



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA
EMPRESA REMARSA HIDRAULICA SAC, SAN MARTIN DE PORRES, LIMA,
2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

EVARISTO SANCHEZ, LIZ MARLENE

DOCENTE:

FIESTAS FLORES, ROBERTO CARLOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Tantalean Tapia, Iván Orlando
Presidente

Dr. Costilla Castillo, Pedro
Secretario

Mg. Fiestas Flores, Roberto
Vocal

DEDICATORIA:

Dedico el presente trabajo a mi familia, en especial a mi mamá Dina Sánchez Pacheco gracias a ella logré concluir mi carrera, siempre estuvo a mi lado aconsejándome y apoyándome, mi padre Moisés, mis hermanas Heidy, Luz, Eli, Nelsy, Oli y una gran persona Jhon V, ¡Los amo! Mis tíos, primos, a mis amigos, compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO:

Quiero agradecer primero a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por haberme dado los mejores padres del mundo, a los asesores, amigos y compañeros que me brindaron su apoyo a este trabajo de investigación que es fruto de mucho esfuerzo.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Evaristo Sánchez, Liz Marlene con DNI N° 73281001, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, Julio del 2018

Evaristo Sánchez, Liz Marlene

PRESENTACIÓN

Señores miembros Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada : “LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA REMARSA HIDRAULICA SAC, SAN MARTIN DE PORRES, LIMA , PERU – 2018”

La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Evaristo Sánchez, Liz Marlene

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	vi i
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	14
1.2.1 Antecedentes Internacionales	14
1.2.2 Antecedentes Nacionales.....	16
1.3. Teoría relacionada al tema	18
1.3.1 Teorías relacionas a la variable Planificación estratégica.....	18
1.3.2 Teorías relacionas a la variable Productividad.....	25
1.4. Formulación del Problema	29
1.4.1 Problema General:.....	29
1.4.2 Problema Específicas:.....	29
1.5 Justificación del Estudio.....	30
1.5.1 Justificación Metodologica:	30
1.5.2 Justificación practica o social:.....	30
1.6 HIPÓTESIS.....	31
1.6.1 Hipótesis General.....	31
1.6.2 Hipótesis Específicas	31
1.7 OBJETIVOS.....	32

1.7.1 Objetivo General	32
1.7.2 Objetivo Específicos.....	32
II MÉTODO	33
2.1. Diseño de Investigación	34
2.1.1. Nivel de investigación	34
2.1.2. Tipo de Investigación	34
2.1.3 Diseño de Investigación	34
2.2. Variable de Operacionalizacion	36
2.3. Población y Muestra	37
2.3.1. Población	37
2.3.2 Muestra	37
2.4. Técnicas e instrumento Recolección de datos, Validez y Confiabilidad.....	37
2.4.1. Técnica e instrumento de recolección de datos	37
2.4.2. Instrumento de recolección de datos	38
2.4.3. Validez del instrumento.....	38
2.4.4. Confiabilidad	39
III RESULTADO.....	41
3.1. Análisis descriptivo de los estudios estadísticos	42
3.2. Prueba de Hipótesis.....	47
3.2.1. Prueba de Normalidad	47
3.2.2. Prueba de la Investigación.....	48
3.3. Prueba de Hipótesis General	48
3.4.. Prueba de Hipótesis Especifica	50
IV. DISCUSION.....	54
4.1. Discusión por Objetivos	54
4.2. Discusión por Hipótesis.....	55
4.3. Discusión por Método	56
4.4. Discusión por Teórica	57
4.5. Discusión por Conclusion.....	58
V. CONCLUSION	59
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS	63
VIII. ANEXOS	68
ANEXO 1:Instrumentos.....	69
ANEXO 2:Validacion de los Instrumentos.....	70
ANEXO 3:Matriz de consistencia	76

Resumen

El trabajo de investigación “Planificación estratégica y productividad en la empresa REMARSA HIDRAULICA SAC, San Martin de Porres, Lima, Perú – 2018” tuvo como objetivo general determinar la relación entre Planificación Estratégica y Productividad, se realizó con una población total de 51 colaboradores que laboran en la empresa. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, para su propósito se utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional y los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento al cuestionario, conformado por 18 preguntas las cuales se dividieron 10 preguntas planificación estratégica y 8 preguntas productividad, para la medición se utilizó la escala de Likert. La validación del instrumento de obtención de datos se realizó mediante juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, fueron procesados mediante el SPSS V.22. Teniendo como resultado que el Planeación Estratégico y la Productividad tienen una relación fuerte positivamente en la empresa REMARSA HIDRAULICA SAC, así mismo se deduce que una buena la planificación estratégica bien estructurado, generara un incremento en la productividad obteniendo mejores resultados en la empresa.

Palabras Clave: Planificación Estratégica, Productividad, REMARSA HIDRAULICA SAC

Abstract

The research work "Strategic planning and productivity in the company REMARSA HIDRAULICA SAC, San Martin de Porres, Lima, Peru - 2018" had as a general objective to determine the relationship between Strategic Planning and Productivity, was carried out with a total population of 51 employees who work in the company. The method used in the research was the hypothetical deductive, for its purpose the non-experimental correlational level design was used and the data was collected by means of the survey technique using as a tool the questionnaire, consisting of 18 questions which were divided into 10 questions strategic planning and 8 productivity questions, the Likert scale was used for the measurement. The validation of the data collection instrument was carried out by expert judgment and the reliability of the instrument was calculated through the Cronbach's Alpha coefficient, they were processed through the SPSS V.22. With the result that Strategic Planning and Productivity have a positive relationship in the company REMARSA HIDRAULICA SAC, it also follows that a good well-structured strategic planning will generate an increase in productivity obtaining better results in the company.

Key Words: Strategic Planning, Productivity, REMARSA HIDRAULICA SAC

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional:

Los cambios sustanciales que se han ido generando en las empresas a nivel mundial es por la globalización que constantemente está cambiando el mundo empresarial, respecto al factor económico, político, social, tecnológico, y entre otros factores, generando un lugar en el impacto de transformaciones en el entorno de las empresas y la sociedad, ocasionando que las empresas se transformen rápidamente para poder adaptarse y responder a los diversos incertidumbre que plantea el entorno. La estabilidad y el funcionamiento de las organizaciones se reducen cada día más, por consiguiente la nueva era empresarial del siglo XXI exige una mentalidad eficiente en los dirigentes, que estén preparados para la aplicando de la planificación estratégica como una herramienta fundamental que soporta la gestión y los cambios que constantemente genera de la globalización.

Podemos observar que las grandes y pequeñas empresas a nivel mundial sin distinciones algunas todos pasan por incertidumbres empresariales, como se muestra el caso de KFC en el país la India, sin elaborar un estudio de planificación estratégica diseñado a la empresa y al país que está ingresando KFC decidió incursionar con su producto carne de res con su marca, generando un rechazo de los consumidores hacia el producto, porque el país veneran a las vacas como un Dios, como consecuencia la empresa KFC tuvo que perder millones de dólares en el proyecto, y otro caso similar fue con las muñecas Barbie en el medio oriente le sucedió lo mismo que a en la India, pero a diferencia los dueños de la empresa Barbie reformularon su planeación estratégica obteniendo un éxito total.

A nivel nacional:

En el Perú la necesidad es que toda empresa cuente con un plan estratégico porque contribuirá con una dirección definida, hacia donde se piensa llegar y adelantarse ante la incertidumbre del futuro de la empresa. Hoy en día los empresarios peruanos coinciden que la planificación estratégica es una herramienta fundamental para ser competitiva en este mundo empresarial.

Si bien es cierto con el transcurso del tiempo se han ido mejorando y aplicando nuevas estrategias, pero los esfuerzos realizados no son lo suficiente ya que constantemente vivimos en una globalización cambiante. Observamos el caso de la empresa LINDLEY, la cual lanzó al mercado un producto nuevo bebida de chicha morada gasificada, no tomando en cuenta la cultura y tradición de esta bebida en el pueblo, por consecuencia falta de planificación estratégica bien estructurado llevo a la quiebra de dicho producto de la empresa LINDLEY en el mercado peruano.

A nivel empresarial:

A nivel empresarial; La empresa Remarsa Hidráulica S.A.C , es una empresa Peruana creada en Enero del 2004, se dedica a la fabricación, exportación, importación, distribución y comercialización de productos (mangueras hidráulicas y accesorios) ,ubicada en el Distrito de SMP, la cual lleva 14 años en el mercado logrando un gran crecimiento y expansión en los últimos 5 años .

Actualmente la empresa Remarsa Hidráulica S.A.C. presenta algunas dificultades debido a que no ha obedecido a un proceso importante que es la planificación estratégica formalmente estructurada, ni a un estudio de estrategias, por lo que ha desencadenado problemas dentro de la empresa afectando en la productividad y generando deficiencias, de modo que la falta de planeación y estrategias diseñados en una misma dirección entre gerentes y colaboradores, ha ocasionado que los colaboradores no se identifiquen con la misión, visión, objetivos, y además desconocen el análisis DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas) de la empresa.

Por otro lado el crecimiento de la empresa en los últimos años, ha crecido tan rápido que no estuvo planificado en la parte de talento humanos, generando consecuencias, falta de control del personal , falta de conocimiento, capacitación para cumplir trabajos en cualquier parte del proceso, ocasionando constantemente mayor rotación de personal en su puesto de trabajo, extensión de horas de trabajo por la cantidad de pedidos a entregar, y por consiguiente hay insatisfacción laboral por parte de los colaboradores con la empresa.

Aparte en la productividad de la empresa, presenta algunas falencias en el control del inventario de los bienes tangibles que ingresan y salen de la empresa, ejemplo que se tienen para la venta o para la elaboración del producto, muchas veces se han tenido que cancelar, retrasar en los pedidos hacia los cliente por insuficiencia de materia prima para la elaboración, debido a que no contaban con los materiales, repuestos necesarios, aparte de ellos no cuenta con un manual o documento de procedimientos formulado e estipulado escrito, todo es verbalmente , generando un descontrol en sus actividades, demora del pedido en el despacho, conteo, errores todo ello afecta directamente a la empresa.

Teniendo en cuenta todas las dificultades descritas anteriormente, vemos que se hace indispensable estudiar la planificación estratégica y la productividad de la empresa Remarsa Hidráulica S.A.C., y a la vez permita tomar mejores decisiones, para el crecimiento y reconocimiento de la empresa en el mercado.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

1.2.1 Antecedentes Internacionales.

Hurtado, (2015) en la tesis para optar el grado de Magister en Educación: *“Planificación Estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Escuela Técnica Simón Bolívar Naguanagua estado Carabobo “*, de la Universidad de Carabobo - Venezuela, el cual tuvo como primer objetivo: “Proponer un plan estratégico como herramienta para fortalecer la gestión educativa en la E.T Simón Bolívar en el Municipio Naguanagua Estado Carabobo” (p. 11). Se desarrolló bajo un tipo de investigación descriptivo, y de un diseño no experimental, utilizando como instrumento de recolección de datos, las encuestas. El universo de estudio es todos los docentes que laboran en la E.T. Simón Bolívar, la población está conformada por 106 docentes y se determinó una muestra de estudio de 23 docentes, obtuvo como resultado “Que existen debilidades en cuanto a planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades y tareas dentro de la institución educativa, al respecto no involucran en la planificación al personal docente, administrativo y comunidad para que emitan sus opiniones” (p. 94)

Olave y Orozco (2014), en su tesis *“propuesta de un modelo de dirección estratégica en la empresa O.I.F.C. S.A.S. de Cartagena “*, de la ciudad Cartagena, Indias , para obtener el título de administradoras de empresas en la universidad de Cartagena facultad de ciencias económicas programa de administración de empresas Cartagena de indias . tuvo por objetivo general; diseñar un modelo de dirección estratégica en la empresa O.I.F.C. S.A.S. de Cartagena por medio de la aplicación de conocimiento, teorías y estrategias, para llevar a cabo la alternativa de un mejoramiento sobre la productividad y competitividad de la empresa. Siguió una metodología de estudio, cuenta con una población de 56 trabajadores. el autor concluyo debido a la importancia que representa el poder contar con procesos estratégicos para desarrollar de manera adecuada, las diferentes actividades dentro de la empresa O.I.F.C. S.A.S. de Cartagena, se diseñó un modelo que permitiera una toma de decisiones acertada, para hacerle frente a las exigencias del mercado y afrontar los diferentes retos que se presenten, por medio de la aplicación de conocimiento, teorías y estrategias, llevando a cabo la alternativas de un mejoramiento de la sobre la productividad y competitividad de la empresa.

Betancur y Valencia (2014), en la tesis *“Propuesta de planificación de mejoramiento para el área de corte de la empresa de confección de ropa para caballero marca Naga a través del cálculo del tiempo estándar e indicadores de productividad de procesos”*, de la ciudad de Pereira, Colombia, para obtener el título de Ingeniero Industrial en la Universidad Tecnológica de Pereira. “ Tuvo por objetivo general ; realizar el estudio de métodos y tiempos en el área de corte de la empresa de confección de ropa para caballero marca NAGA con el fin de lograr el mejoramiento de sus técnicas y tiempos a través del diseño de una propuesta que permita entregar con calidad y oportunidad los productos de la marca a sus clientes”. Siguió una metodología exploratoria, cuantitativa descriptiva. Entre sus conclusiones del autor destaca: (1) con el muestreo de trabajo se pudo determinar el N, que es la muestra apropiado para la toma de muestras a través del desarrollo de muestras piloto.

Puente (2014), en la tesis de Master en Administración de Negocios: *“Planificación Estratégica del Estudio Jurídico Puente & Asociado, de la Universidad Internacional SEK, Quito - Ecuador, tuvo como objetivo; “Iniciar un proceso de Planificación Estratégica, que permita asegurar la continuidad del negocio y su adecuado desarrollo y crecimiento” (p. 2) . Dada sus características la investigación se considera No Experimental de Tipo Transversal Proyectivo, y la población estuvo conformada por clientes de los cuales se escogió una muestra de estudio de 40 clientes y para definir ésta se consideró criterios como volúmenes de ventas, la recolección de datos se realizó mediante encuestas. En cuanto a los resultados, el investigador entre sus conclusiones indica: “La Planificación Estratégica es un proceso sistemático de actividades que permiten identificar la situación actual del negocio y definir hacia dónde quiere llegar” (p. 104).*

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Ayala, Ramírez y Ulco (2015), en la tesis “aplicación de herramientas de productividad y mejora en el proceso de ensamblaje de mangueras hidráulicas en la empresa CONTIX S.A.” de la ciudad de Lima, Perú , para obtener el título de profesional de ingeniero industrial .Tuvo por objetivo general; La aplicación de Herramientas de Productividad, mejorará el proceso de ensamblaje de mangueras hidráulicas. Que permita entregar con calidad y oportunidad los productos de la marca a sus clientes. Siguió una metodología de investigación nivel descriptivo y explicativo, tuvo un diseño casual experimental. El autor concluyo que la aplicación de herramientas de productividad obtuvo mejoras en el proceso de ensamblaje de mangueras hidráulicas de la empresa CONTIX S.A., donde se identificó, analizó y propuso soluciones a las causas de los problemas más importantes dentro del proceso demostrándose así las hipótesis planteadas en la presente investigación, logrando aumentar la productividad en un 52%. Como técnica de investigación utilizó la observación directa y el instrumento que utilizo es Diagrama de actividades, Diagrama de recorrido, Diagrama de flujo y Metodología del estudio de tiempo.

Velásquez (2017), en su tesis licenciado de administración titulada: *“Planificación estratégico y su relación con la productividad en la empresa AFRA EIRL, pueblo libre, 2017*. Este estudio tuvo como objetivo general Determinar la relación de la Planificación Estratégica con la Productividad en la empresa AFRA EIRL, Pueblo Libre, 2017. La presente investigación se situó en un nivel descriptivo - correlacional. Los estudios correlacionales, La técnica que se utilizó en la investigación se denomina técnica de la encuesta . El autor concluyo que se determinó que, existe una relación perfecta entre la Planeación Estratégica y la Productividad en la empresa AFRA EIRL, distrito de Pueblo Libre; por ende, podemos concluir que, si existe una buena Planificación estratégica, esto ayudar a que exista una buena Productividad”.

Cajeleon, Camarena y Galiano (2017), en su tesis para obtener el grado de magister titulada: *“Planificación Estratégico del Sector Cafetalero Peruano”*. “En el presente trabajo de investigación de Planificación Estratégico del sector cafetalero en el Perú, se presentan los planes para mejorar el rendimiento y productividad de los cultivos los cuales lograrán el incremento del volumen de exportación del café verde, los cafés especiales y el impulso de productos con valor agregado para buscar el desarrollo sostenible del sector ”. Los autores concluyo que para lograr los objetivos a corto plazo planteados primero que se deberá de crear la Organización Peruana del Café que articulará a todos los entes involucrados en el sector, la cual presentará la planificación estratégico que se llevará a cabo los siguientes 13 años. Los demás objetivos de corto plazo planteados deberán ser implementados de manera sistemática y ordenada para alcanzar los objetivos de largo plazo y de esa manera lograr la visión y misión planteadas.

Aramburu (2017), en su tesis de maestría titulada: *“Planificación estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2017”*. “Este estudio tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el Planificación estratégico y la productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015, la presente trabajo de investigación es Diseño descriptivo, correlacional, no experimental. Los sujetos de estudio lo conforman la Población o universo de

interés en esta investigación, estuvo conformada por 70 trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita - Lima. El autor concluye que se demuestra que existe relación significativa entre el Planificación estratégico y la productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015; Siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.815 representó una alta asociación entre las variables. El instrumento que utilizo el autor es Ficha Técnica de Planificación Estratégico nombre del instrumento: Encuesta”.

1.3. Teorías relacionadas al Tema

1.3.1. Variable 1: Planificación estratégica

La concepción de planificación de acuerdo a la historia tuvo sus inicios en el ámbito militar. Se presume que las primeras versiones escritas respecto a este tema sea el arte de la guerra, de Sun Tsu, esta referencia fue escrita aproximadamente 500 años antes de la era cristiana, por otro lado la estrategia proviene de strategos, que su significado en griego significa es general. En este ámbito se le define como “la ciencia y el arte del mando militar aplicados a la planeación y conducción de operaciones de combate a gran escala”, (Francés, 2006, p. 21).

Según Tavares y Berretta (2008), describe la Planificación Estratégica como una metodología que permite identificar los objetivos prioritarios, las metas en período de tiempo específico, y sobre es la columna vertebral o del plan estratégico las cuales se definirán las actividades según los pesos de prioridades (p.11).

Según Hitt, Black y Porter (2006), menciona que, planificación estratégicos se ubica su atención en el futuro de la empresa, integran las demandas y ofertas del medio ambiente externo y ambiente internos, con la finalidad de mejorar las acciones, decisiones que los administradores necesitan realizar para alcanzar los objetivos planteados por la organización sea a corto o sea largo (p.271).

Por otro lado Chiavenato (2008) ,menciona; “La planificación estratégica se enfoca en la estabilidad para asegurar la continuidad del comportamiento actual, en un ambiente previsible. También se enfoca en mejorar el comportamiento a efecto de asegurar la reacción adecuada ante las frecuentes amenazas de un ambiente más dinámico e incierto” (p.77).

Robbins y Coulter (2009), lo define como, “Los planes estratégicos son planes que se aplican a toda la organización, fijan sus metas generales y tratan de posicionarla en su contexto” (p.162).

Según Walter y Pando (2014).menciona; “La planificación estratégica apoya en analizar y tomar mejores decisiones en las organizaciones, siendo una herramienta de gestión, informando que hacer actual y al camino que van a recorrer hacia el futuro, adelantándose ante los futuros incertidumbres y abrazándose del apoyo del capital humano”. (p.101)

“Según Arranz (2005), plantea que, “planificación estratégica es el camino para alcanzar la misión, visión es un conjunto de elementos de la alta dirección que tiene como los resultados esperados a largo, mediano y corto plazo, de los colaboradores, su organización y de la comunidad en que se desarrolla. También la planeación estratégica se propone analizar el presente el ahora, elegir el futuro, evaluar estrategias, programas y controlar las acciones de los planes”. La planeación estratégica requiere de estudios ,análisis ,para evaluar, poder imaginar, visualizar escenarios futuros que puedan ocurrir y adelantarse hacia las incertidumbres, produciendo ideas, habilidad de planeación, estrategias , capacidad de solución ante los problemas , decisión para llevarla a cabo las metas ,objetivos de la organización .

Según Garrido, (2009), dice que, “la planificación estratégica en la gestión empresarial. Siempre se debe hablar en términos globales, general y la forma en la que se fijarán rumbos de comportamiento que necesariamente van a intervenir significativa en el futuro de la empresa, además la planeación estratégica trae múltiples beneficios que ayuda a disminuir las desventajas frente

a la competencia, aplicando estrategias de manera correcta, y superado cualquier tipo de problemas con la adecuada vigilancia, control, y planificación”.

De acuerdo con Pacheco (2006), dice que, “planificación estratégica es el proceso por el cual los directores de una organización o empresa previenen su futuro y desarrollan los procedimientos de planes que intervienen en la operación para alcanzar las metas, objetivos fijados, también señala que el proceso de administración estratégica se puede dividir en cinco componentes diferentes; planteamiento de la misión ,principales metas y objetivos corporativas, por otra parte;• El análisis del ambiente competitivo externo de la organización para identificar , analizar las oportunidades y amenazas • El análisis del ambiente operativo interno de sirve para identificar las fortalezas y debilidades de la organización; • La selección de estrategias es fundamental en las fortalezas de la organización, porque corrijan sus debilidades con el único objetivo de tener ventaja de oportunidades externas y contrarrestar con las amenazas externas; y la implementación de la estrategia contribuirá con mejores resultados” (p.38).

De acuerdo con Steiner (2007), considera para iniciar un “Proceso de planificación estratégica se puede proceder o iniciar desde diferentes puntos de partida, sin embargo, tarde o temprano todos los elementos planteados del modelo de planeación estratégica que se tomaron en cuenta deberán ser abarcados, ya sea explícita o implícitamente, de este modo Steiner señala los siguientes puntos de partida para una planificación estratégica formal: La misión de la empresa, Suerte, Identificación de oportunidades y peligros, potencialidades y debilidades, Objetivos de la empresa y trabajadores , Un problema, Pronóstico y recopilación de información sistemáticos, Momento de intuición, Investigación y desarrollo, Estrategia, Productos y/o mercados, Oportunismo. Una vez definida la estrategia y los planes, seguirá el proceso de formación de las estrategias, se procederá en definir el concepto de planeación estratégica y sus componentes. (p.76), podemos decir que la planificación conlleva a que los que dirigen una organización desarrollen mejor sus funciones. Ello proporcionara un mejor ambiente de trabajo y su coordinación efectiva con el talento humanos, por consecuencia

aumentará la capacidad productiva y los esfuerzos serán orientados a lograr los objetivos de la empresa.

Del mismo modo Serna (2009), sostiene que, planificación estratégica es un proceso donde se inicia por identificar y plantear los principios de la empresa, la misión, visión, metas, objetivos, estrategias, son un conjunto de valores, creencias, normas, que regulan la vida de una organización, para ello intervienen diagnóstico estratégicos la misma que deben ser evaluados, y compartidos por todos los que constituyen la vida de la empresa, también el autor hace una referencia que el talento humano es pieza fundamental, es el soporte de la empresa, deben enmarcarse dentro de los principios de la compañía y no pueden ser contrarias.(p.7)

Podemos decir que la mayoría de los autores coinciden que la planeación estratégica es un proceso de actividades fundamental que constantemente han adoptado diferentes tipos empresas que desean ser más competitivos y seguir en el mercado con una visión a futuro a través del logro de sus objetivos y metas, mediante estos procedimiento a largo plazo, mediano y corto plazo ,contribuirá con el desarrollo de ciertos objetivos planteados , la manera en que se deberán cumplir para llegar al resultado esperado, sin embargo los procedimiento no es algo estático, sino se debe ser monitoreado a lo largo del periodo de implementación a fin de analizar , detectar y corregir posibles errores que puedan aparecer en la empresa. Por otra parte la planeación estratégica puede ser aplicable a cualquier tipo de negocio, siempre y cuando se adapte con cuidado dependiendo del negocio de que se trate, de sus características y condiciones.

Dimensión 1. Planeación

La planeación es seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para poder formular las actividades necesarias para realizar las metas, objetivos planteados por la organización (Terry y Franklin 2003).

La planificación se puede definir también en términos de si es de tipo formal o informal. La gran mayoría de gerentes ejercen la planificación, pero muchas veces solo lo hacen de manera informal, sin tener que registrar nada por

escrito y el grado en que los objetivos se transmiten con los trabajadores es escaso o nulo, por otro lado este tipo de planificación se realiza en muchos negocios pequeños que no tienen mucha información de que hacer, dónde se desea llegar y como va a lograrlo, por todo ello es importante la planificación formal , que ayudara a obtener grandes resultados y ser más competitivos.

Indicador 1: visión y misión

Según Serna (2009), sostiene que, “la visión y misión es donde se inicia por identificar y definir los principios de la empresa.

Visión: La visión corporativa es un conjunto de ideas generales, algunas de ellas abstractas, que proveen el marco de referencia de lo que una empresa es y quiere ser en el futuro. La visión no se expresa en términos numéricos, la define la alta dirección de la compañía, debe ser amplia e inspiradora, conocida por todos e integrar al equipo gerencial a su alrededor. La visión señala rumbo, da dirección, es la cadena o el lazo que une en las empresas el presente con el futuro.

Misión: Es la formulación de los propósitos de una organización que la distingue de otros negocios en cuanto al cubrimiento de sus operaciones, subproductos, los mercados y el talento humano que soporta el logro de estos propósitos.

Indicador 2: metas y objetivos

Metas: son periodos de corto tiempo donde la cuantificación del objetivo que se pretende alcanzar en un tiempo señalado, con los recursos necesarios, de tal forma que permite medir la eficiencia del cumplimiento de un programa establecido.”

Objetivo: permite identifica la finalidad a la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento a la misión, visión, objetivo que debe responder a la pregunta “que” y “para que”. En programación es un conjunto de resultados que el programa se propone alcanzar a través de determinadas acciones.

Indicador 3; Estrategias

Estrategias; “La palabra de estrategia proviene de strategos, que su significado en griego es general. En este ámbito se le define como la ciencia y el arte del mando militar aplicados a la planeación y conducción de operaciones de combate a gran escala”, (Francés, 2006, p. 21), podemos decir que la estrategia es una herramienta de dirección que facilita procedimientos y técnicas fundamentales que contribuyen a lograr los planes establecidos de la empresa.

Dimensión 2: Diagnóstico estratégico

Según Serna (1999, p.7), define que, “diagnostico estratégico es fundamental en toda organización, por que servirá de marco de referencia para el análisis de la situación actual de la empresa, tanto internamente como externamente, la cual responderá a las preguntas: ¿Dónde estábamos? ¿Dónde estamos hoy? Para ello, es indispensable obtener y procesar información sobre el entorno con el objetivo de identificar oportunidades y amenazas, así como sobre las condiciones, fortalezas y debilidades internas de la organización. El diagnostico estratégico se inicia con la identificación de la Cultura de la Organización y su concordancia con los principios corporativos.

Indicadores 1; Matriz FODA

Análisis o matriz DOFA: Es una matriz de Debilidades, Oportunidades Fortalezas y Amenazas. El análisis FODA ayuda a identificar si la organización está capacitada para desempeñarse en su medio, desarrollando estrategias corporativa, las cuales comprende tres elementos claves: El primero, identificar una ventaja distintiva o competitiva de la organización, es decir, algo que esta hace particularmente bien y por tanto la distingue de su competencia, por ende este tipo de análisis FODA está diseñado para ayudar al estratega a encontrar mejores oportunidades, disminuir las amenazas y elevar las capacidades internas, fortalezas y debilidades de la empresa.”

Indicadores 2: Factores internos

Análisis interno: Consiste en evaluar la situación presente de una organización a profundidad, requiere revisar y actualizar la información de su estrategia presente, involucrando a todos en los factores que intervienen en su operación corporativa.

Fortalezas: Son todos los aspectos positivos internos de la empresa los cuales nos ayudaran al desarrollo, en las que se encuentran competencias, y

Debilidades: Son aspectos negativos internos que afectan, retrasan o frustran nuestro desarrollo y están determinadas por: carencias, defectos, errores, diferencias e irregularidades.

Indicadores 3; Factores externos

Análisis externo: Permite identificar y valorar las amenazas y oportunidades potenciales de una empresa. Dependiendo de su impacto o importancia, por lo tanto las Oportunidades, son aspectos positivos externos (no dependen de la empresa), y las Amenazas, son los aspectos negativos externos que pueden afectar o retardar nuestro desarrollo.

Dimensión 3. Talento humano

Según Jiménez (2016), lo define, “talento humano, Como dice Clifford, al mundo de los recursos humanos se le ha dado distintos nombres a lo largo de los años, incluidos personal, relaciones industriales y ahora gestión de los recursos humanos. Este autor, refiriéndose a la misión de los recursos humanos, argumenta: La gestión eficaz de personal abarca el tipo de liderazgo que inspira al personal, que explota sus talentos, fomenta su participación en las decisiones empresariales e identifica sus necesidades”. (p.32).

Por consiguiente se puede decir que los recursos Humanos es la colaboración de los empleados en la empresa, a través de una función en el cargo determinado, el colaborador contribuye con la empresa a través explotando su talento, siendo dinámico en la ocupación que esté designado.

1.3.2. Variable 2: Productividad

Las teorías de productividad han evolucionado a través del tiempo y este siglo XXI existen diversas definiciones, conceptos que al final dicen lo mismo.

Según Sumanth (2003), “La palabra productividad comienza a utilizarse por primera vez, en un sentido científico, en el trabajo de Quesnay en el año de 1766. En 1883, un siglo más tarde, Littré la define como la facultad de producir. Pero no fue sino hasta principios del Siglo XX que el término adquiere un significado más preciso, como una relación entre lo producido y los medios empleados para hacerlo”. (p.35)

Según Martínez (2007), se refiere que, “ la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están utilizando los factores de recursos que intervienen en la producción de bienes y servicios de la empresa, así mismo es traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, además el control de los procesos en ejecución contribuirá en tener mejores resultados y eficiencia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado”. (p. 359)

Carro y González (2012), menciona que, “La productividad implica la mejora del proceso productivo, significa una comparación favorable entre la cantidad de los recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que se relaciona lo producido por un sistema y los recursos utilizados para generarlos el producto o servicio final “ (p.1).

Según Torres (2008). Define la “productividad como un indicador que refleja que tan bien se están utilizando, usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado”. (p. 2).

Dimensión 1: Factores de recursos

Según Luna (2015), “para que la empresa cuente con los factores de recursos, capital (físico real, humano y financiero), materia, infraestructura y tecnológicos, debe aplicar el proceso de integración que consiste en identificar las necesidades de todos los factores de recursos mencionados para satisfacer a toda la organización y cumplir de esta forma mayor productividad y su expectativas” (p.102).

“Por ello los recursos son componentes esenciales para la elaboración o el proceso de un artículo, los recursos pueden ser controlados a través de una evaluación, control de inventario para evitar pérdidas.

Indicadores 1; Capital

Capital, podemos dividirlo en tres grupos: Capital físico o real, este a su vez se divide en fijo (consiste en los instrumentos de cualquier clase empleados en la producción, como lo son los edificios y maquinaria, su tiempo de durabilidad se prolonga sobre varios ciclos de producción), circulante (consiste en bienes que están en proceso de ser consumibles, básicamente materias primas y aquellas que existen en almacén), el capital humano: Todo el personal, sean empleados o ejecutivos, y para finalizar el capital financiero: formado por el dinero.”

Indicador 2; Material

Según Morales G. (2013), dice: “La gestión de recursos materiales consiste en el proceso de planificación, programación, adquisición, almacenamiento, distribución y control de los distintos materiales, herramientas y equipos que utiliza la empresa. También indique que los recursos materiales son los elementos físicos que se distribuyen a la empresa ya sean instrumentos, equipos de transporte, equipamiento entre otros, que sean de utilidad para el correcto procedimiento de producción o fabricación.” (p.92).

Indicador 3; Mano de obra calificada

Mano de obra calificada, o mano de obra, se denomina en referencia a todo trabajo físico o mental, que intervienen en la elaboración de un producto tangible o intangible (acción humana), los recursos humanos que se necesitan para elaborar un bien o servicio. Si bien es cierta la mano solo es la herramienta que da lugar al trabajo manual o artesanal, pero es importante aplicar la expresión a todo tipo de trabajo que origine un producto.

Indicador 4; Tecnología e infraestructura

Según Bermejo y López (2014): “Las estrategias tecnológicas que son el conjunto de medidas para que las empresas aprovechen los recursos tecnológicos que poseen con el objetivo de apoyar su estrategia competitiva. Dentro de las estrategias tecnológicas hay que destacar la innovación organizativa. Asimismo indica, los recursos tecnológicos son aquellos que ayudan agilizar diversos procedimientos, así como a mejorar el diseño del producto o servicio, impulsa a que la empresa sobresalga de la competencia puesto que tienen mayor tecnología que los hacen más eficiente y eficaz.”

Dimensión 2: Control procesos en ejecución

Según, Stone (1996), explica que el “control de organización y procesos, sirve para medir y evaluar el desempeño de cada componente organizacional y efectuar la ejecución correctiva cuando sea necesario. El control incorpora todas aquellas actividades que aseguran lo que se está logrando efectivamente en el trabajo de acuerdo a lo planeado “(p. 657)

Por otro lado koontz(1997), define que el “control es la medición y la correlación del desempeño con el fin de asegurar que se cumplan los objetivos planteados por la empresa y los planes diseñados para alcanzarlo.”(p. 661).

Indicadores 1; Control de inventarios

El control de inventarios es una herramienta fundamental en las organizaciones, ya que permite conocer las cantidades existente de productos

disponibles para la venta, en un lugar y tiempo determinado, así como las condiciones de almacenamiento aplicables en las industrias.

Según Catacora (1996), dice que “ el proceso administrativo de las cantidades ingresadas y despachadas por la empresa, la cual se implantan controles que son instrumentos a través de formularios que controlan las cantidades que son elaboradas, recibidas o despachadas a través de las operaciones de ingreso y salida “(p. 250)

Indicador 2; Manual de procedimientos

El manual de procedimientos sirve para llevar un control estricto de las actividades y procedimientos que se van realizan en distintas áreas de la empresa, mostrando de manera sistemática los pasos a seguir en funciones a las actividades que realiza una empresa en diferentes puestos o unidades administrativas, especificando su responsabilidad y participación de cada trabajador.

Podemos decir que un manual de procedimientos contribuye en gran medida con las actividades que se realizan en las distintas áreas de la empresa, mostrando de manera sistemática los pasos a seguir en las funciones diarias del personal.

Indicador 3; Producto final

Producto final, es el campo que tiene la función de transformar los insumos en productos terminados mediante un sistema de producción. “El jefe del área de producción es el que tiene que velar que las materias primas se suministran y se llegan a bienes terminados en forma eficaz. Deben vigilar que el trabajo se realice sin ningún problema, y debe controlar las programaciones para que el trabajador se sienta contento generando de esta manera eficiencia. (Drucker, PE, 2000 p. 155).

Podemos decir que el producto final es el resultado de un esfuerzo creador que tiene varios conjuntos de atributos tangibles e intangibles que abarcan empaque, color, precio, calidad, marca, servicios y la reputación del vendedor, todo

interviene para la elaboración del producto final, los cuales son percibidos por sus compradores (reales y potenciales), para satisfacer sus necesidades o deseos.

Indicador 4; Eficiencia

La eficiencia según Robbins y Coulter (2000), La eficiencia representa la relación entre los recursos aplicados y el producto final obtenido: es la razón entre el esfuerzo y el resultado, entre los gastos e ingresos, entre el costo y el beneficio resultante” (p.270).

Según Iborra, Dasí, Dolz & Ferrer (2014), nos explica el concepto, “la eficiencia es un término orientado a los medios utilizados para alcanzar los objetivos. Una empresa mejora su eficiencia cuando alcanza los mismos resultados utilizando menos recursos, o bien cuando, utilizando los mismo recursos consigue mejores resultados, es Utiliza Correctamente sus medios para alcanzar los objetivos planteados” (p.20)

Así mismo se podría decir que la eficiencia es el correcto uso de los recursos (personas, maquinas, materias primas), y es medible ya sea a través de un indicador o un conjunto de ellos, la cual constituye una de las bases para lograr la competitividad en la organización.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general.

¿Cómo se relaciona la planificación estratégica con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.A.C, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

- 1) ¿Cómo se relaciona la planeación con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018?

- 2) ¿Cómo se relaciona el diagnóstico estratégico con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.A.C, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018?
- 3) ¿Cómo se relaciona el talento humano con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.A.C, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018?

1.5. Justificación del Estudio

1.5.1. Justificación metodológica

“El Método utilizado en la investigación es hipotético deductivo ya que las hipótesis se admiten o rechazan según sea el resultado y el nivel de estudio es correlacional, ya que busca analizar la correlación entre ambas variables planificación y productividad, es de tipo aplicada, presenta un diseño no experimental de corte transversal, ya que no hay manipulación de las variables de la investigación, y transversal porque se hizo el estudio en un solo tiempo determinado”.

1.5.2. Justificación práctica o social

El presente trabajo de investigación servirá como antecedente para investigadores, usuario, público en general y consulta de apoyo empresarial, para las empresas que se identifiquen con la misma problemática, se verán beneficiadas ya que contara con información que le permite identificar qué elementos inciden en la planificación estratégica y productividad, así mismo servirá a la empresa Remarsa Hidráulica SAC, buscar e identificar una mejor solución a la problemática “planificación estratégica y productividad”.

A la vez contribuye al cumplimiento de normas disciplinarias que forman parte de un requisito indispensable para que las empresas que desean ser más eficientes y eficaces en la organización adopten nuevas estrategias, alcanzando resultados que incrementen la productividad empresarial, adquiriendo que los colaboradores y clientes se sientan satisfechos con la empresa.

Por consiguiente es necesario determinar misión ,visión, valores innovación, comunicación, identidad, compromiso, reconocimiento, y buena gestión de talento humano permitirá reducir el tiempo en el proceso de despacho, logrando mejor rentabilidad, afectando positiva al entorno (trabajadores del área), ya que aumentará la cantidad de puestos de trabajo que la empresa pueda ofrecer, alcanzando nuevas ventajas competitivas con profesionalismo y mejora en la productividad de la organización permite ofrecer mejores productos, servicios a los ciudadanos y ser más competitivos.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1 Hipótesis General

"La planificación estratégica se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

- 1). La planeación se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.
- 2). El diagnóstico estratégico se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.
- 3). El talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la planificación Estratégica y la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.

1.7.2. Objetivo Específicas

- 1). Identificar la relación que existe entre la planeación con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.
- 2). Establecer la relación que existe entre el diagnostico estratégico con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.
- 3). Determinar la relación que existe entre el talento humano con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018”.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

2.1.1. Nivel de investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2006) “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son para saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (p.60).

Es correlacional porque busca encontrar una relación entre las dos variables de estudio planificación estratégica y productividad, donde se pueden mostrar que dos variables están relacionadas-no pueden determinar la causalidad (qué variable provoca un cambio en el otro).

2.1.2. Tipo de investigación

Para entender la definición de investigación tipo aplicada citamos a Rodríguez (2005). “La investigación aplicada se encuentra ligada a la investigación básica ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos. Aquí se aplica a problemas concretos en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a una utilización inmediata (p. 23).”

El tipo de investigación del presente trabajo de es exploración, ya que tiene como finalidad buscar, brindar y poder contribuir a las soluciones de acuerdo a los diferentes fenómenos observados en la investigación.

2.1.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación es cuantitativo, no experimental, ya que no se manipulo las variables y cuanto a su temporalidad es transversal correlacional, porque se recolectan datos y todas las observaciones se realizan en un momento de tiempo específico, así mismo nos sirve para conocer la relación entre la planificación estratégica y la productividad de la empresa Remarsa Hidraulica SAC.

Es no experimental, Según algunos autores citan que es no experimental, porque “Los Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, 2010, p.91).

Es transversal porque “Se recolecta datos en un tiempo determinado, un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado fue como tomar una fotografía de algo que sucedió “(Hernández, 2010, p 92).

Es correlacional porque “Pueden Limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad (...) se fundamenta en hipótesis correlacionales” (Hernández, 2010, p.93).

En base a la teoría revisada se estructura el esquema del diseño de la investigación es como se muestra a continuación:

Dónde:

M = Muestras tomadas para observaciones.

O1x = Observación de la variable planificación estratégica.

O2y = Observación de la variable productividad.

C = Relación entre la planificación estratégica y la productividad.

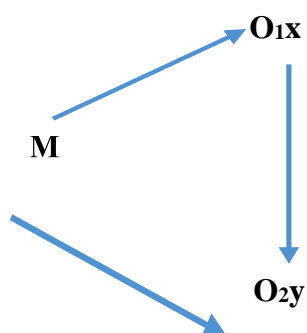


Figura 1. “Diseño correlacional de las variables de estudio”

Fuente: (Hernández et al, 2010, p.93)

2.2 Variables, Operacionalización

TABLA 1: Matriz de Operacionalización de planificación estratégica y productividad

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS
V1 Planificación estratégica	Según Serna (2009), sostiene que, la "planificación estratégica es un proceso donde se inicia por identificar y plantear los principios de la empresa, la misión, visión, metas, objetivos, estrategias, son un conjunto de valores, creencias, normas, que regulan la vida de una organización, para ello intervienen diagnóstico estratégicos la misma que deben ser evaluados, y compartidos por todos los que constituyen la vida de la empresa, también el autor hace una referencia que el talento humano es pieza fundamental, es el soporte de la empresa, deben enmarcarse dentro de los principios de la compañía y no pueden ser contrarias".(p.7)	La variable planificación estratégica se medirá a través de 3 dimensiones que son: "planeación (con 3 ítems), diagnóstico estratégico (con 3 ítems), Talento Humano (4 ítems). haciendo uso de un cuestionario de 10 preguntas con escala ordinal tipo Likert politómica y medición ordinal con opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3),de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).luego se procesara los datos en un análisis estadístico SPSS versión 22 ,para mediar la confiabilidad . "	Planeación	visión y misión	1.	Razón Ordinal	Encuesta Cuestionario Tipo Lickert
				Metas y objetivos	2.		
				Estrategias	3.		
			Diagnostico estratégico	Matriz FODA	4.		
				Factores internos	5.		
				Factores externos	6.		
			Talento humano	Motivación	7.		
				Capacitación	8.		
				Comunicación y valores	9.		
				Satisfacción laboral	10.		
V2 Productividad	Según Martínez (2007), se refiere que la "productividad es un indicador que refleja que tan bien se están utilizando los factores de recursos que intervienen en la producción de bienes y servicios de la empresa, así mismo es traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, además el control de los procesos en ejecución contribuirá en tener mejores resultados y eficiencia con la cual los recursos - humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado". (p. 359)	"La variable productividad se medirá a través de 2 dimensiones que son: factores de recursos planeación (con 4 ítems), y control de procesos en ejecución (con 4 ítems), haciendo uso de un cuestionario de 8 preguntas con escala ordinal tipo likert politómica con opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3),de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). Luego se procesara los datos en un análisis estadístico SPSS versión 22, para mediar la confiabilidad."	Factores de recursos	Capital	11.	Razón Ordinal	Encuesta Cuestionario Tipo Lickert
				Material	12.		
				Mano de obra calificada	13.		
				Tecnología e infraestructura	14.		
			Control de procesos en ejecución	Control de inventarios	15.		
				Manual de procedimientos	16.		
				Producto final	17.		
				Eficiencia	18.		

2.3. Población y muestra

2.3.1 población

Dentro de la presente investigación realizada fue fundamental determinar la población de estudio, según Carrasco (2005) la población: “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis), que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (p.237).

La población o universo de interés en la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018, estuvo conformada por 51 Colaboradores de las diversas áreas.

2.3.2 Muestra

Según Tamayo (1997), nos dice que la muestra es “un grupo de personas que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

En esta investigación no se utilizó una muestra específica, debido a que la población es pequeña, por lo tanto se trabajó con la totalidad de 51 trabajadores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta, porque permite obtener información casi de cualquier tipo de muestra y población, es versátil, permite la estandarización de datos para su tratamiento estadístico y a sí mismo porque es económico éste último fue de gran incidencia porque permitió recolectar información a través de las respuestas de cada colaborador que otorgaron de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC.

2.4.2. Instrumento de recolector de datos

Se ha utilizado como instrumento, un cuestionario, la cual permite recoger datos rigurosamente estandarizado toda vez que todos los encuestados respondieron a las mismas preguntas por lo que es más fácil interpretar sus respuestas. El cuestionario contiene 18 preguntas, 10 preguntas planeación estratégica y 8 preguntas productividad, entre las alternativas, fueron; 1-Totalmente en desacuerdo, 2-En desacuerdo, 3-Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-De acuerdo, 5-Totalmente de acuerdo, se aplicó un cuestionario de tipo Likert (5 categorías)

2.4.3. Validez del Instrumento

La validación del instrumento de investigación se consiguió mediante juicio de expertos, actividad que se revisó durante el desarrollo de la investigación, sometiéndolo a consideración y juicio de profesionales conocedores de la materia conformado por los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo en cuanto al diseño de las encuestas y metodología, se realizó los ajustes necesarios y las correspondientes correcciones sugeridas por los expertos.

Validez del Instrumento: Variable Planificación Estratégica

Nombre del experto	DNI	Grado de estudio	Carrera
Carranza Estela Teodoro	08074405	Doctor	Administración
Costilla Castillo, Pedro constante	43144430	Doctor	Administración
Tantalean Tapia, Iván Orlando	20036332	Doctor	Administración

En la validación de los instrumentos se obtuvo una calificación de aplicable para el cuestionario propuesto con 18 preguntas, las cuales 10 preguntas son de variables planificación estratégica, bajo la escala de Likert, se consideró las recomendaciones de los expertos.

Validez del Instrumento: Variable Productividad

Nombre del experto	DNI	Grado de estudio	carrera
Carranza Estela Teodoro	08074405	Doctor	Administración
Costilla Castillo, Pedro constante	43144430	Doctor	Administración
Tantalean Tapia, Iván Orlando	20036332	Doctor	Administración

En la validación de los instrumentos se obtuvo una calificación de aplicable para el cuestionario propuesto con 18 preguntas, las cuales 8 preguntas son de variables productividad, bajo la escala de Likert, se consideró las recomendaciones de los expertos.

2.4.4. Confiabilidad

“El criterio de confiabilidad del instrumento se realizó con una población, que corresponde a 51 colaboradores a quienes se les administró los referidos instrumentos de recolección de datos y sus resultados se procesaron mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para verificar su confiabilidad. Apoyado por el programa estadístico informático SPSS” - 22.

Las siguientes tablas se observa la Confiabilidad de la variable independiente y dependiente: planificación estratégica y productividad.

Tabla 2:

Estadísticos de fiabilidad, Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	18

Tabla 3***Resumen del procesamiento de los casos***

Resumen del Procesamiento de los Casos			
		N	%
	Válidos	51	100.0
Casos	Excluidos ^a	0	.0
	Total	51	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Interpretación:

“Como se puede visualizar que el análisis de confiabilidad para las variables planificación estratégica y productividad, respecto al resultado tiene un valor α de 0.937, esto indica que el grado de fiabilidad del instrumento es excelente, según la tabla 4 estandarizada, validando su uso para la recolección de datos”.

Tabla 4***Coefficientes de Alpha de Cronbach***

Coefficientes 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

Fuente: George y Mallery (2003, p.231)

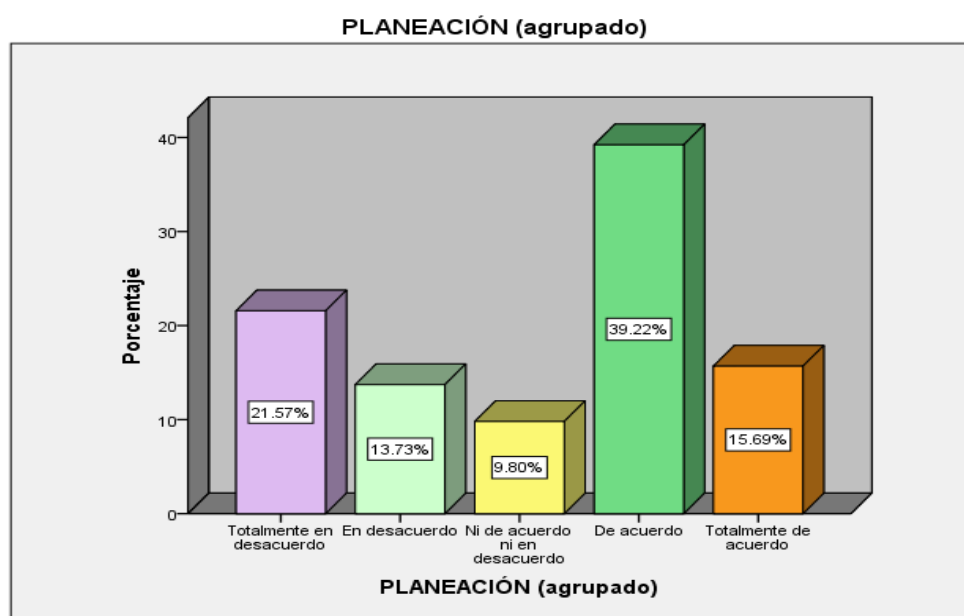
III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Tabla 5
Planeación (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
“Totalmente en desacuerdo	11	21.6	21.6	21.6
En desacuerdo	7	13.7	13.7	35.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	9.8	9.8	45.1
De acuerdo	20	39.2	39.2	84.3
Totalmente de acuerdo	8	15.7	15.7	100.0
Total”	51	100.0	100.0	

Interpretación: La tabla 5 se puede visualizar que el 39.2% de los encuestados, es decir 20 de total de la muestra respondieron estar de acuerdo las estrategias que se desarrollan y se aplica en la empresa, así también 11 de los encuestados que representan al 21.6% de la muestra respondieron totalmente en desacuerdo, mientras que 8 de los encuestados que representan 15.7% de la muestra respondieron totalmente de acuerdo, luego 7 de los encuestados que representan 13.7% de la muestra respondieron estar en desacuerdo y 9.8% de los encuestados respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión estudiada en la empresa Remarsa Hidraulica S.A.C. San Martin de Porres Lima, Perú – Año, 2018.



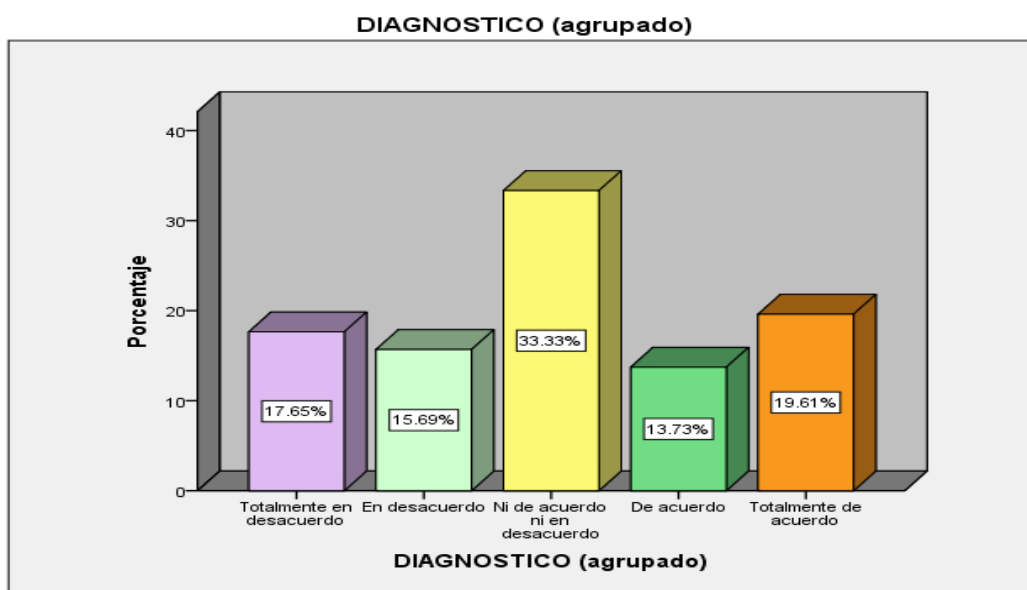
FUENTE: Elaboración propia

Tabla 6:

Diagnostico estratégico (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	“Totalmente en desacuerdo	9	17.6	17.6
	En desacuerdo	8	15.7	33.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	33.3	66.7
	De acuerdo	7	13.7	80.4
	Totalmente de acuerdo	10	19.6	100.0
	Total”	51	100.0	100.0

Interpretación: En la tabla 6 se puede observar que el 33.3% de los encuestados, es decir 17 de total de la muestra respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la elaboración de una la matriz FODA para obtener a tener mejores resultados en planificación estratégica, así también 10 de los encuestados que representan al 19.6% de la muestra respondieron totalmente de acuerdo, mientras que 9 de los encuestados que representan 17.6% de la muestra respondieron totalmente en desacuerdo, luego 8 de los encuestados que representan 15.7% de la muestra respondieron estar en desacuerdo y 13.7% de los encuestados respondieron estar de acuerdo con la dimensión estudiada en la empresa Remarsa Hidraulica S.A.C. San Martin de Porres Lima, Perú – Año, 2018..



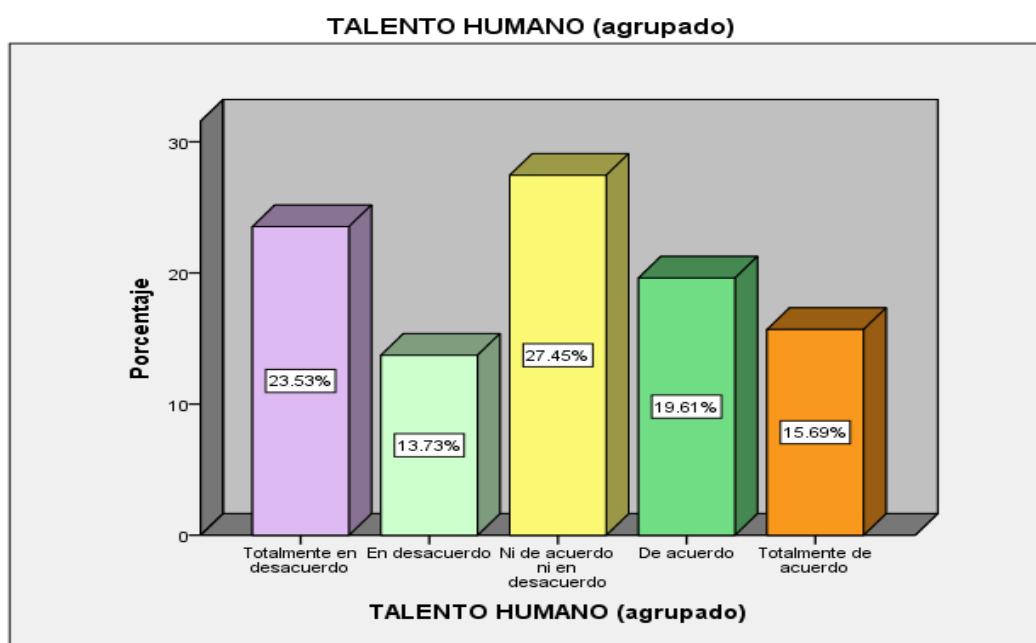
FUENTE: Elaboración propia

Tabla 7:

Talento humano (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
“Totalmente en desacuerdo	12	23.5	23.5	23.5
En desacuerdo	7	13.7	13.7	37.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	27.5	27.5	64.7
De acuerdo	10	19.6	19.6	84.3
Totalmente de acuerdo	8	15.7	15.7	100.0
Total”	51	100.0	100.0	

Interpretación: En la tabla 7 se puede observar que el 27.5% de los encuestados, es decir 14 de total de la muestra respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa motiva a sus trabajadores, así también 12 de los encuestados que representan el 23,5 % de la muestra respondieron totalmente en desacuerdo, mientras que 10 de los encuestados que representan el 19.6% de la muestra respondieron estar de acuerdo, luego 8 de los encuestados que representan 15.7% de la muestra respondieron estar totalmente en desacuerdo y el 13.7% de los encuestados respondieron estar en desacuerdo con la dimensión estudiada en la empresa Remarsa Hidraulica S.A.C. San Martin de Porres Lima, Perú – Año, 2018.



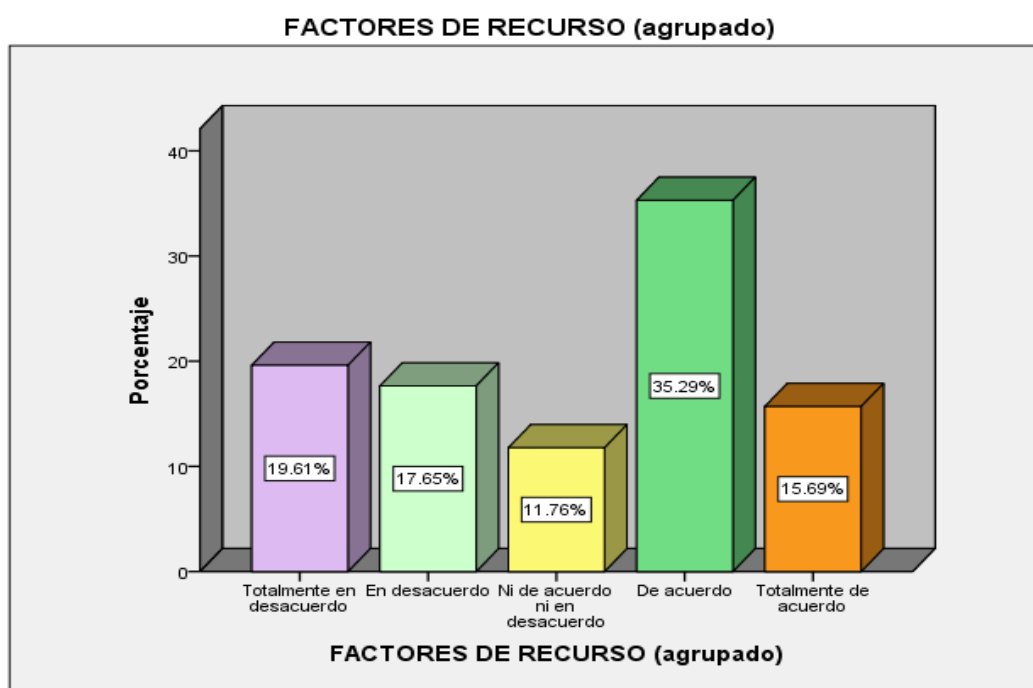
FUENTE: Elaboración propia

Tabla 8:

Factores de Recursos (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
“Totalmente en desacuerdo	10	19.6	19.6	19.6
En desacuerdo	9	17.6	17.6	37.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	11.8	11.8	49.0
De acuerdo	18	35.3	35.3	84.3
Totalmente de acuerdo	8	15.7	15.7	100.0
Total”	51	100.0	100.0	

Interpretación: En la tabla 8 se puede observar que el 35.3% de los encuestados, es decir 18 de total de la muestra respondieron estar de acuerdo que la tecnología e infraestructura actual es la adecuada para elevar la productividad de la empresa, así también 10 de los encuestados que representan al 19.6% de la muestra respondieron totalmente de en desacuerdo, mientras que 9 de los encuestados que representan 17.6% de la muestra respondieron totalmente en desacuerdo, luego 8 de los encuestados que representan 15.7% de la muestra respondieron estar totalmente de acuerdo y 11.8% de los encuestados respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión estudiada en la empresa Remarsa Hidraulica S.A.C. San Martin de Porres Lima, Perú 2018.



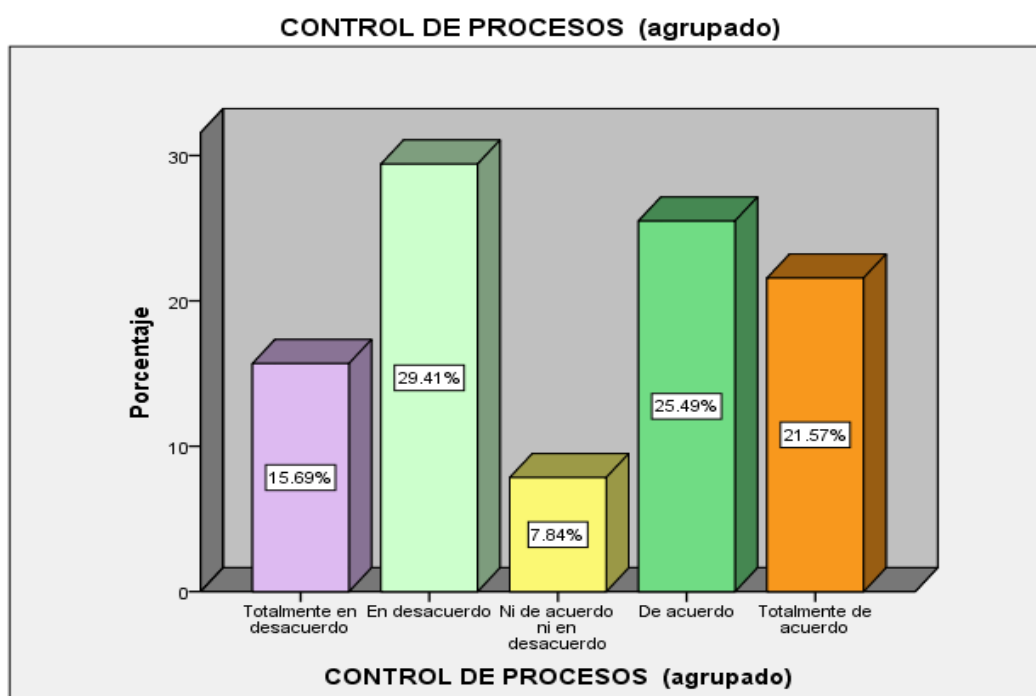
FUENTE: Elaboración propia

Tabla 9

Control de Procesos en Ejecución (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
“Totalmente en desacuerdo	8	15.7	15.7	15.7
En desacuerdo	15	29.4	29.4	45.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	7.8	7.8	52.9
De acuerdo	13	25.5	25.5	78.4
Totalmente de acuerdo	11	21.6	21.6	100.0
Total”	51	100.0	100.0	

Interpretación: “En la tabla 9 se puede observar que el 29.4% de los encuestados, es decir 15 de total de la muestra respondieron estar en desacuerdo que existe un manual de procedimientos que aseguran la información y uso oportuno de los recursos, así también 13 de los encuestados que representan al 25,5% de la muestra respondieron estar de acuerdo, mientras que 11 de los encuestados que representan 21.6% de la muestra respondieron totalmente en desacuerdo, luego 8 de los encuestados que representan 15.7% de la muestra respondieron estar totalmente en desacuerdo y 7.8% de los encuestados respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión estudiada en la empresa Remarsa Hidraulica S.A.C. San Martin de Porres Lima, Perú 2018.”



FUENTE: Elaboración propia

3.2 Pruebas de Hipótesis

3.2.1. Prueba de Normalidad

Planteamiento de hipótesis de normalidad.

H₀: Las variables planificación estratégica y productividad tiene distribución de probabilidad normal.

H_a: Las variables planificación estratégica y productividad tiene distribución de probabilidad no normal.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H₀

$p > \alpha$: se acepta H₀

Cálculo de la significancia: $p = \text{Sig}$

Tabla 10:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Planificación Estratégica (agrupado)	.235	51	.000
Productividad (agrupado)	.212	51	.000

Interpretación: Para poder contrastar la hipótesis de normalidad se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov porque la muestra utilizada es mayor a 50, el resultado nos muestra que $p = \text{sig} = .000$ por lo tanto el valor p es menor al valor de significancia 0.05, aceptamos la hipótesis alterna. La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.

3.2.2. Tipificación de la Investigación

Investigación Paramétrica

La teoría nos dice que para una investigación sea paramétrica tiene que cumplir tres condiciones:

- Las variables deben de ser cuantitativas.
- La muestra debe de tener una distribución normal.
- Las varianzas de las variables deber ser iguales.

Investigación no Paramétrica

Se dice que la investigación es no paramétrica cuando por lo menos deja de cumplir una de las condiciones mencionadas en la investigación paramétrica. En los resultados de la tabla 8 se observa que el valor de $p = .000$ para las dos variables de estudio, concluyendo que la distribución de la muestra no es normal, por lo tanto no se está cumpliendo con una de las condiciones para asumir que la investigación es paramétrica.

De lo anterior expuesto se determinó que la investigación es no paramétrica por lo tanto se debe utilizar es estadístico de correlación Rho de Spearman.

3.3. Prueba de Hipótesis General

Planteamiento de hipótesis general.

HG.- La planificación estratégica se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.

H_o.- La planificación estratégica no se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.

H_a.- La planificación estratégica si se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 11:

Prueba de Hipótesis General

			Correlaciones	
			Planificación Estratégica (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Planificación Estratégica (agrupado)	“Coeficiente de correlación	1.000	.690**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	51	51
	Productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	.690**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	51	51

. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).”

Interpretación: Según la tabla 11 el valor de coeficiente del coeficiente de Rho Spearman es de 0.690 en las dos variables, observando la tabla 12 de Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman, este valor se encuentra en el rango de correlación positiva moderada, así también se observa en la misma tabla que el valor de p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, siguiendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta Hipótesis alterna que si existe relación entre la planificación estratégica y la productividad en la empresa Remarsa Hidraulica S.A.C. San Martin de Porres Lima, Perú – Año, 2018.

Tabla 12:

Coefficiente de correlación por Rangos de Spearman

“Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)”	Significado
-0.7 a -0.99	“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 0.990	Correlación positiva alta”

Martínez (2009)

3.4. Prueba de Hipótesis específicas

3.4.1. Hipótesis Específica 01

HG.- La planeación se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima-Perú 2018.

Ho.- La planeación no se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima-Perú 2018.

Ha- La planeación si se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima-Perú 2018.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0
 $p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 13
Prueba de primera hipótesis específica

Correlaciones			
		PLANEACIÓN (agrupado)	PRODUCTIVIDAD (agrupado)
Rho de Spearman	PLANEACIÓN (agrupado)	“Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 .720** 51 .720** 51
	Productividad (agrupado)	.720** .000 51	.720** .000 51

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)."

Interpretación: Se observa en la tabla 13 que el valor de p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, siguiendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta Hipótesis alterna que si existe relación entre la planeación y la productividad en la empresa Remarsa Hidraulica S.A.C. San Martin de Porres Lima, Perú – Año, 2018., aceptando la hipótesis específica de estudio, también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de 0.720 presentando una correlación positiva alta según los rangos presentados en la tabla 12.

3.4.2. Hipótesis específica 02

HG.- El diagnóstico estratégico se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.

Ho.- El diagnóstico estratégico no se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.

Ha- El diagnóstico estratégico si se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza Ho

$p > \alpha$: se acepta Ho

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 14

Prueba de segunda hipótesis específica

		Correlaciones	
		DIAGNOSTICO (agrupado)	PRODUCTIVIDAD (agrupado)
Rho de Spearman	DIAGNOSTICO (agrupado)	“Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 51
	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.517** 1.000 . 51

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).”

Interpretación: “Se observa en la tabla 14 que el valor de p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, siguiendo la regla de decisión se rechaza Ho y se acepta Hipótesis alterna que si existe relación entre el diagnóstico y la productividad en la empresa Remarsa Hidraulica S.A.C. San Martin de Porres Lima, Perú – Año, 2018., aceptando la hipótesis específica de estudio, también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de 0.517 presentando una correlación positiva moderada según los rangos presentados en la tabla 12.”

3.4.3. Hipótesis específica 03

HG.- El talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018.

Ho.- El talento humano no se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018.

Ha.- El talento humano si se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 15:

Prueba de tercera hipótesis específica

Correlaciones				
			TALENTO HUMANO (agrupado)	PRODUCTIVIDAD AD (agrupado)
Rho de Spearman	"TALENTO HUMANO (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.609**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	51	51
	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	.609**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)."

Interpretación: "Se observa en la tabla 15 que el valor de p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, siguiendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta Hipótesis alterna que si existe relación entre el talento humano y la productividad en la empresa Remarsa Hidraulica S.A.C. San Martín de Porres Lima, Perú – Año, 2018., aceptando la hipótesis específica de estudio, también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman" para las dos variables es de 0.609 presentando una correlación positiva moderada según los rangos presentados en la tabla 12.

IV. DISCUSIÓN

4.1. DISCUSIÓN POR OBJETIVOS:

Se tiene como objetivo general: “Determinar la relación entre la planificación Estratégica y la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018; como objetivo específico uno es: Identificar la relación que existe entre la planeación con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018; como objetivo específico dos: Establecer la relación que existe entre el diagnostico estratégico con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018; como objetivo tres : Determinar la relación que existe entre el talento humano con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martin de Porres, Lima- Perú 2018”.

De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe una correlación positiva moderada, se observa que la significancia encontrada es de 0,000 (Sig. E=0,000) la cual es menor a la significación de investigación 0.05 (Sig. T=0.05), ($0.00 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z=1.96$), “para la contratación de hipótesis general se tiene como resultado RH 0.690, que de acuerdo a los niveles de correlación de la tabla N° 11 existe una correlación positiva moderada, con una población y muestra de 51 colaboradores. Por lo tanto podemos decir que existe relación entre la variable Planificación Estratégica y la variable Productividad.

El presente estudio tiene similitud con el objetivo de la investigación realizada por Miranda (2017) en su tesis licenciado de administración titulada: El planeamiento estratégico y su relación con la productividad en la empresa afra eirl, pueblo libre, 2017. Este estudio tuvo como objetivo general Determinar la relación de la Planeación Estratégica con la Productividad en la empresa AFRA, Pueblo Libre, 2017.” La presente investigación se situó en un nivel descriptivo - correlacional. Los estudios correlacionales, La técnica que se utilizó en la investigación se denomina técnica de la encuesta . El autor concluyo que se determinó que, existe una relación perfecta entre la Planeación Estratégica y la

Productividad en la empresa AFRA, distrito de Pueblo Libre; por ende, podemos concluir que, si existe una buena Planeación estratégica, esto ayudará a que exista una buena Productividad.

4.2. DISCUSIÓN POR HIPÓTESIS

Se tiene como hipótesis general: existe relación entre la planificación estratégica y la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018; como primera hipótesis específica es: existe relación entre la planeación y la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018; como segunda hipótesis específica es: existe relación entre el diagnóstico estratégico con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018; como tercera hipótesis específica es: existe relación entre el talento humano con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018.

Se acepta la hipótesis de Aramburu. (2017) en su tesis de maestría titulada: "Planificación estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2017". "Este estudio tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el Planeamiento estratégico y la productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015, la presente investigación es Diseño descriptivo, correlacional, no experimental. Los sujetos de estudio lo conforman la Población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 70 trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita – Lima. El autor concluye que se demuestra que existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico y la productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015; Siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.815 representó una alta asociación entre las variables". El instrumento que utilizó el autor es Ficha Técnica de Planeamiento Estratégico Nombre del Instrumento: Encuesta Planeamiento Estratégico.

4.3. DISCUSIÓN POR MÉTODO

El método utilizado en la investigación es similar a la investigación realizada por Puente (2014) en la tesis de Master en Administración de Negocios: “Planificación Estratégica del Estudio Jurídico Puente & Asociado, de la Universidad Internacional SEK, Quito - Ecuador, tuvo como objetivo; Iniciar un proceso de Planificación Estratégica, que permita asegurar la continuidad del negocio y su adecuado desarrollo y crecimiento (p. 2)”.

La población estuvo conformada por colaboradores de los cuales se escogió una muestra de estudio de 51 trabajadores, la recolección de datos se realizó mediante encuestas. En cuanto a los resultados, el investigador entre sus conclusiones indica: “La Planificación Estratégica es un proceso sistemático de actividades que permiten identificar la situación actual del negocio y definir hacia dónde quiere llegar (p. 104)”.

El trabajo de investigación es de nivel descriptivo correlacional ya que se buscó describir las variables de estudio y el objetivo fue determinar la relación entre la planificación estratégica y la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018, así también el diseño aplicado fue no experimental transversal ya que no se manipularon las variables de estudio, describiendo los fenómenos en su contexto natural y la recolección de datos se realizó una sola vez.

De los trabajadores previos utilizados como antecedentes, se encontró que la metodología utilizada por la mayoría de los investigadores fue el nivel descriptivo correlacional, el tipo de investigación para dos trabajos fue aplicada no experimental correlacional.

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, en una muestra a 51 trabajadores seleccionados para responder el instrumento que consta de 18 preguntas organizadas según las dimensiones y divididas en 10 preguntas para la primera variable y 8 preguntas para la segunda variable, las respuestas fueron medidas en la escala de tipo Likert.

4.4. DISCUSIÓN POR TEORÍA

La investigación analiza las variables planificación estratégica y la productividad, para ello se apoyó en distintas teorías como se aprecia en la teoría de Tavares y Berretta (2006), describe a la “Planificación Estratégica como una metodología que permite identificar los objetivos prioritarios de una organización y las metas que se compromete a lograr en un cierto período de tiempo. Sobre la base del plan estratégico se redefinirán las actividades y en consecuencia, las prioridades presupuestarias de los organismos”. (p.11).

Asimismo, Chiavenato (2008), menciona que, “La planificación estratégica se enfoca en la estabilidad para asegurar la continuidad del comportamiento actual, en un ambiente previsible. También se enfoca en mejorar el comportamiento a efecto de asegurar la reacción adecuada ante las frecuentes amenazas de un ambiente más dinámico e incierto” (p.77).

Asimismo, Según Walter y Pando (2014). “La planificación estratégica apoya en la toma de decisiones en las organizaciones como una herramienta de gestión, esto en torno al que hacer actual y al camino que van a recorrer hacia el futuro, para adecuarse al cambio abrazándose del apoyo del capital humano”. (p.101)

Además Carro y González (2012), menciona que, “La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de los recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que se relaciona lo producido por un sistema y los recursos utilizados para generarlos el producto o servicio final” (p.1).

Al respecto, Según Sumanth (2003), “la palabra productividad comienza a utilizarse por primera vez, en un sentido científico, en el trabajo de Quesnay en el año de 1766. En 1883, un siglo más tarde, Littré la define como la facultad de producir. Pero no fue sino hasta principios del Siglo XX que el término adquiere un significado más preciso, como una relación entre lo producido y los medios empleados para hacerlo”. (p.35)

A diferencia de Martínez (2007), se refiere la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los factores de recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; “traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además el control de los procesos en ejecución la eficiencia con los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc., son para producir bienes y servicios en el mercado”. (p. 359)

4.5. DISCUSIÓN POR CONCLUSIÓN

Las conclusiones de la investigación manifiestan que la planificación estratégica se relaciona elocuentemente en la productividad. Lo que expresa que la planificación estratégica es un factor importante para el desarrollo organizacional y económico de las instituciones públicas y privadas, a través de la fase previa, donde se realizan el análisis de la situación encontrada, a su vez se apoya en la evaluación, para tomar nuevas soluciones, y para concluir con un personal de acción, donde se genera un óptimo desempeño laboral, Un trabajador motivado significa más productividad, más ingresos para la organización. De esta forma gracias una buena planificación estratégica lograremos la competitividad del personal generando así una productividad óptima.

Es coherente con el resultado de la investigación propuesta por Cajeleon, Camarena y Galiano (2017) en su tesis para obtener el grado de magister titulada: “Planificación Estratégico del Sector Cafetalero Peruano”. “En el presente trabajo de investigación de Planeamiento Estratégico del sector cafetalero en el Perú, se presentan los planes para mejorar el rendimiento y productividad de los cultivos los cuales lograrán el incremento del volumen de exportación del café verde, los cafés especiales y el impulso de productos con valor agregado para buscar el desarrollo sostenible del sector. Los autores concluyo que para lograr los objetivos a corto plazo planteados primero que se deberá de crear la Organización Peruana del Café que articulará a todos los entes involucrados en el sector, la cual presentará el planificación estratégico que se llevará a cabo los siguientes 13 años. Los demás objetivos de corto plazo planteados deberán ser implementados de manera sistemática y ordenada para alcanzar los objetivos de largo plazo y de esa manera lograr la visión y misión planteadas”.

V.CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que el objetivo general de la presente investigación demuestra que existe relación significativa entre las variables planificación estratégica y productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima-Perú 2018, siendo el valor de coeficiente del coeficiente de Rho Spearman es de 0.690 en las dos variables, se demuestra una correlación positiva moderada, con una población y muestra de 51 colaboradores.

Segunda: En cuanto al primer objetivo específico, se concluyó que la presente investigación demuestra que existe relación entre la planeación y la productividad en la empresa Remarsa Hidráulica S.A.C. San Martín de Porres Lima, Perú – Año, 2018; siendo que el coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de 0.720 presentando una correlación positiva.

Tercero: “Se concluyó el segundo objetivo específico, la presente investigación evidencia que existe relación entre el diagnóstico y la productividad en la empresa Remarsa Hidráulica S.A.C. San Martín de Porres Lima, Perú – Año, 2018. según la tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de 0.517 presentando una correlación positiva moderada según los rangos presentados en la tabla 12”.

Cuarto: Se concluyó el tercer objetivo específico, la presente investigación se determinó que si existe relación entre el talento humano y la productividad en la empresa Remarsa Hidráulica S.A.C. San Martín de Porres Lima, Perú – Año, 2018., también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de 0.609 presentando una correlación positiva moderada según los rangos presentados en la tabla 12.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Primera: Se recomienda que las empresas deban de tener claro la planificación estratégica y productividad, que factores, elementos intervienen, para que puedan tomar mejores decisiones, elevar su utilidad y siendo más competitivos.

Segundo: Se recomienda al gerente encargado planificación y productividad reforzar el conocimiento de la misión, visión, metas, valores y objetivos de la empresa realizando capacitaciones, programas de difusión entre otros y explicar a los colaboradores, cual es la razón de ser de la empresa donde laboran, adonde quiere llegar a futuro. A la vez Capacitar a los funcionarios, gerentes y supervisores a fin de transmitir la información, consiguiendo un planteamiento de sus estrategias que resuelva de manera eficaz los problemas.

Tercero: Se recomienda que se debe de establecer estrategias y evaluaciones a fin de poder determinar qué factores internos o externos está perjudicando a la empresa.

Cuarto: Respecto a los resultados de la dimensión talento humano y la variable productividad, se recomienda a los altos directivos de la empresa, deben definir estrategias de como motivarlos, capacitarlos a los colaboradores de acuerdo a su productividad, fijar planes de línea de carrera, así mismo que se sienten satisfecho con su trabajo, generando mejores resultados en la productividad de la empresa

VII. REFERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala, S., Ramírez, P., y Ulco, L. (2015), Aplicación de herramientas de productividad y mejora en el proceso de ensamblaje de mangueras hidráulicas en la empresa CONTIX S.A. (Tesis de Pregrado), Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú; Obtenido de <http://cybertesis.urp.edu.pe/handle/urp/1293>
- Armijo, M. (2015). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). Armijo, M. (2011). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).
- Aramburu.,J. (2017) *Planificación estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita*. Lima. 2017, (Tesis de Pros-grado), Universidad Cesar Vallejo , Lima, Perú; Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5266>
- Arnoldo.C. (2010). El Modelo Delta: Reinventando la Estrategia del Negocio. XXIII Congreso SLADE: Guayaquil, Ecuador.
- Arnoldo.C., Majluf, N. (1991). The strategy concept & process: A pragmatic approach. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Amaru, A. (2009).*Fundamentos de Administración*. (1ª.ed.).México D.F.: PRENTICE HALL MEXICO.
- Armstrong, G (2008).*Fundamentos del Marketing*. (8 ed.).MéxicoD.F.: PEARSON.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. México: Pearson educación.

- Betancur, A., y Valencia, Y. (2014), *Propuesta de plan de mejoramiento para el área de corte de la empresa de confección de ropa para caballero marca Naga a través del cálculo del tiempo estándar e indicadores de productividad de procesos*, (Tesis de Pregrado). Universidad Tecnológica de PereiraLalangui, de la ciudad de Pereira, Colombia, Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/4758/658542B562.pdf;jsessionid=0CF9407DDE0A58B032D9013755153AAE?sequence=1>
- Bateman, T. (2009). *Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mc Graw-Hill
- Bennis, W. y Nanus, B. (1985). *Líderes: Las estrategias de asunción de responsabilidad*. EE.UU: Harper and Row.
- Cajeleon,B., Camarena, G., y Galiano,N. (2017) en su tesis para obtener el grado de magister titulada : “ *Planeamiento Estratégico del Sector Cafetalero Peruano* , (Tesis de Pros-grado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú ; Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8269>
- Cartagena Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de empresas Cartagena de Indias D.T: Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2417/1/TESIS%20FINAL%20MARIYA!!!.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (6.^a ed.). Colombia: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7.^a ed.). Colombia: Mc. Graw Hill.
- Carbonel, P. y Prieto, M. (2015), *Análisis, diagnóstico y propuesta de mejora en el área de confecciones de una empresa textil*”. (Tesis).Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Hurtado, L. (2015), *Planificación Estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Escuela Técnica Simón Bolívar Naguanagua estado Carabobo*, (Tesis de Pregrado). Universidad de Carabobo – Venezuela; Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/913/1/A.Hurtado.pdf>
- Hitt, B. & Porter (2006). *Administración*. (1ª.ed.). México D.F.: PEARSON.
- Kotler,
- Hernández, F. y Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. (4.ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, F. y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (5.ª ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández R., Fernandez C. & Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México D.F: McGraw-hill / Interamericana editores, S.A. de c.v.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional enfoques y procesos administrativos*. (1.ed.). México D.F.: PEARSON.
- Miranda F., Chamorro A. y Rubio S. (2007). *Introducción a la Gestión de la Calidad*. Madrid, España: Delta Publicaciones.
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación* (2º Ed.). México: Limusa.
- Sartori, G. (2014). *Elementos de teoría política*. Madrid: Editorial Alianza.
- Schein, E. (1999). *Organización Cultural*. Estados Unidos: Thompson – 1ra. Edición.
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina*. New York: Prentice Hall – 1ra. Edición.
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Thomson – 14va. Edición.
- Stacey, R. (2006). *Cultura Organizacional*. México: Prentice Hall – 1ra. Edición.

Olave, M., y Orozco, L. (2014), *propuesta de un modelo de dirección estratégica en la empresa O.I.F.C. S.A.S. de Cartagena* (Tesis de Pregrado).
Universidad de

Puente, A. (2014), *Planificación Estratégica del Estudio Jurídico Puente & Asociado*, (Tesis de Pregrado), *Universidad Internacional SEK, Quito-Ecuador*, Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/123456789/155>

Velasques,F. (2017) *El planeamiento estratégico y su relación con la productividad en la empresa afra eirl, pueblo libre, 2017*. (Tesis de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo , Lima, Perú; Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3447>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica*.
Lima: San Marcos – 2da. Edición.

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO

Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “**PLANIFICACION ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA REMARSA HIDRAULICA S.A.C SAN MARTIN DE PORRES LIMA, PERU - AÑO 2018**”.

Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una “X” en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponde a cada alternativa que se muestra a continuación.

1= totalmente en desacuerdo		2 = En desacuerdo		3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo		4 = De acuerdo		5 = Totalmente de acuerdo		
N°	Variable 1: Planificación Estratégica					1	2	3	4	5
1)	¿Conoce Ud. la misión y visión de la empresa?									
2)	¿Conoce usted cuales son las metas y objetivos de la empresa?									
3)	¿Está de acuerdo con las estrategias que se desarrollan y se aplica en la empresa?									
4)	¿Cree Ud. que la participación y elaboración de la matriz FODA ayuda a tener mejores resultados en planificación estratégica									
5)	¿Cree Ud. que analizando correctamente las fortalezas y debilidades en la empresa se tendrá mejores resultados?									
6)	¿Cree Ud. que analizando correctamente las oportunidades y amenazas en la empresa se tendrá mejores resultados?									
7)	¿Considera Ud. que la empresa motiva a sus trabajadores?									
8)	¿Considera Ud. que las capacitaciones que brinda la empresa, le ayudan aprender y crecer en el trabajo?									
9)	¿Considera Ud. que la comunicación y valores entre sus compañeros y sus jefes es el adecuado?									
10)	¿Considera Ud. que la satisfacción laboral que existe entre sus compañeros es agradable para desempeñar sus funciones?									
Variable 2: Productividad						1	2	3	4	5
11)	¿Cree Ud. que la empresa cuenta con capital humano suficiente para alcanzar los objetivos?									
12)	¿Considera Ud. que la empresa cuenta con materia prima e insumos necesarios para alcanzar los objetivos de producción?									
13)	¿Cree Ud. que la empresa cuenta con el personal adecuado para realizar las tareas específicas en cada puesto de trabajo?									
14)	¿Considera Ud. que la tecnología e infraestructura actual es la adecuada para elevar la productividad de la empresa?									
15)	¿Considera Ud. que existe un control de inventario donde se registran las entradas y salidas de cada producto?									
16)	¿Considera Ud. que existe un manual de procedimientos que aseguran la información y uso oportuno de los recursos ?.									
17)	Conoce Ud. Al final del día la cantidad total de los productos elaborados?									
18)	¿Considera Ud. que se aprovecha eficiente los recursos destinados por la empresa materia prima e insumos entre otros ?									

Anexo 02: validación de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: PLANEACION ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA REMARSA HIDRAULICA S.A.C SAN MARTIN DE PORRES LIMA							
Apellidos y nombres del investigador: LIZ MARLENE EVARISTO SANCHEZ							
Apellidos y nombres del experto: Ivan Tantalean Tapia							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Planeación	- visión y misión	1) ¿Conoce Ud. la misión y visión de la empresa?	LIKERT: -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -En Desacuerdo -totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		- Metas y objetivos	2) ¿Conoce usted cuales son las metas y objetivos de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		- Estrategias	3) ¿Está de a acuerdo con las estrategias que se desarrollan y se aplica en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Diagnostico estratégico	- Matriz FODA	4) ¿Cree Ud. que la participación y elaboración de la matriz FODA ayuda a tener mejores resultados en planificación estratégica		<input checked="" type="checkbox"/>		
		- Factores internos F-D	5) ¿Cree Ud. que analizando correctamente las fortalezas y debilidades en la empresa se tendrá mejores resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		- Factores externos O-A	6) ¿Cree Ud. que analizando correctamente las oportunidades y amenazas en la empresa se tendrá mejores resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Talento humano	- Motivación	7) ¿Considera Ud. que la empresa motiva a sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		-Capacitación	8) ¿Considera Ud. que las capacitaciones que brinda la empresa, le ayudan aprender y crecer en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		-Comunicación y valores	9) ¿Considera Ud. que la comunicación y valores entre sus compañeros y sus jefes es el adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		-Satisfacción laboral	10) ¿Considera Ud. que la satisfacción laboral que existe entre sus compañeros es agradable para desempeñar sus funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: PLANEACION ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA REMARSA HIDRAULICA S.A.C SAN MARTIN DE PORRES - LIMA									
Apellidos y nombres del investigador: LIZ MARLENE EVARISTO SANCHEZ									
Apellidos y nombres del experto: Ivan Yantalean Tapia									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS		
PRODUCTIVIDAD	Factores De recursos	-Capital	11) ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con capital humano suficiente para alcanzar los objetivos?	LIKERT: -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -En Desacuerdo -totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>				
		-material	12) ¿Considera Ud. que la empresa cuenta con materia prima e insumos necesarios para alcanzar los objetivos de producción?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Mano de obra calificada	13) ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con el personal adecuado para realizar las tareas específicas en cada puesto de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Tecnología e infraestructura	14) ¿Considera Ud. que la tecnología e infraestructura actual es la adecuada para elevar la productividad de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Control de procesos en ejecución	-Control de inventarios	15) ¿Considera Ud. que existe un control de inventario donde se registran las entradas y salidas de cada producto?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Manual de procedimientos	16) ¿Considera Ud. que existe un manual de procedimientos que aseguran la información y uso oportuno de los recursos?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Producto final	17) ¿Conoce Ud. Al final del día la cantidad total de los productos elaborados?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Eficiencia	18) ¿Considera Ud. que se aprovecha eficiente los recursos destinados por la empresa materia prima e insumos entre otros?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Firma del experto			Fecha				
					12/06/18				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: PLANIFICACION ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA REMARSA HIDRAULICA S.A.C SAN MARTIN DE PORRES LIMA, PERU AÑO 2018							
Apellidos y nombres del investigador: LIZ MARLENE EVARISTO SANCHEZ LIZ							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. COSYVA CASCO PEDRO</u> <u>DNI : 09925874</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Planeación	- visión y misión	1) ¿Conoce Ud. la misión y visión de la empresa?	LIKERT: -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -En Desacuerdo -totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		- Metas y objetivos	2) ¿Conoce usted cuales son las metas y objetivos de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		- Estrategias	3) ¿Está de a acuerdo con las estrategias que se desarrollan y se aplica en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Diagnostico estratégico	- Matriz FODA	4) ¿Cree Ud. que la participación y elaboración de la matriz FODA ayuda a tener mejores resultados en planificación estratégica		<input checked="" type="checkbox"/>		
		- Factores internos F-D	5) ¿Cree Ud. que analizando correctamente las fortalezas y debilidades en la empresa se tendrá mejores resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		- Factores externos O-A	6) ¿Cree Ud. que analizando correctamente las oportunidades y amenazas en la empresa se tendrá mejores resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Talento humano	- Motivación	7) ¿Considera Ud. que la empresa motiva a sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		-Capacitación	8) ¿Considera Ud. que las capacitaciones que brinda la empresa, le ayudan aprender y crecer en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		-Comunicación y valores	9) ¿Considera Ud. que la comunicación y valores entre sus compañeros y sus jefes es el adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		-Satisfacción laboral	10) ¿Considera Ud. que la satisfacción laboral que existe entre sus compañeros es agradable para desempeñar sus funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha / / _				
			12-06-2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA REMARSA HIDRAULICA S.A.C SAN MARTIN DE PORRES LIMA, PERU AÑO 2018									
Apellidos y nombres del investigador: LIZ MARLENE EVARISTO SANCHEZ LIZ									
Apellidos y nombres del experto: Dr. COSTILLA CASTILLO PEDRO DNI: 9925834									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
PRODUCTIVIDAD	Factores De recursos	-Capital	11) ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con capital humano suficiente para alcanzar los objetivos?	LIKERT: -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -En Desacuerdo -totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>				
		-material	12) ¿Considera Ud. que la empresa cuenta con materia prima e insumos necesarios para alcanzar los objetivos de producción?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Mano de obra calificada	13) ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con el personal adecuado para realizar las tareas específicas en cada puesto de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		- Matriz FODA	14) ¿Considera Ud. que la tecnología e infraestructura actual es la adecuada para elevar la productividad de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Control de procesos en ejecución	-Control de inventarios	15) ¿Considera Ud. que existe un control de inventario donde se registran las entradas y salidas de cada producto?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Manual de procedimientos	16) ¿Considera Ud. que existe un manual de procedimientos que aseguran la información y uso oportuno de los recursos?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Producto final	17) ¿Conoce Ud. Al final del día la cantidad total de los productos elaborados?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Eficiencia	18) ¿Considera Ud. que se aprovecha eficiente los recursos destinados por la empresa materia prima e insumos entre otros?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Firma del experto			Fecha / /				
					12-06-2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: PLANIFICACION ESTRATEGICA Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA REMARSA HIDRAULICA S.A.C SAN MARTIN DE PORRES LIMA, PERU AÑO 2018							
Apellidos y nombres del investigador: LIZ MARLENE EVARISTO SANCHEZ							
Apellidos y nombres del experto: <i>CARRANZA ESTEBAN TEODORO</i>							
<i>Doctor en Administración - UNI</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	Planeación	- visión y misión	1) ¿Conoce Ud. la misión y visión de la empresa?	LIKERT: -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -En Desacuerdo -totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		- Metas y objetivos	2) ¿Conoce usted cuales son las metas y objetivos de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		- Estrategias	3) ¿Está de acuerdo con las estrategias que se desarrollan y se aplica en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Diagnostico estratégico	- Matriz FODA	4) ¿Cree Ud. que la participación y elaboración de la matriz FODA ayuda a tener mejores resultados en planificación estratégica		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		- Factores internos F-D	5) ¿Cree Ud. que analizando correctamente las fortalezas y debilidades en la empresa se tendrá mejores resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		- Factores externos O-A	6) ¿Cree Ud. que analizando correctamente las oportunidades y amenazas en la empresa se tendrá mejores resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Talento humano	- Motivación	7) ¿Considera Ud. que la empresa motiva a sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		-Capacitación	8) ¿Considera Ud. que las capacitaciones que brinda la empresa, le ayudan aprender y crecer en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		-Comunicación y valores	9) ¿Considera Ud. que la comunicación y valores entre sus compañeros y sus jefes es el adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		-Satisfacción laboral	10) ¿Considera Ud. que la satisfacción laboral que existe entre sus compañeros es agradable para desempeñar sus funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Firma del experto			Fecha <i>13 / 06 / 2018</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

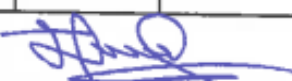
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: PLANIFICACION ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA REMARSA HIDRAULICA S.A.C SAN MARTIN DE PORRES LIMA, PERU
AÑO 2018

Apellidos y nombres del investigador: LIZ MARLENE EVARISTO SANCHEZ

Apellidos y nombres del experto: *CARRANZA ESTEVA TEODORO*

Docente en Administración - DNI: 080744005

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
PRODUCTIVIDAD	Factores De recursos	-Capital	11) ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con capital humano suficiente para alcanzar los objetivos?	LIKERT: -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -En Desacuerdo -totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>				
		-material	12) ¿Considera Ud. que la empresa cuenta con materia prima e insumos necesarios para alcanzar los objetivos de producción?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Mano de obra calificada	13) ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con el personal adecuado para realizar las tareas específicas en cada puesto de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		- Matriz FODA	14) ¿Considera Ud. que la tecnología e infraestructura actual es la adecuada para elevar la productividad de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Control de procesos en ejecución	-Control de inventarios	15) ¿Considera Ud. que existe un control de inventario donde se registran las entradas y salidas de cada producto?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Manual de procedimientos	16) ¿Considera Ud. que existe un manual de procedimientos que aseguran la información y uso oportuno de los recursos?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Producto final	17) ¿Conoce Ud. Al final del día la cantidad total de los productos elaborados?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		-Eficiencia	18) ¿Considera Ud. que se aprovecha eficiente los recursos destinados por la empresa materia prima e insumos entre otros?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Firma del experto 			Fecha <u>13-06-2018</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 03: Matriz de Consistencia

LA PLANIFICACION ESTRATEGICA Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA REMARSA HIDRAULICA S.A.C, SAN MARTIN DE PORRES – LIMA, PERU - 2018				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e indicadores	
			Variable 1 : Planificación estratégica	
			Dimensiones	Indicadores
<p>Problema principal</p> <p>¿Cómo se relaciona la planificación estratégica con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.A.C, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la planificación Estratégica y la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima-Perú 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La planificación estratégica se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018.</p>	<p>Planeación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - visión y misión - Metas y objetivos - Estrategias
			<p>Diagnostico estratégico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Matriz FODA - Factores internos F-D - Factores externos O-A
			<p>Talento humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación -Capacitación -Comunicación y valores -Satisfacción laboral
<p>Problemas específico</p> <p>1) ¿Cómo se relaciona la planeación con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018?</p> <p>2) ¿Cómo se relaciona el diagnostico estratégico con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima-Perú 2018?</p> <p>3) ¿Cómo se relaciona el talento humano con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima-Perú 2018?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1). Identificar la relación que existe entre la planeación con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018.</p> <p>2). Establecer la relación que existe entre el diagnostico estratégico con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima-Perú 2018.</p> <p>3). Determinar la relación que existe entre el talento humano con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima-Perú 2018.</p>	<p>Hipótesis específicos</p> <p>1). La planeación se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018.</p> <p>2). El diagnóstico estratégico se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018.</p> <p>3). El talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Remarsa Hidráulica S.AC, distrito de San Martín de Porres, Lima- Perú 2018.</p>	<p>Variable 2 : productividad</p>	
			<p>Factores De recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Capital -material -Mano de obra calificada -Tecnología e infraestructura
			<p>Control de procesos en ejecución</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Control de inventarios -Manual de procedimientos -Producto final - Eficiencia

