

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Planeamiento Estratégico y el Desempeño Laboral de los
Trabajadores de la Empresa D'Armies, Tarma - 2021**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autor : Bach. Marilyn Yanina Yache Estrella

Asesor : Mg. Walter Ruben Santana Camargo

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.

Fecha de Inicio y
Culminación : 20.10.2022 – 19.10.2023

Huancayo – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
D'ARMIES, TARMA – 2021**

PRESENTADA POR:

Bach. Marilyn Yanina Yache Estrella

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

DECANO : DR. AGUEDO ALVINO BEJAR MORMONTOY

**PRIMER
MIEMBRO : MG. RODRIGUEZ ROJAS NEIL ALVIN**

**SEGUNDO
MIEMBRO : MG. GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL**

**TERCER
MIEMBRO : DR. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS**

Huancayo, 01 de febrero del 2024.

**PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
D'ARMIES, TARMA - 2021**

ASESOR

MG. WALTER RUBEN SANTANA CAMARGO

DEDICATORIA

A mi madre, por su apoyo incondicional en este camino profesional, su resiliencia y disciplina modelo a seguir como profesional y mujer. A mi padre quien me motivo a salir adelante con sus consejos, mis hermanos que son sinónimo de gratitud y respeto y en especial a mi hija Camila por todo lo que vivimos juntas para lograr nuestros objetivos, gracias hija.

Marilyn.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi universidad por haberme permitido formarme y a todos quienes participaron en ese proceso. A los que con esfuerzo propio se abren camino en la administración y valen lo que son: al Ing. Cajan Gil por darme coraje de seguir mis objetivos, al Lic. Ciro Liberto por la idea y las valiosas recomendaciones. Al Mg. Walter Rubén Santana Camargo, asesor del presente trabajo, por su disposición para sacar adelante esta investigación.

Marilyn.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0136 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. YACHE ESTRELLA MARILYN YANINA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MG. SANTANA CAMARGO WALTER RUBEN**

Fue analizado con fecha **21/11/2023**; con **80 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

| |
|---|
| |
| X |
| X |
| |

El documento presenta un porcentaje de similitud de **21** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 21 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| CONFORMACIÓN DEL JURADO | 2 |
| ASESOR..... | 4 |
| DEDICATORIA..... | 5 |
| AGRADECIMIENTO | 6 |
| ÍNDICE..... | 8 |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | 11 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 12 |
| RESUMEN | 13 |
| ABSTRACT | 14 |
| INTRODUCCIÓN..... | 15 |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 17 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática..... | 17 |
| 1.2. Delimitación del problema..... | 17 |
| 1.3. Formulación del problema | 18 |
| 1.3.1. Problema general | 18 |
| 1.3.2. Problemas específicos..... | 18 |
| 1.4. Justificación | 18 |
| 1.4.1. Social | 18 |
| 1.4.2. Teórica..... | 19 |
| 1.4.3. Metodológica..... | 19 |
| 1.5. Objetivos..... | 19 |

| | |
|---|----|
| 1.5.1. Objetivo general | 19 |
| 1.5.2. Objetivos específicos | 20 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... | 21 |
| 2.1. Antecedentes | 21 |
| 2.2. Bases teóricas o científicas | 25 |
| 2.2.1. Sobre la variable planificación estratégica | 25 |
| 2.2.2. Sobre las dimensiones de la planificación estratégica..... | 28 |
| 2.2.3. Sobre la variable desempeño laboral | 29 |
| 2.2.4. Sobre las dimensiones del desempeño laboral | 38 |
| 2.3. Marco conceptual..... | 39 |
| CAPÍTULO III: HIPÓTESIS | 41 |
| 3.1. Hipótesis general..... | 41 |
| 3.2. Hipótesis específicas..... | 41 |
| 3.3. Variables | 41 |
| CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA | 43 |
| 4.1. Método de investigación | 43 |
| 4.2. Tipo de investigación..... | 43 |
| 4.3. Nivel de investigación | 43 |
| 4.4. Diseño de investigación | 43 |
| 4.5. Población y muestra..... | 44 |
| 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 44 |
| 4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 45 |

| | |
|--|----|
| 4.8. Aspectos éticos de la investigación..... | 47 |
| CAPÍTULO V: RESULTADOS | 48 |
| 5.1. Descripción de resultados | 48 |
| 5.2. Contraste de hipótesis | 57 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 61 |
| CONCLUSIONES..... | 65 |
| RECOMENDACIONES | 66 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 67 |
| ANEXOS..... | 73 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | 73 |
| Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables..... | 74 |
| Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento..... | 75 |
| Anexo 4. Instrumento de investigación | 77 |
| Anexo 5. Consentimiento informado | 79 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Tabla de interpretación del valor de coeficiente de correlación..... | 45 |
| Tabla 2. Resultados de la prueba de confiabilidad | 46 |
| Tabla 3. Baremo de interpretación de alfa de Cronbach | 46 |
| Tabla 4. Tabla de frecuencia para la variable planeamiento estratégico | 48 |
| Tabla 5. Tabla de frecuencia para la dimensión social..... | 49 |
| Tabla 6. Tabla de frecuencia para la dimensión científica y tecnológicas | 50 |
| Tabla 7. Tabla de frecuencia para la dimensión política | 51 |
| Tabla 8. Tabla de frecuencia para la dimensión cultura | 51 |
| Tabla 9. Tabla de frecuencia para la dimensión economía..... | 52 |
| Tabla 10. Tabla de frecuencia para la variable desempeño laboral..... | 53 |
| Tabla 11. Tabla de frecuencia para la dimensión productividad..... | 54 |
| Tabla 12. Tabla de frecuencia para la dimensión eficiencia..... | 55 |
| Tabla 13. Tabla de frecuencia para la dimensión eficacia..... | 56 |
| Tabla 14. Prueba de correlación para la hipótesis general | 58 |
| Tabla 15. Prueba de correlación para la primera hipótesis específica..... | 59 |
| Tabla 16. Prueba de correlación para la segunda hipótesis específica | 59 |
| Tabla 17. Prueba de correlación para la tercera hipótesis específica | 60 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Esquema de investigación correlacional | 44 |
| Figura 2. Resultados gráficos para la variable planeamiento estratégico..... | 48 |
| Figura 3. Resultados gráficos para la dimensión social..... | 49 |
| Figura 4. Resultados gráficos para la científica y tecnológicas..... | 50 |
| Figura 5. Resultados gráficos para la dimensión política..... | 51 |
| Figura 6. Resultados gráficos para la dimensión cultura..... | 52 |
| Figura 7. Resultados gráficos para la dimensión economía | 52 |
| Figura 8. Resultados gráficos para la variable desempeño laboral..... | 53 |
| Figura 9. Resultados gráficos para la dimensión productividad..... | 54 |
| Figura 10. Resultados gráficos para la dimensión eficiencia | 55 |
| Figura 11. Resultados gráficos para la dimensión eficacia | 56 |

RESUMEN

El problema de investigación fue: ¿Qué relación existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021?, el fin del estudio fue: “Establecer la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA – 2021”. Metodológicamente, el método científico se percibía como un enfoque integral y, específicamente, como el método deductivo hipotético. Sirvió como una herramienta correlacional fundamental con un diseño no experimental, transversal. La muestra consistió en una cohorte de 12 personas que trabajan, representativos de toda la población. Se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. Finalmente, los datos recopilados se analizaron mediante estadísticas descriptivas e inferenciales. Los hallazgos indican una asociación significativa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral (sig. $p = 0,001 < 0,05$), que se caracteriza por una correlación positiva sólida ($r = 0,762$). Mediante la implementación de técnicas adecuadas de planificación estratégica y la adopción de una perspectiva prospectiva, se espera que el desempeño de los trabajadores mejore en función de los objetivos y metas predefinidos.

Palabras clave: planeamiento, desempeño, productividad, factores

ABSTRACT

The research problem was: What is the relationship between STRATEGIC planning and the work performance of the workers of the company D'Armies, Tarma - 2021?, the purpose of the study was: To establish the relationship that exists between the STRATEGIC planning and the work performance of the workers of the company D'Armies, Tarma - 2021. Methodologically, the scientific method was perceived as a comprehensive approach and, specifically, as the hypothetical deductive method. It served as a fundamental correlational tool with a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of a group of 12 working people, representative of the entire population. The survey technique was used, using a questionnaire as an instrument. Finally, the collected data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The findings indicate a significant association between strategic planning and job performance (sig. $p = 0.001 < 0.05$), which is characterized by a strong positive correlation ($r = 0.762$). By implementing proper strategic planning techniques and adopting a forward-looking perspective, workers' performance is expected to improve based on predefined objectives and goals.

Keywords: planning, performance, productivity, factors

INTRODUCCIÓN

Esta tesis profundiza en el tema del examen del compromiso organizacional y el desempeño laboral, centrándose en el desafío de comprender la interacción entre las variables, que se aborda como un problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021?, la investigación se llevó a cabo sobre un tema de análisis en particular, con el fin de “determinar la correlación que se da entre la PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA – 2021”. El enfoque elegido, además, se alinea con el método deductivo científico e hipotético, que es de naturaleza fundamental y a nivel correlacional. Adopta un diseño no experimental y transversal. La población y la muestra del estudio están compuestas por 12 trabajadores, siendo la encuesta la técnica principal y el cuestionario el instrumento. Las técnicas de procesamiento empleadas abarcarán tanto la estadística descriptiva como la inferencial.

En consecuencia, el estudio actual se llevó a cabo en los siguientes capítulos:

En el capítulo introductorio, se formuló el tema, acompañado de objetivo general y objetivos específicos, la justificación y las limitaciones.

En el capítulo segundo, se llevó a cabo el desarrollo del marco teórico.

En el capítulo tercero, los investigadores ejecutaron el estudio de investigación y formularon las hipótesis del estudio.

El capítulo cuarto, el estudio examinó el método de investigación, junto con la población y la muestra, así como la técnica y el instrumento de investigación.

El capítulo quinto, los resultados obtenidos se indican claramente, junto con su análisis y elucidación.

Concluir con las deliberaciones finales, las citas académicas y los materiales complementarios.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente las organizaciones se desenvuelven dentro de un proceso de globalización y una dinámica económica que no permite que sus procesos operativos estén expuestos a riesgos y peligros respecto del logro de sus objetivos y alcances de sus metas. Una estrategia para dinamizar los procesos operativos de una empresa es la estructuración de un plan estratégico, que tiene en cuenta la consideración de los objetivos, la misión, la visión, las metas y los plazos programados que están interconectados en forma directa con el cumplimiento de las acciones y tareas, lo cual implica el reflejo de un nivel de cultura organizacional que a su vez se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Con respecto al desempeño laboral, debe considerarse las siguientes categorías tales como eficiencia, eficacia, uso efectivo del tiempo, rendimiento, productividad, y satisfacción del cliente.

En tal sentido, este proyecto de investigación intenta proponer la elaboración de un plan estratégico que sirva de herramienta valiosa, importante y significativa para impulsar a la empresa D'Armies, Tarma - 2021, a su desarrollo sostenible dentro del mercado objetivo de esta provincia y considerando también el rol de sus competidores, el desempeño laboral de sus colaboradores y su propia cultura organizacional.

1.2. Delimitación del problema

El estudio se delimito espacialmente en la empresa D'Armies, Tarma - 2021.

El estudio se delimitó al año 2022 y abarcó el período comprendido entre el mes de mayo y el mes de agosto.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y LA EFICACIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

En el ámbito social, el estudio está justificado porque beneficiará a la comunidad desde el momento en que significa un aporte académico al conocimiento científico y permitirá evaluar la relación entre el desempeño laboral y el diseño de un plan estratégico dirigido a optimizar la gestión de esta empresa, pero con responsabilidad social, además de que permitirá brindar un servicio adecuado a los usuarios y clientes de esta empresa.

1.4.2. Teórica

El estudio sirvió como un referente académico de la aplicación de un plan estratégico dirigido a conocer y descubrir la problemática de esta empresa y mejorar sus niveles de gestión, lo que corresponde al desempeño laboral de los colaboradores de esta empresa, de manera que servirán para mejorar los procesos operativos de esta organización.

1.4.3. Metodológica

El estudio se justificó en la medida en que se aplicarán instrumentos especialmente diseñados para la recopilación de información teniendo en cuenta en primer lugar, los principios de la investigación metodológica. De manera similar, se empleó el método científico como método general y como métodos particulares, los métodos deductivo, inductivo y estadístico, para explicar y describir la problemática de manera rigurosa y objetiva.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Establecer la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.
2. Establecer la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.
3. Establecer la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y LA EFICACIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Gómez (2020), presentó un artículo de investigación titulado “*La planeación estratégica como herramienta para incrementar la productividad y sostenibilidad de las empresas. caso: dos grandes empresas del sector de servicios de aseo y mantenimiento de instalaciones en Bogotá*”, con el fin de evaluar las bondades de implementación de la planificación estratégica puede desempeñar un papel crucial para reforzar la sostenibilidad de las organizaciones comprometidas con ofrecer servicios de limpieza y mantenimiento en esta ciudad. La investigación corresponde a un estudio de caso, con nivel básico y diseño descriptivo. La muestra estuvo conformada por 10 universidades de esta ciudad en las cuales se analizó el desempeño profesional e institucional, se explican los modelos de gestión de otras empresas en lo que corresponde a sus procesos de diseño implementación y gestión, así como su desempeño financiero. Se concluye que el planeamiento estratégico es una herramienta fundamental para mejorar la gestión de las empresas y organizaciones involucradas en el sector educación e industriales.

Nacionales

Chilon (2018), elaboró un estudio titulado “*Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín, Lima*”, para “determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional de las

oficinas de Operaciones de Salud del Departamento de Salud Regional de San Martín”, es imperativo realizar una investigación exhaustiva. El estudio fue descriptivo con diseño correlacional, no experimental. La muestra estuvo compuesta en un total de 106 empleados y las muestras elegidas se obtuvieron de las unidades administrativas del Departamento Regional de Salud de San Martín. Se utilizó una encuesta como medio para recopilar datos. Los hallazgos sugieren que una parte significativa, específicamente el 37%, de los participantes otorga importancia a la planificación estratégica y el 31% menciona que el desempeño organizacional en estas empresas tuvo un nivel deficiente, mientras que el 43% indica que hay un nivel regular. Se puede inferir que existe una correlación alta y directa entre el planeamiento estratégico y el desempeño organizacional. Además, el coeficiente de determinación, con un valor de (0,709), sugiere que la planificación estratégica afecta al 70,9% del desempeño organizacional.

Razuri (2018), elaboró un estudio titulado “*La planeación estratégica del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones RIDER E.I.R.L.*”, con el objetivo de comprobar que el planeamiento estratégico mejora el desempeño laboral de los trabajadores de esta empresa. La investigación es descriptiva y propositiva y sugiere que, Para mejorar la productividad laboral de los empleados de este establecimiento en particular, es imperativo implementar una herramienta de autoevaluación integral para identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades del talento humano y adecuarlas al planeamiento estratégico. El estudio tuvo un enfoque mixto con análisis estadístico y la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de esta empresa. Con el fin de realizar el trabajo de campo, se utilizó una guía de entrevistas y los hallazgos de este estudio indican una correlación significativa entre estas dos variables a un nivel

moderado. Se deduce que «la planificación estratégica del talento humano contribuye sustancialmente a mejorar el desempeño laboral de la organización examinada» al abordar de manera eficiente los requisitos de talento humano de la organización a través de estrategias que garanticen el cumplimiento de las necesidades y la promoción del talento, junto con una gestión eficaz de la capacitación y la gestión de los costos relacionados con el talento humano. Además, es viable presentar una propuesta para mejorar la gestión estratégica del talento humano dentro de la organización. □

Pérez y Ponce (2017), realizaron un estudio titulado “*Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos y Optimización del Capital Humano en los colaboradores de DAESA CORPORACIONES S.A.C.*” Arequipa, con el objetivo de determinar el alcance del impacto de la planificación estratégica en la gestión de recursos humanos en esta empresa. El estudio fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 30 participantes, que se les administro un cuestionario como instrumento. Se deduce que el estado actual del plan estratégico implementado para la gestión de los recursos humanos en esta organización es deficiente. Un asombroso 70% de la fuerza laboral no está informada sobre el plan estratégico de su empresa, mientras que un 60% del personal no recibió capacitación en el ámbito de la planificación estratégica. Además, un asombroso 80% de los encuestados afirma que no se emplean indicadores tangibles. En consecuencia, se recomienda dar prioridad a la elaboración de un plan estratégico integral para la organización en su conjunto, así como a un plan estratégico específicamente adaptado a la gestión de los recursos humanos, con un único objetivo de mejorar la estructura organizacional.

Curioso (2017), realizó la tesis “*Planificación estratégica y desempeño laboral de la Empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima*”, el objetivo del esfuerzo es determinar los grados de impacto del proceso de planificación estratégica sobre el desempeño laboral de los trabajadores de esta empresa. La investigación se lleva a cabo utilizando una metodología cuantitativa, centrándose en las descripciones causales a nivel no experimental y transeccional. La muestra estuvo compuesta de 30 personas que fueron sometidas a un cuestionario. Los hallazgos revelan que un coeficiente de correlación de 0,722, con un nivel de significación satisfactorio, sirve como evidencia del impacto significativo de la planificación estratégica en el desempeño laboral de los empleados. En consecuencia, es imperativo implementar la planificación estratégica no solo en las empresas de Sisegur, sino también en otras pequeñas, medianas y grandes empresas. Esta herramienta se considera indispensable para que los gerentes obtengan resultados prósperos y efectivos y dirijan a la empresa hacia el futuro previsto. Este esfuerzo de investigación busca determinar la correlación entre la planificación estratégica y la eficacia de los empleados dentro del marco organizacional. El estudio empleó un enfoque correlacional descriptivo, utilizando un diseño transversal no experimental. 50 empleados conformaron la muestra, que respondieron a un cuestionario de 19 ítems utilizando la escala Likert para fines de medición. Los resultados relación directa moderada ($Rho = 0.662$). A partir de estos hallazgos, podemos concluir que existe una influencia directa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los empleados de esta empresa en particular.

Banda, Delgado, Martínez, y Morales, (2017), realizaron el estudio “*Planeamiento Estratégico para la Industria de Supermercados en el Perú*”, con

el propósito de conocer en qué medida un plan estratégico beneficia a las empresas. Sostiene que, deben aprovecharse las oportunidades que tiene la empresa en cualquier escenario y la manera más efectiva es a través de la aplicación de un plan estratégico, en el cual se registrarán las estrategias más adecuadas para alcanzar las metas que se propone toda empresa. Advierte que, las estrategias formuladas en el plan, deben corresponderse con la misión y visión de la empresa, para que no exista criterios encontrados. Se puede deducir que, para que cualquier organización alcance sus objetivos, el aspecto más crucial es la formulación de un plan estratégico que considere debidamente el macroentorno y el microentorno, así como la misión y la visión de la organización.

Fernández y Polar, (2017), elaboraron un estudio titulado “*Plan Estratégico para la empresa Kalitex S.A.C., Arequipa*”, cuyo fin fue diseñar un plan estratégico que sea congruente con la misión, visión, el entorno y el comportamiento del consumidor. En esta investigación de tipo descriptivo, se proponen estrategias adecuadas con el fin de alcanzar los objetivos de esta organización, y se lleva a cabo un análisis de la organización tanto en el entorno interno como en el externo. Este análisis sirve de base para la preparación de las matrices FODA, IE, PEYEA y MPC. La conclusión extraída es que las estrategias más eficaces para esta empresa implican el desarrollo del mercado y la diferenciación de los servicios.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Sobre la variable planificación estratégica

Weston (2020) indica que la implementación de la planificación estratégica, que es un procedimiento deliberado y metódico que se centra

en la identificación y selección de acciones para lograr un objetivo específico dentro de un plazo predeterminado. (p.1).

Para Chiavenato, (2017) La planificación estratégica significa la manera en que una organización se esfuerza por implementar un curso de acción específico para alcanzar los objetivos previstos. Por lo general, este proceso abarca un plan integral y duradero. Asimismo, menciona que gracias a la planeación estratégica es posible organizar las actividades de las empresas y organizaciones a fin de que les permitan sostenerse en el mercado de acuerdo a la dinámica de los negocios, (p.18).

Un plan estratégico ayuda significativamente a la toma de decisiones en correspondencia con los objetivos que se proponen, lo que dicho en otros términos proporciona un contexto objetivo y real en el cual los líderes y colaboradores de la organización deben ubicarse con el fin de comprender y evaluar el estado actual de la institución. (Osorio, A. 2005)

A su turno Mintzberg, (2006) define la planeación estratégica como un procedimiento sistemático que permite a las organizaciones vincular las metas políticas y programas dirigidos a alcanzar objetivos específicos aplicando los métodos más adecuados.

Autores más recientes como García y Valencia, Thompson, Strickland (2007) señalan que la planificación estratégica es una herramienta que sirve como un mecanismo para abordar los problemas relacionados con la eficiencia y eficacia, en base a la adaptación de los medios a los fines y objetivos de la organización. (p. 21).

Porter (2000), menciona que toda planificación estratégica se relaciona con la aplicación de un conjunto de enfoques que abordan los atributos distintivos de la institución y las circunstancias en las que se enfrenta, lo cual está inmerso en un proceso sistemático.

A partir de la aplicación de un plan estratégico, se conoce el quehacer de cada trabajador, su tipo de desempeño, su nivel de empatía con la empresa, de manera que, la organización pueda realizar una reingeniería, orientando el desempeño laboral del trabajador de una manera motivadora, lo que llevará al incremento de la productividad y la rentabilidad de la organización. En tal sentido, el aporte de todo plan estratégico se resume en lo siguiente:

- Posibilita el aumento de la rentabilidad.
- Fortalece la cuota del mercado del negocio.
- La vida útil de la empresa se prolonga.
- Hay mayor motivación laboral.
- Determina una diferenciación.
- Se maneja mejor la convergencia competitiva.
- Contribuye a tomar las decisiones más correctas.
- Incrementa la eficiencia operacional.
- Permite seleccionar prioridades para la empresa.
- Sistematiza el control de las actividades.
- Reduce los riesgos y peligros del negocio.
- Permite una correspondencia perfecta entre los objetivos y las decisiones.

2.2.2. Sobre las dimensiones de la planificación estratégica

D1. Dimensión social

Hace referencia a la interacción de un grupo de personas en un entorno social determinado, que en este caso es una organización o institución, los mismos que en base a un trabajo compartido en equipo, buscan el alcance de metas y logro de objetivos, teniendo en cuenta las necesidades de los clientes y la calidad del servicio.

D2. Dimensión científica y tecnológica

El tema que nos ocupa se refiere a la utilización de los conocimientos científicos y tecnológicos en un esfuerzo por alcanzar los objetivos deseados de la organización. En todo plan estratégico, debe tenerse en cuenta los principios científicos de la administración de los recursos, el uso adecuado del capital humano, así como el uso efectivo del tiempo. Actualmente en toda organización o institución, para el procesamiento de la información se requiere de la automatización de la misma, es decir el uso de las TIC. (Drucker, 2000)

D3. Dimensión política

Corresponde a la elaboración del planeamiento en función de parámetros institucionales y jurídicos establecidos por la organización, lo cual hará posible la selección de estrategias que deben desarrollarse en el futuro, Al respecto, en toda empresa u organización se presenta obstáculos cuando su normatividad es rígida y severa, lo cual no permite observar los fenómenos y problemas que se suscitan dentro de la misma con un criterio flexible.

D4. Dimensión cultural

Tiene en cuenta el nivel cultural que existe en el entorno de una región o país, pues a partir de esta categoría se generan diversas concepciones del hombre, de la sociedad y del rol que desempeña la empresa u organización, lo que corresponde definitivamente al concepto de cultura organizacional.

D5. Dimensión económica

Hace referencia a la óptima utilización de los recursos disponibles en un contexto de globalización, teniendo en cuenta la calidad de los productos, los competidores, las necesidades del consumidor y las ganancias o utilidades de la organización.

2.2.3. Sobre la variable desempeño laboral

Según Asch (2015), la evaluación del desempeño laboral es un instrumento valioso que se utiliza para medir la percepción que tienen los proveedores y los clientes internos hacia un colaborador. Este instrumento ofrece información sobre su desempeño y sus capacidades individuales, lo que permite identificar áreas que requieren una mejora continua y, por lo tanto, refuerza sus esfuerzos de colaboración para alcanzar los objetivos de la organización.

Mejillón (2017) sustenta que la evaluación del desempeño laboral sirve como un indicador del desempeño exhibido por los empleados dentro de las organizaciones. Y la evaluación permite identificar las áreas que producen impactos positivos y negativos. El objetivo principal de la medición del desempeño es mejorar estas áreas para alcanzar las metas

predeterminadas. Además, Mejillón enfatiza que el desempeño laboral significa el nivel de logro demostrado por cada empleado individual al realizar las tareas designadas.

Cancinos (2015) afirma que la selección de personal tiene una importancia inmensa en la administración de los recursos humanos dentro de un establecimiento determinado, dado que es el mecanismo responsable de proporcionar nuevos conceptos y personas capacitadas a la organización. En consecuencia, es imperativo que este procedimiento se lleve a cabo de manera exhaustiva, a fin de predecir con precisión los futuros logros profesionales del candidato mediante la evaluación final del proceso de selección de candidatos

Chiavenato (2011), afirma que el desempeño laboral hace referencia al comportamiento del trabajador que ocupa un puesto determinado dentro de la empresa. En tal sentido este desempeño varía de trabajador en trabajador y depende de múltiples factores.

Para Warren (1990), el desempeño laboral está relacionado con la evaluación del desenvolvimiento en el trabajo del trabajador lo que a su vez se vincula con el rendimiento global de este, dirigido a alcanzar las metas de la empresa. Según el mismo autor, el desempeño laboral del colaborador de la organización está supeditado a procesos de retroalimentación continuos, que se aplican con el fin de rectificar los errores y plantear las más adecuadas formas de trabajo que no se opongan al logro de los objetivos deseados por la organización. En tal sentido, si el desempeño del trabajador no refleja los índices cualitativos y cuantitativos planteados por la empresa, los supervisores están obligados a tomar las

medidas correctivas, a través del uso de las estrategias más adecuadas, que respondan a la realidad.

Recordando a Faria (1995), el desempeño laboral hace referencia al comportamiento de los colaboradores en su respectiva área de trabajo, sus atribuciones, responsabilidades y las acciones que debe realizar en base a los instructivos y normas de la empresa, por lo que es necesario brindar estabilidad laboral a los trabajadores para que se sientan motivados con su trabajo. En otras palabras, la estabilidad laboral, motiva al trabajador, le da un buen estado emocional, tranquilidad y salud, lo que al final beneficiará a la empresa.

Mondy y Noe (1997), hacen hincapié en que la evaluación del desempeño laboral abarca varios procedimientos, capital humano, técnicas, métodos y criterios, mediante los cuales se mide el rendimiento de los trabajadores, de manera que estos factores son los siguientes:

- Planeamiento del capital humano, lo que se elabora en base a la identificación de las cualidades y el potencial que posee el trabajador. Reclutamiento y selección, hace referencia al proceso de selección del personal en base a su profesionalismo que corresponde al área o departamento donde ha de laborar.
- Desarrollo de recursos humanos, que concierne a la capacitación y desarrollo del trabajador, mediante un proceso continuo de actualización de sus conocimientos.

Para Palaci (2005), el desempeño laboral está asociado al valor que el empleado aporta a la empresa, mientras se desenvuelve en su área de

trabajo. Este valor se mide en indicadores de eficacia, eficiencia y uso efectivo del tiempo, lo que implica:

- Compensaciones monetarias y no monetarias;
- Nivel de satisfacción de las tareas cumplidas;
- Profesionalismo para llevar a cabo una tarea asignada;
- Capacitación permanente de los trabajadores;
- Motivación continua de los trabajadores;
- Clima organizacional;
- Cultura organizacional;
- Expectativas del empleado.

Dalton, Hoyle y Watts (2007), sustenta que el desempeño laboral significa el grado de eficacia mostrado por un empleado en la realización de las tareas que se le asignan. Esta evaluación la lleva a cabo un superior en relación con sus subordinados, por los propios empleados en relación con sus colegas o mediante una combinación de todos estos posibles escenarios.

- Etapas del Desempeño Laboral

Chinchilla (2000) afirma que el desempeño laboral está sujeto a las siguientes etapas: la fase de diseño, que tiene como objetivo construir el modelo que se implementará; la fase de procedimiento, en la que es necesario considerar la cultura organizacional, el clima organizacional, el perfil del puesto y los planes de trabajo establecidos por la empresa; y finalmente, la etapa de evaluación, que implica analizar los logros obtenidos en los procedimientos operativos.

Según Mondy y Noe (2005), existe una fase de ejecución que se alinea con la producción de mano de obra, que consiste en visualizar los registros de control y los ítems de evaluación, en función al área donde el trabajador se desempeña, y las tareas asignadas. La otra etapa, es la retroalimentación del trabajador, que consiste en identificar los posibles errores que se hayan cometido durante los procedimientos laborales, de manera que se permita aplicar los correctivos necesarios para no volver a repetir estas fallas.

- Teorías de desempeño laboral

a) Teoría de la expectativa de Vroom, V.

Según esta teoría particular, una persona que trabaja en la fuerza laboral emprende una acción o tarea específica con la convicción de que, una vez cumplida, obtendrá una forma de recompensa, lo cual se traduce en la siguiente igualdad: Motivación = Valencia x Expectativas x Instrumentalidad.

Donde:

- Valencia: Corresponde al valor que un individuo le da a la recompensa recibida luego de realizada su labor.
- Expectativa: Implica la relación entre el esfuerzo y el desempeño.
- Instrumentalidad: Indica la expectativa que tiene un individuo respecto de la recompensa que recibirá por parte de su empresa, es decir, como una promesa que la empresa debe cumplir.

b) Teoría general del desempeño laboral (Campbell, 1990; 1999)

Este modelo en particular afirma que la evaluación del desempeño laboral debe abordarse de manera integral, teniendo en cuenta que esta noción abarca varias dimensiones, es decir, que para medir el desempeño laboral deben considerarse todos los aspectos relacionados con la labor del trabajador, sus actitudes, su comportamiento, su empatía con la empresa.

En esa dirección mencionan que hay ocho elementos que se vinculan con el desempeño laboral:

- Dominio de tareas específicas
- Capacidad del individuo para desarrollar las tareas asignadas
- Habilidades en tareas no específicas
- Comunicación oral y escrita, que corresponde a la capacidad de los colaboradores para escribir o hablar en cualquier tipo de audiencia.
- Disciplina personal
- Rendimiento y apoyo en equipo
- Supervisión,
- Administración.

c) Teoría del desempeño contextual (Borman, Motowidlo y Schmit,1993; 2002).

Este modelo plantea que deben visualizarse las variables moderadoras en el contexto empresarial, social y psicológico, por lo que son elementos catalizadores de los conflictos y controversias que existen en el entorno organizacional. Estas variables actúan tanto en el entorno individual cuanto en el entorno grupal.

Para Borman y Motowidlo (1993), la relevancia de estas variables radica en lo siguiente:

- Definen el entorno laboral.
- Se relacionan con todas las labores empresariales.
- Implican un fuerte factor de motivación.
- Son implícitas.

d) Teoría de las conductas cívicas organizacionales (Organ, 1988).

1. Teoría del Intercambio Social

El principio de reciprocidad sirve de base para este concepto, en el que las personas adoptan actitudes y comportamientos con la expectativa de obtener beneficios ventajosos a cambio de los esfuerzos realizados. Blau (1964) refiere que la relación interpersonal implica un tipo de empatía, simpatía y aprobación social mutua, lo cual se sustenta en la esperanza de obtener recompensas, enfatiza que el intercambio social implica acciones voluntarias de las personas, pero dirigidas a obtener un beneficio.

2. Teoría del desempeño adaptativo (Pulakos, Arad, Donovan, Plamondon, 2000; 2003).

Actualmente las empresas están sujetas a cambios permanentes dentro de múltiples escenarios dinámicos, lo cual obliga a que los colaboradores estén capacitados para adaptarse a dichos cambios. Por estas referencias el desempeño individual de un trabajador está vinculado estrictamente a los cambios que se producen en la organización, lo que a su vez se asocia a la cantidad y calidad de trabajo que presenta el

colaborador en un tiempo determinado. Asimismo, el avance de la ciencia y la tecnología y la introducción del uso de las TIC en los procesos operativos en una organización significa que los trabajadores se desenvuelvan dentro de este nuevo escenario con todas las potencialidades que el caso requiere, porque lo contrario significaría aislarse de los sistemas informáticos y la velocidad del procesamiento de la información que son vitales para cualquier organización.

3. Teoría de las conductas contraproducentes (Spector y Fox, 2005).

Esta teoría postula que, dentro de cualquier organización o empresa, existen conexiones intrincadas entre las variables personales, situacionales, contextuales y de actitud. En consecuencia, el autocontrol surge como un elemento decisivo en la manifestación de conductas contraproducentes. Además, vale la pena señalar que una disminución del autocontrol aumenta la probabilidad de que ocurran tales comportamientos, las personas están impedidas de controlar sus frustraciones, por lo que actúan impulsivamente a las provocaciones generando conflictos e involucrándose en fraudes, sabotaje y agresión. En casos contrarios se observan pues signos de conducta amable, responsabilidad, puntualidad, cortesía y satisfacción laboral.

En este escenario, según Yang y Diefendorff (2009), se puede observar que la personalidad asume un papel importante en el escenario actual. Esto se debe a su implicación en la relación moderadora entre las emociones negativas y la inclinación hacia la benevolencia y la responsabilidad.

Por su parte Neuman y Baron (2005) señalan que las emociones durante el desarrollo del trabajo son diversas como por ejemplo la hostilidad, miedo, tristeza, vergüenza y se vinculan directamente con el comportamiento contraproducente.

4. Teoría de las demandas y recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2007).

Esta conjetura hace referencia a las situaciones como el rendimiento laboral, la productividad, el ausentismo a las jornadas laborales, que sugiere que es posible predecir los efectos de estas experiencias, a partir de lo cual debe comprenderse los niveles de bienestar de los trabajadores. Esta teoría postula que, dentro de los entornos laborales, existen dos clasificaciones distintas: las demandas y los recursos laborales. En consecuencia, este marco teórico tiene la capacidad de emplearse en todos los contextos laborales y profesionales. Es crucial comprender que las demandas laborales abarcan las facetas físicas, psicológicas, organizativas y sociales del trabajo. Estas exigencias requieren un esfuerzo persistente y duradero, lo que a su vez provoca fatiga fisiológica y mental, por ejemplo, presión ocupacional o requisitos de los clientes. Las demandas de los usuarios requieren que el trabajador haga un esfuerzo considerable para satisfacerlas (Meijman y Mulder, 1998).

Otra perspectiva de esta teoría se refiere a dos procedimientos, la disminución del bienestar o la vitalidad y la motivación en sí misma, de tal manera que, si las exigencias del trabajo pueden anticipar la conducta de factores, como la fatiga de las personas o los problemas de salud de

naturaleza psicosomática, los activos adquieren más importancia como indicadores de satisfacción con la ocupación propia.

2.2.4. Sobre las dimensiones del desempeño laboral

Según Davis y Newtrons (2000), la evaluación del desempeño laboral puede realizarse en función de un conjunto de criterios, que abarcan “las habilidades, la adaptabilidad, la comunicación, la iniciativa, el conocimiento, el trabajo en equipo, los estándares laborales, el desarrollo del talento, la mejora del diseño del trabajo y la optimización del desempeño”.

Milkovich y Boudreau (1994), postulan que las dimensiones del desempeño laboral muestran una estrecha asociación con las características, requisitos y capacidades personales del individuo. Estos factores, a su vez, interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización como una entidad cohesiva. Como resultado, el desempeño laboral surge como un producto de la interacción entre estas diversas variables.

Chiavenato, I. (2011, p.75-77) analiza los siguientes factores del desempeño laboral:

D1. La productividad laboral del personal:

El resultado define una manifestación de las competencias, capacidades y destrezas aplicadas en la ejecución de las tareas de acuerdo con la función y el rango designados por el empleado. Esto abarca su disposición totalmente constructiva y su afán por alcanzar la excelencia,

obteniendo así resultados favorables para el establecimiento y, en consecuencia, para su clientela.

D2. La eficiencia y eficacia laboral;

En relación con la eficacia del trabajo, incluye la manera en que un trabajador emplea recursos específicos para llevar a cabo activamente sus tareas. En lo que respecta a la eficacia en el trabajo, se refiere al logro óptimo de las metas predeterminadas, específicamente, a la medida en que las instrucciones cumplen con éxito los objetivos trazados por el empleado, beneficiando así a la organización.

2.3. Marco conceptual

1. Planeamiento estratégico: Chiavenato, (2017) se refiere a la manera en que una empresa se esfuerza por implementar una táctica específica para alcanzar los objetivos propuestos. Por lo general, este esfuerzo abarca un plan integral y duradero.
2. Desempeño laboral: Mejillón (2017), define el desempeño laboral como la evaluación de la producción exhibida por los empleados dentro de la organización. A través de esta evaluación, es posible discernir las áreas que tienen consecuencias tanto ventajosas como perjudiciales. El propósito fundamental de la evaluación del desempeño es mejorar y, en última instancia, alcanzar los objetivos predeterminados.
3. Organización: Es la empresa o institución conformada por un grupo de personas que tienen en común el alcance de metas y objetivos en los aspectos económicos, niveles de atención y calidad de servicio (Robbins, 2009 p. 6)

4. Rendimiento: Hace referencia a los comportamientos y conductas laborales en un determinado puesto de trabajo. (Gabini y Salessi, 2016)
5. Productividad: Para Gutiérrez (2014), la productividad laboral depende de los resultados obtenidos dentro de los procesos operativos de la organización, y es susceptible de medición, lo cual se refiere al incremento o decremento de la productividad.
6. Eficacia: Según, Silva Osorio, (2007), define la eficacia como la capacidad de lograr con éxito el resultado previsto durante la fabricación de productos básicos y la prestación de servicios (p. 24).
7. Eficiencia: Como lo indica Silva Osorio (2007) La eficiencia se refiere a la utilización de los recursos accesibles al costo más económico y en la menor duración, sin que haya lugar a derroches o despilfarros en los recursos materiales o el propio capital humano.

CAPÍTULO III:

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.

3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.
2. Existe una relación entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.
3. Existe una relación entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y LA EFICACIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.

3.3. Variables

V1. Planificación estratégica

Definición conceptual: Para Chiavenato, (2017) la planificación estratégica es el proceso mediante el cual una empresa intenta implementar una estrategia específica para alcanzar los objetivos propuestos. Por lo general, es un plan integral y a largo plazo. (p. 18)

Definición operacional: Es el proceso mediante el cual se establecen acciones y estrategias para el alcance de objetivos concretos que se quieren lograr dentro de los cambios que puedan suceder en la organización.

D1. Social

D2. Científica y tecnológicas

D3. Política

D4. Cultura

D5. Economía

V2. Desempeño laboral

Chiavenato, I. (2011, p. 24) plantea la manifestación del desempeño laboral se puede discernir a través de la conducta del trabajador en la búsqueda de objetivos predeterminados. Esto denota el enfoque personal empleado para lograr los resultados deseados de la organización.

Definición operacional: El desempeño laboral se refiere a la realización de actividades laborales bajo un rendimiento que permita lograr los objetivos que se plantean la organización.

D1. Productividad laboral del personal

D2. Eficacia, eficiencia laboral

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Para la elaboración de la presente tesis, La utilización del Método Científico ha facilitado la exploración, caracterización, descripción y elucidación de la conducta mostrada por las variables involucradas en un fenómeno o problema determinado que se está investigando. Como métodos específicos o particulares, se emplearon, el deductivo, inductivo, analítico, sintético y estadístico.

4.2. Tipo de investigación

La presente es una investigación básica, que es la que realiza conocimientos y teorías según Hernández Sampieri (2016), corresponde al descubrimiento de los fundamentos teóricos a la realidad objetiva teniendo cuidado de respetar los principios de la investigación científica.

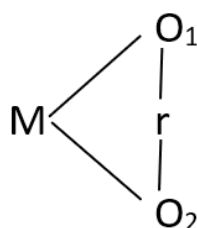
4.3. Nivel de investigación

Esta investigación se llevó a cabo durante la fase correlacional, ya que esta etapa corresponde a la identificación de las características y rasgos de un fenómeno que es susceptible de examen. Esto permite cuantificarlos o evaluarlos en función de sus diversos aspectos o componentes, y la asociación entre ellos se determina mediante análisis estadísticos basados en sus atributos distintivos.

4.4. Diseño de investigación

De la misma forma, el diseño del estudio correspondió al no experimental transversal, porque se buscará la asociación que existe entre las variables y el recojo de los datos se hará en un momento dado sin manipular las variables.

Figura 1.
Esquema de investigación correlacional



Donde:

- M = Muestra
- O1 = Observación de la V.1
- O2 = Observación de la V.2
- r = Correlación entre variables.

4.5. Población y muestra

- Población

La población estaba formada por doce personas empleadas por la empresa D'Armies, Tarma - 2021.

- Muestra

La muestra será censal, estará constituida por 12 trabajadores de la empresa D'Armies. Tarma - 2021.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta se caracterizó como un método de investigación que, según Ponce (2014), delinea un enfoque organizado y sistemático para adquirir datos cuantificables basados en una escala de medición.

El instrumento de investigación elegido para este estudio se alinea con el cuestionario, que, como afirma Salcedo (2001), “comprende un conjunto de preguntas escritas destinadas a adquirir la información necesaria para llevar a cabo una investigación” (p. 33).

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Estadística descriptiva

Las estadísticas descriptivas se utilizan para describir los datos adquiridos mediante la utilización de instrumentos, con la intención de articularlos en forma de tablas y gráficos.

- Estadística inferencial

Se determinan los parámetros mediante los cuales se afirman o niegan las hipótesis del estudio, con respecto a:

1. Regla de decisión del nivel de significancia

a) **Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna:** *Si sig. $p > 0.05$*

b) **Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula:** *Si sig. $p < 0.05$*

2. Nivel de correlación en base al coeficiente

Tabla 1.

Tabla de interpretación del valor de coeficiente de correlación

| | |
|--------------------------------------|----------------------|
| Correlación negativa perfecta | - 1 |
| Correlación negativa muy fuerte | -0,90 a -0,99 |
| Correlación negativa fuerte | -0,75 a -0,89 |
| Correlación negativa media | -0,50 a -0,74 |
| Correlación negativa débil | -0,25 a -0,49 |
| Correlación negativa muy débil | -0,10 a -0,24 |
| No existe correlación alguna | -0,09 a +0,09 |
| Correlación positiva muy débil | +0,10 a +0,24 |
| Correlación positiva débil | +0,25 a +0,49 |
| Correlación positiva media | +0,50 a +0,74 |
| Correlación positiva fuerte | +0,75 a +0,89 |
| Correlación positiva muy fuerte | +0,90 a +0,99 |
| Correlación positiva perfecta | +1 |

- Confiabilidad

La fiabilidad de las herramientas se estableció mediante la realización de un análisis de coherencia, la administración de un examen preliminar y la realización de una evaluación de los resultados en relación con el marco interpretativo.

Se realizó una prueba piloto para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, utilizando la totalidad de la muestra ($n = 12$). El objetivo principal de esta prueba fue obtener el valor del alfa de Cronbach, que posteriormente se analizó dentro de la escala apropiada. Los resultados de este análisis son los siguientes:

Tabla 2.
Resultados de la prueba de confiabilidad

| | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|--------------------------|------------------|-----------------|
| Para el 1er cuestionario | .782 | 12 |
| Para el 2do cuestionario | .771 | 12 |

Tabla 3.
Baremo de interpretación de alfa de Cronbach

| Rangos | Interpretación |
|-------------|----------------|
| 0.81 a 1.00 | Muy alto |
| 0.61 a 0.80 | Alto |
| 0.41 a 0.60 | Moderado |
| 0.21 a 0.40 | Bajo |
| 0.01 a 0.20 | Muy bajo |

Fuente: Martínez (2012, p. 151)

Determinación de una alta confiabilidad de los instrumentos formulados.

- Validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos se determinó mediante la evaluación rigurosa de expertos.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

El Código de Ética de la Universidad Peruana Los Andes, considerará debidamente en relación con las cuestiones relacionadas con la ética profesional del Reglamento General de Investigación actualizado, artículos 27 y 28. Por lo tanto, la recopilación de datos se llevará a cabo de acuerdo con la reserva respectiva.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

- Resultados de la 1ra variable planeamiento estratégico

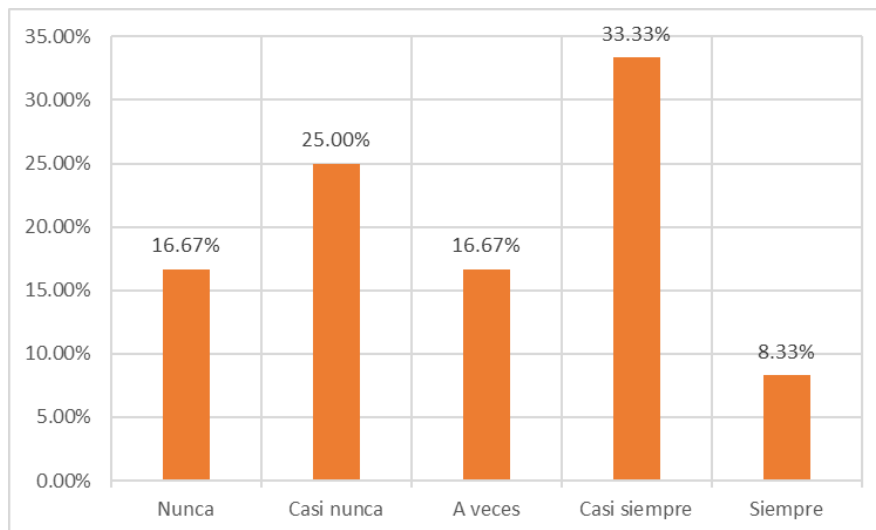
Tabla 4.

Tabla de frecuencia para la variable planeamiento estratégico

| Planeamiento estratégico | | |
|---------------------------------|----------|----------|
| | N | % |
| Nunca | 2 | 16.67% |
| Casi nunca | 3 | 25.00% |
| A veces | 2 | 16.67% |
| Casi siempre | 4 | 33.33% |
| Siempre | 1 | 8.33% |

Figura 2.

Resultados gráficos para la variable planeamiento estratégico



Interpretación: 12 participantes del estudio, (2) indicaron que nunca se observa la existencia de una planificación eficaz en la empresa, lo que representa el 16,67% de los sujetos. (3) participantes, que representan el 25% de la muestra, afirmaron que casi nunca se lleva a cabo una planificación eficaz. (2) participantes, que representan el 16,67% de los sujetos, informaron que la planificación eficaz se produce de vez en cuando. (4) participantes, que representan el 33,33% de la

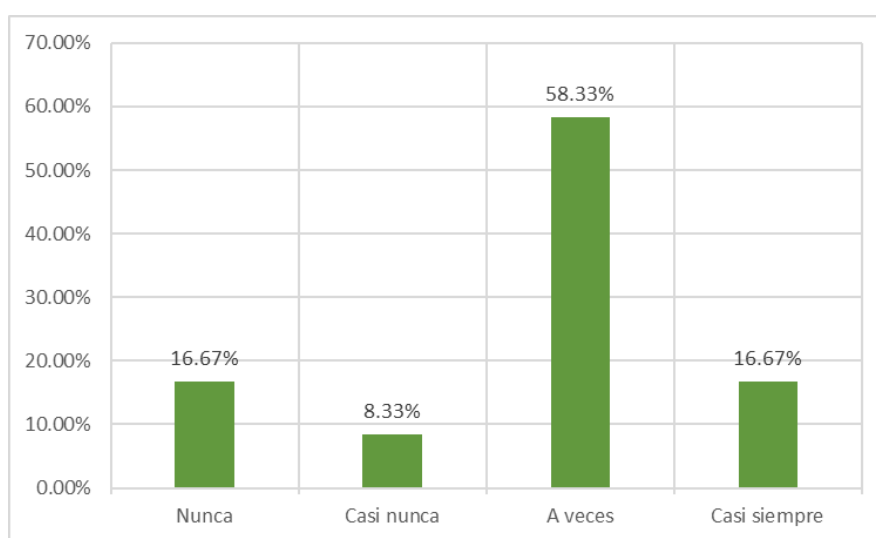
muestra, mencionaron que la planificación eficaz se produce casi siempre. Por último, (1) participante, que representaba el 8,33% de los sujetos, señaló que la planificación eficaz se produce casi siempre. Por lo tanto, se puede concluir que la planificación implementada en la empresa se lleva a cabo de manera efectiva en la mayoría de casos.

- Resultados de la dimensión social

Tabla 5.
Tabla de frecuencia para la dimensión social

| | Social | |
|--------------|---------------|--------|
| | N | % |
| Nunca | 2 | 16.67% |
| Casi nunca | 1 | 8.33% |
| A veces | 7 | 58.33% |
| Casi siempre | 2 | 16.67% |

Figura 3.
Resultados gráficos para la dimensión social



Interpretación: 12 participantes del estudio, un total del 16,67% (dos personas) informaron que el aspecto social de su entorno de trabajo no tiene ningún impacto en el funcionamiento de la empresa. En el caso del 8,33% (una persona), esta incidencia es casi inexistente. La mayoría, que representa el 58,33% (siete personas), reconoció que los factores sociales influyen en cierta medida en las

operaciones de la empresa. Además, el 16,67% (dos personas) señaló que los factores sociales tienen un impacto significativo en la administración de la empresa. En consecuencia, se puede concluir que los factores sociales ejercen una influencia sustancial en la gestión de la empresa.

- Resultados de la dimensión científica y tecnológicas

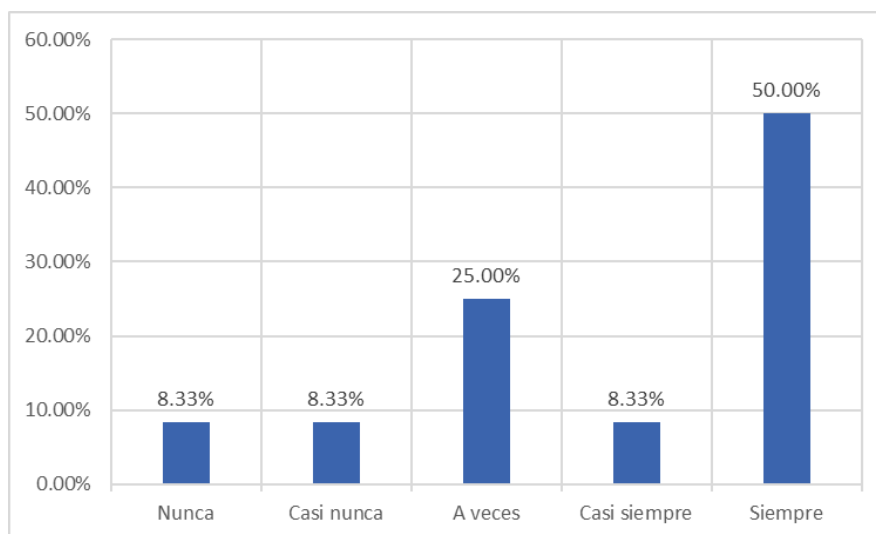
Tabla 6.

Tabla de frecuencia para la dimensión científica y tecnológicas

| Científica y tecnológica | | |
|---------------------------------|---|--------|
| | N | % |
| Nunca | 1 | 8.33% |
| Casi nunca | 1 | 8.33% |
| A veces | 3 | 25.00% |
| Casi siempre | 1 | 8.33% |
| Siempre | 6 | 50.00% |

Figura 4.

Resultados gráficos para la científica y tecnológicas



Interpretación: 12 participantes del estudio, un 8.33% (1) expreso que los aspectos científicos y tecnológicos nunca se consideran en el manejo de la empresa; un 8.33% (1) expreso que casi nunca; un 25% (3) expreso que a veces; un 8.33% (1) expreso que casi siempre; y un 50% (6) expreso que siempre. En tanto, estos aspectos siempre se tienen en cuenta para un manejo efectivo de la empresa.

- Resultados de la dimensión política

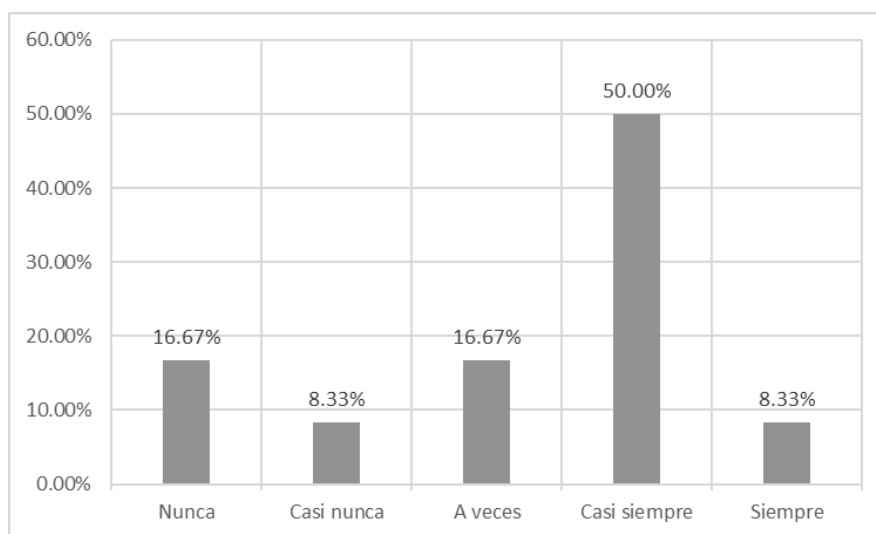
Tabla 7.

Tabla de frecuencia para la dimensión política

| | Política | |
|--------------|-----------------|--------|
| | N | % |
| Nunca | 2 | 16.67% |
| Casi nunca | 1 | 8.33% |
| A veces | 2 | 16.67% |
| Casi siempre | 6 | 50.00% |
| Siempre | 1 | 8.33% |

Figura 5.

Resultados gráficos para la dimensión política



Interpretación: 12 participantes del estudio, un 16.67% (2) informaron que nunca tienen en cuenta los factores políticos para formular acciones en el manejo de la empresa; un 8.33% (1) indicó que casi nunca; un 16.67% (2) indicó que a veces; un 50% (6) indicó que casi siempre; y un 8.33% (1) indicó que siempre. Así, casi siempre, los factores políticos afectan el manejo que se da en la empresa.

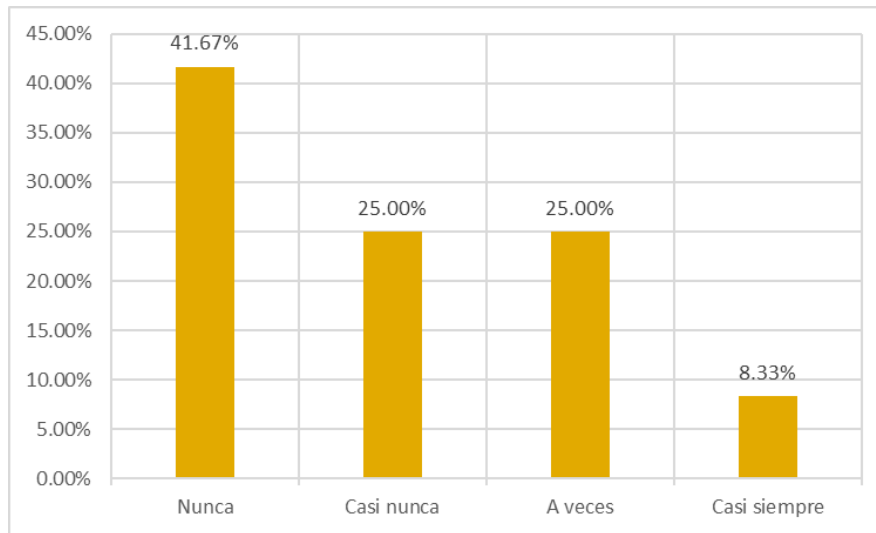
- Resultados de la dimensión cultura

Tabla 8.

Tabla de frecuencia para la dimensión cultura

| | Cultura | |
|--------------|----------------|--------|
| | N | % |
| Nunca | 5 | 41.67% |
| Casi nunca | 3 | 25.00% |
| A veces | 3 | 25.00% |
| Casi siempre | 1 | 8.33% |

Figura 6.
Resultados gráficos para la dimensión cultura



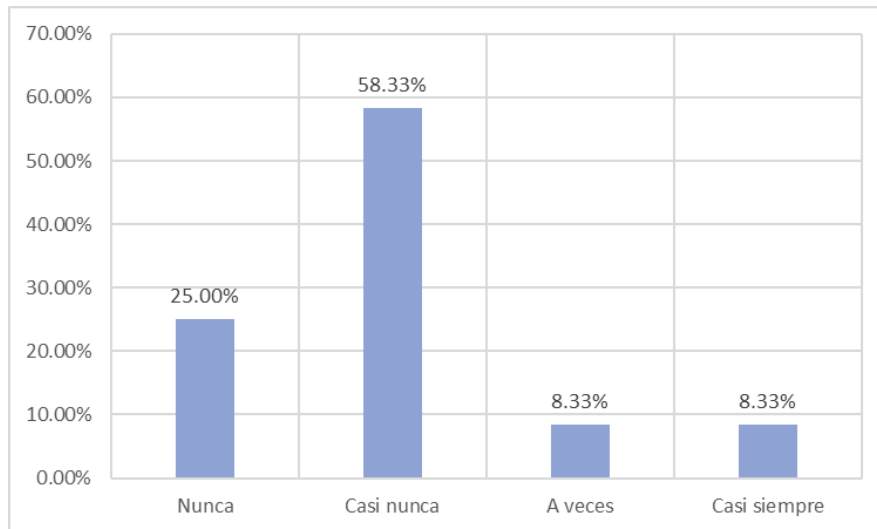
Interpretación: 12 participantes del estudio, un 41.67% (5) sostuvieron que la cultura es un aspecto que nunca afecta el manejo de la empresa; un 25% (3) sostuvieron que casi nunca se da; un 25% (3) sostuvieron que a veces se da; y un 8.33% (1) sostuvieron que se da casi siempre. Por tanto, el aspecto cultural nunca incide en el manejo de la empresa.

- Resultados de la dimensión economía

Tabla 9.
Tabla de frecuencia para la dimensión economía

| | Economía | |
|--------------|-----------------|--------|
| | N | % |
| Nunca | 3 | 25.00% |
| Casi nunca | 7 | 58.33% |
| A veces | 1 | 8.33% |
| Casi siempre | 1 | 8.33% |

Figura 7.
Resultados gráficos para la dimensión economía



Interpretación: 12 participantes del estudio, un 25% (3) expresaron que los aspectos económicos nunca afectan el manejo de la empresa; un 58.33% (7) expresaron que casi nunca se da; un 8.33% (1) expresaron que a veces se da; y un 8.33% (1) expresaron que se da casi siempre. Entonces, los factores económicos casi nunca tienen una influencia notoria en el manejo de la empresa.

- Resultados de la segunda variable desempeño laboral

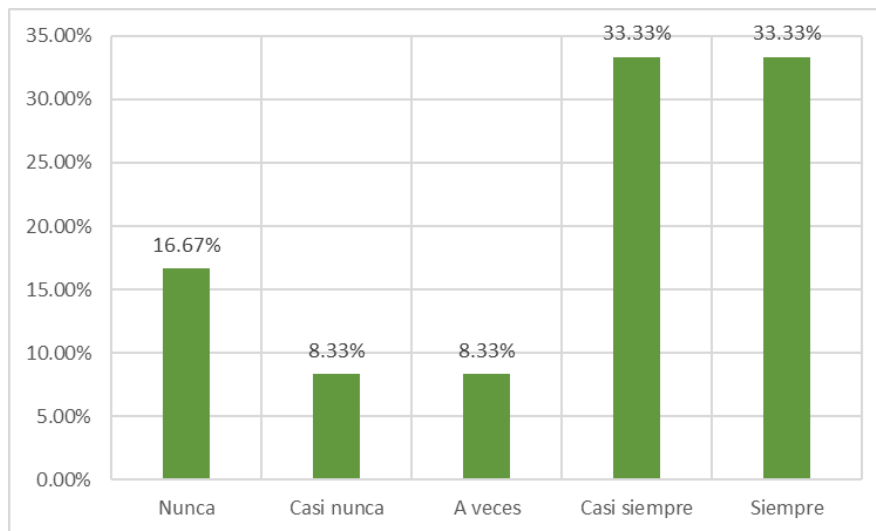
Tabla 10.

Tabla de frecuencia para la variable desempeño laboral

| Desempeño laboral | | |
|--------------------------|---|--------|
| | N | % |
| Nunca | 2 | 16.67% |
| Casi nunca | 1 | 8.33% |
| A veces | 1 | 8.33% |
| Casi siempre | 4 | 33.33% |
| Siempre | 4 | 33.33% |

Figura 8.

Resultados gráficos para la variable desempeño laboral



Interpretación: 12 participantes del estudio, el 16,67% (2) expresó que el desempeño del personal de la empresa es sistemáticamente ineficaz. Además, el 8,33% (1) comunicó que esta situación era prácticamente inexistente. Además, el 8,33% (1) afirmó que esta situación se produce de forma ocasional. Por el contrario, el 33,33% (4) indicó que el desempeño casi siempre es efectivo. Por último, el 33,33% restante (4) confirmó que la actuación siempre es eficaz. En consecuencia, se puede deducir que el desempeño del personal es predominantemente efectivo, ya que se produce casi siempre y siempre.

- Resultados de la dimensión productividad

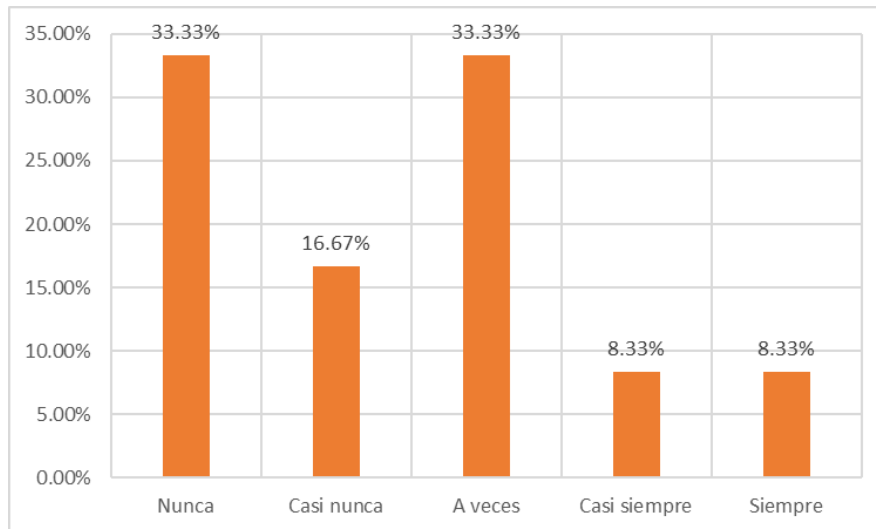
Tabla 11.

Tabla de frecuencia para la dimensión productividad

| | Productividad | |
|--------------|----------------------|--------|
| | N | % |
| Nunca | 4 | 33.33% |
| Casi nunca | 2 | 16.67% |
| A veces | 4 | 33.33% |
| Casi siempre | 1 | 8.33% |
| Siempre | 1 | 8.33% |

Figura 9.

Resultados gráficos para la dimensión productividad



Interpretación: De los 12 participantes del estudio, (4) personas 33,33% expresaron la opinión de que nunca hay un nivel suficiente de productividad dentro de la organización. (2) 16,67% indicaron que esta situación rara vez ocurre. Del mismo modo, (4) 33,33% informaron que los niveles de productividad a veces son inadecuados. (1) 8,33% afirmó que la productividad casi siempre es deficiente, mientras que (1) 8,33% afirmó que la productividad es sistemáticamente insuficiente. En consecuencia, se puede concluir que la empresa experimenta tanto una falta de productividad como casos intermitentes de productividad satisfactoria.

- Resultados de la dimensión eficiencia

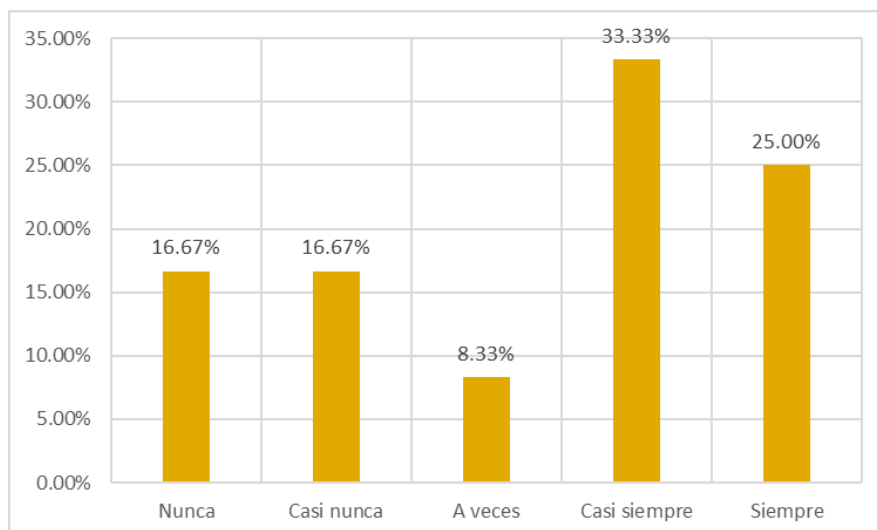
Tabla 12.

Tabla de frecuencia para la dimensión eficiencia

| | Eficiencia | |
|--------------|-------------------|--------|
| | N | % |
| Nunca | 2 | 16.67% |
| Casi nunca | 2 | 16.67% |
| A veces | 1 | 8.33% |
| Casi siempre | 4 | 33.33% |
| Siempre | 3 | 25.00% |

Figura 10.

Resultados gráficos para la dimensión eficiencia



Interpretación: 12 participantes del estudio, solo el 16,67% (2) indicó que la eficiencia laboral nunca influye de manera adecuada, mientras que otro 16,67% (2) afirmó que era casi inexistente. Tan solo el 8,33% (1) afirmó que la eficiencia laboral repercute de forma ocasional, mientras que una proporción significativa del 33,33% (4) afirmó que su presencia era casi constante. Además, el 25% (3) de los sujetos afirmó que la eficiencia laboral se manifiesta de manera consistente. En consecuencia, se puede inferir que el trabajo del personal se caracteriza predominantemente por una eficiencia adecuada.

- Resultados de la dimensión eficacia

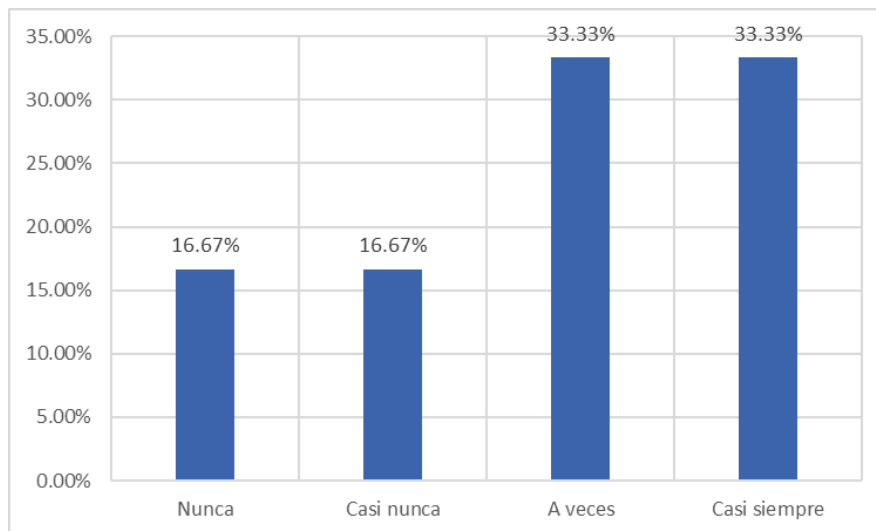
Tabla 13.

Tabla de frecuencia para la dimensión eficacia

| | Eficacia | |
|--------------|-----------------|--------|
| | N | % |
| Nunca | 2 | 16.67% |
| Casi nunca | 2 | 16.67% |
| A veces | 4 | 33.33% |
| Casi siempre | 4 | 33.33% |

Figura 11.

Resultados gráficos para la dimensión eficacia



Interpretación: 12 participantes del estudio, una proporción del 16,67% (2) expresó el punto de vista de que el logro de los objetivos nunca se logra mediante un trabajo efectivo. Del mismo modo, una proporción equivalente del 16,67% (2) sostuvo que este es el caso casi nunca. Por otro lado, una proporción mayor, del 33,33% (4), indicó que el trabajo eficaz a veces conduce al logro de los objetivos. Por último, una proporción igual del 33,33% (4) afirmó que el trabajo eficaz casi siempre se traduce en la consecución de los objetivos. En consecuencia, la eficacia del trabajo realizado por el personal puede atribuirse tanto a casos ocasionales como constantes.

5.2. Contraste de hipótesis

1. Contrastación de la hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.

H1: Existe una relación entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.

- Prueba de correlación

Tabla 14.
Prueba de correlación para la hipótesis general

| | | | | Correlaciones | |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|----------------------|
| | | | | Planeamiento estratégico | Desempeño laboral |
| Taub de Kendall | de Planeamiento estratégico | Coefficiente de correlación | | 1.000 | .762** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | .001 |
| | | N | | 12 | 12 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | | .762** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | | .001 | . |
| | | N | | 12 | 12 |

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- Conclusión estadística

Con base en el análisis del nivel de significancia para la toma de decisión a través de la regla de significancia contemplada y el coeficiente de correlación obtenido, se concluye que si existe una relación significativa entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral (sig. $p = 0.001 < 0.05$) dada a un nivel positivo fuerte ($\tau = .762$).

2. Contrastación de la primera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores de la empresa D'Armies, Tarma - 2021.

H1: Existe una relación entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores de la empresa D'Armies, Tarma - 2021.

- Prueba de correlación

Tabla 15.
Prueba de correlación para la primera hipótesis específica

| Correlaciones | | | | Planeamiento estratégico | Productividad |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|---------------|
| Taub de Kendall | de Planeamiento estratégico | Coefficiente de correlación | | 1.000 | .771** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | .001 |
| | | N | | 12 | 12 |
| | Productividad | Coefficiente de correlación | | .771** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | | .001 | . |
| | | N | | 12 | 12 |

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- Conclusión estadística

Respecto a los resultados del coeficiente de correlación y el sig (bilateral) se puede inferir que existe una relación alta y significativa entre la planificación estratégica y la productividad (Tau de Kendall = 0.771, p valor = 0,001 < 0,05).

3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación entre el planeamiento estratégico y la eficiencia de los trabajadores de la empresa D'Armies, Tarma - 2021.

H1: Existe una relación entre el planeamiento estratégico y la eficiencia de los trabajadores de la empresa D'Armies, Tarma - 2021.

- Prueba de correlación

Tabla 16.
Prueba de correlación para la segunda hipótesis específica

| Correlaciones | | | | Planeamiento estratégico | Eficiencia |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|------------|
| Taub de Kendall | de Planeamiento estratégico | Coefficiente de correlación | | 1.000 | .673** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | .002 |
| | | N | | 12 | 12 |
| | Eficiencia | Coefficiente de correlación | | .673** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | | .002 | . |
| | | N | | 12 | 12 |

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- Conclusión estadística

Con base a los resultados de la prueba estadística se puede deducir que existe correlación moderada y significativa entre la planificación estratégica y la eficiencia (Tau de Kendall = 0.673, p valor = 0,002 < 0,05).

4. Contrastación de la tercera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación entre el planeamiento estratégico y la eficacia de los trabajadores de la empresa D'Armies, Tarma - 2021.

H1: Existe una relación entre el planeamiento estratégico y la eficacia de los trabajadores de la empresa D'Armies, Tarma - 2021.

- Prueba de correlación

Tabla 17.
Prueba de correlación para la tercera hipótesis específica

| Correlaciones | | | | Planeamiento estratégico | Eficacia |
|----------------------|-----------------------------------|----------------------------|--------|-----------------------------|----------|
| Taub Kendall | de Planeamiento estratégico | Coeficiente de correlación | 1.000 | .581** | |
| | | Sig. (bilateral) | . | .003 | |
| | | N | 12 | 12 | |
| | Eficacia | Coeficiente de correlación | .581** | 1.000 | |
| | | Sig. (bilateral) | .003 | . | |
| | | N | 12 | 12 | |

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- Conclusión estadística

Con base en el análisis del nivel de significancia para la toma de decisión a través de la regla de significancia contemplada y el coeficiente de correlación obtenido, se concluye que si existe una relación significativa entre el planeamiento estratégico y la eficacia (sig. p = 0.003 < 0.05) dada a un nivel positivo medio ($\tau=.581$).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez que se puso en práctica la utilización de las herramientas en la muestra especificada, se examinaron los hallazgos y se determinaron las pruebas de hipótesis, mientras tanto, en basa al objetivo de establecer la correlación que subsiste entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021, Se identificaron ciertas restricciones en la recopilación de datos, principalmente debido a limitaciones de restricción sanitaria y consideraciones técnicas relacionadas con la metodología estadística.

Mientras tanto, se establecieron los criterios para determinar la validez de los instrumentos, impartidos mediante el discernimiento de los expertos, lo que dio como resultado un nivel de validez aceptable. Del mismo modo, los instrumentos se sometieron a una prueba de confiabilidad, en la que se examinó el valor del alfa de Cronbach. Este análisis reveló que, en comparación con la escala en cuestión, los instrumentos muestran un grado considerable de confiabilidad, con lo cual se procedió a la aplicación en la muestra de estudio.

Los resultados para la primera variable planeamiento estratégico, un 33.33% (4) indico casi siempre la forma en que se realiza la planificación en la empresa es efectiva, siendo un aspecto que si se toma en consideración para un manejo en torno a objetivos y metas trazadas.

En cuanto a las dimensiones de estudio, relacionados con la dimensión social, un 58.33% (7) participantes expresaron que los factores sociales a veces se tienen en consideración para la determinación de las acciones y actividades a planificar. Para la dimensión científica y tecnológicas, un 50% (6) expreso que este factor es predominante

para la definición de objetivos y metas de la empresa. Para la dimensión política, un 50% (6) indicaron que casi siempre, los aspectos políticos se consideran de importancia para la planificación y los resultados esperados. Para la dimensión cultura, un 41.67% (5) sostuvieron que nunca se toma en cuenta los aspectos culturales en la empresa y sus actividades. Para la dimensión economía, un 58.33% (7) expreso que casi nunca, estos factores inciden en los aspectos del manejo estratégico de la empresa.

En cuanto a los resultados de la segunda variable desempeño laboral, se observa que un 33.33% (4) afirmo que casi siempre y siempre los aspectos de desempeño que presenta el personal afecta las actividades que se dan en la empresa y el cumplimiento de las actividades orientadas en el alcance de los objetivos establecidos.

Las dimensiones de estudio, para la dimensión productividad, un 33.33% (4) señalaron que nunca y a veces el nivel de productividad es el esperado, dados los aspectos del manejo en relación a lo planificado. Para la dimensión eficiencia, un 33.33% (4) expresaron que casi siempre se tiene un trabajo eficiente dado el uso de los recursos empleados en el trabajo realizado por el personal. Para la dimensión eficacia, un 33.33% (4) manifestaron que a veces y casi siempre, se realiza un trabajo eficaz en relación a los tiempos y plazos con los que cuenta el personal.

Tras realizar el análisis respectivo de los datos descriptivos, fue posible comparar los objetivos establecidos en la investigación. Por lo tanto, para el objetivo general, que se evaluó mediante la prueba de correlación, se concluyó que existe una asociación significativa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral ($p = 0,001 < 0,05$), con una fuerte correlación positiva fuerte ($\tau = .762$). El resultado obtenido se alinea con los hallazgos sugeridos por Gómez (2020), es coherente al mencionar, que la planificación es un aspecto primordial de la gestión empresarial, por tanto, es un criterio crítico el establecer lo que se quiere alcanzar en relación al estudio de los criterios o

factores por las que la empresa podría establecer una aproximación estrategia para aprovecharla en su beneficio. Además, Chilon (2018) complementa al expresar que la relación entre las variables planteadas, será significativa en relación a los factores que la determinan en relación a lo que se quiere alcanzar (objetivos) y como se realiza (desempeño), siendo por tanto un aspecto prioritario en las empresas para poder seguir manteniéndose vigentes en los contextos cambiantes del mercado.

En cuanto para el primer objetivo específico, se comprobó que si existe una evidente relación significativa entre el planeamiento estratégico y la productividad (sig. $p = 0.001 < 0.05$) dada a un nivel positivo fuerte ($\tau=.771$). Basado en lo que expresa Razuri (2018), se confirma que la planificación que se plantea en una empresa solo se enfoca en el futuro, si no en aspectos del presente, que se relacionan a los elementos que hacen parte de esos procesos, siendo el personal uno de ellos, que recae en el aspecto de necesidades que requieren para la consecución de sus propios objetivos, por tanto, es creciente la relación entre lo que se puede llegar a hacer con el que quieres llegar a cumplir.

Para el segundo objetivo específico, se determinó que si existe una relación significativa entre el planeamiento estratégico y la eficiencia (sig. $p = 0.002 < 0.05$) dada a un nivel positivo medio ($\tau=.673$). Pérez y Ponce (2017) sostienen que el aspecto del uso de recursos en las empresas ayuda a alcanzar sus objetivos de forma más efectiva, debiendo establecer criterios de mejora para el personal y el desarrollo de planes que permitan formular que acciones son las criticas para seguir bajo un enfoque eficiente.

Finalmente, para el tercer objetivo específico, se determinó que si existe una relación significativa entre el planeamiento estratégico y la eficacia (sig. $p = 0.003 < 0.05$) dada a un nivel positivo medio ($\tau=.581$). Bajo esa premisa, Curioso (2017) sostiene que la forma en que las actividades se ejecutan en un tiempo determinado y bajo los plazos

determinados y definidos, es una señal de que la planeación como enfoque funciona y ejerce una acción de mejora para la definición y alcance de los objetivos que se quieren cumplir, por tanto, la relación plantea un efecto positivo a todo nivel desde el directivo al operativo.

CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta el objetivo general, se puede deducir que la presencia de una correlación sustancial entre la planificación estratégica y el desempeño laboral (sig. $p = 0.001 < 0.05$) dada a un nivel positivo fuerte ($\tau=.762$). En tanto se ejerza una planificación estratégica adecuada y con un enfoque prospectivo, el desempeño de los colaboradores mejorara en base a los objetivos y metas establecidas.
2. Como señala el primero de los objetivos específicos, se postula que si existe un vínculo significativo entre la planificación estratégica y la productividad (sig. $p = 0.001 < 0.05$) dada a un nivel positivo fuerte ($\tau=.771$). Siendo esto, mientras mejor se planifiquen las actividades de la empresa, su productividad se verá influenciada de forma positiva.
3. Según el segundo objetivo específico, se determina que si existe una asociación significativa entre la planificación estratégica y la eficiencia (sig. $p = 0.002 < 0.05$) dada a un nivel positivo medio ($\tau=.673$). Por lo que, mientras se planifiquen las actividades enfocadas bajo una estrategia y objetivos, se manejaran de forma eficiente los recursos de la empresa.
4. Con base en el tercer objetivo específico, se puede deducir que existe una correlación significativa entre la planificación estratégica y la eficacia, con una magnitud generalmente favorable (ver $p = 0,003 < 0,05$) dada a un nivel positivo medio ($\tau=.581$). Entonces, cuando se planifiquen las actividades y su tiempo de ejecución, el trabajo se manejará de forma más eficaz en relación a las metas formuladas.

RECOMENDACIONES

- 1.- El gerente general debe reunirse con su equipo y realizar un Plan Estratégico de la compañía que sea realista y suficiente, con objetivos medibles a corto y largo plazo para obtener resultados de criterios exitosos y de valor.

- 2.- Fomentar la retroalimentación entre áreas compartiendo conocimiento y lecciones aprendidas para actualizar las bases del conocimiento.

- 3.- Desarrollar un diagrama de red de comunicaciones para fomentar el liderazgo servicial, trabajo en equipo, clima laboral para mejorar los índices de desempeño de trabajo de la empresa.

- 4.- Impartir capacitaciones, reconocimientos, motivaciones para el equipo o colaboradores y cultivar una cultura organizacional optima en la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asch, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. Fidélitas.
- Astudillo, N. (2017). Plan Estratégico para el Supermercado Dicavi Cía. Ltda., de Provincia de Zamora Chinchipe. Universidad Nacional de Loja: Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19258/1/Natalia%20Carolina%20Astudillo%20Villavicencio.pdf>
- Banda C., Delgado C., Martínez A., y Morales M. (2017). Planeamiento Estratégico para la Industria de Supermercados en el Perú. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8763/BANDA_DELGADO_PLANEAMIENTO_SUPERMERCADOS.pdf?sequence=4&i142sAllowed=y
- Benites, F. (2015) Plan estratégico y la Cultura Organizacional de la Empresa de Diplomado Gestión Empresarial y Académica, Trujillo. Disponible en: https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/990/benitesmelgarejo_fr ank.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calva Luzón, D. (2017). Plan Estratégico para la Distribuidora Comercial Freire e Hijos Cia. Ltda., de la Ciudad Nueva Loja. Ecuador: Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18505/1/Tesis%20Lista%20Diana.pdf>
- Colque, G. (2018) La planeación estratégica y su relación con el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25181/Colque_HG G.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Crespo, G. y Siancas, I. (2021) La cultura organizacional y su contribución en el desempeño laboral para la entrega de un servicio de calidad en un hostel para mochileros, Arequipa 2015 – 2017. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Carrasco, J. (2008). Influencia de la motivación en el desempeño del personal técnico en la empresa INGESA NORTE S.A. de la ciudad de Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. 8ª ed. México: McGrawHill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2017). Planeación estratégica fundamentos y aplicación . McGraw-Hill, 18. Disponible en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63311696/3_-_Planeacion_Estrategica_-_Chiavenato_-_3ra_Ed_-_201620200514-123786-h2q2nk.pdf?1589483840=&response-contentdisposition=inline%3B+filename%3DIdalberto_Chiavenato_Fundamentos_y_aplic.pdf&Expires=1595985064&
- Chinchilla, K. (2000). Un sistema de evaluación del desempeño: aspectos a considerar en su diseño. Disponible en: <http://www.5campus.org/leccion/sievade>.
- Curioso, L. (2017). Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima - 2017. Tesis de la Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3145>.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. (10º ed.). México: McGraw-Hill.
- Denison, D. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.), The International Handbook of Organizational Culture and Climate. Chichester.

- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. Noriega Editores. México
- Fernández Barreda, A. D., y Polar Belón, J. C. (2017). *Plan Estratégico para la empresa Kalitex S.A.C., Arequipa*. Obtenido de Universidad Católica San Pablo: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15389/1/FERN%C3%81NDEZ_BARREDA_ALE_KAL.pdf
- García, V. (2017). “Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional”. *Perspectivas*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425951181004.pdf>
- García, J., Duran, S., Cardeño, E., Prieto, R., Garcia, E., & Paz, A. (2017). Factores empresariales de competitividad en. *Espacios*, 38, 4. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2150/Proceso%20de%20planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, E. (2020) *La planeación estratégica como herramienta para incrementar la productividad y sostenibilidad de las empresas. caso: dos grandes empresas del sector de servicios de aseo y mantenimiento de instalaciones en Bogotá*. Fundación Universidad De América. Disponible en: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7958/1/948211-2020-II-MBA.pdf>
- Hernández, R., Zapata, N. y Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato*. México D.F.:McGraw-Hill.
- Mena, G. (2015) en su tesis titulada “planificación estratégica incorporando responsabilidad social de la empresa DISMAC S.C.C. para el periodo 2014 – 2018”, Disponible en: <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12528/1/TESPE-049772.pdf>
- Blau, P. M. (1964). *Justice in Social Exchange*. *Sociological Inquiry*.

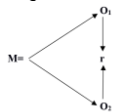
- Alania, L., Kifox, Houghton, Peralta y Rosselló (2016) Planeamiento Estratégico de Supermercados Peruanos S. A. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- De la Torre, L. (2016) Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú.
- Gabini, S., y Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. Revista Evaluar. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar> 6)
- Gutiérrez, H. (2014). Calidad y productividad. (4.^a ed.). Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías. Universidad de Guadalajara, México.
- Ossorio, A. (2005) Planeamiento Estratégico, Buenos Aires. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/inap/20171117042438/pdf_318.pdf
- Mondy, R. y Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos (9^a ed.). México: Pearson Educación.
- Neuman, J. y Baron, R. (2005). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. Journal of Managements.
- Organ, D. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome (Vol. xiii). Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com
- Pacheco, M. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, Trujillo, Perú: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Pearson Prentice Hall. Madrid, España
- Peters, T. Waterman, R. (1982) En busca de la excelencia, Experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos, Bogotá, Norma.

- Pérez, G y Ponce, D. (2017). Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos y Optimización del Capital Humano en los colaboradores de Daesa Corporaciones S.A.C. Arequipa 2017. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2449>
- Sánchez, A. (2005) Peter Drucker, innovador maestro de la administración de empresas Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. II, núm. 2. Universidad El Bosque Bogotá, Colombia
- Silva Osorio, Oscar Alberto (2007). Planificación Eficiente y Tangible PET. Caracas: Lulu Publishers.
- Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M., y Plamondon, K. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Razuri, M. (2018), La planeación estratégica del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones RIDER E.I.R.L., Universidad Peruana de Ciencias e Informática http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/123/T-RAZURI_LOZADA_MARJOREE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (2009). “Comportamiento Organizacional.” ed. México: Pearson Educación. Cap. 1. p6. ¿Qué es el comportamiento Organizacional?. Cultura organizacional. Cambio organizacional y administración del estrés. Disponible en: http://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a._ed._
- R.
- Yang, J. y Diefendorff, J. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: a diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*.

Warren Brown y Dennis Moberg (1990). Teoría de La organización y la Administración:
Enfoque integral. México: Editorial Limusa

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| PROBLEMAS | PROBLEMAS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | MÉTODO |
|--|---|---|--|-------------------------------|--|
| <p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021?</p> | <p>Objetivo General: Establecer la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: 1. Establecer la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021. 2. Establecer la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021. 3. Establecer la relación que existe entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.</p> | <p>Hipótesis General: Existe una relación entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas 1. Existe una relación entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021. 2. Existe una relación entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021. 3. Existe una relación entre el PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA D'ARMIES, TARMA - 2021.</p> | <p>V1. Planeamiento estratégico</p> | D1. Social | <p>Método de investigación general: Método científico.</p> <p>Métodos específicos: Hipotético deductivo.</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación general: No experimental, transversal.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1 O₂ = Observación de la V.2 r = Correlación entre variables.</p> <p>Población: 12 trabajadores</p> <p>Muestra: muestral censal</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva Estadística inferencial</p> |
| | | | | D2. Científica y tecnológicas | |
| | | | | D3. Política | |
| | | | | D4. Cultura | |
| | | | | D5. Economía | |
| <p>V2. Desempeño laboral</p> | D1. Productividad | | | | |
| | D2. Eficiencia | | | | |
| | D3 Eficacia | | | | |

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|-------------------------------------|---|--|-------------------------------|--|--|
| V1. Planeamiento estratégico | Para Chiavenato, (2017) la planificación estratégica se puede definir como el esfuerzo de una empresa por implementar una estrategia específica para lograr los objetivos establecidos. Esta forma de planificación generalmente abarca un enfoque integral y duradero (p. 18) | Es el proceso mediante el cual se establecen acciones y estrategias para el alcance de objetivos concretos que se quieren lograr dentro de los cambios que puedan suceder e la organización. | D1. Social | Interacción | Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | | Cooperación | |
| | | | | Logros | |
| | | | D2. Científica y tecnológicas | Recursos | |
| | | | | Automatización | |
| | | | | Información | |
| | | | D3. Política | Parámetros | |
| | | | | Normatividad | |
| | | | | Criterios | |
| | | | D4. Cultura | Entorno | |
| | | | | Concepciones | |
| | | | | Roles | |
| | | | D5. Economía | Calidad | |
| | | | | Necesidades | |
| | | | | Utilidades | |
| V2. Desempeño laboral | Chiavenato, I. (2011, p. 24).) afirma que la manifestación del desempeño laboral se puede observar a través de la conducta del empleado en su esfuerzo por alcanzar las metas predeterminadas. Este fenómeno representa el enfoque personal empleado por el individuo para alcanzar los objetivos de la organización. | El desempeño laboral se refiere a la realización de actividades laborales bajo un rendimiento que permita lograr los objetivos que se plantean la organización. | D1. Productividad | Nivel de productividad laboral. | Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | | Cumplimiento funcional del personal. | |
| | | | | Cumplimiento de metas y objetivos establecidos. | |
| | | | | Compromiso por desarrollar las labores y tareas consignadas. | |
| | | | | Contribución coordinada al cumplimiento de los fines organizacionales. | |
| | | | | Participa y contribuye en la toma de decisiones. | |
| | | | D2. Eficiencia | Interés por el crecimiento y desarrollo profesional y personal. | |
| | | | | Cumplimiento de objetivos establecidos para su cargo. | |
| | | | | Demuestra puntualidad y responsabilidad. | |
| | | | D3. Eficacia | Capacidad de adaptación inmediata al cargo. | |
| | | | | Se compromete e involucra con sus funciones. | |
| | | | | Demuestra capacidad de trabajo coordinado y en equipo. | |
| | | | | Capacidad para trabajar bajo presión. | |
| | | | | Lidera e influye positivamente sobre los demás. | |
| | | | | Demuestra habilidades, destrezas, conocimientos y efectividad funcional. | |

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA |
|---|-------------------------------|--|---|--|
| V1. Planeamiento estratégico | D1. Social | Interacción | 1. Existe interacción entre los miembros de la organización para definir las metas y logros por alcanzar | Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | Cooperación | 2. Se dan aspectos de cooperación entre la organización y terceros para afianzar acciones conjuntas | |
| | | Logros | 3. Se establecen acciones para el logro de metas concretas que se plantea la organización enfocada a sus objetivos | |
| | D2. Científica y tecnológicas | Recursos | 4. Los recursos que se emplean obedecen a estudios específicos y la aplicación de tecnologías que los mejoren | |
| | | Automatización | 5. Existen proceso automatizados que permiten una mejora de las acciones planificadas. | |
| | | Información | 6. La información de la que se dispone se emplea para el proceso de planificación | |
| | D3. Política | Parámetros | 7. Se siguen parámetros para establecer las metas objetivos y estrategias dentro de la planificación de la organización | |
| | | Normatividad | 8. Se ejerce un proceso de planificación en base a la normativa que tiene la organización | |
| | | Criterios | 9. Se dan criterios técnicos para establecer un proceso de planificación estratégica en la empresa | |
| | D4. Cultura | Entorno | 10. El entorno de la organización influye en el proceso de planeamiento estratégico | |
| | | Concepciones | 11. La concepción cultural del personal influye en su desenvolvimiento y desempeño en la organización | |
| | | Roles | 12. Se establecen roles de guía y liderazgo en la organización para el cumplimiento de los logros planteados | |
| | D5. Economía | Calidad | 13. La calidad del servicio y producto es estudiada para la mejora constante | |
| | | Necesidades | 14. Se estudian las necesidades del posible cliente consumidor para plantear nuevas estrategias | |
| | | Utilidades | 15. Se analiza el empleo de las utilidades en reinversión para la organización y aprovechar para la mejora de aspectos específicos | |
| V2. Desempeño laboral | D1. Productividad | Nivel de productividad laboral. | 1. Usted considera, que el personal genera niveles altos de productividad laboral. | Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | Cumplimiento funcional del personal. | 2. Usted considera, que el personal cumple con sus funciones asignadas en los tiempos programados. | |
| | | Cumplimiento de metas y objetivos establecidos. | 3. Considera usted, que el personal cumple con sus metas y objetivos relacionados a su cargo. | |
| | | Compromiso por desarrollar las labores y tareas consignadas. | 4. Considera usted, que el personal demuestra compromiso e involucramiento con el desarrollo de sus funciones y tareas. | |
| | | Contribución coordinada al cumplimiento de los fines organizacionales. | 5. Considera usted, que el personal trabaja de manera coordinada y en equipo para contribuir a los fines organizacionales. | |
| | | Participa y contribuye en la toma de decisiones. | 6. Considera usted, que el personal contribuye y participa dando sugerencias y recomendaciones para dar solución a los problemas de su área de responsabilidad. | |
| | | Interés por el crecimiento y desarrollo profesional y personal. | 7. Considera usted, que el personal demuestra interés por crecer y desarrollarse profesional y personalmente para elevar su nivel de desempeño laboral en la entidad. | |
| | D2. Eficiencia | Cumplimiento de objetivos establecidos para su cargo. | 8. Considera usted que el personal es eficaz en el cumplimiento de sus metas y objetivos relacionados a su cargo. | |
| | | Demuestra puntualidad y responsabilidad. | 9. Considera usted, que el personal es puntual y responsable con su desempeño laboral. | |
| | | Capacidad de adaptación inmediata al cargo. | 10. Considera usted, que el personal demuestra flexibilidad en adaptarse a las exigencias internas y del entorno de la institución. | |
| | | Se compromete e involucra con sus funciones. | 11. Considera usted que todo el personal es comprometido e involucrado con su desempeño funcional. | |

| | | | | |
|--|--------------|--|---|--|
| | D3. Eficacia | Demuestra capacidad de trabajo coordinado y en equipo. | 12. Considera usted, que el personal demuestra capacidad para trabajar de manera coordinada y en equipo. | |
| | | Capacidad para trabajar bajo presión. | 13. Usted considera, que el personal tiene capacidad para desarrollar sus actividades funcionales bajo contextos de presión y exigencia permanente. | |
| | | Lidera e influye positivamente sobre los demás. | 14. Usted considera, que el personal demuestra capacidad de liderazgo e influencia positiva en sus demás compañeros de trabajo. | |
| | | Demuestra habilidades, destrezas, conocimientos y efectividad funcional. | 15. Usted considera, que el personal edil demuestra sus destrezas, habilidades y conocimientos laborales, lo que satisface laboralmente a la institución. | |

Anexo 4. Instrumento de investigación

- Primer instrumento

Cuestionario de estudio para la variable planeamiento estratégico

Estimado trabajador(a), a continuación, se le presenta una serie de ítems de estudio, con el fin de estudiar el planeamiento estratégico de su empresa, sírvase emplear la siguiente escala para su valoración respectiva:

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

Se le agradece su respuesta de antemano.

| V1: Planeamiento estratégico | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| D1. Social | | | | | |
| 1. Existe interacción entre los miembros de la organización para definir las metas y logros por alcanzar | | | | | |
| 2. Se dan aspectos de cooperación entre la organización y terceros para afianzar acciones conjuntas | | | | | |
| 3. Se establecen acciones para el logro de metas concretas que se plantea la organización enfocada a sus objetivos | | | | | |
| D2. Científica y tecnológicas | | | | | |
| 4. Los recursos que se emplean obedecen a estudios específicos y la aplicación de tecnologías que los mejoren | | | | | |
| 5. Existen proceso automatizados que permiten una mejora de las acciones planificadas. | | | | | |
| 6. La información de la que se dispone se emplea para el proceso de planificación | | | | | |
| D3. Política | | | | | |
| 7. Se siguen parámetros para establecer las metas objetivos y estrategias dentro de la planificación de la organización | | | | | |
| 8. Se ejerce un proceso de planificación en base a la normativa que tiene la organización | | | | | |
| 9. Se dan criterios técnicos para establecer un proceso de planificación estratégica en la empresa | | | | | |
| D4. Cultura | | | | | |
| 10. El entorno de la organización influye en el proceso de planeamiento estratégico | | | | | |
| 11. La concepción cultural del personal influye en su desenvolvimiento y desempeño en la organización | | | | | |
| 12. Se establecen roles de guía y liderazgo en la organización para el cumplimiento de los logros planteados | | | | | |
| D5. Economía | | | | | |
| 13. La calidad del servicio y producto es estudiada para la mejora constante | | | | | |
| 14. Se estudian las necesidades del posible cliente consumidor para plantear nuevas estrategias | | | | | |
| 15. Se analiza el empleo de las utilidades en reinversión para la organización y aprovechar para la mejora de aspectos específicos | | | | | |

- Segundo instrumento

Cuestionario de estudio para la variable desempeño laboral

Estimado trabajador(a), a continuación, se le presenta una serie de ítems de estudio, con el fin de estudiar el desempeño laboral de los trabajadores en su empresa, sírvase emplear la siguiente escala para su valoración respectiva:

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

Se le agradece su respuesta de antemano.

| V2: Desempeño laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| D1. Productividad | | | | | |
| 1. Usted considera, que el personal, genera niveles altos de productividad laboral. | | | | | |
| 2. Usted considera, que el personal cumple con sus funciones asignadas en los tiempos programados. | | | | | |
| 3. Considera usted, que el personal cumple con sus metas y objetivos relacionados a su cargo. | | | | | |
| 4. Considera usted, que el personal demuestra compromiso e involucramiento con el desarrollo de sus funciones y tareas. | | | | | |
| 5. Considera usted, que el personal trabaja de manera coordinada y en equipo para contribuir a los fines organizacionales. | | | | | |
| 6. Considera usted, que el personal contribuye y participa dando sugerencias y recomendaciones para dar solución a los problemas de su área de responsabilidad. | | | | | |
| 7. Considera usted, que el personal demuestra interés por crecer y desarrollarse profesional y personalmente para elevar su nivel de desempeño laboral en la entidad. | | | | | |
| D2. Eficiencia | | | | | |
| 8. Considera usted que el personal es eficaz en el cumplimiento de sus metas y objetivos relacionados a su cargo. | | | | | |
| 9. Considera usted, que el personal es puntual y responsable con su desempeño laboral. | | | | | |
| 10. Considera usted, que el personal demuestra flexibilidad en adaptarse a las exigencias internas y del entorno de la institución. | | | | | |
| 11. Considera usted que todo el personal es comprometido e involucrado con su desempeño funcional. | | | | | |
| D3. Eficacia | | | | | |
| 12. Considera usted, que el personal demuestra capacidad para trabajar de manera coordinada y en equipo. | | | | | |
| 13. Usted considera, que el personal tiene capacidad para desarrollar sus actividades funcionales bajo contextos de presión y exigencia permanente. | | | | | |
| 14. Usted considera, que el personal demuestra capacidad de liderazgo e influencia positiva en sus demás compañeros de trabajo. | | | | | |
| 15. Usted considera, que el personal edil demuestra sus destrezas, habilidades y conocimientos laborales, lo que satisface laboralmente a la institución. | | | | | |

Anexo 5. Consentimiento informado



Tiene que ser papel membretado

Tarma, 02 agosto 2021

Marilyn Yanina Yache Estrella
Bachiller Administración de sistema

Cordial saludo.

En merito a la solicitud presentada por Usted, le comunico que, D'ARMIES S.A.C representado por su Gerente General Henry Alexander Guerrero de Armero, con DNI N° 44155137 le informamos la aceptación del proyecto de investigación denominado: "Planeamiento Estratégico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Armies en Tarma 2021", a llevarse a cabo por la bachiller Srta. Marilyn Yanina Yache Estrella de la Universidad Peruana Los Andes, a partir del 09 de Agosto 2021.

Como se indicó en la presentación del proyecto, Srta. Marilyn Yanina Yache Estrella estará a cargo del estudio acerca del compromiso organizacional y desempeño laboral, el cual será de mucha importancia a nuestra organización por lo mismo que, D'ARMIES S.A.C facilitará en su materialización en la investigación del proyecto.

Estamos seguros de que la culminación de este proyecto será de éxito y de mucha utilidad para ambos.

Atentamente,



D'ARMIES S.A.C.
HENRY ALEXANDER
GUERRERO DE ARMERO
GERENTE GENERAL

Oficina Tarma: Av. Huacayo N° 259 Tarma - Azula
Teléfono: (064) 32-3354 RPC: 980677193 / 940298722
Correo: darmies@hotmail.com

Anexo 6. Fotos de las encuestas realizadas.



