

# Gestión del pronóstico estratégico para el desarrollo organizacional en una unidad ejecutora de la policía

*Management of the strategic forecast for organizational development in a police execution unit*

*Gestão da previsão estratégica de desenvolvimento organizacional em uma unidade de execução policial*

## Lelis Ramirez Vega

[ramirezveg@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ramirezveg@ucvvirtual.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-7287-1804>  
Universidad César Vallejo  
Trujillo - Perú

## Pedro Otoniel Morales Salazar

[msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-9242-3881>  
Universidad César Vallejo  
Trujillo - Perú

## Hugo Daniel García Juárez

[hgarcia@ucv.edu.pe](mailto:hgarcia@ucv.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-4862-1397>  
Universidad César Vallejo,  
Chepén – Perú

## Rony Alexander Piñarreta Olivares

[rpinarreta@unf.edu.pe](mailto:rpinarreta@unf.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0003-0029-729X>  
Universidad Nacional de Frontera  
Sullana – Perú

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.4i7.30>

Artículo recibido 03 de febrero de 2024 / Arbitrado 28 de febrero de 2024 / Aceptado 29 de abril 2024 / Publicado 20 de julio de 2024

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión del pronóstico estratégico y el desarrollo organizacional en una unidad ejecutora de la Dirección Territorial de la Policía Nacional del Perú. Se trabajó un enfoque mixto, combinando un estudio de tipo aplicado con un diseño secuencial de métodos mixtos. La muestra estuvo conformada por 50 sujetos, que incluyó 37 policías en actividad y 13 civiles. Los principales destacan que el nivel de gestión del pronóstico estratégico es alto, con un 54%, mientras que el nivel de desarrollo organizacional es medio, con un 50%. Se concluye que el estudio desarrollado permitió mostrar que la gestión del pronóstico estratégico influye de manera directa y significativa en el desarrollo organizacional de la Unidad Ejecutora DIRTEPOL. A medida que mejora la gestión del pronóstico estratégico, se observa un aumento proporcional en el nivel de desarrollo organizacional, respaldado por los coeficientes estadísticos obtenidos.

**Palabras clave:** Planificación, gestión del pronóstico estratégico, desarrollo organizacional, unidad ejecutora, policial.

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between strategic forecast management and organizational development in an executing unit of the Territorial Directorate of the National Police of Peru. A mixed approach was used, combining an applied study with a sequential mixed methods design. The sample consisted of 50 subjects, including 37 active police officers and 13 civilians. The main findings highlight that the level of strategic forecast management is high, with 54%, while the level of organizational development is medium, with 50%. It is concluded that the study developed showed that strategic forecast management has a direct and significant influence on the organizational development of the DIRTEPOL Executing Unit. As strategic forecast management improves, a proportional increase in the level of organizational development is observed, supported by the statistical coefficients obtained.

**Keywords:** Planning, strategic forecast management, organizational development, executing unit, police.

## RESUMO

O objetivo do estudo foi determinar a relação entre a gestão do prognóstico estratégico e o desenvolvimento organizacional em uma unidade executora da Diretoria Territorial da Polícia Nacional do Peru. Foi utilizada uma abordagem mista, combinando um estudo aplicado com um desenho sequencial de métodos mistos. A amostra foi composta por 50 sujeitos, incluindo 37 policiais em atividade e 13 civis. Os principais destaques mostram que o nível de gestão do prognóstico estratégico é alto, com 54%, enquanto o nível de desenvolvimento organizacional é médio, com 50%. Concluiu-se que o estudo desenvolvido mostrou que a gestão do prognóstico estratégico tem influência direta e significativa no desenvolvimento organizacional da Unidade Executora DIRTEPOL. À medida que a gestão do prognóstico estratégico melhora, observa-se um aumento proporcional no nível de desenvolvimento organizacional, apoiado pelos coeficientes estatísticos obtidos.

**Palavras chave:** Planejamento, gestão de previsões estratégicas, desenvolvimento organizacional, unidade executora, polícia.

## INTRODUCCIÓN

En un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo, la capacidad de las organizaciones para anticipar y adaptarse a los cambios futuros se ha convertido en un factor clave para su éxito y supervivencia. En este contexto, la gestión de pronósticos desempeña un papel estratégico fundamental para las empresas. Estas organizaciones seleccionan y comparan diversos métodos de pronóstico para informar su toma de decisiones, ya que estos pronósticos proporcionan la base para su planificación y operaciones a mediano y largo plazo (Cadena, 2018).

Según Guédez y Guédez (2023), aseveran que en el caso específico de las unidades ejecutoras de la Policía, el pronóstico estratégico es fundamental para las fuerzas policiales, ya que deben estar preparadas para afrontar una amplia gama de desafíos y escenarios cambiantes. Los autores también destacan los enfoques, metodologías y mejores prácticas que permiten a estas instituciones anticipar tendencias, identificar oportunidades y riesgos, y alinear sus estrategias con las necesidades futuras.

Para Pérez et al. (2018), la formulación de pronósticos es un instrumento crucial que proporciona estimaciones cuantitativas o cualitativas basadas en datos históricos y actuales, con el fin de anticipar posibles eventos futuros. También destacan que los pronósticos son significativos para todos los niveles de una empresa, desde la evaluación de la demanda hasta la comparación con los datos reales. Además, los pronósticos sirven como guías para las estimaciones y apoyan la toma de decisiones en diferentes departamentos, permitiendo predecir la demanda futura y fundamentar decisiones para una adecuada distribución de inventarios, reduciendo así el riesgo de incumplimientos en los plazos de entrega y posibles reclamos de los clientes.

Al respecto, Wilson y Koerber (1992) hacen mención al estudio de los pronósticos como elementos en la toma de decisiones en las empresas tiene un amplio campo de oportunidades dentro de las organizaciones. Esto se debe a que los pronósticos ayudan a los tomadores de decisiones a realizar juicios más precisos acerca de los eventos futuros, lo que es fundamental para el éxito de cualquier empresa. Además, afirman que las matemáticas desempeñan un papel crucial en este proceso, ya que permiten analizar y procesar grandes cantidades de datos para generar pronósticos precisos y confiables.

Por su parte, Pindyck y Rubinfeld (2001), los pronósticos en las empresas son herramientas que proporcionan estimados cuantitativos o conjuntos de estimados acerca de la probabilidad de eventos futuros, basados en la información pasada y actual de interés. Los autores destacan que los pronósticos permiten predecir de manera sistemática en la toma de decisiones que involucran situaciones cotidianas en todas las áreas funcionales de las organizaciones. Sin embargo, si no se realizan correctamente, esto puede llevar a la mala utilización de los recursos, lo que pone en riesgo el éxito de la empresa.

En cuanto al Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2021), destaca la importancia de la calidad de la información para el éxito de los pronósticos a corto plazo en Perú. Además, las organizaciones están en constante evolución, con la capacidad de adaptar y cambiar sus modelos culturales relacionados con la formulación de pronósticos. Para agregar valor a la organización y poder influir positivamente en la toma de decisiones, es fundamental formular pronósticos de alta calidad que reflejen directamente en las utilidades de la empresa. Por otro lado, los datos estadísticos revelan que en un 87% de las organizaciones, la falta de compromiso laboral es un indicador de preocupación.

Por su parte, Berrendo et al. (2021) abordan la gestión del pronóstico estratégico y sostienen que es fundamental en el desarrollo organizacional de una unidad policial, permitiendo anticipar y prepararse para los desafíos y cambios futuros. También destacan la importancia de utilizar herramientas y técnicas de pronósticos para facilitar la toma de decisiones informadas, la asignación eficiente de recursos y la planificación estratégica a largo plazo. Además, mencionan una experiencia con los efectivos policiales de la Región Policial Sur en Arequipa, en la que encontraron una cultura organizacional endeble, caracterizada por tareas desarticuladas, prácticas desiguales de valores y fines institucionales que no están todos de acuerdo.

En este contexto, la autora subraya que en la Unidad Ejecutora Dirección Territorial Policial - DIRTEPOL Perú, donde se realizó el estudio, se encontró que la ausencia de herramientas de gestión administrativa provoca descontento y malestar entre el personal. Se identificaron

carencias en la planificación estratégica, una gestión administrativa ineficaz y una ineficiencia laboral que generan problemas administrativos y afectan negativamente el presupuesto asignado, el crecimiento organizacional y la toma de decisiones. Estas deficiencias están relacionadas con causas como la comunicación deficiente, la resistencia al cambio y un ambiente laboral desfavorable, lo que tiene un impacto negativo en las relaciones interpersonales entre los empleados de la institución policial.

El presente artículo tiene por objetivo determinar la influencia de la gestión del pronóstico estratégico en el desarrollo organizacional de una Unidad Ejecutora de la Dirección Territorial de la Policía Nacional del Perú, 2023.

## MÉTODO

La presente investigación se llevó a cabo bajo un enfoque metodológico mixto, combinando un estudio de tipo aplicado con un diseño de métodos mixtos de carácter secuencial. En este sentido, se aplicaron de manera integrada los métodos inductivo, deductivo e hipotético-deductivo a lo largo del proceso de investigación. El enfoque de métodos mixtos implicó la recolección, análisis e integración sistemática de datos tanto cuantitativos como cualitativos en una sola investigación. Esta estrategia permitió obtener una comprensión más completa y holística del fenómeno estudiado, al combinar las fortalezas de ambos enfoques metodológicos.

En cuanto a la población, el presente estudio se centró en los 82 colaboradores de la Unidad Ejecutora DIRTEPOL Perú, 2023, compuesta por personal policial (69), contrato administrativo de servicio (5) y locación de servicios (8). Los criterios de inclusión fueron definidos:

### a) Criterios de inclusión

Deseo de participar en el estudio

Ser parte de los colaboradores que trabajan en la Unidad Ejecutora DIRTEPOL

### b) Criterios de exclusión

No pertenecer a la Unidad Ejecutora DIRTEPOL

No desear participar en el proyecto

Padecer de alguna enfermedad que interfiera en el trabajo de investigación

### Muestra y Procedimiento

Como parte del proceso de recolección de datos, se implementó una fase piloto inicial con una muestra de 15 participantes seleccionados de manera voluntaria. El objetivo principal de esta etapa piloto fue evaluar las propiedades psicométricas de los instrumentos diseñados para medir las variables de Gestión del Pronóstico Estratégico y Desarrollo Organizacional. Además, se buscó obtener una estimación preliminar de la magnitud y dirección de la relación entre estas dos variables.

Los análisis de correlación realizados con los datos recolectados en el estudio piloto no revelaron una asociación significativa entre las variables de interés ( $r = -0.171$ ,  $p > 0.01$ ). Dado

que esta correlación observada en la muestra piloto fue muy baja, se consideró necesario ampliar el tamaño de la muestra para poder obtener estimaciones más precisas y confiables de la relación entre las variables en la población objetivo.

En base a estos resultados, se procedió a reclutar una muestra más amplia de participantes, invitando a voluntarios del total de la población. Este muestreo de voluntarios permitió contar con una muestra más representativa y robusta para evaluar la asociación entre la Gestión del Pronóstico Estratégico y el Desarrollo Organizacional en el contexto específico de estudio.

### **Participantes**

La muestra estuvo conformada por un total de 50 participantes, que incluyó 37 policías en actividad y 13 civiles. Esta composición diversa permitió recopilar información desde diferentes perspectivas y experiencias relacionadas con el fenómeno de estudio.

Para la recopilación de datos, se empleó una combinación de técnicas, incluyendo encuestas y entrevistas. Específicamente, se utilizaron dos cuestionarios tipo escala Likert y una guía de entrevista semiestructurada. Esta estrategia metodológica permitió recopilar datos precisos y detallados sobre las percepciones, actitudes y experiencias de los participantes en relación con las variables de interés, a saber, la Gestión del Pronóstico Estratégico y el Desarrollo Organizacional.

Para abordar el enfoque cualitativo de este estudio, se seleccionaron cinco colaboradores voluntarios de la misma muestra, incluyendo representantes de la oficina de administración, área de planificación, contabilidad, tesorería y abastecimiento. Antes de su selección, se evaluó su formación, experiencia en administración pública y antigüedad en la institución para garantizar que fueran adecuados para aplicar el instrumento de investigación. Los colaboradores seleccionados fueron:

Nombre 1: Administrador, con 5 años de experiencia en administración pública.

Nombre 2: Planificador, con 3 años de experiencia en planificación.

Nombre 3: Contador, con 2 años de experiencia en contabilidad.

Nombre 4: Tesorero, con 4 años de experiencia en tesorería.

Nombre 5: Abastecedor, con 1 año de experiencia en abastecimiento.

El instrumento de investigación utilizado fue el Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL), diseñado y validado por [autores] para evaluar la satisfacción de los empleados en instituciones públicas. El cuestionario consta de 20 preguntas en una escala Likert de 5 puntos. El instrumento fue aplicado de acuerdo con las instrucciones del fabricante y los resultados fueron analizados utilizando estadística descriptiva para calcular medias y desviaciones estándar.

La técnica utilizada para la presente investigación para ambas variables: gestión del pronóstico estratégico y desarrollo organizacional fue la encuesta, su objetivo es obtener información relativa a las peculiaridades sobresalientes de una población mediante el estudio de procesos de interpelación y registro de fundamentos.

Igualmente, la entrevista se realizó a profundidad cuyo rol estratégico radica en invitar a la conversación, en generar un espacio de intimidad y confianza. Esta técnica se basa en la idea de

que las personas entrevistadas son expertas en el tema debido a que la información que comparten es basada en sus propias experiencias e interpretaciones personales, lo que les otorga una autoridad natural en el tema.

Para el enfoque cuantitativo de la investigación, se utilizó un cuestionario compuesto por 18 ítems, divididos en tres dimensiones clave: horizonte de tiempo (7 ítems), medición del rendimiento (6 ítems) y toma de decisiones (5 ítems). En cuanto al desarrollo organizacional, se consideraron 20 ítems, agrupados en cuatro dimensiones importantes: compromiso organizacional (6 ítems), cultura organizacional (5 ítems), capacidad organizacional (4 ítems) y cambio organizacional (5 ítems). Este cuestionario fue revisado y validado por un panel de tres expertos en el área de estudio antes de su aplicación. El instrumento se aplicó a una muestra de cincuenta colaboradores, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple, de las áreas de administración, abastecimiento, contabilidad, tesorería y proyectos de inversión de la Unidad Ejecutora DIRTEPOL Perú, durante el año 2023.

Para el enfoque cualitativo, se diseñó una guía de entrevista a profundidad para explorar las percepciones y experiencias de los colaboradores sobre la gestión del pronóstico estratégico y el desarrollo organizacional. La guía de entrevista para la gestión del pronóstico estratégico consta de 10 ítems, que se dividen en tres dimensiones clave: horizonte de tiempo (3 ítems), medición del rendimiento (4 ítems) y toma de decisiones (3 ítems). En cuanto al desarrollo organizacional, la guía de entrevista incluye 10 ítems, distribuidos en cuatro indicadores importantes: compromiso organizacional (1 ítem), cultura organizacional (2 ítems), capacidad organizacional (3 ítems) y cambio organizacional (4 ítems). Esta guía de entrevista fue revisada y validada por un panel de tres expertos en el área de estudio antes de su aplicación. En lo relativo a la validez y confiabilidad de instrumentos se realizó a través de cinco especialistas, de acuerdo al modelo propuesto por Lawshe (1975).

Los datos recopilados fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS. Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron un valor de  $\alpha = 0.708$ , lo cual se considera un buen nivel de confiabilidad. Un valor de alfa superior a 0.7 se interpreta como un indicador de alta confiabilidad, lo que garantiza la precisión y fiabilidad de los datos recopilados.

## RESULTADOS

La gestión del pronóstico estratégico es fundamental para las organizaciones, ya que les permite anticipar y prepararse para posibles escenarios futuros. Esto se logra a través de la prospectiva estratégica, que facilita la toma de decisiones informadas y proactivas que pueden guiar el rumbo de la organización hacia el éxito a largo plazo.

La Tabla 1, presenta los resultados de la gestión del pronóstico estratégico y desarrollo organizacional. En cuanto a la variable gestión del pronóstico estratégico, el 54% de los encuestados lo ubicó en el nivel alto, seguido del nivel medio con un 36% y el nivel bajo con un 10%. Esto indica que la mayoría de los participantes perciben un alto nivel de gestión del pronóstico estratégico en sus entidades. Por otro lado, en la variable desarrollo organizacional, el nivel medio

obtuvo el mayor porcentaje, con un 50% de los encuestados. El nivel alto le sigue con un 46%, mientras que el nivel bajo representa solo al 4%.

Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados perciben un alto nivel de gestión del pronóstico estratégico en sus organizaciones, lo que indica que se están implementando prácticas efectivas para anticipar y prepararse para posibles escenarios futuros. Sin embargo, en cuanto al desarrollo organizacional, la mayoría de los colaboradores perciben un nivel medio, lo que podría indicar que aún hay margen de mejora en aspectos como la adaptación al cambio, la innovación y el crecimiento organizacional.

**Tabla 1.**

*Gestión del pronóstico estratégico y desarrollo organizacional.*

Niveles	Gestión del Pronóstico Estratégico		Desarrollo Organizacional	
	f	%	f	%
Alto	27	54	23	46
Medio	18	36	25	50
Bajo	5	10	2	4
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

La tabla 2, muestra los resultados por dimensiones de la variable gestión del pronóstico estratégico. En las dimensiones horizonte de tiempo, medición del rendimiento y toma de decisiones, el nivel alto se destaca con la mayor cantidad de encuestados, con un 48%, 58% y 56%, respectivamente. El nivel medio en todas las dimensiones se aprecia un 42% para horizonte de tiempo, 36% para medición del instrumento y 26% para la toma de decisiones. En el nivel bajo los resultados reflejan un 10% en horizonte de tiempo, 6% medición del rendimiento y 18% toma de decisiones.

**Tabla 2.**

*Gestión del pronóstico estratégico.*

Niveles	Horizonte de tiempo		Medición del rendimiento		Toma de decisiones	
	f	%	f	%	f	%
Alto	24	48	29	58	28	56
Medio	21	42	18	36	13	26
Bajo	5	10	3	6	9	18
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

La tabla 3, muestra los niveles de las dimensiones clave de la gestión del pronóstico estratégico. Los resultados muestran que predomina el nivel alto, con un 58% percibiendo un compromiso organizacional elevado, 60% observando una cultura organizacional alta, 44% apreciando una capacidad organizacional alta y 48% notando un cambio organizacional alto. El nivel medio es el segundo más frecuente, con porcentajes entre 28% y 42% en las diferentes dimensiones. Los niveles bajos representan una minoría, oscilando entre 12% y 14%. En general,

los resultados sugieren una percepción positiva de las dimensiones estratégicas clave en las empresas encuestadas.

**Tabla 3.**

*Niveles de las dimensiones clave de la gestión del pronóstico estratégico.*

Niveles	Compromiso organizacional		Cultura organizacional		Capacidad organizacional		Cambio organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	29	58	30	60	22	44	24	48
Medio	15	30	14	28	21	42	20	40
Bajo	6	12	6	12	7	14	6	12
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Los resultados de la tabla, 4 gestión del pronóstico estratégico y desarrollo organizacional, muestran una relación positiva y estadísticamente significativa entre estas dos variables. El coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=0.722$ ,  $p<0.01$ ) indica una asociación fuerte y directa, mientras que el coeficiente Tau-b de Kendall ( $\tau=0.546$ ) confirma una asociación moderada-fuerte. A nivel porcentual, el 74.1% de las organizaciones con alto desarrollo organizacional también presentan alta gestión del pronóstico estratégico, mientras que el 80% de las de bajo desarrollo tienen nivel medio de gestión estratégica. Estos resultados revelan una adecuada gestión del pronóstico estratégico, un factor clave para impulsar el desarrollo organizacional.

**Tabla 4.**

*Gestión del pronóstico estratégico y desarrollo organizacional.*

Desarrollo Organizacional	Gestión del pronóstico estratégico							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	20	74.1	2	11.1	1	20.0	2	4.0
Medio	7	25.9	14	77.8	4	80.0	25	50.0
Bajo	0	0.0	2	11.1	0	0.0	23	46.0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Rho de Spearman=0,722

$P<0,01$ ;

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,546

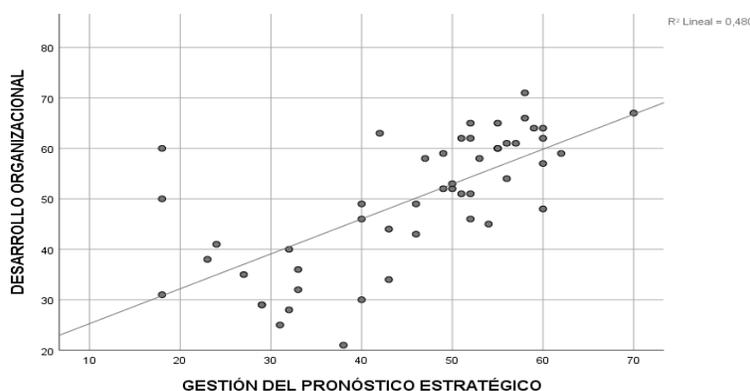
El diagrama de dispersión de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación entre las variables gestión del pronóstico estratégico y desarrollo organizacional, como se muestra en la figura 1, revela una relación funcional de regresión lineal. La ecuación de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es  $Y = 18,36 + 0,69x$ , con un coeficiente de determinación de  $R^2 = 0.480$ . Esto indica que el desarrollo organizacional explica en un 48% la gestión del pronóstico estratégico en la Unidad Ejecutora DIRTEPOL Perú, y el resto del porcentaje se explica por otros factores. La relación funcional entre las variables es lineal y positiva, lo que significa que a medida

que aumenta la gestión del pronóstico estratégico, también aumenta el desarrollo organizacional. Por cada punto que aumente la gestión del pronóstico estratégico, el desarrollo organizacional se incrementará en 0.69 puntos.

La ecuación de regresión lineal revela que el desarrollo organizacional se relaciona directamente con la gestión del pronóstico estratégico. La fórmula Desarrollo organizacional =  $18,36 + 0,69$  gestión del pronóstico estratégico indica que a medida que aumenta la gestión del pronóstico estratégico, también aumenta el desarrollo organizacional. Cada punto de aumento en la gestión del pronóstico estratégico se traduce en un incremento de 0.69 puntos en el desarrollo organizacional. Además, la correlación bivariada entre las variables muestra una relación positiva y significativa. El coeficiente de Rho de Spearman de 0,722 y el Tau B de Kendall de 0,546 indican que la gestión del pronóstico estratégico tiene un efecto directo y significativo en el desarrollo organizacional.

### Figura 1.

*Diagrama de dispersión de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables gestión del pronóstico estratégico y el desarrollo organizacional.*



$R^2=0,480$ ;  $y=18,36+0,69x$ ;  $y$ =Desarrollo organizacional  $x$ =Gestión del pronóstico estratégico.

La Tabla 5, muestra que el horizonte de tiempo y el desarrollo organizacional están estrechamente relacionados. Los resultados indican que cuando el horizonte de tiempo se encuentra en un nivel alto (24 casos, 100%), el desarrollo organizacional predomina en un nivel alto (18 casos, 75%), revelando que las organizaciones con una visión a largo plazo logran un mayor desarrollo. Por el contrario, cuando el horizonte de tiempo es medio (21 casos, 100%), el desarrollo organizacional también se ubica en un nivel medio (15 casos, 71.4%), indicando que una visión intermedia se relaciona con un desarrollo organizacional medio. Finalmente, cuando el horizonte de tiempo es bajo (5 casos, 100%), el desarrollo organizacional se encuentra en un nivel regular (4 casos, 80%), lo que revela que la falta de visión a largo plazo afecta negativamente el desarrollo organizacional.

**Tabla 5.**

*Colaboradores según su horizonte de tiempo y desarrollo organizacional.*

Desarrollo organizacional	Horizonte de tiempo						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	18	75.0	4	19.1	1	20.0	23	46.0
Medio	6	25.0	15	71.4	4	80.0	25	50.0
Bajo	0	0.0	2	9.5	0	0.0	2	4.0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100.0</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Rho de Spearman= 0,677

P< 0,01;

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,502.

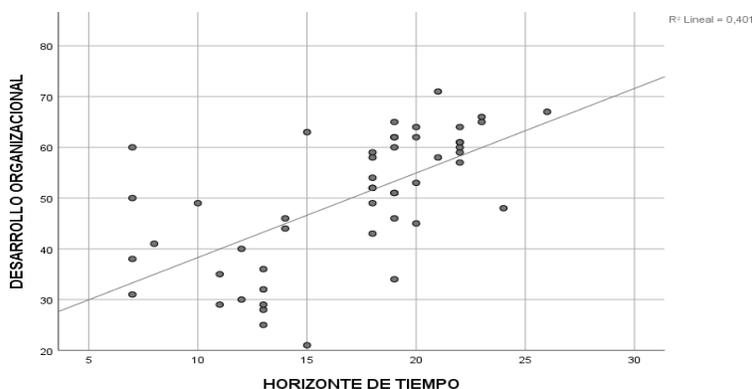
El diagrama de dispersión de la figura 2, muestra una relación funcional de regresión lineal entre la gestión del pronóstico estratégico concerniente al horizonte de tiempo y el desarrollo organizacional. La ecuación de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es  $Y = 21,63 + 1,67x$ , con un coeficiente de determinación de  $R^2 = 0.401$ . Esto indica que el desarrollo organizacional explica en un 40% la gestión del pronóstico estratégico relacionada con el horizonte de tiempo en la Unidad Ejecutora DIRTEPOL Perú, y el resto del porcentaje se explica por otros factores.

La relación funcional entre las variables es lineal y positiva, lo que significa que a medida que aumenta el horizonte de tiempo en la gestión del pronóstico estratégico, también aumenta el desarrollo organizacional. Por cada punto que aumente el horizonte de tiempo, el desarrollo organizacional se incrementará en 1.67 puntos. Esta relación revela que una mejor gestión del pronóstico estratégico con un horizonte de tiempo más amplio, se logra un mayor desarrollo organizacional.

En cuanto a la correlación bivariada entre ambas se encontró que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,6777 que es positiva media y un Tau B de Kendall es 0,502, con valor de significancia menor que 0.01, puesto que las variables no se distribuyen normalmente. Ante esta determinación se evidencia que la gestión del pronóstico estratégico concerniente al horizonte del tiempo influye directa y muy significativamente en el desarrollo organizacional de una Unidad Ejecutora DIRTEPOL Perú, 2023.

**Figura 2.**

*Diagrama de dispersión de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación del horizonte de tiempo y el desarrollo organizacional.*



$R^2=0,401$ ;  $y=21,63+1,67x$       $y=\text{Desarrollo organizacional}$   $x=\text{Horizonte de tiempo}$

La tabla 6, muestra la relación entre la dimensión medición del rendimiento y el desarrollo organizacional. Los resultados indican que cuando la medición del rendimiento se encuentra en un nivel alto (23 casos, 100%), el desarrollo organizacional predomina en un nivel alto (21 casos, 91.3%). Esto revela que cuando las organizaciones tienen una medición del rendimiento efectiva, se logra un mayor desarrollo organizacional. Por otro lado, cuando la medición del rendimiento se presenta en un nivel medio (18 casos, 100%), el desarrollo organizacional resalta en un nivel medio (15 casos, 83.3%). Esto indica que cuando se tienen una medición del rendimiento intermedia, el desarrollo organizacional también tiende a estar en un nivel medio. Finalmente, cuando la medición del rendimiento es baja (9 casos, 100%), el desarrollo organizacional se ubica en un nivel regular (8 casos, 88.9%).

**Tabla 7.**

*Medición de rendimiento y desarrollo organizacional.*

Desarrollo organizacional	Medición del rendimiento						Total	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	21	91.3	1	5.6	1	11.1	23	46.0
Medio	2	8.7	15	83.3	8	88.9	25	50.0
Bajo	0	0.0	2	11.1	0	0.0	2	4.0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Rho de Spearman= 0,699

$P < 0.01$ ;

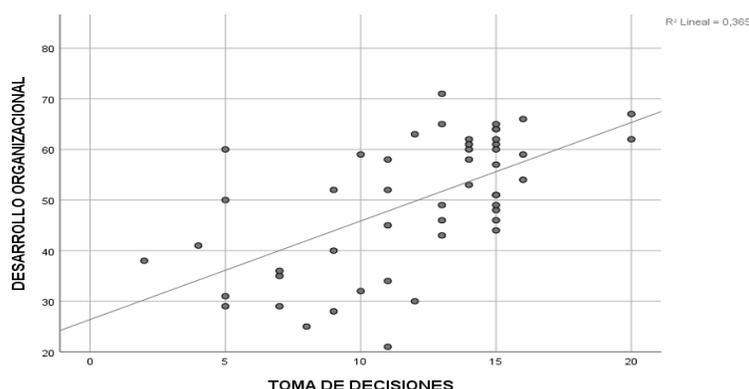
Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,570

El diagrama de dispersión de la figura 3, muestra una relación funcional de regresión lineal entre la gestión del pronóstico estratégico concerniente a la toma de decisiones y el desarrollo organizacional. La ecuación de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es  $Y = 26,39 + 1,95x$ , con un coeficiente de determinación de  $R^2 = 0.37$ . Esto indica que el desarrollo organizacional explica en un 37% la gestión del pronóstico estratégico relacionada con la toma de decisiones en la Unidad Ejecutora DIRTEPOL Perú, y el resto del porcentaje se explica por otros factores.

La relación funcional entre las variables es lineal y positiva, lo que significa que a medida que aumenta la gestión del pronóstico estratégico concerniente a la toma de decisiones, también aumenta el desarrollo organizacional. Por cada punto que aumente la gestión del pronóstico estratégico, el desarrollo organizacional se incrementará en 1.95 puntos. Esta relación revela que una mejor gestión del pronóstico estratégico con una toma de decisiones más efectiva se convierte en un mayor desarrollo organizacional.

**Figura 3.**

*Diagrama de dispersión de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de la toma de decisiones y el desarrollo organizacional.*



$R^2=0,365; \quad y=26,39+1,95x$   $y=$ Desarrollo organizacional  $x=$ Toma de decisiones

En la Tabla 8, se aprecia que cuando la toma de decisiones se encuentra en un nivel alto (28 casos, 100%), el desarrollo organizacional predomina en un nivel alto (19 casos, 67.9%). Esto revela que una toma de decisiones efectiva se traduce en un mayor desarrollo organizacional. Por otro lado, cuando la toma de decisiones se presenta en un nivel medio (13 casos, 100%), el desarrollo organizacional resalta en un nivel medio (8 casos, 61.5%), indicando que una toma de decisiones intermedia se relaciona con un desarrollo organizacional medio. Finalmente, cuando la toma de decisiones es baja (9 casos, 100%), el desarrollo organizacional se ubica en un nivel regular (8 casos, 88.9%), lo que implica que una deficiente toma de decisiones afecta negativamente el desarrollo organizacional.

**Tabla 8.**

*Toma de decisiones y desarrollo organizacional en una Unidad Ejecutora.*

Desarrollo organizacional	Toma de decisiones						Total	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	19	67.9	3	23.1	1	11.1	23	46.0
Medio	9	32.1	8	61.5	8	88.9	25	50.0
Bajo	0	0.00	2	15.4	0	0.00	2	4.0
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>	<b>13</b>	<b>100.0</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Rho de Spearman= 0,610                      P< 0.01;                      Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,459

En la tabla 9, se observa que cuándo la gestión del pronóstico estratégico está en el nivel alto (27, 100%) el compromiso organizacional prevalece en el nivel alto (24, 88.9%), luego cuando la gestión del pronóstico estratégico se presenta en el nivel medio (18, 100%) el compromiso organizacional resalta en el nivel medio (11, 61.1%) y cuando la gestión del pronóstico estratégico es baja (5, 100%), el compromiso organizacional se ubica en el nivel alto (3, 60%); lo que significa que a mejor gestión del pronóstico estratégico es mejor el compromiso organizacional.

Por otro lado, cuando la gestión del pronóstico estratégico se presenta en un nivel medio (18 casos, 100%), el compromiso organizacional resalta en un nivel medio (11 casos, 61.1%). Esto indica que cuando las organizaciones tienen una gestión del pronóstico estratégico intermedia, el compromiso organizacional también tiende a estar en un nivel medio. Finalmente, cuando la gestión del pronóstico estratégico es baja (5 casos, 100%), el compromiso organizacional se ubica en un nivel alto (3 casos, 60%).

**Tabla 9.**

*Gestión del pronóstico estratégico y compromiso organizacional.*

Compromiso organizacional	Gestión del pronóstico estratégico						Total	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Alto	24	88.9	2	11.1	3	60.0	29	58.0
Medio	3	11.1	11	61.1	1	20.0	15	30.0
Bajo	0	0.00	5	27.8	1	20.0	6	12.0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Rho de Spearman= 0,677                      P< 0,01;                      Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,563

La tabla 10, muestra la relación entre la gestión del pronóstico estratégico y la cultura organizacional. Los resultados indican que cuando la gestión del pronóstico estratégico se encuentra en un nivel alto (27 casos, 100%), la cultura organizacional predomina en un nivel alto (21 casos, 77.8%). Esto revela que cuando las organizaciones tienen una gestión del pronóstico estratégico efectiva, se alcanza una cultura organizacional más fuerte y positiva. Por otro lado, cuando la gestión del pronóstico estratégico se presenta en un nivel medio (18 casos, 100%), la cultura organizacional resalta en un nivel medio (7 casos, 38.9%). Esto indica que cuando las organizaciones tienen una gestión del pronóstico estratégico intermedia, la cultura organizacional también tiende a estar en un nivel medio. Finalmente, cuando la gestión del pronóstico estratégico es baja (5 casos, 100%), la cultura organizacional se ubica en un nivel alto (3 casos, 60%).

Finalmente, cuando la gestión del pronóstico estratégico es baja (5 casos, 100%), la cultura organizacional se ubica en un nivel alto (3 casos, 60%). Esto indica que cuando las organizaciones no tienen una gestión del pronóstico estratégico efectiva, la cultura organizacional también se ve afectada.

**Tabla 10.**

*Relación entre la Gestión del Pronóstico Estratégico y la Cultura Organizacional en la Unidad Ejecutora DIRTEPOL, Perú, 2023.*

Cultura organizacional	Gestión del pronóstico estratégico							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	21	77.8	6	33.3	3	60.0	30	60.0
Medio	6	22.2	7	38.9	1	20.0	14	28.0
Bajo	0	0.00	5	27.8	1	20.0	6	12.0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Rho de Spearman= 0,551

P&lt; 0,01;

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,364

La Tabla 11, muestra una relación positiva entre la gestión del pronóstico estratégico y la capacidad organizacional en la Unidad Ejecutora DIRTEPOL. Cuando la gestión del pronóstico estratégico es alta, predomina también una alta capacidad organizacional (66.7%), lo que indica que una gestión efectiva se convierte en mayor capacidad. Por el contrario, niveles medios o bajos de gestión del pronóstico estratégico se asocian con capacidad organizacional media (55.6%) o baja (40%). El análisis de correlación confirma una relación positiva y significativa, con coeficientes de Rho de Spearman de 0,633 y Tau-b de Kendall de 0,510 ( $p < 0.01$ ).

Finalmente, cuando la gestión del pronóstico estratégico es baja (5 casos, 100%), la capacidad organizacional se ubica en un nivel bajo (2 casos, 40%). Esto indica que cuando las organizaciones no tienen una gestión del pronóstico estratégico efectiva, la capacidad organizacional también se ve afectada.

**Tabla 11.**

*Gestión del pronóstico estratégico y capacidad organizacional.*

Capacidad organizacional	Gestión del pronóstico estratégico							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	18	66.7	3	16.7	1	20.0	22	44.0
Medio	9	33.3	10	55.6	2	40.0	21	42.0
Bajo	0	0.00	5	27.8	2	40.0	7	14.0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Rho de Spearman= 0,633

P&lt;0.01;

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,510

En la tabla 12, se muestra que cuando la gestión del pronóstico estratégico es alta, el 74.1% de los casos presenta también un alto nivel de cambio organizacional en la Unidad Ejecutora DIRTEPOL. Esto revela que una gestión efectiva del pronóstico estratégico facilita y promueve un mayor cambio y adaptación organizacional. Por el contrario, cuando la gestión del pronóstico estratégico es media, el 50% de los casos muestra un nivel medio de cambio organizacional, y

cuando es baja, el 80% presenta un nivel medio de cambio. El análisis de correlación confirma una relación positiva y significativa entre las variables, con coeficientes de Rho de Spearman de 0,740 y Tau-b de Kendall de 0,554 ( $p < 0.01$ ).

**Tabla 12.**

*Pronóstico estratégico y cambio organizacional.*

Cambio organizacional	Gestión del pronóstico estratégico						Total	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	20	74.1	4	22.2	0	0.0	24	48.0
Medio	7	25.9	9	50.0	4	80.0	20	40.0
Bajo	0	0.0	5	27.8	1	20.0	6	12.0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>5</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Rho de Spearman= 0,740

$P < 0.01$ ;

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,554

## DISCUSIÓN

Los resultados de la gestión del pronóstico estratégico y desarrollo organizacional, coinciden con los expuestos por Cadena (2018), al afirmar que los pronósticos deben ser creíbles, flexibles y eficientes para que las empresas puedan optimizar sus actividades diarias y satisfacer la demanda de sus clientes potenciales. También revelan que es un aspecto crucial en la estrategia empresarial, ya que permite a las empresas seleccionar métodos o combinaciones de estos para su análisis y aplicación en la toma de decisiones. Al enfatizar la importancia de esta gestión, las organizaciones pueden mejorar su capacidad predictiva, anticipar tendencias y eventos futuros, y tomar decisiones informadas que impulsen su competitividad y éxito en un entorno empresarial dinámico y cambiante.

Por otro lado, Guzmán (2019) respalda la importancia de los pronósticos como herramienta clave a lo largo del ciclo de distribución de bienes. También establece que los pronósticos son una técnica e instrumento esencial para la planificación, ya que permiten a las empresas anticipar y prepararse para los cambios en el mercado y en la demanda.

Por su parte, Lapide (2014), asevera los pronósticos deben ser creíbles, imparciales y actualizados para que el proceso de pronóstico de ventas sea exitoso y sostenible a largo plazo. Para lograr esto, la empresa debe considerar doce factores clave que influyen la precisión de los pronósticos, incluyendo la calidad de los datos, la complejidad del modelo, la experiencia del equipo de pronóstico, la variabilidad de los datos históricos, la tendencia de la demanda, la estacionalidad, la influencia de eventos externos, la calidad de los indicadores de rendimiento, la capacidad de adaptación del modelo, la transparencia de los resultados, la capacidad de comunicación de los resultados y la capacidad de ajuste de los resultados.

Cadena (2018), destaca la importancia de la medición del rendimiento como un aspecto fundamental para mejorar los pronósticos estratégicos. Según este autor, la medición del

rendimiento es esencial para evaluar y ajustar las políticas y prácticas institucionales de manera efectiva. También, Izquierdo et al. (2020) proporcionan evidencia de que las técnicas de pronóstico en series temporales son esenciales para analizar un conjunto de datos de variables a lo largo del tiempo. Estas técnicas permiten seleccionar el modelo que mejor describe el comportamiento cíclico u oscilaciones, periódicas o no, de los datos. Su propósito principal es realizar pronósticos confiables que ayuden a las organizaciones a tomar decisiones eficaces y eficientes.

Se concuerda con Padilla (2019), en la que hace referencia a la implementación de estrategias para controlar y evaluar en el tiempo es fundamental para mejorar la eficiencia de la empresa. Esta estrategia tiene una fuerte relación con la gestión empresarial, lo que se refleja en un coeficiente de correlación de Spearman positiva alta ( $Rho=0.729$ ). También asevera que las estrategias de control y evaluación permiten a las organizaciones hacer un seguimiento constante de sus operaciones, identificar áreas de mejora y tomar decisiones más informadas.

Según los hallazgos de Díaz (2019), en relación al compromiso, cultura, capacidad y cambio organizacional, el autor en su estudio destaca como elementos significativos la implementación de un programa de desarrollo organizacional, en una institución pública. En su investigación afirma haber mejorado la prestación del servicio, también hace mención a cambios favorables en las categorías cultura, estructura y de los procedimientos de labor de la organización.

Berrendo et al. (2021), hacen mención a una investigación reciente sobre el tema de la cultura organizacional y su influencia en la calidad de servicios en el contexto de los efectivos policiales de la región de Arequipa. Los resultados de este estudio revelan que los efectivos policiales de la región de Arequipa presentan una cultura organizacional débil, caracterizada por la falta de coherencia en las tareas, la diversidad de valores y fines institucionales que no están todos de acuerdo.

Se concuerda, con Sánchez et al. (2023) al afirman que las empresas deben equilibrar hábilmente el tiempo a corto y largo plazo, midiendo su rendimiento para tomar decisiones estratégicas que permitan impulsar un crecimiento sostenible. Asimismo, los autores resaltan la importancia crucial que tiene la toma de decisiones en el ámbito organizacional. Según ellos, este proceso permite mejorar la gestión administrativa de las empresas y brindar soluciones a los problemas que puedan presentarse.

Por otro lado, Zamora (2018) hacen mención a la ejecución de procesos de desarrollo organizacional a través de un modelo permite a las organizaciones adquirir herramientas y dirigir acciones en consonancia con sus objetivos específicos. Además, enfatiza que es fundamental reconocer que no existe un plan único de desarrollo organizacional, ya que se trata de un proceso dinámico que se adapta a la naturaleza y necesidades únicas de cada organización. En este sentido, al fortalecer este enfoque adaptativo, las organizaciones pueden desarrollar estrategias efectivas para mejorar su eficiencia y productividad, y así, alcanzar sus metas de manera más eficaz.

Por su parte, Terpstra (2020) destaca que la reforma policial debe ser entendida como un proceso de cambio institucional que va más allá de las estructuras organizativas. La perspectiva

institucional enfatiza la importancia de los aspectos sociales y culturales, como valores, creencias y hábitos, en el proceso de cambio. Además, afirma que los dilemas institucionales son importantes no solo como impulsores del cambio organizacional, sino también para comprender por qué los procesos de reforma a menudo se enfrentan a la inercia, la resistencia y la demora.

Monrreal (2009), afirma que las organizaciones son lugares que cuentan con recursos humanos, logísticos y financieros que pueden ser transformados y desarrollados a través de un proceso particular y activo. Es decir, estos recursos inicialmente invariables se convierten en capacidades organizacionales a través de un proceso de gestión y desarrollo. También enfatiza que las organizaciones no deben ver a sus recursos como elementos estáticos, sino como elementos dinámicos que pueden ser potenciados y transformados en capacidades distintivas. Esto implica que las empresas deben adoptar un enfoque proactivo de gestión de sus recursos, con el objetivo de desarrollar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

Según el estudio de Zavaleta (2021), encontró que las percepciones de las instruidas en la Escuela de Policía San Bartolo (EPSB) sobre la estructura organizacional y sus componentes son significativamente diferentes en diferentes fases. La percepción general es que el 95,9% de las instruidas se encuentran en un nivel moderado y valioso en el diseño organizacional. Además, se observó que el 89,1%, 97,5% y 93,3% de las instruidas tienen una percepción moderada y alta en las categorías de formalización, profesionalismo y cultura, respectivamente. Sin embargo, se encontró que el 58,3%, 32,5% y 24,2% de las instruidas tienen una percepción baja en las categorías de tecnología, entorno, metas y estrategias, respectivamente.

Pérez et al. (2016), muestran evidencia de buenos resultados en la utilización del pronóstico estratégico y cambio organizacional, afirman que se convierte en un elemento fundamental en el proceso de cambio organizacional, permitiendo a las empresas anticipar y prepararse para los cambios futuros que pueden afectar su viabilidad y competitividad. Al integrar la gestión de pronósticos en su estrategia, las organizaciones pueden identificar oportunidades y amenazas, ajustar su enfoque y adaptarse a los cambios del mercado, lo que les permite mantenerse innovadoras y competitivas en un entorno dinámico y en constante evolución. De esta manera, el pronóstico estratégico se convierte en un instrumento clave para el éxito en el cambio organizacional, permitiendo a las empresas tomar decisiones informadas y mantenerse a la vanguardia en su sector.

Según los hallazgos de Gómez (2021), el cambio organizacional acelerado genera impactos significativos, pero la mayoría de las empresas están preparadas para enfrentarlo y obtener resultados beneficiosos. Al adaptarse proactivamente, las empresas pueden mejorar su eficiencia, innovar y mantenerse competitivas, logrando objetivos cada vez más ambiciosos

Por otra parte, León y Pomar (2022), describen una experiencia relevante con agentes de la seguridad privada destaca la importancia de los procesos de cambio en la organización debido a factores del entorno externos e internos. Los resultados muestran que la factibilidad y toma de decisiones fueron clave para el éxito del cambio. Además, se comprobó que el involucramiento y

la participación constante de los miembros de la organización, así como la intención y la percepción, fueron fundamentales para que el cambio fuera exitoso.

## CONCLUSIONES

La gestión del pronóstico estratégico influye directa y significativamente en el desarrollo organizacional de la Unidad Ejecutora DIRTEPOL, se muestra que a medida que la gestión del pronóstico estratégico mejora, el desarrollo organizacional también experimenta un aumento proporcional, respaldado por el coeficiente de Rho de Spearman = 0.583 y la prueba Tau-b de Kendall = 0,592, con nivel de significancia  $p < 1\%$ .

El estudio realizado corrobora que el nivel de desarrollo organizacional en la Unidad Ejecutora DIRTEPOL Perú se encuentra en un nivel alto según el 46% de los colaboradores encuestados, y en un nivel medio según el 50%. Los hallazgos demuestran que el factor humano ha sido fundamental para impulsar un cambio progresivo dentro de la unidad policial.

La gestión del pronóstico estratégico relacionada al horizonte de tiempo tiene un impacto directo y significativo en el desarrollo organizacional de la Unidad Ejecutora DIRTEPOL, el análisis estadístico revela una relación lineal creciente y positiva entre las variables, con un coeficiente de determinación  $R^2$  de 0.40, lo que expresa que el 40% de la variabilidad en el desarrollo organizacional se explica por la gestión del pronóstico estratégico relacionada al horizonte de tiempo, mientras que el resto se atribuye a otros factores.

## REFERENCIAS

- Berrendo, V., Gamarra, M., Guillén, J. y Bellido, R. (2021). Cultura Organizacional y su influencia en la Calidad de Servicios. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 25(110), 5-13. [doi:10.47460/uct.v25i110.470](https://doi.org/10.47460/uct.v25i110.470)
- Cadena, J. B. (2018). La gestión de pronóstico en las decisiones empresariales: un análisis empírico. *Revista Espacios*, 39, (13). <https://w.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p01.pdf>
- CEPLAN (2021). Métodos Cuantitativos para pronóstico y proyección de series de tiempo. Dirección Nacional de Prospectiva y estudios Estratégicos. <https://www.gob.pe/institucion/ceplan/informes-publicaciones/2251785-metodos-cuantitativos-de-pronostico-y-proyeccion-de-series-de-tiempo>
- Díaz, M. (2019). Estudio preliminar sobre desarrollo organizacional y cambio planeado en una organización del sector de los servicios. *Revista Universidad de la Habana*, (288), 245-260. [https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0253-92762019000200245&Ing=es&tIng=es](https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000200245&Ing=es&tIng=es).
- Gómez, P. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *Revista Academo (Asunción)*, 8 (2), 109-118. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.10>

- Guédez, G. y Guédez, J. (2023). Plan estratégico gerencial para el mejoramiento del desempeño organizacional de la policía municipal. *Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones* 7, (14), <http://regyo.bc.uc.edu.ve/v7n14/art01.pdf>
- Izquierdo, M., Solano, M. y Tapia, C. (2020). Modelo de pronóstico de la exportación minera en el Perú, 2020. *Revista de Investigación Estadística*, 4 (1), 66-76. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/REDIES/article/view/4419>
- Lapide, L. (2014). Planning and Forecasting Work Hand in Hand. *Journal of Business Forecasting*, 33 (1), 12-14. <https://www.proquest.com/openview/52974d9f0d6122881052b58348eccc7d/>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575. <https://parsmodir.com/wp-content/uploads/2015/03/lawshe.pdf>
- León y Pomar (2022). El proceso de cambio en las organizaciones y su efecto. El caso de una Organización de Seguridad Privada. *Revista Administración y Organizaciones*, 25, (49). <http://dx.doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2022v25n49/Leon>
- Monreal, J. (2009). La gestión de las empresas familiares: Un análisis integral. Edit. Civita, Madrid.
- Padilla, E. (2019). Planeamiento estratégico y gestión empresarial en una consultora de servicios de tecnologías de la información (Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo, Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36189>
- Pérez, L., Vilariño, C., y Ronda, G. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. *Revista Ingeniería Industrial*, 37(3), 286-294. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v37n3/rii070316.pdf>
- Pérez, A., Cruz de los Ángeles, J., Guatemala, A., y Juárez, V. (2018). Importancia de los pronósticos en la toma de decisiones en las MIPYMES. *Revista GEON*, 5, (1), 97-114. <https://doi.org/10.22579/23463910.17>
- Pindyck, R. S., y Rubinfeld, D. L. (2001). *Econometría: Modelos y pronósticos* (4a ed.). McGraw-Hill.
- Sánchez, P., Hurtado, A., Valverde, O., y Mucha, H. (2023). Toma de decisiones organizacionales en el contexto de la pandemia. *Revista Horizontes*, 7 (27). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.509>
- Terpstra, J. (2020). Reforma policial como cambio institucional: Símbolos y dilemas. *Revista Internacional del Derecho, Crimen y Justicia*. 60, <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2019.100359>
- Wilson, J., y Koerber, D. (1992). Combining Subjective and Objective Forecasts Improves Results. *Journal of Business Forecasting*, 11 (3), 12-16. <https://www.proquest.com/docview/226924873?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Zamora (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Revista Extremeña de Ciencias Sociales*, 10, <https://www.docsity.com/es/el-desarrollo-organizacional/7909275/>

Zavaleta, E. (2021). Diseño organizacional de la escuela de policía-San Bartolo-Perú. *RevistaComuni@cción*, 12 (4), 322-331. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.4.575>