

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de ADMINISTRACIÓN

**“ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y
PRODUCTIVIDAD EN EMPRESA SEGAT -
TRUJILLO, AÑO - 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Jose Fernando Diaz Vergara

Asesor:

Mg. Julio Octavio Sánchez Quiroz

<https://orcid.org/0000-0002-1843-9105>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|-------------------------|----------|
| Jurado 1 Presidente(a) | Nilo Javier Loayza León | 40534613 |
| | Nombre y Apellidos | N° DNI |

| | | |
|----------|---------------------------------|----------|
| Jurado 2 | Bogard Martin Terrones Cevallos | 18073622 |
| | Nombre y Apellidos | N° DNI |

| | | |
|----------|-----------------------------|----------|
| Jurado 3 | Jorge Luis Ancajima Condore | 08681293 |
| | Nombre y Apellidos | N° DNI |

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de investigación a:

Dios, a mis padres y amigos; quienes me han apoyado a lo largo de mi carrera profesional y han sido una luz en el camino, con quienes comparto mis victorias y derrotas, quienes aprecian y me animan a perseverar en cada meta que he alcanzado.

Por su apoyo incondicional, son mi gran fortaleza para seguir cumpliendo metas y superarme cada día. Este trabajo de investigación y esfuerzo constante les dedico con devoción y perseverancia a ustedes.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada del Norte por brindarme por medio de sus docentes los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera profesional.

Agradezco de manera muy especial al Mg. Julio Sánchez por su asesoría, tiempo y colaboración en todo el proceso.

A mi familia y amigos por su apoyo incondicional.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| AGRADECIMIENTO | 4 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 7 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 8 |
| RESUMEN | 9 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 10 |
| 1.1. Realidad problemática | 10 |
| 1.2. Formulación del problema | 35 |
| 1.3. Objetivos General | 35 |
| 1.4. Hipótesis | 35 |
| 1.4.1 Hipótesis General: | 36 |
| 1.5. Justificación del Estudio: | 36 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 38 |
| 2.1 Tipo y Diseño de Investigación | 38 |
| 2.2 Población, muestra y muestreo | 39 |
| 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 41 |
| 2.4 Métodos de análisis de datos | 44 |
| 2.5 Procedimientos de recolección de datos | 44 |
| 2.6 Aspectos éticos | 45 |
| | 5 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 46 |
| 3.1. Análisis Inferencial | 46 |
| 3.2. Análisis Descriptivo: | 50 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 58 |
| 4.1 Discusión | 58 |
| 4.2 Conclusiones | 63 |
| REFERENCIAS | 67 |
| ANEXOS | 76 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|--------------------------------------|
| Tabla 1 Cuadro sobre clasificación del escalafón de la Subgerencia de Áreas Verdes... | 41 |
| Tabla 2 Cuadro de Confiabilidad de Datos del Instrumento Medición Actual. | 43 |
| Tabla 3 Correlación entre la Administración Estratégica y la Productividad | 46 |
| Tabla 4 Correlación entre el Planeamiento y la Productividad | 47 |
| Tabla 5 Correlación entre la Innovación y la Productividad | 48 |
| Tabla 6 Correlación entre la Excelencia y la Productividad | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 7 Nivel de la Variable Administración Estratégica | 50 |
| Tabla 8 Nivel de la Variable Productividad | 51 |
| Tabla 9 Descripción del Nivel de la Dimensión Planeamiento | 53 |
| Tabla 10 Nivel del Nivel de la Dimensión Innovación | 54 |
| Tabla 11 Descripción del Nivel de la Dimensión Excelencia | 56 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|--------------------------------------|
| Figura 1 Modelo IMOI -Input-Mediador-Output-Input | 32 |
| Figura 2 Comparación entre Eficiencia y Eficacia | 33 |
| Figura 3 Validación de Expertos | 42 |
| Figura 4 Baremación del Coeficientes de Alpha de Cronbach..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Figura 5 Descripción de la Variable Administración Estratégica | 50 |
| Figura 6 Descripción de la Variable Productividad..... | 52 |
| Figura 7 Descripción del Nivel de la Dimensión Planeamiento..... | 53 |
| Figura 8 Descripción del Nivel de la Dimensión Innovación | 55 |
| Figura 9 Descripción del Nivel de la Dimensión Excelencia..... | 56 |

RESUMEN

El presente estudio sobre Administración Estratégica y Productividad en la empresa SEGAT, Trujillo, 2021, donde se formuló el siguiente problema. ¿De qué manera se relaciona la Administración Estratégica y la Productividad en la empresa SEGAT en el año 2021? para ello se empleó como metodología el método analítico de tipo básico, nivel relacional, de diseño no experimental y corte transversal; en cuanto a la población estudiada correspondió en este caso al personal de Áreas Verde de la empresa SEGAT, los cuales suman (300 trabajadores); y se obtuvo una muestra seleccionada aleatoriamente de 180 trabajadores, para la recolección se utilizó la técnica de encuesta; y como instrumento fue el cuestionario. En cuanto a la validez esta fue evaluada a través del juicio de 03 expertos, y sobre la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach, cuyos coeficientes arrojan para la variable Administración Estratégica (0.900), y para la variable Productividad (0.804). Estos resultados reflejan un alto nivel de consistencia interna. Por otro lado, para el contraste de hipótesis se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde se determinó aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula. Esto permite afirmar que con un nivel de confianza del 95%, y una significancia del 5%: Que la Administración Estratégica se relaciona significativamente con la Productividad en la empresa SEGAT.

PALABRAS CLAVES: Administración Estratégica, Productividad y Gestión Ambiental.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Respecto a la Administración Estratégica y Productividad; en la actualidad en las organizaciones de clase mundial son consideradas como instrumentos fundamentales en el desarrollo de las mismas y especialmente en nuestro caso las que están enfocadas al sector productivo y social, no son indiferentes a los nuevos cambios estructurales basados en la competitividad, tecnología y la innovación en lo referente a la modernización de sus estructuras empresariales, y dentro de estos aspectos también lo relacionado a la productividad que es factor vital en el crecimiento y búsqueda de la ventaja competitiva de las mismas.

Vidal y Asuaga (2021) expresan, la preocupación mundial sobre la gestión ambiental, considerada actualmente como una economía sostenible donde se busca armonizar la rentabilidad económica, el bienestar social y a la protección del ambiente. Esto se ha vuelto un tema crucial en el desarrollo de las economías globales; puesto que su alteración produciría efectos ambientales negativos y con alto costo económico producidos por los cambios climáticos, provenientes de las malas prácticas ambientales generados por el hombre y las empresas, y que actualmente viene causando daños a la sociedad, economía y naturaleza.

También Flores et. al. (2016), afirma que es una tendencia en un mundo competitivo y cambiante como el actual, y donde la Administración Estratégica es considerada como un factor clave para el desarrollo de las organizaciones, puesto que

determina los objetivos y cursos de acción para hacerlos posibles en un futuro, sustentada en la investigación y elaboración de un modelo detallado y estructurado que habrá de realizarse en el tiempo, es imprescindible su aplicación al desarrollo de las organizaciones.

Así mismo debido a la importancia que tiene el factor productividad en las organizaciones se hace necesario contar con herramientas que permitan su medición y control de su gestión, de esta manera los administradores tendrán elementos de juicio necesarios acerca del desarrollo de los procesos internos organizacionales y se harán los ajustes pertinentes de acuerdo con los resultados encontrados (Fontalvo et al., 2018).

En América Latina, los países que sobresalieron en el sector productivo a causa de su buena administración estratégica fueron México, Chile, y USA, mientras que otros países como Argentina, Brasil y Perú que presentaron crisis en su gestión pública y privada restringieron sus actividades económicas y sus principales grupos productivos; esto también agravada por la crisis sanitaria que más afecto a estos gobiernos. López et. al (2021).

Según expresan Lozano y Barbaran (2021), la Administración Estratégica en América Latina es entendida por la ejecución de planes, políticas, herramientas, recursos y procesos que deben ser aplicados de modo estructurado, y descentralizado con el propósito que actores locales puedan garantizar que tales decisiones ejercidas por las autoridades se ejecuten, teniendo como base la protección y conservación del medio ambiente, y por ende el desarrollo sostenible de la localidad. Por estos motivos la Administración Estratégica y la Productividad se constituyen en un factor clave del desarrollo sostenible y para el logro de objetivos en las organizaciones.

En Perú, en relación a nuestro estudio a nivel gubernamental y de conformidad con el artículo 46 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. Una variable importante de la Administración Estratégica es el Planeamiento Estratégico el cual es considerado como un sistema administrativo que se rige por la ley de la materia. Y, conformado por un conjunto de reglas orientadas al desarrollo del planeamiento estratégico en el país (Ley N° 29158, 2007). De acuerdo a esto el planeamiento estratégico se instrumentaliza a través de medios normativos y metodológicos. En este sentido la dimensión espacial y sectorial del planeamiento estratégico contribuyen a aumentar la certidumbre de los agentes económicos. Esto amerita, gestionar la visión país y establecer incentivos adecuados para orientar los cursos de acción hacia un mismo sentido.

En esta óptica para Abugatas (2020), en su informe sobre Planeamiento estratégico y prospectiva en el sector privado en el Perú expreso que el planeamiento estratégico y la prospectiva están lejos de este sector. En el Perú el sector privado está concentrado en su día a día, pero cree que sería positivo que comience a hacerle caso a lo que puede comunicar una proyección, la cual es capaz de explicar cómo el cambio del clima no solo puede incidir en la producción y en la estructura productiva, sino también en el propio negocio. También manifestó que en el caso que el sector privado adopte y haga suyo el planeamiento y la construcción de un escenario futuro, esto responderá a un contexto global de competitividad, aseguro.

En nuestra Región La Libertad como en otras regiones del país la Administración Estratégica y la Productividad se constituye en la herramienta de planeamiento y factor de control fundamental tanto para el sector público amparado en un marco normativo vigente; y para el sector privado el cual se desarrolla de acuerdo a la evolución del conocimiento y la ciencia, y en concordancia con las tendencias de la

modernización, innovación y desarrollo de tecnología; los cuales permiten establecer criterios para la implementación permanente de programas de mejora continua, a fin de responder a las exigencias que los tiempos y la sociedad demanden para la satisfacción de sus necesidades (Saldaña, 2020).

Actualmente en nuestra provincia de Trujillo contamos con el Sistema de Información Ambiental Local – SIAL, que constituye una red de integración tecnológica, institucional y humana que facilita la sistematización, acceso de la información ambiental, así como el uso e intercambio de datos que sirven de plataforma de los procesos para la toma de decisiones. Por lo tanto, constituye un instrumento de Gestión Ambiental señalado en la Ley N.º 28611 Ley General del Ambiente, que promueve la consolidación de la información ambiental de los distintos organismos públicos y privados. Esto define al SIAL de Trujillo, como la autoridad competente sobre gestión ambiental local, cuyo propósito es planificar, promover, coordinar, normar, sancionar y supervisar las acciones orientadas a la protección y conservación ambiental y contribuir eficientemente a la conservación del patrimonio natural.

En cuanto a nuestro ámbito de estudio, la empresa de servicio de gestión ambiental de Trujillo - SEGAT, se dedica a administrar los procesos de gestión ambiental, mejorando sus niveles de competitividad en los servicios de limpieza pública, áreas verdes y medio ambiente en su afán de contribuir a elevar la calidad de vida de la población de Trujillo. Esta empresa de servicios gestión ambiental realiza el recojo de residuos sólidos, mantenimiento de áreas verdes y calidad ambiental; así mismo se define como un órgano descentralizado de la Municipalidad de Trujillo con autonomía administrativa y presupuestal. Cuenta con más de 15 años de creación; la cual están representadas por un total de 1000 trabajadores entre operarios, técnicos,

auxiliares, profesionales y directivos. Dicha empresa se divide estructuralmente en : Gerencia, administración, y de unidad de producción de servicios donde destacan las unidades orgánicas de limpieza pública, áreas verdes, calidad ambiental y fiscalización; la cuales presentan debilidades y problemas de servicios que brinda a la comunidad, por ende la presente investigación tratará sobre el asunto; pero en este caso solo se enfocará a los servicios y mantenimiento de áreas verdes que afecta a la productividad y supervivencia del servicio. Producto del análisis de documentos administrativos, informes económicos y opiniones de los colaboradores de la empresa en estudio, sobre que está originando este problema de gestión ambiental. Y en las cuales se identificaron las posibles causas. Esto se ve reflejado ante el alto número de reclamos y quejas por el servicio de gestión , especialmente en los ejes de limpieza pública, calidad ambiental y áreas verdes; esta investigación solo está enfocada al tema de áreas verdes, y esto se expresan en los siguientes causas: deficiente recojo de maleza, inadecuado sistema de riego de las áreas verdes, deficiente servicio de corte de gras y poda de árboles; así como también el inadecuado mantenimiento de parques y jardines como de bermas públicas. generando problemas graves con efectos que se reflejan en la calidad de servicio y recaudación de la empresa SEGAT, puesto que los contribuyentes exigen un mejor servicio para contribuir con sus pagos.

Ante estas restricciones, las obligaciones incumplidas por parte del contribuyente por el servicio constituyen un factor importante que limita y afecta el entorno empresarial, reflejándose en la recaudación y generando una percepción negativa de la ciudadanía por el servicio. Por ello la presente investigación pretende medir la relación entre la administración estratégica y la productividad en la empresa SEGAT, a fin de establecer criterios adecuados para proponer alternativas y estrategias

de mejora en la gestión administrativa y en los niveles productividad en dicha organización.

Ahora con respecto a las indagaciones bibliográficas y empíricas a nivel internacional y nacional se han encontrados investigaciones referentes al objeto de estudio en los cuales se consideran lo siguiente; en el contexto internacional tenemos:

Según Trujillo et. al. (2018), manifiesta que en las empresas de hoy priorizan la administración del capital humano para obtener ventajas competitivas, independientemente de su tamaño. El propósito del artículo fue explorar, documentalmente, la relación entre el capital humano y la productividad en las pequeñas y medianas empresas; para ello se tomó como referencia los resultados del informe del primer semestre de 2016 de la encuesta Gran Pyme Colombiana. Y se encontró que, en gran parte de los argumentos teóricos analizados sobre invertir en cualificación para aumentar la productividad, considera el autor que en la misma línea de percepción que tienen los pequeños y medianos empresarios especialmente de Barranquilla, para garantizar su sostenibilidad. Y concluyo que administrar el capital humano es clave para el desarrollo productivo de las pequeñas y medianas empresas.

Según Montoya y Trejos (2018) el entorno empresarial en los tiempos actuales es de permanente atención de los stakeholders y los riesgos asociados al bienestar de las organizaciones parecería que no están siendo debidamente encausado en su planeamiento estratégica y es así como, tanto en Colombia como en otras regiones Latinoamericanas, en los últimos quince años se viene presentando baja en la productividad de las empresas. El propósito de este estudio, el cual en su desarrollo se orienta por los siguientes cuestionamientos: ¿Cuáles son los factores que identifica el Estado colombiano que deben ser tenidos en cuenta por la alta dirección para el

mejoramiento continuo de la productividad de las empresas? ¿Cuáles factores deben considerar los responsables de la gestión administrativa cuando van a establecer el planeamiento estratégico con enfoque de mejoramiento continuo que debe ser la constante dentro de las empresas? ¿Por la importancia que se tiene medir la productividad estableciendo niveles de eficiencia, de eficacia y de efectividad organizacional? Los resultados se obtuvieron mediante la revisión de fuente secundaria y en las conclusiones es relevante en las medidas de productividad establecidas y mencionadas.

Según Castro et. al. (2017) considerando que la productividad es la relación entre los resultados alcanzados y los recursos invertidos por la empresa, para lo cual se realizó el análisis de la percepción que tienen los colaboradores sobre las estrategias administrativas que utilizan las empresas y su impacto en la productividad. Se aplicó un instrumento para la medición de la productividad vista desde eficacia de las estrategias administrativas a una muestra de 104 trabajadores. Los resultados permitieron concluir que entre las estrategias administrativas que más aportan a la productividad, desde la percepción de los trabajadores están: promover la motivación, promover la satisfacción del trabajador, mantener relaciones de trabajo positivas, manejo de conflictos, y retroalimentación.

Así mismo Gonzales (2019), expresa que la gerencia estratégica en las organizaciones reviste fundamental, al ser quien determina la dirección de un negocio en un futuro; en este sentido, las acciones que delinean el direccionamiento deben estar enfocadas con el pensamiento de sus propietarios que se encuentran al frente del negocio. El objetivo consistió en analizar la gerencia estratégica en las organizaciones como herramienta para tomar decisiones y responder a las exigencias del mercado cada

vez más competitivo. Los resultados demuestran que existe literatura en el área y esta es diversa y arrojan elementos de juicio suficientes para buscar mejorar las capacidades en las organizaciones, con el objetivo de formular y desplegar estrategias cada vez más adecuadas.

Según Fontalvo et. al. (2018), en su artículo; en el cual reflexiona acerca de la productividad en procesos organizacionales, esto fue investigado a partir de fuentes secundarias asociadas a artículos de revistas científicas indexadas y los aportes realizados por los autores desde su experiencia académica y profesional. Para lo cual se analiza el significado y los componentes de la productividad, seguidamente se valora al recurso humano. También se tiene en cuenta las herramientas para efectuar la medición de la productividad en los procesos y los factores en la organización como indicadores de crecimiento económico.

Así mismo Uve, Tufino y García (2017), en su investigación titulada: “Gestión Ambiental y Competitividad Territorial” Cuyo objetivo fue, analizar la relación entre gestión ambiental y competitividad territorial. En el documento se hace una breve introducción y se describe como la creación de ventajas competitivas tiene un carácter tácitamente local; la metodología empleada fue descriptiva correlacional y sus resultados, están enfocados en función a sus dimensiones, y se destaca la necesidad de alineamiento de los gobiernos al planeamiento de cada zona; que permita analizar esta categoría en la economía del Estado Ecuatoriano. Y finalmente se presentan las conclusiones en base a las reflexiones sobre los conceptos de gestión ambiental en la teoría económica. Así mismo se conceptualiza la competitividad territorial vista desde la prospectiva estratégica, y se hace una lista de aquellos resultados de la prospectiva

territorial desde el punto de vista político, económico, estratégico y en la inteligencia colectiva.

Según Vallejos (2020), en su estudio titulado: La Agenda Local 21 y la Agenda 2030 sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible; cuyo objetivo fue, determinar cómo se establecen la gestión ambiental sostenible y debe gestarse en conjunto con la ciudadanía. Se evidencia el rol de la gestión ambiental municipal en el Plan de Desarrollo Municipal y empleo de clúster como metodología del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2017), contribuiría a mejorar la planeación de la gestión ambiental municipal; encontrándose resultados concretos sobre la mejora de la gestión integral de la municipalidad y el bienestar del municipio. Además, concluyó que las Asociaciones Municipales a nivel nacional en la región SICA (Sistema de la Integración Centroamericana), deberían persuadir a las municipalidades a implementar estrategias que incorporen los ODS y establezcan procesos de evaluación de impacto ambiental, que usen como plataformas basadas en indicadores de gestión. El SICA y el ICAP han de posicionarse en tales dimensiones de las políticas públicas.

En el contexto Nacional: Por otro lado, referente a los estudios realizados en nuestro país y región se consideraron lo siguiente:

En este contexto Gutiérrez y Estiven (2021), en su trabajo de investigación el cual tuvo como propósito determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con la productividad en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. La metodología de la investigación fue la analítica de nivel descriptivo, tipo básica y consistió en recoger información muy valiosa de diversos antecedentes internacionales y nacionales sobre temas acerca de las variables gestión del talento humano y productividad. Este estudio de investigación es un aporte para todas las Municipalidades

de Lima Metropolitana y de todo el país, ya que la gestión del talento humano es fundamental para logra una eficiente y eficaz productividad.

En ese sentido Ramírez (2017), el propósito del estudio fue determinar la relación de la administración por objetivos con la productividad en la empresa Clariant SA, Callao, año 2017. El Método utilizado en la investigación fue el hipotético deductivo y empleo el nivel de estudio relacional; al tratar de buscar analizar la correlación entre ambas variables. En este estudio se llega a la conclusión que existe relación entre la administración por objetivos con la productividad; y concluyo que una adecuada administración por objetivos busca establecer procesos sostenibles para la administración por objetivos.

También Ampuero et. al. (2017), expresa que la planeación estratégica ha tenido un gran impulso y en las organizaciones más importantes en el mundo tienen un plan estratégico y cada vez un número mayor de MYPES siguen este modelo. Situación armada esencialmente empleando método de procesos; comprendida en su naturaleza y práctica; pero, algunos directores manejan conceptos encubiertos y rechazan la idea de emplear; en este contexto, el propósito de esta investigación fue determinar la manera que el planeamiento estratégico a través del diagnóstico del macroentorno, análisis del microentorno y el análisis interno influyen en la mejora de la productividad de la empresa textil, caso Ocean Evi SAC, del distrito de San Luis – Lima. Fue un estudio, diseño no experimental, nivel de tipo cuantitativo correlacional, usó el cuestionario como instrumento de medición; con una muestra de 31 trabajadores. En el análisis, la interpretación y discusión de resultados, se empleó la prueba de hipótesis de Friedman., donde se concluyó que la planeación estratégica es una herramienta de gestión que aporta a mejorar la productividad.

Según Vergaray (2021) en su estudio sobre como determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú 2021; por lo que se infiere que existe relación directamente proporcional positiva considerable entre la gestión administrativa y el clima laboral de los colaboradores, entendiéndose que cuando el nivel de gestión se incrementa a la par con ello se incrementa el clima laboral de los colaboradores, en el cual se logró como resultado, la existencia directa y positiva que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores, entendiéndose que cuando el nivel de gestión se incrementa a la par con ello se incrementa el desempeño de los colaboradores, esto permite que la institución cumpla sus objetivos propuestos.

Así mismo Alvarado y Pantigoso (2021), en la investigación sobre la “Relación teórica entre planificación estratégica y crecimiento organizacional en MYPES del sector de Gestión de Residuos Sólidos Reaprovechables (GRSR) en Lima Metropolitana. Donde se tuvo como objetivo: establecer relación entre planificación estratégica y crecimiento organizacional en MYPES; empleando como metodología, en el marco analítico. Los resultados, se analizan desde la perspectiva de diferentes factores contextuales que inciden sobre el objeto de estudio para determinar si representan una oportunidad en las organizaciones de GRSR. Por último, se concluyó, que el diseño de desarrollo y evaluación de estrategias influye en el crecimiento organizacional de empresas de GRSR. Por lo que se resalta la necesidad de futuras investigaciones cualitativas para las Ciencias de la Gestión.

En esta óptica De Benedetti (2017) en cuanto a su investigación sobre “Innovación Tecnológica y Productividad en la Empresa FAMARGO, el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental, de corte

transversal y el método de investigación fue de enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo integrada por son 35 sujetos, en esta investigación se arribó a la conclusión que existe una correlación positiva - alta entre Innovación Tecnológica y Productividad de los trabajadores de la empresa Farmagro en el 2018.

Según Castillejo (2017) en su estudio sobre “Sistema de Gestión de la Calidad y su relación con la Productividad en una empresa privada, el estudio fue tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. cuya población de estudio estuvo conformada por 25 trabajadores de la empresa en estudio; donde se comprueba que existe una correlación significativa entre el Sistema de Gestión de la Calidad (excelencia) y la productividad de la Empresa.

Para Alfaro y León (2021) este trabajo tuvo como objetivo relacionar las variables planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ascensión, el tipo de estudio fue básica de nivel relacional y diseño no experimental; el estadístico usado para medir la correlación fue el rho Spearman; asimismo, y según los resultados obtenidos podemos afirmar que existe una relación significativa entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los colaboradores de la MD de Ascensión en la región de Huancavelica..

Según León (2020) Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores administrativos de José Leonardo Ortiz en la región Lambayeque; concluyó que existe una relación positiva fuerte, entre variables puesto que el nivel de significancia hallado es (0,00); el cual es menor (0,05); además se obtuvo una correlacion alta y positiva ($r=0,687$); por esto confirma que existe suficiente evidencia

estadística que afirma la relación entre la gestión administrativa y productividad laboral,

Por otro lado, Marcelo (2019), en el estudio sobre “Responsabilidad social en la gestión ambiental de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima – 2018”, tuvo como propósito caracterizar el nivel de Responsabilidad Social en la gestión ambiental de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima – 2018. En cuanto al método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; diseño no experimental: transeccional. La población estuvo conformada por 200 colaboradores, la muestra por 80 personas participantes y el muestreo fue de tipo no probabilístico. Dicha investigación concluye que la responsabilidad social no se aplica adecuadamente en dicha Municipalidad debido primordialmente al desconocimiento sobre la materia, ya que se malinterpreta las funciones municipales que le corresponden a los funcionarios y colaboradores puesto que estos desconocen el verdadero significado de este término y lo interpretan de manera equivocada.

Así mismo Mendoza y Vallenas (2018), en su investigación denominada “Plan estratégico para la Empresa de Protección Ambiental EPA S.A.C”, donde se buscó como objetivo: Establecer un Plan estratégico para la Empresa de Protección Ambiental EPA S.A.C; es una empresa prestadora y comercializadora de servicios de residuos sólidos, dicha empresa se dedica al servicio de recojo, transporte y disposición de residuos peligrosos y no peligrosos; Como metodología, se realizó el análisis externo y el interno de la misma. Según los resultados obtenidos por dichas matrices, se determinó que para que EPA S.A.C. logre desarrollo sostenible y genere beneficios a largo plazo, tanto financiera como económicamente, se tienen que implementar acciones de

innovación dirigidas al mercado mediante la estrategia de penetración de mercado e integración horizontal. Se concluyó que si se implementara estos servicios en EPA S.A.C. se tendría un valor actual neto de S/. 269,183 nuevos soles, una tasa interna de retorno del 28% y un periodo de recuperación de 3.63 años, equivalente a 03 años y medio

Según Arteaga (2014), en su estudio titulado Planeamiento Estratégico para la gestión de los Residuos Sólidos Municipales en el Perú. Donde se tuvo como objetivo: Determinar el planeamiento estratégico para la gestión de los residuos sólidos Municipales en el Perú. La metodología empleada se basó en el análisis profundo de los factores internos y externos que ha permitido plasmar este, en el cual no solo se identifican. Donde se concluyó: Que las estrategias propuestas en el planeamiento estratégico deben apalancarse adecuadamente al crecimiento económico y la conciencia de responsabilidad social para mejorar el comportamiento ambientalmente amigable de la población.

También Vargas y Rodríguez (2018), en la actualidad existen diversos factores que afectan a la administración estratégica de las empresas, debido a esto, se formuló el siguiente problema, ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la productividad de los colaboradores de la empresa San Fernando Lima 2018? el objetivo de la investigación es determinar cuál es la relación entre la administración estratégica y la productividad de los colaboradores de la empresa San Fernando Lima 2018. el tipo de investigación fue de tipo no experimental de corte transversal, nivel relacional entre las variables gestión estratégica y productividad.; Y concluye que existe relación significativa entre la administración estratégica y la productividad de los colaboradores de la empresa en estudio.

MARCO TEORICO

Respecto a la administración estratégica, en una organización consiste en las acciones competitivas y los planes de negocio con que los que se administran los procesos y sistemas para que se articulen de manera exitosa; y mejorar el desempeño de la unidad productiva. Todo diseño estratégico necesita un elemento que identifique a la organización y que sea atractivo para los clientes, y genere valor entre ellos a fin de garantizar la ventaja competitiva. (Thompson, Peteraf, Sutton, Gamble y Strickland, 2013).

Así mismo Fred (2013), define que la administración estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permitan que una organización alcance sus objetivos. Afirma que la esencia de la administración estratégica consiste en obtener y conservar una ventaja competitiva. Utiliza el término administración estratégica como sinónimo de planeación estratégica; sin embargo, reconoce que en algunos casos el término administración estratégica se utiliza para hacer referencia a la formulación, implementación y evaluación de estrategias y planeación estratégica.

ESAN (2016), consideran que la Administración Estratégica como una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis y toma de decisiones, que permite a las organizaciones afrontar los desafíos del entorno y adecuarse a los cambios con un esfuerzo sistemático orientado a lograr valor. También se puede decir que la administración estratégica consta de sus cuatro elementos esenciales: análisis ambiental,

formulación de estrategia, implementación de estrategia y la evaluación y control.

Referente al análisis ambiental se refiere al reconocimiento de las fortalezas y debilidades de la organización; como el ambiente social e industrial, su estructura, recursos y cultura. En este paso se realiza el proceso de recolección de información. Existe un factor importante en el sentido que se debe ser autocrítico al momento de reconocer las debilidades pues de lo contrario el análisis no será preciso. Por lo cual, la formulación de la estrategia contiene las razones, los objetivos, las estrategias y las políticas con las que se realizará en la organización. Por lo tanto, referente a la implementación de la estrategia es poner en marcha el plan elaborado en el paso anterior. Teniendo como estructura básica los programas que contienen las actividades a realizar, el presupuesto y los procesos a seguir. Por otro lado, en lo concerniente a la evaluación y control considera el uso de las diferentes herramientas de supervisión del desempeño, a fin de establecer si la empresa se está proyectando por el camino trazado; siempre teniendo como base corregir si es necesario algunas acciones tomadas.

Y se considera a la estrategia como un conjunto de acciones estructuradas que los administradores adoptan para mejorar el desempeño de su empresa. Para la mayoría de estas, si no es que todas, el reto máximo es lograr un desempeño superior al de sus rivales. Si las estrategias de una empresa dan como resultado un desempeño superior, se dice que posee una ventaja competitiva.

Con otras palabras, de acuerdo a Wheelen y Hunger (2007) afirman que la administración estratégica es un conjunto de decisiones y acciones administrativas que determinan el rendimiento a largo plazo de una corporación. Que incluye el análisis ambiental (tanto externo como interno), la formulación de la estrategia (planificación

estratégica o a largo plazo), implementación de la estrategia, así como la evaluación y el control.

Los últimos autores mencionados afirman que: Dichos estudios explican que las organizaciones que participan en administración estratégica generalmente superan en rendimiento a las que no lo hacen. El logro de una acción interactuante, entre el ambiente de una organización y su estrategia, estructura y procesos tiene efectos positivos en el rendimiento de la misma.

También Betancourt (2006) define a la administración estratégica como una ruta clara y segura hacia el futuro, donde se menciona que la Administración Estratégica es el arte de anticipar y gerenciar el cambio, con el objetivo de generar estrategias que permitan asegurar el futuro de las organizaciones. El mundo, actual es dinámico, la información llega de un lugar a otro con mucha velocidad y el mundo se ha convertido en una aldea global; sin embargo, la velocidad de cambio actualmente es sumamente alta y puede tornarse peligrosa para los negocios, sino anticipas a los sucesos. Este incremento gradual de la velocidad de los cambios y del ritmo de vida de la sociedad, ha llevado al ser humano a establecer diferentes paradigmas del cambio:

- Resistencia al cambio: Este es el llamado modelo de oposición y está basado en el concepto de actuar para que nada ocurra.

- Adaptarse al cambio: Este es el llamado modelo de reacción y está basado en el concepto de cambiar para que todo siga igual.

- Generar el cambio: Este es el paradigma emergente, que hemos llamado modelo proactivo y está basado en el concepto de cambiar para obligar a los demás a cambiar.

Según Joel Barker (1995) en su libro expresa que los tres elementos claves de la Administración Estratégica, para quienes deseen ser competitivos hoy en día, son: Excelencia, Innovación y Anticipación.

1) Excelencia: La excelencia es la base de partida para competir, sin ella, la organización no tiene futuro; Según Barker, la excelencia es lo mínimo que se necesita para comenzar. La excelencia es la base de las organizaciones para el siglo XXI, porque sencillamente hay quienes lo están haciendo y para poder estar en el mundo competitivo del mañana, hay que hacer, por lo menos, lo que ellos están haciendo; si no, estaremos fuera del mercado. Los componentes de la Gerencia de Excelencia son: Calidad Total, Mejoramiento Continuo, Reingeniería y Benchmarking. Los cambios son de adentro hacia afuera y de arriba hacia abajo.

2) Innovación: El segundo elemento es la innovación, tiene que convertirse en una forma de vida para todos los miembros de la organización.

Como ejemplo aparece el famoso Kaysen japonés. Este paradigma, establece que todos los días se tiene que mejorar algo y que estas mejoras permanentes, se convierten, a la larga, en una estrategia de vida. Innovación es desarrollar la creatividad.

3) Anticipación: Con esto estamos hablando sobre la organización proactiva. La organización proactiva es la que no espera que ocurran las cosas para responder, sino que permanentemente está identificando los elementos que la van a llevar a ser competitiva en el futuro, adelantándose a los acontecimientos o forzando situaciones para favorecerse de los cambios.

Referentes a las Dimensiones de la Administración Estratégica en nuestro caso se ha determinado como dimensiones las siguientes:

Planeamiento:

Kazmier (1985), consiste en determinar los objetivos y formular políticas, procedimientos y métodos para lograrlos”, a propósito de lo anterior, el planeamiento requiere, entonces, de desarrollo e implementación de normas, contribuyendo al control, direccionamiento y cambio.

Así mismo Anthony (1985), expresa que al hablar de planeamiento que es el: “Proceso para decidir las acciones que deben realizarse en el futuro, también es considerada como el procedimiento de seleccionar las diferentes alternativas en el curso de las acciones y decidir cuál de ellas es la mejor”.

Según Zapata (2008), afirma que el planeamiento incluye revisión de la situación, análisis, incertidumbres, riesgos y soluciones para alcanzar unas metas. así mismo también el planeamiento es considerado como “el resultado anhelado llevado a cabo en orden, que permanecen en una organización viable, los cuales son el cumplimiento de su misión, el objetivo puede ser visto como un lineamiento futuro o como un perfeccionamiento de la misión de la organización”.

Innovación:

Borda y Mariño (2021), en cuanto a la innovación empresarial y su impacto en las estrategias competitivas en las empresas: La innovación en las organizaciones del ámbito empresarial implican decisiones, responsabilidades para poder tomar decisiones de mando gerencial y/o ejecutivo, ya que se generan distintas relaciones en organización como las relaciones exteriores, incorporación con proveedores, una mayor integración con otras organizaciones es así, que la empresa debe implementar nuevas estrategias para desarrollar una buena gestión que constituya nuevas innovaciones;

Navarro, et al. (2018), considera que toda organización está incorporado en un sistema que genera innovación y rediseño de su estructura organizativa se requiere de

competitividad, estrategia y adaptabilidad para así llegar alcanzar el máximo beneficio, formando interacciones e interrelaciones sociales según manifiesta de igual forma, la innovación organizativa se enfoca en los cambios que debe formar las empresas, por lo cual no se puede limitar el uso de la tecnología o el gasto, sino la generación de ventajas competitivas de forma continua; es por ello que la innovación administrativa contribuye significativamente a la regeneración de una estructura y al avance de la cadena de suministro.

Guambi, et al. (2018), asimismo la innovación organizacional desarrolla las capacidades, la gestión del conocimiento, produce mejora empresarial y es la capacidad para hacerle frente a cualquier problema; es así, que se distingue en un nuevo método organizacional que contribuye a las empresas a que desarrollen una gestión adecuada del conocimiento, mejora en la flexibilidad y creatividad que facilitan al desarrollo de la innovación tecnológica.

La Excelencia

En el ámbito de las empresas, excelencia empresarial y gestión de excelencia son términos similares. Por excelencia se entiende, en términos globales, como aquel conjunto de buenas prácticas aplicadas en la administración y gestión empresarial, con el fin de obtener resultados relevantes, cuya plataforma se basa en un conjunto de principios, valores y conceptos claves interactuantes por toda la organización, cuyo fin es satisfacer a sus diversos grupos de interés (stakeholders): dueños, clientes, empleados, proveedores y su comunidad. La definición de excelencia en el ámbito empresarial se basa en los conocimientos expresados a partir del libro en Busca de la Excelencia (Peters y Waterman, 1982), en el cual se determinaron características de excelencia en las organizaciones empresariales norteamericanas.

Para la disciplina de administración, los años 80 fue un periodo de gran actividad práctica y académica que dio origen al desarrollo de la plataforma de gestión llamado Calidad Total o Gestión de la Calidad Total, Conocida también como Total Quality Management (TQM), y que ahora último algunos autores denominan Business Excellence (BE) (Oakland y Tanner, 2008).

Además, según Tigani (2006), expresa en relación a la excelencia del servicio es necesaria en cualquier organización como estrategia de mercadeo por satisfacción y los efectos que genera permiten conocer que: a. El 96 % de los clientes insatisfechos nunca se queja, simplemente se va y nunca vuelve. b. Los clientes muy satisfechos transmiten su satisfacción a tres o menos personas. c. Los clientes insatisfechos transmiten su insatisfacción a nueve o más personas. d. Cuesta hasta cinco veces más conseguir un nuevo cliente que venderle a un cliente existente. e. El cliente tiene un valor de por vida, que es todo lo que puede consumir de la organización durante su existencia. Bajo este enfoque la excelencia se considera, entonces, al grado de conocimiento y satisfacción de las expectativas de los clientes. Por lo cual es importante y vital agregarle valor al servicio que se oferta. Este valor constituye el conjunto de factores relacionados con los intangibles y tangibles que determinan, para el cliente, el valor total del servicio ofertado, convirtiéndose en servicios de calidad, es decir, en cada relación con el cliente que hace con la organización y lo evalúa según la satisfacción que le produzca.

En cuanto a teorías sobre la Productividad.

Castro (2018), define la productividad, como a la relación entre la producción obtenida con el costo o las horas asignadas al trabajador, sin embargo, existen factores diferentes a los resultados y a los recursos que afectan positivamente y negativamente la productividad. Este trabajo buscó, determinar cuáles factores organizacionales han sido

percibidos por el trabajador como elementos influyentes en la productividad. Se identifico los diversos factores relacionados con: el trabajo colectivo, las relaciones laborales, manejo de conflictos y la sistematización por parte de los jefes, como atributos que fomentan impactos positivos en la productividad de los trabajadores.

Bonilla (2012), destaca que: “es importante la productividad debido a que se debe de crear ventaja competitiva, además establece el vínculo entre las relaciones de recursos disponibles y las unidades producidas, es una variable fundamental cuyo comportamiento acelera o retrasa la capacidad de producción”.

Además, siempre que combinas los materiales, las máquinas y los hombres pueden lograr cualquier objetivo que establezca la organización y así, los trabajadores pueden tener el sentido de pertenencia, porque un trabajador satisfecho en la organización es un trabajador que maximiza su potencial y por consecuencia genera ventas. La productividad es importante en una organización debido a que es una actividad totalmente productiva, que se utiliza para obtener las metas y objetivos de la empresa, también se menciona que junto con la productividad se debe combinar con técnicas para obtener las ganancias esperadas o planeadas. Workmeter (2018).

También para Céspedes, Lavado, y Ramírez (2016), definen la productividad como una medida de la eficiencia en el uso de los variables dentro del proceso productivo. Si una economía produce y crea un factor solitario; así mismo el trabajo, la productividad puede ser comprendida como la cantidad del resultado de la unidad de trabajo.

Para Riggs (2015), afirma que la productividad es la cualidad o capacidad de ser productivos. Es una idea que dirige la organización de un marco de creación y mide su

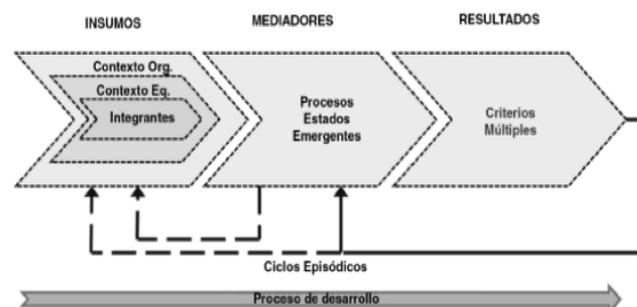
éxito. Es la cualidad que indica lo bien que se está utilizando la mano de obra, el capital, los materiales y la energía.

Referentes a las Dimensiones de la Productividad:

Según Rico, Alcober y Taberner (2010), expresaron como desarrollar una investigación sobre la efectividad de los equipos de trabajo, haciendo una revisión de la literatura en el tema de 1999 a 2009. La estructura del trabajo siguió el modelo IMOI - *Input-Mediador-Output-Input*- Dentro de los principales hallazgos se resaltó que, en los estudios analizados, generalmente se hace alusión a un modelo de eficacia de equipo sin hacer distinciones en cuanto a los diferentes contextos donde se desarrollan dichos equipos de trabajo.

Figura 1

Modelo IMOI -Input-Mediador-Output-Input



Nota. Procesos de Desarrollo sobre efectividad de los equipos de trabajo

Fuente: (Ilgen, Hollenbeck, Johnson & Jundt, 2005)

Las definiciones sobre efectividad, eficacia y eficiencia tienen puntos de vista divergentes; sin embargo, aunque estos términos se usan cotidianamente en múltiples ámbitos, no existe una conceptualización única conocida y aceptada, (Bouza, 2000).

- Eficiencia: Es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado (RAE, 2001). “Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997).
- Eficacia: Es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera (RAE, 2001), capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997).

Como se observa en la Figura 2, las diferencias entre eficiencia y eficacia son aceptadas. A pesar de no existir consenso frente a estas, en términos generales, ambos conceptos son complementarios, su principal diferencia es que la eficacia se centra en el alcance y logro de resultados, mientras la eficiencia en la utilización de recursos (Fernández- Ríos y Sánchez, 1997). Ver Figura 2:

Figura 2

Comparación entre Eficiencia y Eficacia

| Eficiencia | Eficacia |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| Énfasis en los medios | Énfasis en los resultados |
| Hacer las cosas de manera correcta | Hacer las cosas correctas |
| Resolver problemas | Alcanzar objetivos |
| Proteger los recursos | Optimizar los recursos |
| Cumplir tareas y obligaciones | Obtener resultados |
| Entrenar al personal | Proporcionar eficacia al personal |

Nota. Comparativo entre eficiencia y eficacia

Fuente: tomado de (Fernández- Ríos y Sánchez, 1997).

- Efectividad, en este aspecto es necesario mencionar que es un concepto susceptible a múltiples interpretaciones, y no todas las empresas ni los

autores la definen de igual manera. Pero, en ciertas caracterizaciones organizacionales concuerdan, como las métricas o un conjunto de diversos indicadores de tipo cuantificables. Partiendo de este punto relacionado con la medición, identificamos que una característica fundamental de la efectividad organizacional es el resultado que se da entre la eficacia y la eficiencia, es decir, realizar los procesos utilizando al máximo los recursos adecuados en forma y tiempo. (Madero, 2011).

También Mejía (1998); expresa lo siguiente sobre:

Eficacia: Al grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuánto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una organización en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos programados.

Eficiencia: Es el logro de un objetivo al menor costo unitario posible. En este caso se está buscando el uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos deseados.

Efectividad: Este concepto interactúa la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Parte de la premisa de hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero.

De las anteriores definiciones se puede considerar que los indicadores de efectividad y eficacia son susceptibles de ser utilizados para todo tipo de áreas de

organización, independientemente de la actividad, es decir, en labores comerciales, intelectuales, de producción, de control, etc.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera se relaciona la administración estratégica con la productividad de los trabajadores de la empresa SEGAT, Trujillo, año 2021?

1.3. Objetivos General

Determinar el nivel de relación entre la administración estratégica y la productividad de los trabajadores en la empresa SEGAT, Trujillo, año 2021.

1.3.1 Objetivo Específico

- Determinar el nivel de relación entre planeamiento y productividad de los trabajadores en la empresa SEGAT, Trujillo, año 2021.
- Determinar el nivel de relación entre innovación y productividad en la empresa SEGAT, Trujillo, año 2021.
- Determinar el nivel de relación entre la excelencia y productividad de los trabajadores en la empresa SEGAT, Trujillo, año 2021.

1.4. Hipótesis

Según Kerlinger y Lee (2002), hipótesis es un enunciado de suposición en relación entre dos o más variables; los estudios de naturaleza cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo plan define su alcance sea correlacional o explicativo, o tienen un nivel descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho. Por lo cual, el éxito del estudio depende, en establecer una hipótesis adecuada que esté sujeta a comprobación (Cabezas, et. al. 2018). En cuanto a las hipótesis correlacionales se basa en relación entre dos más variables y buscan

alcanzar un propósito anticipado a probar; en armonía con la línea de investigación, nivel y tipo de estudio.

Hipótesis General:

H1: Existe relación significativa entre la administración estratégica y la productividad en los trabajadores de la empresa SEGAT, Trujillo, año 2021.

H0: No existe relación significativa entre la administración estratégica y la productividad en los trabajadores de la empresa SEGAT, Trujillo, año 2021.

1.4.1.1 Hipótesis Específicas:

- Existe relación significativa entre el planeamiento y la productividad en los trabajadores en la empresa SEGAT, Trujillo, año 2021.
- Existe relación significativa entre la innovación y la productividad de los trabajadores en la empresa SEGAT, Trujillo, año 2021.
- Existe relación significativa entre la excelencia y la productividad de los trabajadores en la empresa SEGAT, Trujillo, año 2021.

1.5. Justificación del Estudio:

En cuanto a la Justificación del estudio podemos dimensionarlo, en 03 aspectos: Justificación Teórica, ante los problemas ambientales de la sociedad; las teorías sobre Administración Estratégica y Productividad son fundamentos primordiales en el desarrollo de las organizaciones empresariales y/o actividades humanas, en el proceso de mejora continua; así mismo, esta investigación contribuye a enriquecer la literatura sobre estos temas aplicados a una nueva población basadas en organizaciones de gestión ambiental; con el propósito de contribuir a

la mejora de los procesos en relación a la administración y productividad en la empresa SEGAT.

Justificación Práctica: Se espera que el SEGAT cuente con una ventaja competitiva que les permita lograr sus objetivos en el tiempo y espacio con el afín de generar un desarrollo sostenible de sus procesos considerados los pilares en las organizaciones exitosas; en nuestro caso fue comprobar la relación existente variables para proponer alternativas a la empresa SEGAT, sobre el manejo de sus procesos y recursos empleados para cumplir sus objetivos basados en este nivel de investigación.

Justificación Metodológica: Para la presente investigación se aportó con dos instrumentos de investigación diseñadas para evaluar a los trabajadores de la empresa SEGAT, una para medir la variable de Administración Estratégica de la empresa y el otro para medir la variable de Productividad; las cuales han sido sometidas a diferentes criterios de evaluación para probar su confiabilidad y validez de datos.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

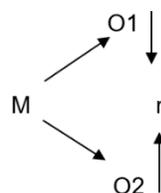
2.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es básico, porque según Baena (2017) se usará los conocimientos para analizar y describir la realidad; hechos o fenómenos que suceden en ese contexto.

Se emplea un diseño no experimental, por lo que se enfoca netamente en la medición de las variables sin realizar ningún tipo de manipulación en éstas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Además, mantiene un nivel relacional, puesto que su finalidad es determinar la relación entre dichas variables (Hernández, 2014). Por otro lado, se indica que es de corte transversal, dado que la medición de las variables se realizó en un solo momento (Hernández, 2014).

El diseño de la investigación es el siguiente:



M= Trabajadores de la empresa SEGAT.

O₁= Administración estratégica

O₂= Productividad

r = Relación entre la administración estratégica y productividad

2.2 Población, muestra y muestreo

Población.

Según Alonzo, Gallego y Honey (2006): “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.236) y tomando en cuenta lo manifestado por el autor, las unidades de análisis son el conjunto de todos los elementos que se encuentran en el lugar donde se desarrolla la investigación, para este caso la subgerencia de áreas verdes de la empresa SEGAT.

En el presente estudio la población está compuesta por 300 trabajadores de la Subgerencia de Área Verdes de la empresa SEGAT; y cuyos datos fueron registrados en el mes de junio del año 2021 en la ciudad de Trujillo.

Muestra.

El tamaño de muestra obtenido fue de 169 trabajadores de la subgerencia de áreas verdes del SEGAT, que fueron calculados con el algoritmo matemático de poblaciones finitas; debido a que la muestra debe ser representativa y adecuada de la población en estudio. (ver anexo 13)

Considerando la fórmula matemática para poblaciones finitas

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

N = Tamaño de la población

$Z_{1-\alpha} = 1,96$ (nivel de confianza 95%)

p = Proporción esperada (en este caso 50% = 0,5)

e = Error de estimación máximo aceptado

q = 1 – p (en este caso 1-0,5 = 0,50)

d = Precisión (en este caso deseamos un 5% = 0,05).

n = Tamaño de muestra

Se tuvo como resultado 169 trabajadores del SEGAT, el cual se ajusta a 180 encuestados con la finalidad de tener mejor consistencia de la muestra.

Muestreo

En la presente investigación se realizó muestreo probabilístico aleatorio simple, de modo que cada elemento de la población tenga la misma oportunidad de ser elegido para la muestra.

Unidad de análisis

Los trabajadores seleccionados de la empresa SEGAT, año 2021.

Criterios de inclusión

- Todos colaboradores de la Sugerencia de Áreas Verde del SEGAT del área administrativa, servicios, operaciones y mantenimiento.

Criterios de exclusión

- El gerente del SEGAT no fue incluido en la muestra.
- El Administrador tampoco fue considerado.
- Colaboradores por locación de servicios.

Tabla 1

Cuadro sobre clasificación del escalafón de la Subgerencia de Áreas Verdes

| Descripción | Cantidad | Porcentaje |
|--------------------|----------|------------|
| Funcionarios | 2 | 0.67% |
| Supervisores | 8 | 2.67% |
| Técnicos | 10 | 3.3% |
| Obreros | 280 | 93.3% |
| Total, de personal | 300 | 100% |

Nota. Categoría del escalafón de áreas verdes del SEGAT.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas.

Se aplico la técnica:

- Encuesta: Se aplicó a la muestra estudiada de (180 trabajadores), para obtener información a través de una lista de preguntas planteadas en función a las variables en estudio.

Instrumentos.

Se aplico el instrumento:

- Cuestionario: está conformado por 42 preguntas con escala de Likert; que se aplicó a los 180 trabajadores, y estuvieron en función de las dimensiones y los indicadores correspondientes a las variables administración estratégica y productividad de la empresa SEGAT.

Validez

Ruiz (2014) expresa que la validación hace referencia al nivel de la estrategia y procedimientos en relación de los componentes estructurados que permitan su análisis y evaluación del constructo con el fin de obtener la información requerida (p.10).

En este sentido, para nuestro estudio se ha considerado una adaptación del instrumento elaborado por David Lucas Rodríguez Solís en su estudio “Gestión estratégica y la Productividad de los colaboradores en la empresa San Fernando de Lima – 2018”. Habiéndose modificado y adaptado algunos Ítems de dicho instrumento, por lo cual se volvió a someter a juicio de expertos; los cuales evaluaron el instrumento considerando que este presentaba una alta validez y aplicabilidad. Se adjunta el detalle de los expertos que validaron el instrumento:

Figura 3

Validación de Expertos

| EXPERTO | OPINION |
|---------------------------------|-----------|
| Ing. Mg. Luis A. Diaz Vergara | Aplicable |
| Ing. Mg. Mario Landers Esquerre | Aplicable |
| Lic. Carlos Ugarte Caycho | Aplicable |

Nota: Validación de juicio de expertos para la adaptación del instrumento

Confiabilidad

Frías (2020), este procedimiento se basa en dimensionar a través de su constructo todos los ítems; para poder obtener mediciones validas en base a los indicadores con el que se desarrolló el constructo; esto se realiza estadísticamente a través del alfa de Cronbach lo que nos permite afirmar su fiabilidad.

Este procedimiento para calcular la confiabilidad del instrumento se realizó en base del estudio de investigación de referencia sobre “Gestión estratégica y la Productividad de los colaboradores en la empresa San Fernando de Lima – 2018” realizado por David Lucas Rodríguez Solís, cuyo resultado arroja según Alfa de Cronbach, tanto para para la Gestión Estratégica (0.880) y para la Productividad (0.740), y son considerados como bueno y aceptable según el baremo de Cronbach.

Para nuestro estudio se volvió a realizar mediante una prueba piloto de 30 sujetos para demostrar su consistencia interna del instrumento a través del programa SPSS 27; el cual midió la consistencia interna de los ítems correspondientes a sus variables arrojando resultados que se visualizan en la tabla adjunta.

Tabla 2

Cuadro de Confiabilidad de Datos del Instrumento Medición Actual.

| Variable | Alfa de Cronbach | N de ítems |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Administración Estratégica: | 0,900 | 21 |
| Productividad: | 0.804 | 21 |

Nota. Resultados del cuestionario sobre medición de variables administración estratégica y productividad aplicada a los trabadores del SEGAT.

Estos resultados de nuestro estudio según se observa; fueron evaluados por el alfa de Cronbach y son considerados de nivel excelente y bueno de acuerdo al baremo de Cronbach ver anexos.

2.4 Métodos de Análisis de Datos

Se realizó el análisis descriptivo, a través de tablas y figuras que permitieron describir el comportamiento de las variables en estudio; y respecto al análisis inferencial, donde se busca determinar la correlación entre las variables en estudio; para esto se comprobó según la prueba de Kolmogorov – Smirnov que no existe normalidad en ambas variables; y se decidió evaluarse mediante la prueba no paramétrica. Y por este motivo se utilizó la prueba de hipótesis el Rho de Spearman; con el objetivo de medir el nivel de relación entre las variables en estudio.

2.5 Procedimientos de recolección de datos

En primer lugar, se elaboró y se eligió la técnica de recogida de datos; en nuestro caso fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, además, se revisó la calidad de la encuesta y del instrumento; seleccionándose los ítems de acuerdo a sus indicadores y dimensiones establecidas; para conocer si existe o no relación entre administración estratégica y productividad en la subgerencia de Áreas Verdes del SEGAT, así mismo se comunicó a la administradora del SEGAT para que autorice la realización del trabajo de campo, contándose con el apoyo respectivo; puesto que la Pandemia producida por el COVID, 2019 ameritaba tales acciones.

En segundo lugar, se elaboró un marco muestral conteniendo todas las unidades de análisis; datos extraídos del Escalafón de Personal de SEGAT. A fin de seleccionar la muestra para lo cual se empleó el muestreo aleatorio simple aplicado a los trabajadores que intervinieron en dicha muestra.

En tercer lugar, se aplicó la encuesta a través del instrumento llamado cuestionario para ambas variables en estudio; posteriormente se construyó una matriz de tabulación de variables por respuesta de los sujetos, y finalmente se procesó la información recogida, mediante software Microsoft Office Excel y SPSS 27 para su respectiva tabulación, gráficos y prueba estadística. El cual permitió hacer un análisis adecuado y exhaustivo. Todo esto con el fin que posteriormente se discutan los resultados y se hagan las conclusiones del caso.

2.6 Aspectos éticos

Para el presente trabajo se cumple con todas las normas éticas profesionales, así como respeto a la propiedad intelectual, privacidad y protección de los encuestados que participan en el estudio, y asimismo la confidencialidad de la información recibida por parte de la empresa en estudio.

Así mismo esta investigación contó con la autorización de la empresa en estudio para la aplicación del instrumento denominado cuestionario sobre administración estratégica y productividad en los trabajadores de la subgerencia de Áreas Verdes del SEGAT.

En cuanto a la confidencialidad la información estos datos se encuentran analizados y evaluados respetando el anonimato respectivo de las personas encuestadas.

Sobre la originalidad de la investigación se registra las citas respectivas referenciando al autor; las cuales fueron registradas en las referencias bibliográficas del presente estudio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Análisis Inferencial

3.1.1 Prueba de Hipótesis General

Tabla 3

Correlación entre la Administración Estratégica y la Productividad

| | | | Adm. Estratégica | Productividad |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Administración Estratégica | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,709** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 180 | 180 |
| | Productividad | Coefficiente de correlación | ,709** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 180 | 180 |

Nota. Análisis de la correlación aplicando Rho Spearman entre administración estratégica y productividad. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,709; y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva, directa y buena; además el nivel de significancia encontrado es menor que 0,05; esto indica que si existe relación entre las variables; luego podemos afirmar que la Administración Estratégica se relaciona significativamente con la Productividad en la Empresa SEGAT, Trujillo - 2021 de tal modo que a mayor sea el nivel de la

administración estratégica también se espera que mayor sea el nivel de productividad.

3.1.2 Prueba de Hipótesis Especifica 1

Tabla 4

Correlación entre el Planeamiento y la Productividad

| | | | Planeamiento | Productividad |
|-----------------|---------------|-----------------------------|--------------|---------------|
| Rho de Spearman | Planeamiento | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,698** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 180 | 180 |
| | Productividad | Coefficiente de correlación | ,698** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 180 | 180 |

Nota. Analisis de la Correlacion de Rho Spearman sobre Planeamiento y Productividad. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,698; y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva, directa y moderada; además el nivel de significancia encontrado es menor que 0,05; esto indica que si existe relación entre las variables; luego podemos afirmar que el Planeamiento Estratégico se relaciona significativamente con la Productividad en la Empresa SEGAT, Trujillo – 2021 de tal modo que a mayor sea el nivel de planeamiento de la misma forma también se espera que mayor sea el nivel de productividad.

3.1.3 Prueba de Hipótesis Especifica 2

Tabla 5

Correlación entre la Innovación y la Productividad

| | | | Productividad | Innovación |
|------------------|---------------|-----------------------------|---------------|------------|
| Rho de Spearman | Productividad | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,757** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 180 | 180 |
| | Innovación | Coefficiente de correlación | ,757** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| | | N | 180 | 180 |

Nota. Analisis de la Correlacion de Rho Spearman sobre Innovacion y Productividad

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,757; y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva, directa y buena; además el nivel de significancia encontrado es menor que 0,000; esto indica que si existe relación entre las variables; luego podemos afirmar que la innovación se relaciona significativamente con la productividad en la empresa SEGAT, y podemos decir que a mayor nivel de innovación mayor será el nivel de productividad.

3.1.4 Prueba de Hipótesis Específica 3

Tabla 6

Correlación entre la Excelencia y la Productividad

| | | | Productividad | Excelencia |
|-----------------|---------------|-----------------------------|---------------|------------|
| Rho de Spearman | Productividad | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,662** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 180 | 180 |
| | Excelencia | Coefficiente de correlación | ,662** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 180 | 180 |

Nota. Analisis de la correlacion de Rho Spearman sobre excelencia y productividad

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,662; y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva, directa y moderada; además el nivel de significancia encontrado es 0,000 que es menor que el nivel de significancia 5%; esto indica que existe relación entre las variables; luego podemos afirmar que la excelencia se relaciona significativamente con la Productividad en la Empresa SEGAT, y podemos decir que mayor sea el nivel de excelencia mayor sea el nivel de productividad.

3.2. Análisis Descriptivo:

3.2.1. Análisis Descriptivo de la Variable Administración Estratégica

Tabla 7

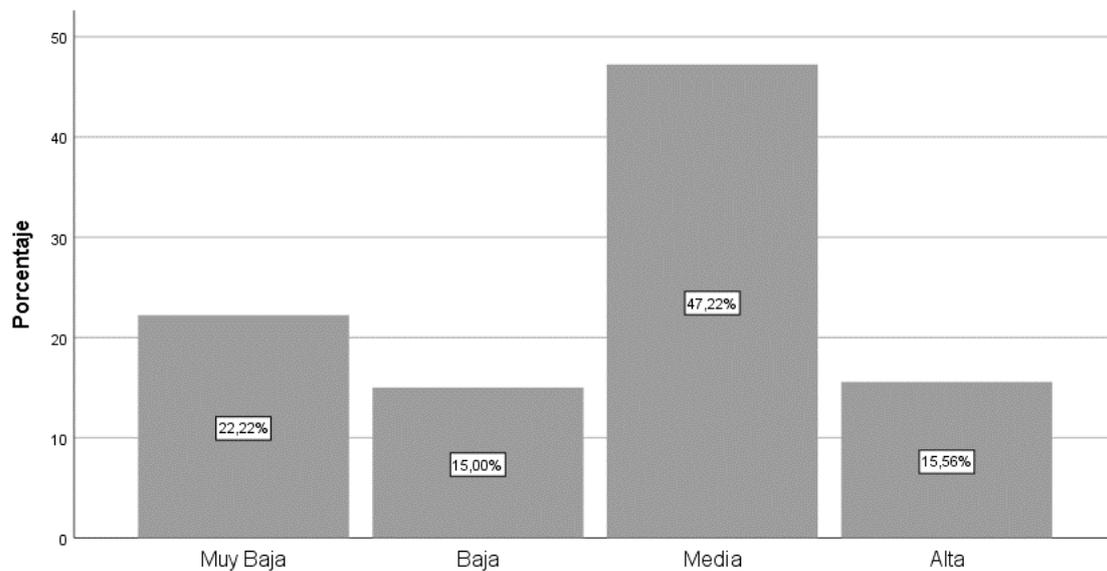
Descripción del Nivel de la Variable Administración Estratégica

| | Frecuencia | % | % Acumulado |
|----------|------------|-------|-------------|
| Muy Baja | 40 | 22,2 | 22,2 |
| Baja | 27 | 15,0 | 37,2 |
| Media | 85 | 47,2 | 84,4 |
| Alta | 28 | 15,6 | 100,0 |
| Total | 180 | 100,0 | |

Nota. Descripción de la Variable Administración Estratégica según frecuencia y porcentaje.

Figura 4

Descripción del Nivel de la Variable Administración Estratégica



Nota. Resultados del cuestionario sobre medición de la variable administración estratégica.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el 47.22% de trabajadores consideran que la administración estratégica tiene un nivel desarrollo medio, mientras que el 37.2% de los trabajadores, consideran que la administración estratégica, tiene un nivel de desarrollo bajo y muy bajo en la gestión administrativa del SEGAT.

Interpretación: Se observa que gran parte de los trabajadores presentan un percepción entre medio y bajo sobre el nivel de desarrollo administrativo en el SEGAT; teniendo en cuenta que los sistemas administrativos dependen mucho de los recursos humanos, abastecimiento oportuno de materiales y disponibilidad presupuestal, entre los más relevantes; es por ello que ante las diferentes respuestas a cada situación o acontecimientos experimentados en su labor diaria, se pueden considerar que existe más de un tercio del personal que no percibe un sistema administrativo adecuado en el SEGAT.

3.2.2. Análisis Descriptivo de la Variable Productividad

Tabla 8

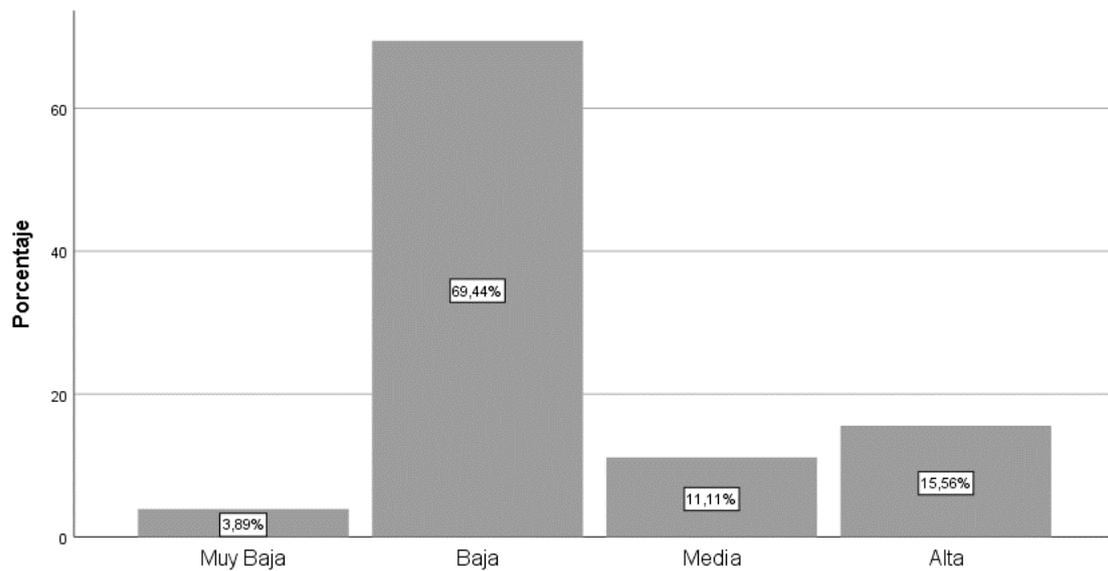
Descripción del Nivel de la Variable Productividad

| | Frecuencia | % | % acumulado |
|--------------|------------|--------------|-------------|
| Muy Bajo | 7 | 3,9 | 3,9 |
| Bajo | 125 | 69,4 | 73,3 |
| Media | 20 | 11,1 | 84,4 |
| Alta | 28 | 15,6 | 100,0 |
| Total | 180 | 100,0 | |

Nota. Descripción de la Variable Productividad según frecuencia y porcentaje

Figura 5

Nivel de la Variable Productividad



Nota. Resultados del cuestionario sobre medición de la variable Productividad

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede demostrar que el 69.44%, consideran que el nivel de productividad posee un nivel de desarrollo bajo, mientras solo el 26.67% consideran que la productividad tiene un nivel desarrollo medio y alto en la administración del SEGAT.

Interpretación:

Se observa que gran parte de los trabajadores presentan un percepción baja sobre el nivel de desarrollo de la productividad en el SEGAT; y teniendo en cuenta que los

sistemas productivos dependen factores estratégicos para su buen funcionamiento; estas respuestas a cada situación o acontecimientos experimentados en su labor diaria, expresan concretamente que no perciben que la productividad desde el punto de vista de sus factores estratégicos reflejados en la calidad del servicio sean apoyados por una administración estratégica adecuada en la gestión del SEGAT.

3.2.3. Análisis descriptivos de la dimensión planeamiento

Tabla 9

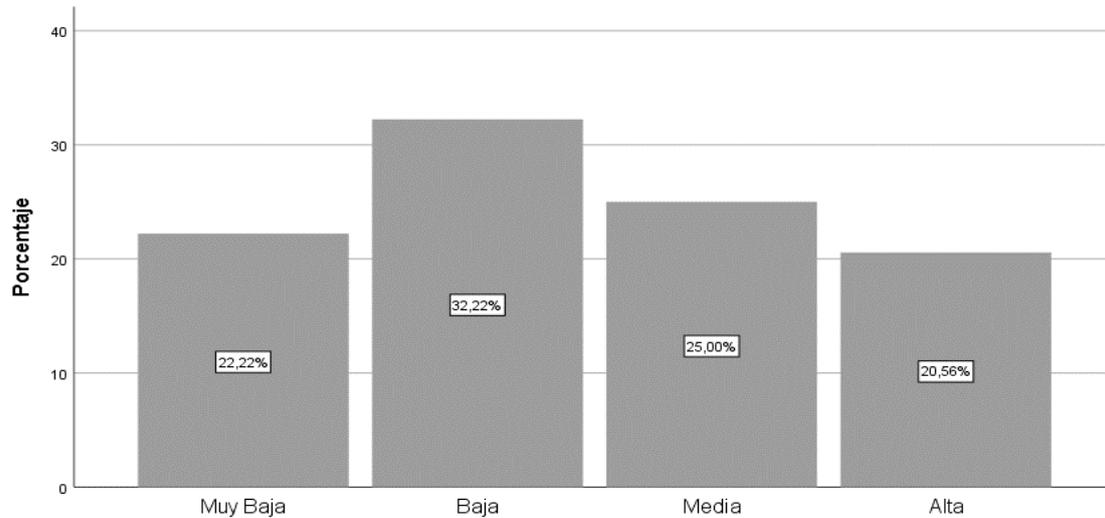
Descripción del Nivel de la Dimensión Planeamiento

| | Frecuencia | % | % Acumulado |
|----------|------------|-------|-------------|
| Muy Baja | 40 | 22,2 | 22,2 |
| Baja | 58 | 32,2 | 54,4 |
| Media | 45 | 25,0 | 79,4 |
| Alta | 37 | 20,6 | 100,0 |
| Total | 180 | 100,0 | |

Nota. Descripción de la Dimensión Planeamiento según Frecuencia y Porcentaje

Figura 6

Descripción del Nivel de la Dimensión Planeamiento



Nota. Resultados del cuestionario sobre medición de la variable planeamiento

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos se puede demostrar que los trabajadores en un 32.22% consideran respecto a la dimensión planeamiento que posee un nivel desarrollo bajo, mientras que el 25% consideran que la dimensión planeamiento, tiene un nivel medio en la gestión administrativa del SEGAT.

Interpretación: Se observa que gran parte de los trabajadores que presentan una percepción entre medio baja sobre el nivel de desarrollo de esta dimensión en el SEGAT; teniendo en cuenta que los procesos administrativos sobre todo de planeamiento son básicos en el manejo de los sistemas administrativos; así como son la plataforma para el desarrollo de la organización, esto refleja la inexistencia de una cultura organizacional en el SEGAT.

3.2.4. Análisis Descriptivos de la Dimensión Innovación

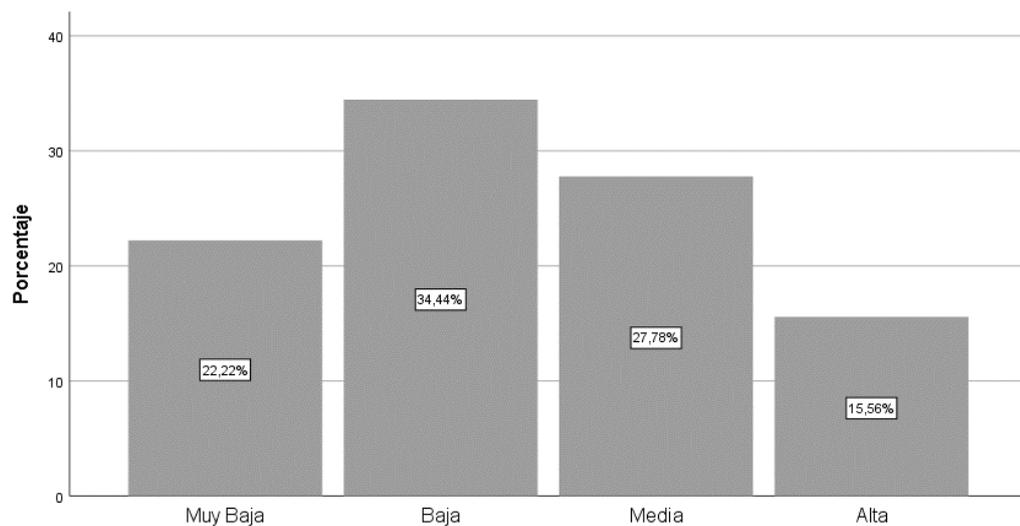
Tabla 10

Descripción del Nivel de la Dimensión Innovación

| | Frecuencia | % | % Acumulado |
|----------|------------|-------|-------------|
| Muy Baja | 40 | 22,2 | 22,2 |
| Baja | 62 | 34,4 | 56,7 |
| Media | 50 | 27,8 | 84,4 |
| Alta | 28 | 15,6 | 100,0 |
| Total | 180 | 100,0 | |

Nota. Descripción de la Dimensión Innovación según Frecuencia y Porcentaje

Figura 7 Descripción del Nivel de la Dimensión Innovación



Nota. Resultados del cuestionario sobre medición de la dimensión innovación

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede demostrar que los trabajadores un 34%, consideran que la innovación posee un nivel desarrollo bajo, mientras el 43.44% consideran que la dimensión innovación, tienen un nivel desarrollo medio - alto en la gestión administrativa del SEGAT.

Interpretación: Se observa que gran parte de los trabajadores presentan una percepción entre medio y alto sobre el desarrollo administrativo en el campo de la innovación en el SEGAT; teniendo en cuenta que la innovación representa una estrategia de desarrollo organizacional en búsqueda de la mejora continua de

los sistemas administrativos, esto expresa el desconocimiento y/o falta de capacitación en los trabajadores respecto a su capacidad técnica en su labor.

3.2.5. Análisis descriptivos de la dimensión excelencia

Tabla 11

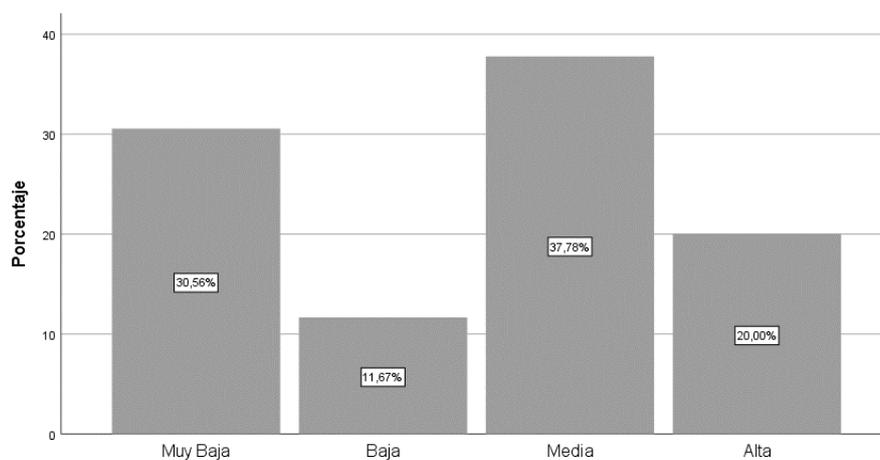
Descripción del Nivel de la Dimensión Excelencia

| | Frecuencia | % | % acumulado |
|----------|------------|-------|-------------|
| Muy Baja | 55 | 30,6 | 30,6 |
| Baja | 21 | 11,7 | 42,2 |
| Media | 68 | 37,8 | 80,0 |
| Alta | 36 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 180 | 100,0 | |

Nota. Descripción de la Dimensión Excelencia según Frecuencia y Porcentaje

Figura 8

Descripción del Nivel de la Dimensión Excelencia



Nota. Resultados del cuestionario sobre medición de la dimensión excelencia

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede demostrar que los trabajadores en un 42.83%, consideran que la gestión excelencia posee un nivel desarrollo muy bajo y bajo y otro 20% considera que dicha dimensión tiene un desarrollo alto en el campo de la excelencia en el SEGAT.

Interpretación: Se observa que gran parte de los trabajadores tienen un percepción baja y muy baja sobre el desarrollo administrativo en el campo de la excelencia en el SEGAT; teniendo en cuenta que la excelencia es considerada como el reflejo de la calidad del servicio prestado; Por lo cual es importante desarrollar estrategias para contribuir a la mejorar continua de nuestros procesos enfocados a la calidad del servicio, a fin de comprender el rol de esta dimensión y la importancia que tienen su servicios en favor de los usuarios.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 DISCUSIÓN

A continuación, se discutirán los resultados obtenidos del estudio sobre comprobar la relación de la Administración Estratégica y Productividad en los trabajadores de la empresa SEGAT; y se evidencian en los siguientes considerandos:

Referente a la Hipótesis General:

En esta investigación al determinar la relación de la Administración Estratégica y la Productividad en los Trabajadores del SEGAT, donde se encontró que; el valor (p) es (0.000), es menor que el error propuesto (0.05), y al haber obtenido una correlación positiva alta (0.709) a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman; esto evidencia la existencia de relación de la variable Administración Estratégica y la variable Productividad; esto quiere decir que la administración estratégica se constituye en una base sólida y estructurada para cumplir los objetivos de la organización desde el enfoque sistémico; y por ende impacte positivamente en la productividad de los colaboradores de la empresa SEGAT; es decir un alineamiento de sus procesos que aseguren en base a la instrumentación y operatividad, y donde se monitoree los indicadores de productividad para evaluar su cumplimiento en la organización; frente a estos resultados se acepta la hipótesis alternativa donde se refiere que existe suficiente evidencia estadística sobre la relación de la Administración Estratégica en la Productividad de los trabajadores de la empresa SEGAT. Estos resultados son corroborados por Mendoza y Vallenas (2018), quienes en su investigación llegan a concluir para que una empresa crezca y consiga un desarrollo sostenible a largo plazo,

tanto financiera como económicamente, se tienen que implementar estrategias de desarrollo sostenible; así también Arteaga (2014), cuyos resultados obtenidos se basaron en que la gestión de los residuos sólidos como una actividad en crecimiento, y teniendo un impacto directo en la huella ambiental, y concluye que una estrategia sostenible mejora las condiciones de productividad y aporta beneficios económicos para la organización empresarial: lo que constituye una ventaja competitiva sostenible para esta. En esa misma óptica Alvarado y Pantigoso (2021). donde se concluyó en su estudio sobre el diseño de desarrollo y evaluación de estrategias que estas se asocian significativamente a favor del crecimiento organizacional en las empresas de gestión de residuos sólidos. Así mismo Rodríguez (2018). Donde concluye que existe relación de las variables gestión estratégica y productividad en su investigación en la empresa San Fernando donde obtiene una correlación alta de (0.864) y la cual se corrobora con nuestro resultado que alcanza un correlación también positiva y directa de (0.709); estas afirmaciones guardan coherencia con nuestros resultados; puesto que una adecuada administración estratégica; genera resultados positivos en la productividad de la organización y resultados positivos en cuanto a sus beneficios económicos. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mejor estructurada estén las organizaciones empresariales y así mismo permitan agregar valor a las acciones y actividades de sus trabajadores, mejor será el comportamiento productivo de la organización empresarial; produciendo niveles adecuados en su labor, por el trabajo que realizan en la empresa SEGAT.

Referente a la Hipótesis Específica 1: Se logra determinar la relación de la dimensión Planeamiento con la Productividad en los Trabajadores del SEGAT, donde se encontró que; el p valor es (0.000), es menor que el (p tabular que ha sido considerado

en 0.05), y al haber obtenido una correlación positiva y moderada (0.698); la cual se obtuvo a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman; esto evidencia la existencia de relación de las variables en estudio. Y afirmar que la dimensión Planeamiento se constituye en una plataforma sólida y estructurada para cumplir los objetivos de la organización desde el enfoque sistémico; y por ende impacte positivamente en la productividad de los colaboradores de la empresa SEGAT; frente a estos resultados se acepta la hipótesis alternativa donde se refiere que existe suficiente evidencia estadística sobre la relación entre la dimensión Planeamiento y la Productividad en los trabajadores de la empresa SEGAT. Además, estos resultados son corroborados por Ampuero et. al. (2017), quien considera la administración estratégica ha tenido un gran impulso y en las organizaciones de clase mundial que tienen un plan estratégico, y cada vez un número mayor de MYPES siguen este modelo. Y donde se concluyó que la planeamiento es una herramienta de gestión que aporta a mejorar la productividad. Así mismo Vergaray (2020), considera en su estudio sobre la existencia de relación entre la administración administrativa (planeación, organización, control y monitoreo) y el clima laboral en una municipalidad peruana; por lo que se determinó que existe dicha relación entre la gestión administrativa y el clima laboral de los colaboradores; la cual incrementa la satisfacción por su labor desarrollada; También Rodríguez (2018). Donde concluye la existencia de relación de estas variables planeación y productividad en su investigación sobre gestión estratégica y productividad en las empresas con una correlación de (0.890), y la cual se corrobora con nuestro resultado que arroja una correlación positiva y directa de (0.698) la cual es positiva y directa; En tal sentido, bajo estas premisas manifestadas anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mejor estructurada estén las organizaciones

empresariales, y que estas agreguen valor a sus trabajadores, mejor será el comportamiento productivo del trabajador; esto se explica en la mejora que se debe tener en procesos de trabajo que realizan los colaboradores de la empresa SEGAT.

Referente a la Hipótesis Específica 2: En esta investigación también al determinar la relación de la dimensión Innovación en la Productividad en los Trabajadores del SEGAT, donde se encontró que El p valor es (0.000), es menor que el (p tabular que ha sido considerado en 0.05), y al haber obtenido una correlación positiva alta (0.757) a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman; esto evidencia la existencia de la relación entre las variables en estudio. Esto quiere decir que las la dimensión innovación estratégica se constituye en una acción importante para cumplir los objetivos de la organización desde el enfoque sistémico, es decir un alineamiento de sus procesos que aseguren en base a la instrumentación y operatividad de sus procesos y se monitoree su cumplimiento en la organización; basado en que la innovación es un proceso de mejora continua que permite utilizar tecnología apropiada al desarrollo y necesidades que requiere los trabajadores en la empresa SEGAT; frente a estos resultados se acepta la hipótesis alternativa donde se refiere que existe suficiente evidencia estadística sobre la relación entre la dimensión Innovación y la Productividad en los trabajadores de la empresa SEGAT. Estos argumentos son corroborados por Borda y Mariño (2021). Manifiesta en cuanto a la innovación empresarial y su impacto en las estrategias competitivas en las empresas consideran que la innovación en las organizaciones del ámbito empresarial implica responsabilidades para poder tomar decisiones de mando gerencial y/o ejecutivo, es así, que la empresa debe implementar nuevas estrategias para desarrollar una buena gestión que constituya mejoras para así alcanzar el máximo beneficio. Además, De Benedetti (2018), concluye que existe una

correlación positiva - alta entre Innovación Tecnológica y Productividad de los trabajadores de la empresa Farmagro. Además Rodríguez (2018) donde concluye la existencia de relación entre variables innovación y productividad en su investigación sobre gestión estratégica y productividad en las empresa San Fernando que arrojó una correlación de (0.834) y la cual se corrobora con nuestro resultado arrojó (0.757); por esto se confirma que mientras se aproveche la innovación en las organizaciones con nuevos procesos y tecnologías apropiadas, y que además se agregue valor al aporte de los trabajadores, mejor impactara en la productividad de la empresa SEGAT.

Referente a la Hipótesis Específica 3: En esta investigación se determinó que existe relación entre la dimensión Excelencia en relación con la variable Productividad en los Trabajadores del SEGAT, donde se encontró que; El p valor (0.000) es mayor que el (p tabular que ha sido considerado en(0.05), y al haber obtenido una correlación moderada y positiva (0.662) a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman; esto evidencia que existe relación de la variable dimensión excelencia sobre la productividad; por lo tanto la dimensión excelencia se constituye también en una plataforma sólida y estructurada para cumplir los objetivos de la organización según la percepción de los trabajadores, y por ende su impacto es importante en la mejora de la productividad de trabajadores de la empresa SEGAT; en este caso se considera que esta dimensión actualmente aporta a que los indicadores de productividad se cumplan de acuerdo a los objetivos de la organización. Frente a estos resultados se acepta la hipótesis alterna, donde se refiere que existe suficiente evidencia estadística para determinar la relación entre la dimensión excelencia y la productividad en los trabajadores de la empresa de gestión ambiental. Estos resultados son corroborados por Castillejo (2017) en su estudio sobre gestión de la calidad y la productividad donde se

comprueba que existe una correlación significativa entre el Sistema de Gestión de la Calidad (excelencia) y la productividad de la Empresa CPR.; y también según el estudio de Rodríguez (2018) donde concluye la existencia de relación de estas variables excelencia y productividad en su investigación sobre gestión estratégica y productividad en las empresas con una correlación de estas variables de (0.864) y la cual se corrobora con nuestro resultado encontrado de (0.662) el cual también es positiva y directa; por este motivo estamos de acuerdo con esta afirmación. debido a que esta dimensión excelencia aportaría valor al trabajo que realizan los colaboradores de la empresa SEGAT.

4.2 CONCLUSIONES

Referente al Objetivo General

Se logró determinar la existencia de la relación entre la Administración estratégica y la Productividad en la empresa de gestión ambiental – SEGAT, año 2021; es significativa y positiva; es decir, ante una mejor administración estratégica mayor será la productividad de los trabajadores de la empresa SEGAT.

Referente al Objetivo Especifico 1

Se determino la existencia de relación entre la dimensión Planeamiento y la Productividad en los Trabajadores del SEGAT, donde se encontró que; el valor (p calculado es igual a 0.000), es menor que el (p tabular que ha sido considerado en 0.05), y la existencia de una correlación a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman; Donde se demostró que existe una correlacion (0.698) positiva moderada entre las dichas dimensión planeamiento y la variable productividad en el SEGAT. Esto quiere decir con respecto a la dimensión planeamiento; la cual determina los objetivos, formular políticas, procedimientos y métodos, para establecer estrategias que

determinen el curso de acción de las actividades empresariales desde el punto vista sistémico; y por ende impacte positivamente en la productividad de los colaboradores de la empresa SEGAT.

Referente al Objetivo Especifico 2

Se logró determinar la existencia de relación entre la dimensión Innovación y la Productividad en los trabajadores del SEGAT, donde se encontró que el valor (p calculado es igual a 0.000), es menor que el (p tabular que ha sido considerado en 0.05), Donde se demostró que existe una correlación (0.757) positiva alta entre la dimensión innovación y la variable productividad en el SEGAT, por qué la dimensión innovación consiste en el empleo de tecnología apropiada de acuerdo a las necesidades de modernización de la organización empresarial, y la cual se constituya en una plataforma sólida basada en el mejoramiento continuo, en la búsqueda de agregar valor a las actividades desarrolladas por los colaboradores de la empresa SEGAT, para realizar adecuadamente sus servicios en favor de la comunidad.

Referente al Objetivo Especifico 3

Se logró determinar la existencia de relación entre la dimensión Excelencia en la Productividad en los Trabajadores del SEGAT, donde se encontró que; puesto que el valor (p calculado es igual a 0.000) es menor que el (p tabular que ha sido considerado en 0.05), y demostrado una correlación (0.662) positiva moderada a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearman; estos resultados evidencian que existe relación entre la variable Excelencia y Productividad. Puesto que esta dimensión, la excelencia es un conjunto acciones encaminadas a buscar la máxima eficacia en la gestión (calidad de servicio) para obtener los mejores resultados, esta exige capital humano preparado para

realizar su labor y cumplir los objetivos de la organización, así mismo aporte a la mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa SEGAT.

4.3. RECOMENDACIONES

En nuestro caso se sugiere lo siguiente:

1. Al haberse comprobado la existencia de relación entre la Administración Estratégica y la Productividad; se sugiere desarrollar y/o mejorar las estrategias en los procesos administrativos y monitorear los indicadores de cumplimiento de objetivos con el fin de brindar un mejor servicio de Áreas Verdes del SEGAT a la comunidad.
2. En cuanto a la dimensión planeamiento mejorar y/o fortalecer su aplicación mediante planes, programas y proyectos en la empresa SEGAT; debido a que se ha comprobado su buena relación con la productividad con el fin de contribuir a la mejora continua en la organización.
3. Respecto a la dimensión innovación diseñar pautas para implementar tecnología adecuadas como estrategia de instrumentación y operatividad de sus servicios, debido a que se comprobado la existencia de buena relación con la productividad de los trabajadores del SEGAT.
4. Así mismo, se sugiere implementar acciones relativas a la dimensión excelencia como estrategias de buenas en prácticas en la gestión de una organización y enfocadas al logro de resultados en favor de los usuarios; al haberse determinado en los trabajadores la existencia de relación con la productividad en el SEGAT.
5. Finalmente, se recomienda desarrollar talleres de capacitación y concientización a los trabajadores sobre la importancia que tiene la gestión

empresarial y el desarrollo sostenible en la gestión ambiental de la empresa SEGAT.

4.4. LIMITACIONES

En este estudio de investigación se encontraron las siguientes limitaciones:

- Debido a la presencia del COVID 19; se restringieron los accesos a la empresa, lo que ocasiono mayor tiempo del necesario para observar la documentación y realizar las encuestas y entrevistas a los trabajadores; Motivo por el cual la recolección de datos y análisis de datos se empleó más tiempo del programado.
- Esta investigación se llevó cabo en las unidades de Administración y Operaciones de campo de la empresa SEGAT. Y sólo se incluyó a los trabajadores de operaciones del SEGAT.

REFERENCIAS

- Abanto, G., & Cano, E. (2015). Gestión ambiental integrada y desarrollo sostenible, para el Plan de Desarrollo Regional Concertado de La Libertad 2010-2021. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 11(3), 9-15.
- Abarca-Guerrero, L., Maas, G., & Hogland, W. (2015). Desafíos en la gestión de residuos sólidos para las ciudades de países en desarrollo. *Revista Tecnología en Marcha*, 28(2), 141-168.
- Acuña, N., Figueroa, L., & Wilches, M. J. (2017). Relación de los Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14001 en las organizaciones: caso estudio empresas manufactureras de Barranquilla. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 25(1), 143-153.
- Alfaro Gonzales, Y., & León Laurente, M. (2021). La planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión-Año 2019.
- Alonso C, Gallego D., Honey, P., y Carrasco, S. (2006). - Metodología de la investigación científica.
- Alvarado Saravia, R. M., & Pantigoso Duran, D. d. l. A. (2021). Relación de la planificación estratégica en el crecimiento organizacional en MYPES del sector de gestión de residuos sólidos reaprovechables.
- Ampuero Neyra, E. B., & Pari Maquera, D. (2017). La planificación estratégica como herramienta de gestión para promover la productividad en la empresa textil Ocean Evi SAC, del distrito de San Luis - Lima, 2017.

- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.
- Barker, J. A., & LUKAUSKIS, O. (1995). Paradigmas: el negocio de descubrir el futuro. McGraw-Hill.
- Bonilla, J. C. L. (2013). *Los emprendedores y la creación de empresas*. Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Borda Huamán, A., & Mariño Sánchez, E. (2021). Innovación empresarial y su impacto en las estrategias competitivas en las empresas.
- Cabrera Córdova, V. C., & Rossi Luna, M. G. (2016). Propuesta para la elaboración de compost a partir de los residuos vegetales provenientes del mantenimiento de las áreas verdes públicas del distrito de Miraflores.
- Castillejo Melgarejo, R. E. (2017). Sistema de gestión de la calidad y su relación con la productividad de la empresa constructora de pavimento rígido, Huaraz–2016.
- Castro, R. S. (2018). Estrategias Administrativas para la mejora de la productividad laboral y su impacto en el factor humano. ISSN 1909-793X, 16(1), 10-13.
- Celestino Arias, R. A., Manrique De Lara Seminario, C., Miñano Rodríguez, N. M., y Oliva Huancas, J. C. (2019). Planeamiento estratégico para la provincia de Trujillo.
- CEPAL, N. (2001). Apertura económica y (des) encadenamientos productivos. CEPAL.
- Céspedes, N., Lavado, P., & Rondán, N. R. (2016). La productividad en el Per u: un panorama general. *EN EL PERÚ*, 9.
- Challenger, A., Bocco, G., Equihua, M., Chavero, E. L., & Maass, M. (2015). La aplicación del concepto del sistema socio-ecológico: alcances, posibilidades y limitaciones en la gestión ambiental de México. *Investigación ambiental Ciencia y política pública*, 6(2).

Chuquipiondo, G., & Estiven, K. (2021). Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Córdova Jara, G. A. (2017). Aplicación de la gestión de proyectos enfocado en la guía del PMBOK para mejorar la productividad de la empresa Lumen Ingeniería SAC, Los Olivos, 2017.

Cortes Alzate, C., Giraldo Cuellar, J. D., y Rojas Mendivelso, K. J. (2020). Metodología para aplicar un cambio de cultura organizacional alineado con la estrategia.

David, F. R. (2019). Conceptos de Administración Estratégica.

De Benedetti Gómez, E. G. (2018). Innovación Tecnológica y Productividad en la Empresa Farmagro Los Olivos-2017.

Drucker, PF (1999). Productividad del trabajador del conocimiento: el mayor desafío. Revisión de la gestión de California, 41 (2), 79-94.

ESAN (2016) ¿Qué es la administración estratégica?

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-es-la-administracion-estrategica>

Falcon Gámez, M. A. (2018). Relación del planeamiento estratégico en la competitividad de las empresas de reciclaje de Villas de Oquendo, Callao - 2018.

Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014).

Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.

Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional.

Gabriel Estuardo Cevallos Uve, Marlene Campos Tufino y José Bernardo Nevares

García (2016): "Relación gestión ambiental - competitividad territorial bajo el enfoque de la prospectiva estratégica", Revista DELOS: Desarrollo Local

Sostenible, n. 25 (febrero 2016). En línea:

<http://www.eumed.net/rev/delos/25/gestion.html>

García Guiliany, J. E., Duran, S. E., Cardeño Pórtela, E., Prieto Pulido, R., García Cali, E., & Paz Marcano, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad.

González Ordóñez, A. I., Alaña Castillo, T. P., & Gonzaga Añazco, S. J. (2017). La gestión ambiental en la competitividad de las Pymes del Ecuador.

González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(1), 242-267.

Gutiérrez, L. A. B., Escobar, C. R., Toledo, M. R., Pérez, A. M., Alayo, M. I., & Martínez, P. J. (2020). Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo (Perú). *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 29, 208-236.

Hill, C. W., Jones, G. R., Pérez, Y. D. M. V., Soto, G. A. S., & Nora Natalia Martínez S. (2009). *Administración estratégica*. México: McGraw-Hill.

Jambo Gallardo, V. M., y Tafur Rabanal, T. M. (2020). Procesos y productividad en los últimos 5 años. Una revisión sistemática.

Johnson, G., Scholes, K., y Whittington, R. (2006). *Dirección estratégica* (Vol. 5). Prentice hall.

Lay Ma, C. S., Montoya Hernández, S., Mayta Alecchi, M., & Arteaga Ferrando, V. Planeamiento estratégico de los residuos sólidos municipales en el Perú.

León Cachay, J. D. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

- Ley N° 28611. Diario El Peruano, Lima, 13 de octubre de 2005
- Ley N° 29158. Diario de los debates - primera legislatura ordinaria, Lima, 2007
- López, M. D. R., & Marín, L. J. M. (2012). *Planeación estratégica. Fundamentos y casos*. Ediciones U.
- López-Feldman, A., Chávez, C., Vélez, MA, Bejarano, H., Chimeli, AB, Féres, J., ... & Viteri, C. (2020). COVID-19: impactos en el medio ambiente y en el cumplimiento de los ODS en América Latina. *Desarrollo y Sociedad*, (86), 104-132.
- Marcelo Torres, Y. Y. (2019). Responsabilidad social en la gestión ambiental de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima–2018.
- Medina Fernández de Soto, J. E. (2016). Modelo integral de productividad: una visión estratégica.
- Mejía Durango, I. C., & Jiménez Rueda, C. A. (2020). Competitividad y productividad del administrador de empresas en las PYMES en Colombia y Latinoamérica. *Tendencias*, 21(1), 238-251.
- Mejía, C. (1998). Indicadores de efectividad y eficacia. *Obtenido de Centro de Estudios en Planificación, Políticas Públicas e Investigación Ambiental: <http://www.ceppia.com.co/Herramientas/INDICADORES/Indicadores-efectividad-eficacia.pdf>*.
- Mendoza Zambrano, M. A., & Vallenás Gaona, E. M. (2018). Plan estratégico: Empresa de protección ambiental EPGA SAC.
- Mintzberg, H., Quinn, J. B., y Voyer, J. (1997). El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos. Pearson Educación.
- Modelo Secuencial del Proceso Estratégico. Tomado de “El Proceso Estratégico: Un

Enfoque de Gerencia” (2a ed.), por F. A. D’Alessio, 2013. México D. F.,
México.

Montoya Rendón, L. E., Montoya Rendón, J. C., & Trejos Moncayo, C. R.

Mejoramiento de la productividad en las empresas colombianas: un problema
de planeación estratégica.

Navarro Alvarado, A. Cota Yáñez, R. González Moreno, C.D (2018), conceptos para
entender la innovación organizacional – Revista de Comunicación de la
SEECI, 45, 87-101. DOI

Odar Nombera, J. A. (2016). Mejora de productividad en la Empresa Vivar SAC.

Ordenanza Regional N.º 004-2004-CR/RLL, que Aprueba los Instrumentos de Gestión
Ambiental: Política Ambiental Regional de La Libertad, Plan de Acción
Ambiental Regional de La Libertad, Agenda Ambiental Regional de La
Libertad y el Sistema Regional de Gestión Ambiental de La Libertad.

Ordenanza Regional N.º 032-2009-CR/RLL, que aprueba el Plan de Desarrollo
Regional Concertado de La Libertad: 2010-2021.

Ordoñez, I. F. S., Franco, H. A. M., & Santamaría, E. J. (2017). La dirección estratégica
como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T
de la provincia de Tungurahua. *Sotavento MBA*, (29), 10-16.

Pérez Cubas, Y. A. (2019). Gestión administrativa y su relación con la productividad
laboral en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martin SA Tarapoto,
2019.

Peters, T., & Waterman Jr, R. H. (1982). En busca de la excelencia: Lecciones de
Empresas-mejor racha de Estados Unidos.

Política Ambiental Regional de Libertad (2014).

Porter, M. E. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones* (Vol. 1025). Buenos Aires:

Vergara.

Quilia, J. (2018). *Gestión ambiental y la responsabilidad social en la Municipalidad de*

Comas, 2018 (Doctoral dissertation, Tesis de maestría Universidad César

Vallejo, Lima Perú).

Quispe Aguilar, E. B. (2017). Situación de las áreas verdes urbanas en Lima

Metropolitana.

R. Suárez Castro, y. Rodríguez Rubiano, y n. Muñoz padilla, análisis de percepción

sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad

laboral, *rimci*, vol. 4, n.º 8, jul. 2017.

Ramírez Rivera, K. S. (2017). La administración por objetivos y su relación con la

productividad en la empresa Clariant SA, Callao, año 2017.

Rico, R., Alcover, C. M., & Tabernero, C. (2010). Efectividad de los equipos de trabajo:

Una revisión de la última década de investigación (1999-2009). *Revista de*

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(1), 47-71.

Riot, J. G. (2018). Administración de residuos una política de gestión ambiental en la

generación de valor empresarial. *Enfoque disciplinario*, 3(1), 72-85.

Rodríguez Solís, D. L. (2018). Gestión estratégica y la productividad de los

colaboradores en la empresa San Fernando Lima–2018.

Rodríguez-Becerra, M., & Espinoza, G. (2016). Gestión ambiental en América Latina y

el Caribe: evolución, tendencias y principales prácticas.

Saldaña, CMA, Alvarado, GDPP y Ríos, HMS (2020). Calidad de gestión

administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista*

Científica Multidisciplinar, 4 (2), 613-634.

Tang, J. R. B. (2000). *Gestión Estratégica: navegando hacia el cuarto paradigma*. Juan

Carlos Martínez Coll.

Thomas J. Peters & Robert Waterman “En busca de la Excelencia” Editorial: Harper

Collins 2017, USA, (2ª ed.)

Thompson, A., Janes, A., Peteraf, M., Sutton, C., Gamble, J., y Strickland, A.

(2013). *EBOOK: Crafting and Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage: Concepts and Cases*. McGraw Hill.

Tigani, D. (2006). *Excelencia en servicio*. Recuperado de <https://www.coursehero.com/file/35296104/Exelencia-en-Servicio-Daniel-Tiganipdf>.

Tobalino, M., & Sheila, V. (2018). *Modelo de gestión ambiental óptimo para el distrito*

de Lurigancho-Chosica, para la adaptación al cambio climático en cumplimiento de la meta No 4 de Aichi.

Trujillo, R. A. S., Sarmiento, A. D. J. S., Giraldo, L. F. G., & Palma, H. G. H. (2018).

Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. Revista Venezolana de Gerencia, 23(82), 377-391.

Valenzuela Argoti, C. E. (2016). *Importancia de la planeación estratégica en las empresas.*

Vallejos, G. A. (2020). *La gestión ambiental municipal y sus efectos en el desarrollo sostenible. Revista Centroamericana de administración pública, (78), 42-67.*

Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., & León, C. (2021). *Gestión*

administrativa y clima laboral, en la Municipalidad Provincial Del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas, 22(22), 046-058.*

Vidal, A., & Asuaga, C. (2021). Gestión ambiental en las organizaciones: Una revisión de la literatura. *Revista del Instituto Internacional de Costos*, (18), 84-122.

Wheelen, T. L., Hunger, J. D., & Sánchez, M. Á. (2007). *Administración estratégica y política de negocios* (Vol. 10). Pearson Educación.

Zavala, T. (2016). Una mirada al panorama actual de los costos ambientales en el Perú. *Revista Lidera*, (11), 79-82.

ANEXOS

ANEXO 01

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR ADMINISTRACION ESTRATEGICA

1. Nombre del instrumento: Encuesta adaptada y aplicada para medir el nivel de desarrollo de la Administración estratégica en los trabajadores del SEGAT.
2. Dimensiones que evalúa:
 - a. Planeamiento
 - b. Innovación
 - c. Excelencia
3. Autor(es) del diseño. Tomado del estudio sobre “Gestión Estratégica y la Productividad de los colaboradores en la empresa San Fernando LIMA – 2018” realizado por David Lucas Rodríguez Solís.
4. Adaptación: José Fernando Diaz Vergara
5. Fecha de creación: año 2018
6. Objetivo: Medir Nivel de conocimientos sobre Administración Estratégica en la empresa SEGAT.
7. Beneficiarios: Trabajadores de la empresa de servicios de Gestión Ambiental de Trujillo, La Libertad –2021.
8. Tiempo requerido: Requiere de 20 minutos aproximados para aplica el Test que consta de 12 proposiciones para aplicar escala valorativa.
9. Características: La prueba tiene 12 proposiciones distribuidas de manera progresiva en orden de complejidad: 1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre
10. Tipo de puntuación: Numérica con valoración de 1 hasta 5 de acuerdo a su nivel de aprobación.
11. Aplicación: El servidor público dispone de 20 minutos aproximados para contestar el test: la primero da lectura a la información requerida y la segunda completa la información solicitada.
12. Organización y distribución porcentual de ítems.

12. Escalas y puntuaciones

| Niveles y Rango | Muy Bajo | Bajo | Medio | Alto |
|----------------------------|----------|---------|---------|----------|
| Administración estratégica | 21 - 42 | 43 - 64 | 65 - 86 | 87 - 105 |
| Productividad | 21 - 42 | 43 - 64 | 65 - 86 | 87 - 105 |
| Planeamiento | 7 - 14 | 15 - 22 | 23 - 30 | 31 - 35 |
| Innovación | 6 - 12 | 13 - 19 | 20 - 26 | 26 - 30 |

| | | | | |
|------------|--------|---------|---------|---------|
| Excelencia | 8 - 16 | 17 - 25 | 26 - 34 | 35 - 40 |
|------------|--------|---------|---------|---------|

ANEXO 02

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD

1. Nombre del instrumento: Encuesta Adaptada y aplicada para medir el nivel de desarrollo de la Productividad en los trabajadores del SEGAT.

2. Dimensiones que evalúa:

a. Eficiencia

b. Efectividad

c. Eficacia

3. Autor(es) del diseño. Tomado del estudio sobre Gestión Estratégica y la Productividad de los colaboradores en la empresa San Fernando LIMA – 2018” realizado por David Lucas Rodríguez Solís.

4. Fecha de creación: año 2018

5. Adaptación 2021: José Fernando Diaz Vergara

6. Objetivo: Medir Nivel de conocimiento sobre productividad alcanzada por los trabajadores de la empresa SEGAT.

7. Beneficiarios: Trabajadores de la empresa de servicios de Gestión Ambiental de Trujillo, La Libertad –2021.

8. Tiempo requerido: Requiere de 20 minutos aproximados para aplica el Test que consta de 21 proposiciones para aplicar escala valorativa.

9. Características: La prueba tiene 21 proposiciones distribuidas de manera progresiva en orden de complejidad: 1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre 10. Tipo de puntuación: Numérica con valoración de 1 hasta 5 de acuerdo a su nivel de aprobación.

11. Aplicación: El servidor público dispone de 20 minutos aproximados para contestar el test: primero da lectura a la información requerida y la segunda completa la información solicitada.

12. Organización y distribución porcentual de ítems.

13. Escalas y puntuaciones

| Niveles y Rango | Muy Bajo | Bajo | Medio | Alto |
|----------------------------|----------|---------|---------|----------|
| Administración estratégica | 21 - 42 | 43 - 64 | 65 - 86 | 87 - 105 |
| Productividad | 21 - 42 | 43 - 64 | 65 - 86 | 87 - 105 |
| Eficiencia | 7 - 14 | 15 - 22 | 23 - 30 | 31 - 35 |
| Eficacia | 6 - 12 | 13 - 19 | 20 - 26 | 26 - 30 |
| Efectividad | 8 - 16 | 17 - 25 | 26 - 34 | 35 - 40 |

Cuadro sobre matriz de operacionalidad de las Variables

Título: “RELACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO – SEGAT”, Año - 2021

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Nivel de Medición | Índice |
|-----------------------------------|---|---|--------------|--|-------------------|---------------------------------------|
| V1: Administración estratégica | ESAN (2016). La administración estratégica es un proceso de evaluación sistemática de un negocio y define los objetivos a largo plazo, identifica metas y objetivos, desarrolla estrategias para alcanzar estos y localiza recursos para realizarlos. Así mismo según Betancourt (2006) en su libro sobre navegando en el cuarto paradigma y donde nos señala una ruta clara y segura hacia el futuro, y se menciona que la Gestión Estratégica es el arte de anticipar y gerenciar el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro de las organizaciones. También Barker (2006) afirma que los elementos esenciales claves de la Gestión Estratégica Empresarial considerados paradigmas, para quienes deseen ser | Esta variable se ha presentado en cuanto a su organización en 03 dimensiones planeamiento, innovación y excelencia que son evaluadas por un total de 10 indicadores, con los cuales se ha estructurado 21 ítems; y para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta a través del instrumento denominado cuestionario empleando la escala tipo Likert. | Planeamiento | Anticipación Organización Proactiva Control y supervisión | Ordinal | 1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces |
| | | | Innovación | Tecnología Mejora Continua Liderazgo | | Ordinal |
| | | | Excelencia | Desempeño Compromiso Calidad Humana Calidad en procesos | Ordinal | |

competitivos hoy en día, son: Excelencia, Innovación y Anticipación.

| | | | | | | |
|----------------------|---|--|--------------------|---|----------------|--|
| V2: Productividad | <p>Heizer y Render (2014). La productividad es la relación que existe entre las salidas (bienes y servicios) y una o más entradas (recursos como mano de obra y capital). El trabajo del administrador de operaciones es mejorar (perfeccionar) la razón entre las salidas y las entradas. Mejorar la productividad significa mejorar la eficiencia. Esta mejora puede lograrse de dos formas: mediante una reducción en la entrada mientras la salida permanece constante, o bien con un incremento en la salida mientras la entrada permanece constante.</p> | <p>Esta variable se ha presentado en cuanto a su organización en 03 dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad que son evaluadas por un total de 10 indicadores, con los cuales se ha estructurado 21 ítems y para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta a través del instrumento denominado cuestionario empleando la escala tipo Likert.</p> | <p>Eficiencia</p> | <p>Uso de los Recursos Mano de Obra Costos Gastos</p> | <p>Ordinal</p> | <p>1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4= Casi 5=Siempre</p> |
| | | | <p>Efectividad</p> | <p>Cumplimiento de objetivos Motivación Habilidades</p> | <p>Ordinal</p> | <p>siempre</p> |
| | | | <p>Eficacia</p> | <p>Calidad del servicio Recaudación Satisfacción del vecino</p> | <p>Ordinal</p> | |

Cuadro sobre Matriz de Consistencia

Título: “RELACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO – SEGAT”, Año - 2021

| Problema General | Objetivos General | Hipótesis General | Variables | Dimensiones | Metodología | Población |
|---|--|--|---|--|---|---|
| ¿De qué manera se relaciona la administración estratégica y la productividad en los trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021? | Determinar el nivel de relación entre la administración estratégica y la productividad en los trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021 | Existe relación significativa entre la administración estratégica y la productividad en la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021 | Variable 1: Administración estratégica | Planeamiento Innovación Excelencia | El tipo de estudio de la presente investigación es aplicado. El Nivel de investigación es correlacional El diseño es no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo Técnica: La Encuesta y la Entrevista Instrumento: Cuestionario | Población La población está conformada por 300 trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021 La muestra: La muestra fue de 180 trabajadores de le empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021 |
| ¿De qué manera se relaciona el planeamiento y la productividad en los trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021? | Determinar el nivel de relación entre el planeamiento y la productividad en los trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021 | Existe relación significativa entre el planeamiento y la productividad en los trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021 | | | | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>¿De qué manera se relaciona la innovación y la productividad en los trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021?</p> | <p>Determinar el nivel de relación de la innovación y la productividad en los trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021</p> | <p>Existe relación significativa entre la innovación y la productividad de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021</p> | <p>Variable 2: Productividad</p> | <p>Eficiencia Efectividad Eficacia</p> |
| <p>¿De qué manera se relaciona la excelencia y la productividad en los trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021?</p> | <p>Determinar el nivel de relación de la excelencia y la productividad en los trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021</p> | <p>Existe relación significativa entre la excelencia y la productividad de los trabajadores de la empresa de gestión ambiental - SEGAT de la ciudad de Trujillo en el año, 2021</p> | | |

Elaboración. propia

ANEXO 4

Validez del instrumento de la variable gestión estratégica.

Resultado de validación del cuestionario de la variable gestión estratégica:

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez de este. A continuación, se presentan los resultados.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario gestión estratégica.

| Validador | Experto | Aplicabilidad |
|------------------------|--------------|---------------|
| Juan Bacigalupo Pozo | Temático | Aplicable |
| Wilber H. Flores Vilca | Estadístico | Aplicable |
| Segundo Zoilo Vásquez | Metodológico | Aplicable |

Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Análisis de la fiabilidad

Índice de consistencia interna del cuestionario de la variable gestión estratégica.

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 5

Alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión estratégica.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,740 | 21 |

El análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa de = 0,740, el cual es de fuerte confiabilidad, ya que se encuentra cerca de la unidad, lo cual indica que el instrumento tiene un aceptable grado de confiabilidad, validando su uso para los datos recabados por el instrumento, tal como se muestra en la tabla 5.

ANEXO 5

Validez del instrumento de la variable productividad.

Resultado de validación del cuestionario de la variable productividad.

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez de este. A continuación, se presenta los resultados.

Tabla 6

Resultados de la validación del cuestionario productividad.

| Validador | Experto | Aplicabilidad |
|------------------------|--------------|---------------|
| Juan Bacigalupo Pozo | Temático | Aplicable |
| Wilber H. Flores Vilca | Estadístico | Aplicable |
| Segundo Zoilo Vásquez | Metodológico | Aplicable |

Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Análisis de la fiabilidad.

Índice de consistencia interna del cuestionario de la variable productividad.

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 7

Alfa de Cronbach para el cuestionario de productividad.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,869 | 21 |

El análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa de = 0,869, el cual es de fuerte confiabilidad, ya que se encuentra cerca de la unidad, lo cual indica que el instrumento tiene un aceptable grado de confiabilidad, validando su uso para los datos recabados por el instrumento, tal como se muestra en la tabla 7.

ANEXO 06
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
TITULO: “ADMNISTRACION ESTRATEGICA Y PRODUCTIVIDAD”

Estimado colaborador: La presente encuesta tiene por finalidad buscar información relacionada con el tema Administración Estratégica y Productividad, sobre este particular se les recuerda que en las preguntas que a continuación se acompaña, tenga a bien elegir la alternativa que considere Ud., marcando con un aspa (X). Se agradece su participación, que será de gran interés para la presente investigación. Se les recuerda que esta encuesta es anónima. (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

PARTE I: ADMNISTRACION ESTRATEGICA

| Dimensión 1: Planeamiento | | N | CN | AV | CS | S |
|----------------------------------|---|---|----|----|----|---|
| 1 | Existen metas a cumplir diariamente | | | | | |
| 2 | Considera que existe una comunicación eficaz entre las áreas de la empresa. | | | | | |
| 3 | Realizan anticipadamente una planificación para cumplir con las metas. | | | | | |
| 4 | Se realizan capacitaciones sobre los procesos de los servicios brindados | | | | | |
| 5 | Considera que en la empresa posee un riguroso control en la calidad de sus servicios | | | | | |
| 6 | Considera que la empresa realiza una excelente planeamiento para las campañas de sensibilización de sus servicios | | | | | |
| 7 | Cubren la demanda existente mediante los servicios | | | | | |
| Dimensión 2: Innovación | | | | | | |
| 8 | Hacen uso de la tecnología en los procesos de producción de sus servicios | | | | | |
| 9 | Considera que innovar en tecnología ayudaría a la empresa a mejorar aún más en la calidad de los servicios | | | | | |
| 10 | Considera que tiene un aprendizaje constante en el trabajo que realiza. | | | | | |
| 11 | Considera que en los últimos años los servicios han mejorado significativamente. | | | | | |
| 12 | Considera que el personal utiliza su propio criterio en la solución de problemas. | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 13 | La empresa realiza capacitaciones de liderazgo a todo el personal. | | | | | |
| Dimensión 3: Excelencia | | | | | | |
| 14 | Cumplen con las metas propuestas en el tiempo y la cantidad establecida. | | | | | |
| 15 | Considera que tienen los recursos necesarios para hacer bien su trabajo. | | | | | |
| 16 | Recibe reconocimiento por su trabajo bien realizado. | | | | | |
| 18 | Considera que el personal se siente comprometido con su trabajo. | | | | | |
| 19 | Considera que el personal realiza un buen trabajo. | | | | | |
| 20 | El espíritu de equipo en la empresa es adecuado | | | | | |
| 21 | Considera que la infraestructura de la empresa es apropiada para los servicios que presta. | | | | | |

PARTE II: PRODUCTIVIDAD

| Dimensión 1: Eficiencia | | N | CN | AV | CS | S |
|--------------------------------|---|---|----|----|----|---|
| 1 | Cuentan con el personal suficiente para realizar sus servicios. | | | | | |
| 2 | Existe una alta nivel de reciclaje al realizar sus servicios | | | | | |
| 3 | Existe un alto déficit de recolección de sus residuos vegetales | | | | | |
| 4 | El personal tiene una buena capacidad de iniciativa en su trabajo. | | | | | |
| 5 | Existe un control para el cumplimiento de los presupuestos planificados. | | | | | |
| 6 | Considera que la empresa realiza una adecuada programación de sus servicios | | | | | |
| 7 | Existe una capacitación especial para cada puesto diferente. | | | | | |
| 8 | Considera que hay un exceso de residuos vegetales. | | | | | |
| Dimensión 2: Eficacia | | | | | | |
| 8 | Cumplen con el tiempo establecido sobre los servicios encargados | | | | | |
| 9 | Cumplen con el tiempo establecido de las metas. | | | | | |
| 10 | La empresa le ofrece apoyo para que pueda hacer su trabajo mejor cada día. | | | | | |

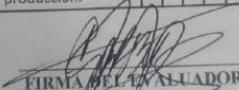
| | | | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 11 | La empresa mide el desempeño de los trabajadores. | | | | | |
| 12 | Considera que se le debería brindar mayores incentivos a los trabajadores dentro del área correspondiente. | | | | | |
| 13 | Considera que hay empatía entre los colaboradores. | | | | | |
| Dimensión 3: Efectividad | | | | | | |
| 14 | La empresa invierte en tecnología para mejorar la calidad de los servicios | | | | | |
| 15 | Considera que los servicios de la empresa pueden ser recomendados por su calidad. | | | | | |
| 16 | Considera que se puede mejorar la calidad de los servicios | | | | | |
| 17 | Considera que hay un buen control y orden en la recaudación por los servicios prestados | | | | | |
| 18 | Considera que en los últimos años ha aumentado las recaudaciones de la empresa. | | | | | |
| 19 | Considera que en los últimos años ha incrementado la calidad de los servicios | | | | | |
| 20 | Considera que los servicios se dan a vasto con la demanda de la comunidad | | | | | |
| 21 | Considera que el servicio supera las expectativas de los usuarios | | | | | |

ANEXO 7

ANEXO 04
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA GESTION ESTRATEGICA DE LA EMPRESA SAN FERNANDO – LIMA 2017.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS / REACTIVOS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES. | | | | | |
|--|---|---|--|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|--|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|---|--|--|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Casi Nunca | Nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | | CLARIDAD | | | | |
| SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | | | | | | |
| GESTION ESTRATEGICA Es el proceso permanentemente orientado hacia la construcción, implementación y monitorización de una estrategia para garantizar la supervivencia y el desarrollo de la empresa a largo plazo. | PLANEACION | <ul style="list-style-type: none"> • ANTICIPACIÓN • ORGANIZACIÓN PROACTIVA • CONTROL • SATISFACCIÓN DE LA DEMANDA | Existen metas a cumplir diariamente. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | |
| | | | Considera que existe una comunicación eficaz entre las áreas de la empresa. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | | | Se realizan capacitaciones sobre los procesos de producción. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | | | Realizan anticipadamente una planificación para cumplir con las metas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | | | Considera que en la empresa posee un riguroso control en la calidad de sus productos. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | | | Considera que la empresa realiza una excelente planeación para las campañas de producción. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | | | Cubren la demanda existente mediante la producción. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • TECNOLOGÍA • MEJORA CONTINUA | Hacen uso de la tecnología en los procesos de producción. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| | | Considera que innovar en tecnología ayudaría a la empresa a mejorar aún más en la calidad de los productos. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|--|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| INNOVACION | <ul style="list-style-type: none"> • LIDERAZGO • CREATIVIDAD | Considera que tiene un aprendizaje constante en el trabajo que realiza. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | | Considera que en los últimos años la producción ha mejorado significativamente. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | Considera que el personal utiliza su propio criterio en la solución de problemas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | La empresa realiza capacitaciones de liderazgo a todo el personal. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | Considera que la empresa fomenta la creatividad en el trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | EXCELENCIA | <ul style="list-style-type: none"> • DESEMPEÑO • COMPROMISO • CALIDAD HUMANA • CALIDAD EN LOS PROCESOS • INFRAESTRUCTURA | Cumplen con las metas propuestas en el tiempo y la cantidad establecida. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Considera que tienen los recursos necesarios para hacer bien su trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Recibe reconocimiento por su trabajo bien realizado. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Considera que el personal se siente comprometido con su trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Considera que el personal realiza un excelente trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| El espíritu de equipo en la empresa es excelente. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Considera que la infraestructura de la empresa es excelente para la producción. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

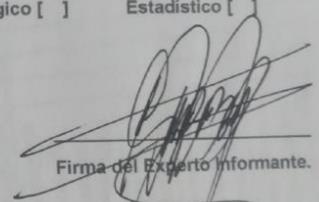

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 8

ANEXO 04
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA SAN FERNANDO – LIMA 2017.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS / REACTIVOS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES. | | | | | | |
|---|--|---|--|--|----------------------------------|--|------------|---|------------|--|----------|---------------------------------------|--|---|--|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Casi Nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA | | | | | | | | |
| | | | | | | | | BUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | | | | | | | | | | | |
| SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | | | | | | | | | |
| PRODUCCION Conjunto de actividades, interacciones y recursos con una finalidad común: transformar las entradas en salidas que agreguen valor a los clientes, como parte de la competitividad de una empresa u organización. | EFICIENCIA | • USO DE LOS RECURSOS • MANO DE OBRA • COSTOS • GASTOS | Cuentan con el personal suficiente para la producción. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Existe una alta conversión alimenticia en la producción de | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Existe una alta mortalidad en la crianza de pollos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | El personal tiene una buena capacidad de iniciativa en su trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Existe un control para el cumplimiento de los presupuestos planificados. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Existe una capacitación especial para cada puesto diferente. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Considera que hay un exceso de merma el consumo de alimentos para pollos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Cumplen con el tiempo establecido sobre la producción. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Cumplen con el tiempo establecido de las metas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | La empresa le ofrece apoyo para que pueda hacer su trabajo mejor cada día. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | EFFECTIVIDAD | • HABILIDADES • CLIMA LABORAL | La empresa mide el desempeño de los trabajadores. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | Considera que se le debería brindar mayores incentivos a los trabajadores dentro del área correspondiente. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Considera que hay empatía entre los colaboradores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EFICACIA | • CALIDAD DEL PRODUCTO • RENTABILIDAD • SATISFACCIÓN DEL CLIENTE | La empresa invierte en tecnología para mejorar la calidad de los productos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Considera que los productos de la empresa pueden ser recomendados por su calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Considera que se puede mejorar la calidad de los productos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Considera que hay un buen control y orden en las finanzas de la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Considera que en los últimos años ha aumentado las ventas de la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Considera que en los últimos años ha incrementado el margen neto de las ventas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Considera que la producción se da a vasto con la demanda del mercado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Considera que el producto supera las expectativas de los clientes. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: Gestión Estratégica y Productividad
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Gestión Estratégica y Productividad
Opinión de aplicabilidad: HAY SUFICIENCIA
Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. JUAN PASCUAL POZO
DNI: 07623179
Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

Firma del Experto Informante.

ANEXO 9

ANEXO 04
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA GESTION ESTRATEGICA DE LA EMPRESA SAN FERNANDO – LIMA 2017.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS / REACTIVOS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES. | | | |
|--|-------------|---|--|---|--------------|---------|------------|---|----------------|--|-----------------|---------------------------------------|---------------|---|-------------|------------------------------------|--|--|--|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Casi Nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA | | | | | |
| | | | | | | | | SUFICIENCIA | NO SUFICIENCIA | CONCORDANCIA | NO CONCORDANCIA | RELEVANCIA | NO RELEVANCIA | CLARIDAD | NO CLARIDAD | | | | |
| GESTION ESTRATEGICA Es el proceso permanentemente orientado hacia la construcción, implementación y monitorización de una estrategia para garantizar la supervivencia y el desarrollo de la empresa a largo plazo. | PLANEACION | <ul style="list-style-type: none"> • ANTICIPACIÓN • ORGANIZACIÓN PROACTIVA • CONTROL • SATISFACCIÓN DE LA DEMANDA | Existen metas a cumplir diariamente. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | Considera que existe una comunicación eficaz entre las áreas de la empresa. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | Se realizan capacitaciones sobre los procesos de producción. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | Realizan anticipadamente una planificación para cumplir con las metas. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | Considera que en la empresa posee un riguroso control en la calidad de sus productos. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | Considera que la empresa realiza una excelente planeación para las campañas de producción. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | Cubren la demanda existente mediante la producción. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • TECNOLOGÍA • MEJORA CONTINUA | Hacen uso de la tecnología en los procesos de producción. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | |
| | | | | Considera que innovar en tecnología ayudaría a la empresa a mejorar aún más en la calidad de los productos. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|---|---|---|--|--|--|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | INNOVACION | <ul style="list-style-type: none"> • LIDERAZGO • CREATIVIDAD | Considera que tiene un aprendizaje constante en el trabajo que realiza. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | | |
| | | | Considera que en los últimos años la producción ha mejorado significativamente. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | | |
| | | | Considera que el personal utiliza su propio criterio en la solución de problemas. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | | |
| | | | La empresa realiza capacitaciones de liderazgo a todo el personal. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | | |
| | | | Considera que la empresa fomenta la creatividad en el trabajo. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | | |
| | EXCELENCIA | <ul style="list-style-type: none"> • DESEMPEÑO • COMPROMISO • CALIDAD HUMANA • CALIDAD EN LOS PROCESOS • INFRAESTRUCTURA | | Cumplen con las metas propuestas en el tiempo y la cantidad establecida. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | | Considera que tienen los recursos necesarios para hacer bien su trabajo. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | | Recibe reconocimiento por su trabajo bien realizado. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | | Considera que el personal se siente comprometido con su trabajo. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | | Considera que el personal realiza un excelente trabajo. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | | El espíritu de equipo en la empresa es excelente. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |
| | | | | Considera que la infraestructura de la empresa es excelente para la producción. | | | | | / | / | / | / | | | | | | | | |

Segat
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 10

ANEXO 04
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA SAN FERNANDO – LIMA 2017.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS / REACTIVOS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES. | | | |
|---|---|---|--|-----------------------|--------------|---------|------------|-------------------------|----|-------------|----|------------------------------------|------------|----|----------|
| | | | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Casi Nunca | REFERENCIA | | CONSERENCIA | | | RELEVANCIA | | CLARIDAD |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | | SI | NO | |
| PRODUCCION Conjunto de actividades, interacciones y recursos con una finalidad común: transformar las entradas en salidas que agregan valor a los clientes, como parte de la competencia de una empresa u organización. | EFICIENCIA | <ul style="list-style-type: none"> • USO DE LOS RECURSOS • MANO DE OBRA • COSTOS • GASTOS | Cuentan con el personal suficiente para la producción. | | | | | / | / | / | / | | | | |
| | | | Existe una alta conversión alimenticia en la producción de | | | | | / | / | / | / | | | | |
| | | | Existe una alta mortalidad en la crianza de pollos. | | | | | / | / | / | / | | | | |
| | | | El personal tiene una buena capacidad de iniciativa en su trabajo. | | | | | / | / | / | / | | | | |
| | | | Existe un control para el cumplimiento de los presupuestos planificados. | | | | | / | / | / | / | | | | |
| | | | Existe una capacitación especial para cada puesto diferente. | | | | | / | / | / | / | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS • MOTIVACIÓN | | Cumplen con el tiempo establecido sobre la producción. | | | | | / | / | / | / | | | | |
| | | | Cumplen con el tiempo establecido de las metas. | | | | | / | / | / | / | | | | |
| | | | La empresa le ofrece apoyo para que pueda hacer su trabajo mejor cada día. | | | | | / | / | / | / | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|--|
| INNOVACION | <ul style="list-style-type: none"> • LIDERAZGO • CREATIVIDAD | Considera que tiene un aprendizaje constante en el trabajo que realiza. | | | | | | / | / | / | / | |
| | | Considera que en los últimos años la producción ha mejorado significativamente. | | | | | / | / | / | / | | |
| | | Considera que el personal utiliza su propio criterio en la solución de problemas. | | | | | / | / | / | / | | |
| | | La empresa realiza capacitaciones de liderazgo a todo el personal. | | | | | / | / | / | / | | |
| | | Considera que la empresa fomenta la creatividad en el trabajo. | | | | | / | / | / | / | | |
| EXCELENCIA | <ul style="list-style-type: none"> • DESEMPEÑO • COMPROMISO • CALIDAD HUMANA • CALIDAD EN LOS PROCESOS • INFRAESTRUCTURA | Cumplen con las metas propuestas en el tiempo y la cantidad establecida. | | | | | / | / | / | / | | |
| | | Considera que tienen los recursos necesarios para hacer bien su trabajo. | | | | | / | / | / | / | | |
| | | Recibe reconocimiento por su trabajo bien realizado. | | | | | / | / | / | / | | |
| | | Considera que el personal se siente comprometido con su trabajo. | | | | | / | / | / | / | | |
| | | Considera que el personal realiza un excelente trabajo. | | | | | / | / | / | / | | |
| | | El espíritu de equipo en la empresa es excelente. | | | | | / | / | / | / | | |
| | | Considera que la infraestructura de la empresa es excelente para la producción. | | | | | / | / | / | / | | |


FIRMA DEL EVALUADOR
 ESTADÍSTICO INFORMATICO
 CIP 77059

Validación del instrumento: Gestión Estratégica y Productividad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Wilber H. Flores Vela

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Ing. Wilber H. Flores Vela
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP 77059

ANEXO 11

MÉTODO ESTADÍSTICO PARA DETERMINAR LA MUESTRA EN UNIVERSOS GRANDES

Estudio: Administración Estratégica y Productividad - SEGAT 2021

| | | |
|---|--------|----------------------------|
| MARGEN DE ERROR (común) | 5.0% | SEGAT - TRUJILLO |
| TAMAÑO POBLACIÓN | 300 * | Po: trabajadores del Segat |
| NIVEL DE CONFIANZA (común en auditoría) | 95% ** | Nivel de confianza |

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Valores Z (valor del nivel de confianza) | 90% | 95% | 97% | 98% | 99% |
| Varianza (valor para reemplazar en la fórmula) | 1.645 | 1.960 | 2.170 | 2.326 | 2.576 |

Nota:
 * Ingresar Tamaño de la Población - Universo
 ** Valor fijo para auditoría
 *** Ingresar los datos de la escala de acuerdo al tamaño de la población (universo)

$$\text{TAMAÑO DE LA MUESTRA} = \frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))} = \mathbf{169}$$

Donde:
 α_c = Valor del nivel de confianza (varianza)

Nivel de confianza, es el riesgo que aceptamos de equivocarnos al presentar nuestros resultados (también se puede denominar grado o nivel de seguridad), el nivel habitual de confianza es del 95%.

e = Margen de error

Margen de error, es el error que estamos dispuestos a aceptar de equivocarnos al seleccionar nuestra muestra; este margen de error suele ponerse en torno a un 3%.

N = Tamaño Población (universo)

| | 1% | 2.0% | 2.5% | 3.0% | 3.5% | 4.0% | 5.0% | 6.0% | 7.0% | 8.0% | 9.0% | 10.0% |
|--------------|-------|-------|-------|-------|------|------|------------|------|------|------|------|-------|
| 2000 | 1,655 | 1,091 | 869 | 696 | 563 | 462 | 322 | 235 | 179 | 140 | 112 | 92 |
| 4000 | 2,824 | 1,501 | 1,110 | 843 | 656 | 522 | 351 | 250 | 187 | 145 | 115 | 94 |
| 6000 | 3,693 | 1,715 | 1,223 | 906 | 693 | 546 | 361 | 255 | 190 | 146 | 116 | 95 |
| 8000 | 4,365 | 1,847 | 1,289 | 942 | 714 | 558 | 367 | 258 | 191 | 147 | 117 | 95 |
| 10000 | 4,899 | 1,936 | 1,332 | 964 | 727 | 566 | 370 | 260 | 192 | 148 | 117 | 95 |
| 12000 | 5,335 | 2,001 | 1,362 | 980 | 736 | 572 | 372 | 261 | 193 | 148 | 117 | 95 |
| 14000 | 5,696 | 2,050 | 1,385 | 992 | 742 | 576 | 374 | 262 | 193 | 148 | 118 | 95 |
| 16000 | 6,002 | 2,088 | 1,402 | 1,000 | 747 | 579 | 375 | 262 | 194 | 149 | 118 | 95 |
| 18000 | 6,263 | 2,118 | 1,416 | 1,007 | 751 | 581 | 376 | 263 | 194 | 149 | 118 | 96 |
| N 300 | 291 | 267 | 251 | 234 | 217 | 200 | 169 | 141 | 119 | 100 | 85 | 73 |
| 22000 | 6,686 | 2,165 | 1,436 | 1,018 | 757 | 584 | 378 | 264 | 194 | 149 | 118 | 96 |
| 24000 | 6,859 | 2,183 | 1,444 | 1,022 | 759 | 586 | 378 | 264 | 194 | 149 | 118 | 96 |
| 26000 | 7,013 | 2,198 | 1,451 | 1,025 | 761 | 587 | 379 | 264 | 195 | 149 | 118 | 96 |
| 28000 | 7,151 | 2,211 | 1,457 | 1,028 | 763 | 588 | 379 | 264 | 195 | 149 | 118 | 96 |
| 30000 | 7,275 | 2,223 | 1,462 | 1,030 | 764 | 588 | 379 | 264 | 195 | 149 | 118 | 96 |
| 32000 | 7,387 | 2,233 | 1,466 | 1,033 | 765 | 589 | 380 | 265 | 195 | 149 | 118 | 96 |
| 34000 | 7,489 | 2,243 | 1,470 | 1,035 | 766 | 590 | 380 | 265 | 195 | 149 | 118 | 96 |
| 36000 | 7,581 | 2,251 | 1,474 | 1,036 | 767 | 590 | 380 | 265 | 195 | 149 | 118 | 96 |

Una vez que se tiene el tamaño de la muestra, se debe establecer los criterios para su selección, según la característica del universo; puede ser de manera aleatoria (dando la oportunidad a cualquier registro de ser elegido); de manera sistemática (dividiendo la población entre el tamaño de la muestra, obteniendo un valor que servirá para establecer un intervalo para recoger la muestra); por bloques (seleccionando cierta cantidad de registros por meses y aplicando la metodología sistemática en cada bloque); y por juicio del auditor tomando en cuenta los registros materiales u otro criterio.

Fuente: Pedro Morales Vallejo (2012), Estadística aplicada a las Ciencias Sociales - Tamaño necesario de la muestra. www.upn.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pfd

ANEXO 12

| MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS | | | | |
|--|---|---|---|---------------|
| Título de la investigación: | | “RELACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEGAT, TRUJILLO, AÑO 2021” | | |
| Línea de investigación: | | Gestión empresarial y desarrollo sostenible | | |
| Apellidos y nombres del experto: | | Ing. Mg. Luis Alberto Diaz Vergara | | |
| El instrumento de medición pertenece a la variable: | | Administración Estratégica y Productividad | | |
| Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio. | | | | |
| Items | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
| | | 1 | 0 | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | ✓ | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | ✓ | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | ✓ | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | ✓ | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | ✓ | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas? | ✓ | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | ✓ | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | ✓ | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | ✓ | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | ✓ | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | ✓ | | |
| Firma del experto:  Ing. Mg. Luis Alberto Díaz. | | | | |

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

| Título de la investigación: | “RELACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEGAT, TRUJILLO, AÑO 2021” | | | |
|--|---|---------|----|---------------|
| Línea de investigación: | Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial | | | |
| Apellidos y nombres del experto: | Lic. Mg. Mario Landers Esquerre | | | |
| El instrumento de medición pertenece a la variable: | Administración Estratégica y Productividad | | | |
| Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio. | | | | |
| tems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
| | | Si | No | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | ✓ | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | ✓ | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | ✓ | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | ✓ | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | ✓ | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas? | ✓ | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | ✓ | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | ✓ | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | ✓ | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | ✓ | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | ✓ | | |

Firma del experto:


Lic. Mg. Carlos Ugarte Caycho

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

| Título de la investigación: | “RELACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEGAT, TRUJILLO, AÑO 2021” | | | |
|--|---|-------------|-----------------|---------------|
| Línea de investigación: | Gestión empresarial y desarrollo sostenible | | | |
| Apellidos y nombres del experto: | Ing. Miguel Gutiérrez Rodríguez | | | |
| El instrumento de medición pertenece a la variable: | Administración | Estratégica | y Productividad | |
| Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio. | | | | |
| tems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | ✓ | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | ✓ | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | ✓ | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | ✓ | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | ✓ | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas? | ✓ | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | ✓ | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | ✓ | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | ✓ | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | ✓ | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | ✓ | | |

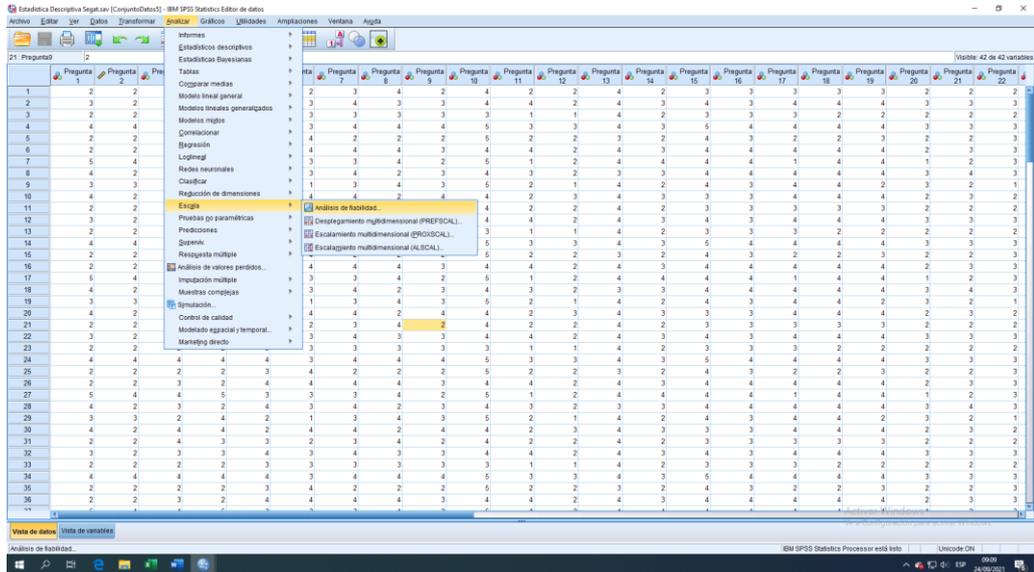
Firma del experto:

Lic. Mg. Mario Landers Esquerre.



ANEXO 15

Como Calcular el Alfa de Cronbach SPSS:



ANEXO 16

Como Calcular la Normalidad de las Variables en estudio

Prueba de Normalidad

| | Kolmogórov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|--------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Administración Estratégica | 0,260 | 180 | ,000 | ,876 | 180 | ,000 |
| Productividad | 0,291 | 180 | ,000 | ,904 | 180 | ,000 |

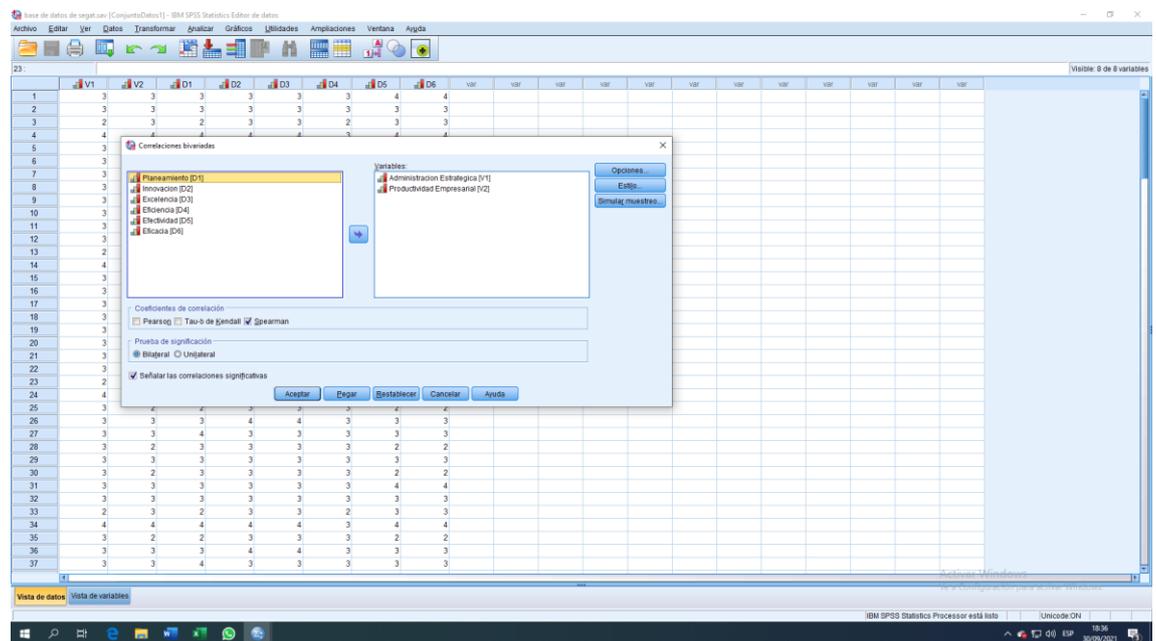
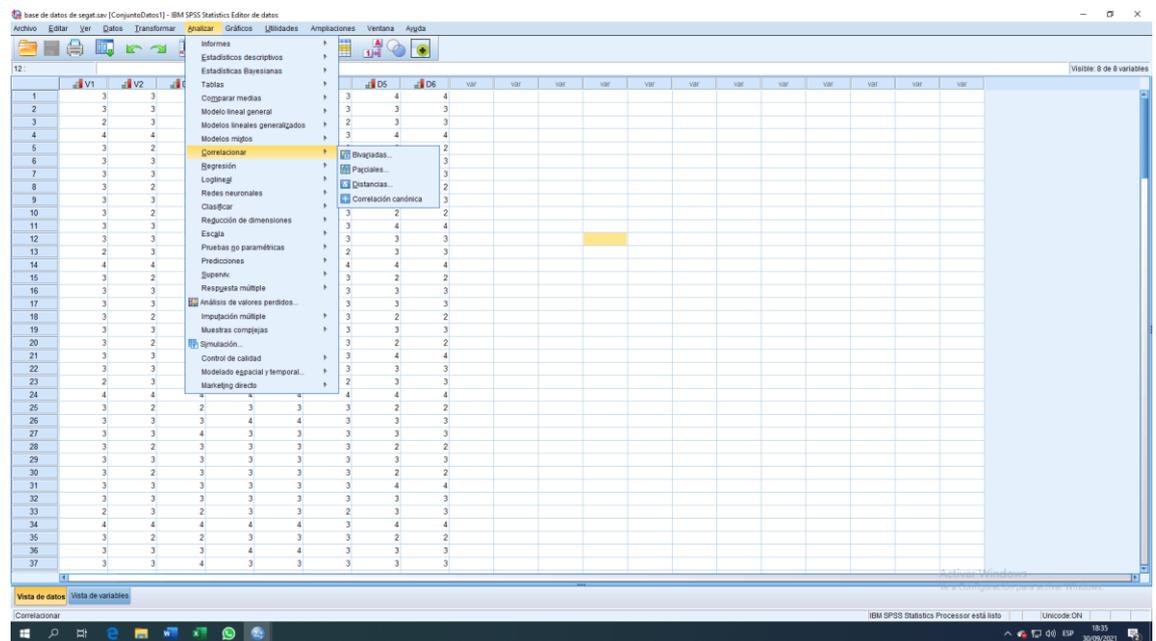
a. corrección de significación de Lilliefors

Nota: Calculo de la normalidad de los datos de las variables en estudio

Según el análisis de prueba de normalidad para datos mayores a 50 datos, se considera la prueba de **Kolmogorov-Smirnov** y para datos menores a 50 **A Shapiro Wilk**; en nuestro caso se trabajara con **KS**, donde observa que el nivel de significancia es (0.000) para ambas variables categóricas de escala ordinal y de enfoque cuantitativo, el cual es menor del nivel requerido (0.05); por lo tanto, se concluye que las variables no son **normales** por esto debe realizar la prueba estadística que más convenga y, en nuestro caso se realizó la prueba **no paramétrica** denominada de **Rho Spearman** para contrastar las hipótesis estadísticas las cuales se indican a continuación.

ANEXO 17

Calculo del Rho de Spearman



Anexo 18

Interpretación del coeficiente Rho Spearman

| Valor de rho | Significado |
|--------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0,9 a ,99 | Correlación negativa muy alta |
| -0,7 a 0,89 | Correlación negativa alta |
| -0,4 a 0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0,2 a 0,39 | Correlación negativa baja |
| -0,01 a 0,19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy baja |
| 0,2 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,7 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0,9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: (Martínez & Campos, 2015).

Baremación del Coeficientes de Alpha de Cronbach

Coeficiente alfa >.9 es excelente

Coeficiente alfa >.8 es bueno

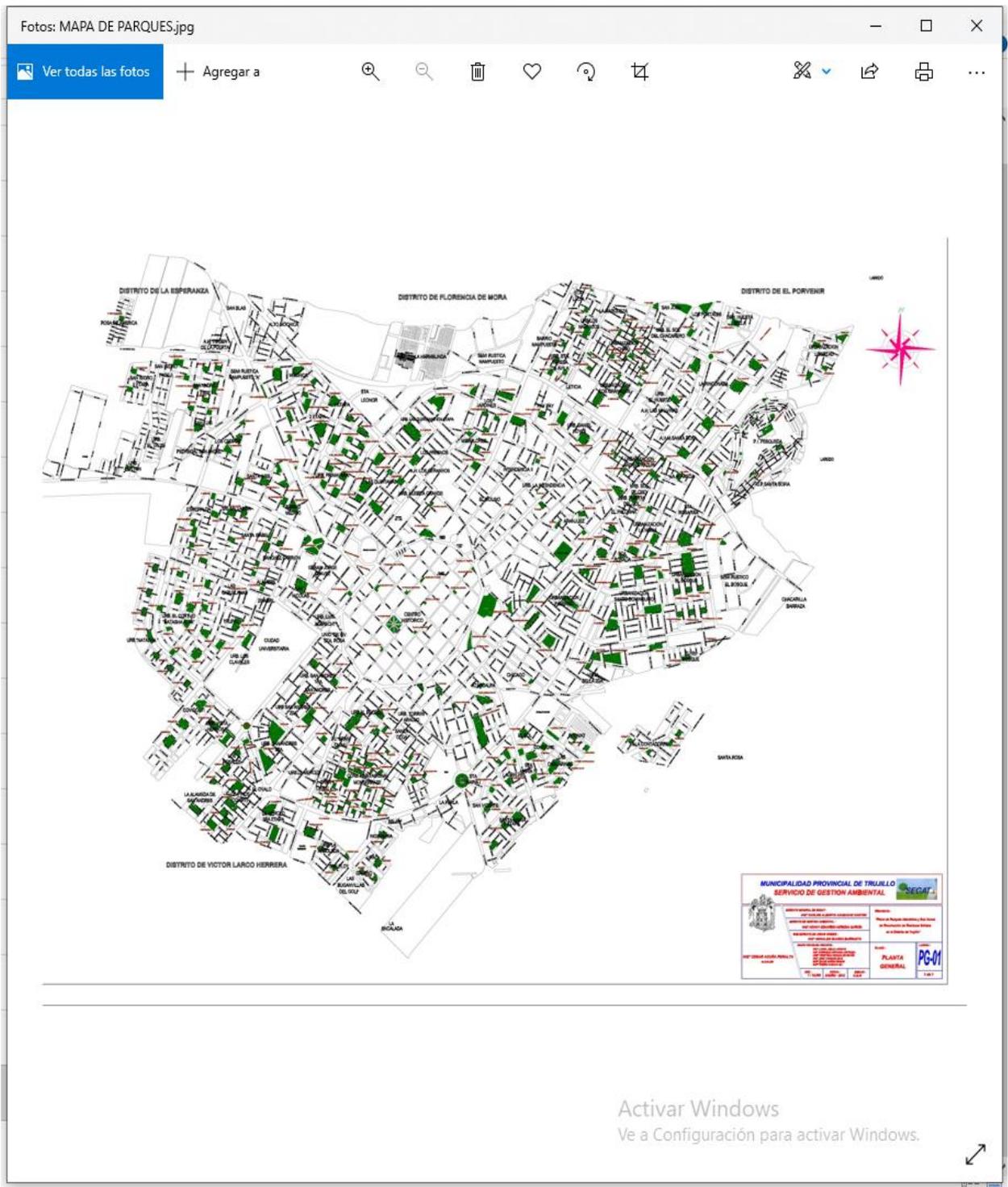
Coeficiente alfa >.7 es aceptable

Coeficiente alfa >.6 es cuestionable

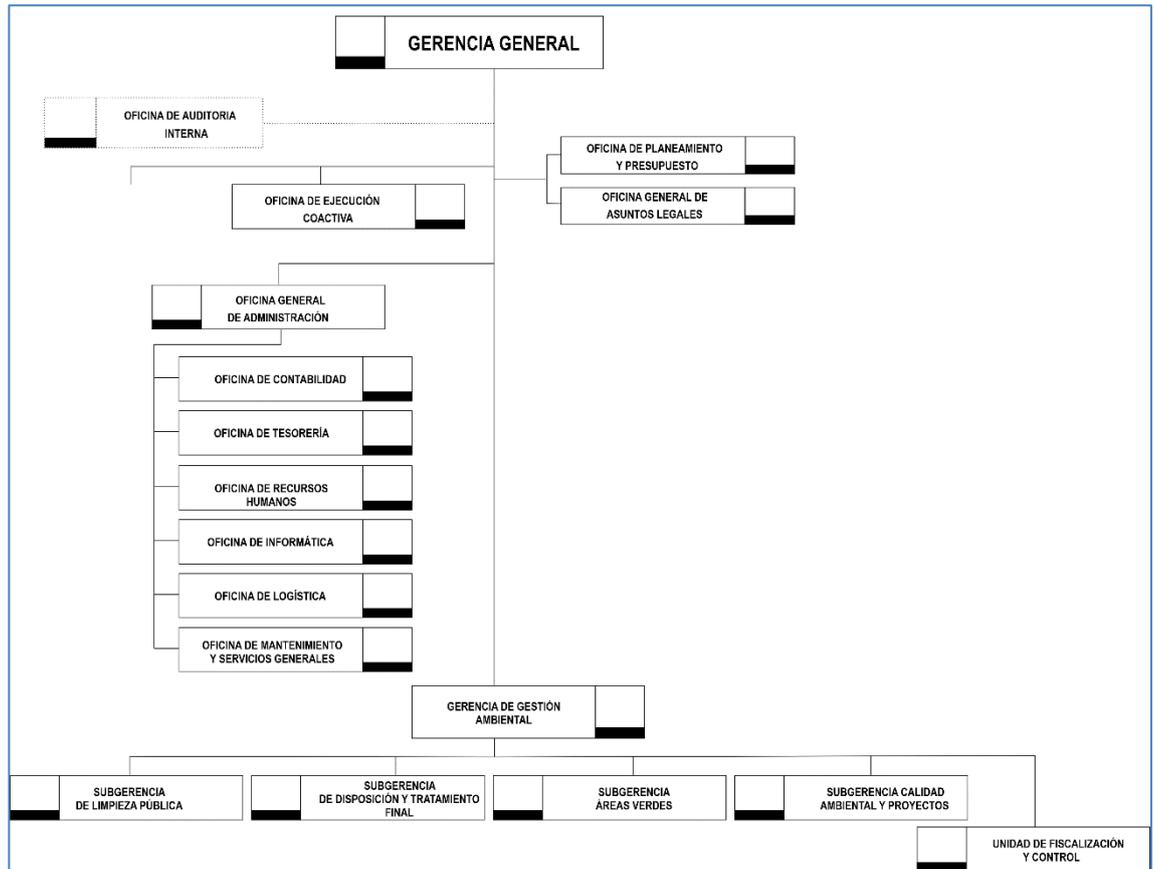
Coeficiente alfa >.5 Es nula

ANEXO 19

Panel Fotográfico



Organigrama Estructural



<https://segat.gob.pe/>

