



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la
empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Falcon Peves, Gabriel (orcid.org/0000-0001-5213-2038)

Flores Ramos, Maria Francisca (orcid.org/0000-0002-8318-6335)

ASESOR:

Infante Takey, Henry Ernesto (0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado primero que todo a Dios por haber iluminado siempre mi camino, dándome la oportunidad de poder cumplir unos de mis sueños.

A mis padrinos que tuvieron el rol padre, quienes siempre me alentaron a ser una mejor persona y a tener el deseo de superación.

A mi hijo por ser mi motivo e inspiración para luchar por mis sueños; y a mi esposo por el apoyo constante y por regalarme tiempos valiosos de nuestras vidas.

Flores Ramos, María Francisca

El trabajo realizado es dedicado a Dios, quien siempre me ilumino en los buenos y malos momentos, a mis padres, quien han sido mi soporte y aliento día a día, a los cuales amo mucho.

Se lo dedico a cada familiar quien guio de mí para que sea una persona de bien y alcance todas mis metas.

Dedicado también a buenas personas dentro de la empresa Machu Picchu Foods, quien me brindaron su apoyo en todo momento.

Falcón Peves, Gabriel

Agradecimiento

. A Dios por protegerme siempre y ponerme aquellas personas idóneas para aprender de ellas y regalándome alguna lección de vida; y a cada uno de mis docentes quienes aportaron conocimientos en mi formación profesional.

Flores Ramos, María Francisca

Agradezco a cada persona que hizo este trabajo posible y quien aportó su tiempo, conocimiento para lograr la culminación.

Agradezco a mis tutores, docentes, amistades que me impartieron sus conocimientos y enseñanzas día a día.

Falcón Peves, Gabriel

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables	14
Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos de Gestión estratégica	16
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad de gestión estratégica	17
Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos de Desempeño del personal	17
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad de desempeño del personal	17
Tabla 6. Tabla cruzada de gestión estratégica y desempeño del personal	19
Tabla 7. Tabla cruzada de políticas y desempeño del personal	20
Tabla 8. Tabla cruzada de planeamiento y desempeño del personal	21
Tabla 9. Tabla cruzada de control y desempeño del personal	22
Tabla 10. Prueba de normalidad	23
Tabla 11. Correlación de las variables gestión estratégica y desempeño del personal	24
Tabla 12. Correlación entre las políticas y desempeño del personal	25
Tabla 13. Correlación entre el planeamiento y desempeño del personal	26
Tabla 14. Correlación entre control y desempeño del personal	26

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de diseño de investigación	12
Figura 2. Frecuencias de gestión estratégica y desempeño del personal	19
Figura 3. Frecuencias de políticas y desempeño del personal	20
Figura 4. Frecuencias de planeamiento y desempeño del personal	21
Figura 5. Frecuencias de control y desempeño del personal	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022. La investigación fue no experimental, de tipo correlacional; aplicándose a la muestra de 92 integrantes. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, su validez fue probada por juicio de expertos y la confiabilidad con Alpha de Cronbach, siendo en la gestión estrategia 0,883 y en desempeño laboral fue 0.875, tal que resulta alta la fiabilidad de los ítems de las variables-. Los resultados descriptivos en la variable gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo que, si la gestión estratégica tiene un nivel bajo, el desempeño del personal es bajo en 4.3%, medio en 4.3% y alto en 1.1%. Si la gestión estratégica es media, pues el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 29.3% y alto en 8.7%. Finalmente, si la gestión estratégica es alta, por tanto, el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 7.6% y alto en 42.4%. En conclusión, la relación entre las variables gestión estratégica y desempeño laboral es moderada alta positiva, pues el coeficiente de Spearman resultó 0.638.

Palabras clave: Gestión estratégica, planificación, control, políticas empresariales.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between strategic management and job performance of the operational staff of the Machu Picchu Foods company, Pisco headquarters, Ica 2022. The research was non-experimental, correlational; applying to the sample of 92 members. The instruments used were two questionnaires, their validity was tested by expert judgment and reliability with Cronbach's Alpha, being 0.883 in strategy management and 0.875 in job performance, such that the reliability of the variable items is high. The descriptive results in the variable strategic management and work performance of the operational personnel show that, if the strategic management has a low level, the performance of the personnel is low in 4.3%, medium in 4.3% and high in 1.1%. If strategic management is medium, then staff performance is low at 1.1%, medium at 29.3% and high at 8.7%. Finally, if strategic management is high, therefore, staff performance is low at 1.1%, medium at 7.6% and high at 42.4%. In conclusion, the relationship between the strategic management and work performance variables is moderately high positive, since the Spearman coefficient was 0.638.

Keywords: Strategic management, planning, control, business policies.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la estrategia surgió de distintas operaciones comerciales en las empresas por la preponderancia y posicionamiento de las organizaciones para copar gran parte del mercado, siendo mayor este proceso cuando se dio el proceso de globalización con lo que las grandes corporaciones apostaron por direccionar sus productos a distintos mercados del mundo. En este contexto fue vital apostar por el personal de la empresa buscando estratégicamente aporten en el crecimiento con un buen desempeño. Es por eso que la gestión estratégica tiene que ver con el buen servicio que debe brindar la compañía, con productos de calidad y que al mismo tiempo se logre atender de manera eficaz la demanda de los clientes para tener un buen posicionamiento en el mercado mundial. Las empresas enfatizaron la importancia en los procedimientos de aprendizaje en recursos intangibles, incluida la cultura empresarial, la creatividad, la habilidades y conocimientos (Gómez, Pérez y Samartin, 2018)

En países latinoamericanos este cambio significativo de las grandes corporaciones se cumple parcialmente, porque aún muchas empresas no comprenden que el personal cumple un rol importante para su desarrollo y por tanto, no valoran como debe ser su esfuerzo, exigiendo que laboren por tiempos prologados en condiciones inadecuadas, lo que no les favorece para demostrar eficiencia en sus labores que les corresponde realizar. Algunas empresas de sectores estratégico privado si ponen énfasis en la valoración del personal de alto nivel y reconocen su esfuerzo para mantener su staff profesional de manera continua, otorgándoles beneficios por su buen desempeño y promoviendo su crecimiento en la organización para fidelizarlos como colaboradores estables (Durand y Romero, 2019)

En el Perú dada la forma de trabajo que tienen las empresas con un alto sector informal las condiciones de trabajo no son buenas y hay competencia desleal, por lo que las empresas han visto por conveniente comprometer a su personal a que tengan un mejor desempeño que permite dar cumplimiento con los objetivos que se plantean en la empresa y ello resulta relevante por el desarrollo de la entidad (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, 2021)

Por su parte la empresa Machu Picchu Foods es una entidad vinculada al ámbito Industrial dado que efectúa la extracción y procesa materia prima para abastecerse, así como genera productos direccionado a diversas entidades. También forma parte del sector manufacturero pues efectúa la conversión de materias primas en productos fabricados y semi fabricados orientadas a otras entidades del sector alimentos. En este contexto resulta importante la gestión estratégica pues, se tiene situaciones problemáticas en las labores que realiza el personal, siendo causales de retrasos y demoras en las labores de transformación de materia prima lo cual genera insatisfacciones. Así mismo dado que el personal realiza labores de relevancia, es preciso tengan orientación para que sus labores sean más eficientes y se requiere mejores estrategias operativas para que se logre lo que se planifica de cara al cumplimiento de las metas productivas.

Por el problema descrito, se busca con el estudio de investigación referida precisar el vínculo dado con la gestión estratégica y desempeño del personal operativo en la empresa Machu Picchu Foods. Por tanto, el problema general se planteó siendo: ¿Cuál es la relación que existe entre Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022?, siendo los problemas específicos los siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022? y ¿Cuál es la relación que existe entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022?.

La justificación precisa validar la importancia que es la gestión estratégica conociendo lo prioritario y lo asignado buscando el logro de viabilidad, tal que con los resultados logrados se logrará las conclusiones para dar las recomendaciones valorativas de las labores del personal operativo en la empresa, ofreciendo aporte teórico y práctico para poder alcanzar mejores decisiones en relación a las actividades realizadas, siendo importante el aporte del personal operativo.

Respecto a las hipótesis investigativas la hipótesis general se planteó: Existe relación entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022. Las hipótesis Específicas

son las siguientes: Existe relación entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022; Existe relación entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022 y Existe relación entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022.

En relación con los objetivos que es el propósito de logro del estudio el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022. Los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022; Determinar la relación que existe entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022 y Determinar la relación que existe entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Por su parte Pacheco (2018), en su investigación en la industria de energías renovables en Ecuador, planteó el objetivo plantear el modelo de gestión estratégica en industria energética renovable nivel pequeña y mediana empresa. El estudio fue aplicado tal que se diagnosticó y analizó la realidad presente. Se aplicó encuesta a usuarios de las empresas en estudio. En conclusión, el sector en estudio es competitivo, siendo un mercado nuevo en el país, dado que hay condiciones que hacen difícil la operatividad de la empresa ya que comercializan productos del extranjero; tal que, el aspecto de las tasas arancelarias, opción de financiamiento y el incentivo de gobierno no están relacionados con fines sólo comerciales sino al desarrollo de proyectos integrales para desarrollar socialmente.

También Brume et al. (2019), en el estudio plantearon el objetivo consistente en precisar la correlación respecto a la gestión estratégica siendo dinamizador de la competitividad a nivel Pymes de ámbito de la logística a nivel del Atlántico de Colombia. El enfoque del estudio fue cuantitativo. Las muestras conformaron 40 personas que tienen alto componente de la logística en la empresa que laboran. El estudio estadístico correlacional condujo a obtener el $r = ,676$ y $p\text{-valor} = ,000 < 0.01$; obteniendo fuerte correlación de variables evaluadas y la situación actual de la empresa.

Al respecto Chacón (2018), en su estudio en las pymes de servicio y bebidas en Barranquilla, su objetivo el análisis de la gestión estratégica del factor humano en pymes de servicios del rubro comida y bebida. El estudio fue cuantitativo, tipo descriptiva. Las poblaciones conformaron 38 gerentes de las entidades en estudio, mediante la técnica de la encuesta. Del resultado logrado se tiene que la gestión estratégica estuvo en la categoría: ni satisfactoria - ni insatisfactoria; destacando el reclutamiento de personal, el vínculo con personas, capacitación y desarrollo d trabajadores, que son relevantes en la empresa.

Por su parte Torres (2018), en su estudio en la empresa Live Sante SAS de Colombia, su objetivo se dio con el diseño del plan estratégico a nivel empresa de servicio gastronómico. Al respecto la investigación fue descriptiva y aplicada con fines de dar solución al problema. El resultado se da con él logró estableciendo el cuadro de mando integral, con accionar, indicador, meta y responsable de las

diversas perspectivas. Se concluye que lo que ofrece el mercado se adecuan al desarrollo del plan planteado, haciendo posible el crecimiento económico de la empresa.

En el ámbito nacional se tienen los estudios de los siguientes autores: Mesía (2019), en su estudio de investigación planteó el objetivo de precisar el vínculo dado con la Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los trabajadores pertenecientes a la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018. El diseño que consideró fue no experimental y la muestra conformaron 50 trabajadores de la entidad pública, aplicando encuestas. Se concluye que el personal de la Gerencia del sector Infraestructura de la entidad pública en mayor cantidad que la mitad calificaron sobre la planificación estratégica según las dimensiones siendo aspectos filosóficos, analíticos y operativos que se hallan a nivel medio, tendientes a un nivel bajo, tal que casi el 30% de los encuestados dieron como calificación el nivel bajo.

También Muñoz (2021), en su estudio el objetivo planteado tuvo que ver con el vínculo de la gestión estratégica y desempeño laboral de colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020. Se consideró tipo básica, además no experimental, tal que la muestra representó 85 integrantes, además se hizo uso de las encuestas y el instrumento el cuestionario. En el estudio se halló que la gestión estratégica presenta el nivel muy malo con un 38%; también el desempeño es predominante con muy malo en 42%. Concluyó precisando la existencia de vínculo relevante en relación a la gestión estratégica y desempeño laboral de colaboradores de la entidad pública; tal que se alcanzó la correlación moderada de 0,506 y además el p-valor 0,000 menor que 0,01 lo cual significa que, si se tiene mayor gestión estratégica, resulta mejor el desempeño laboral.

Según Silva (2018), su objetivo se basó en la gestión administrativa se vincula con el desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2016. El método que se hizo uso fue correlacional siendo cuantitativo. Resultó siendo básica cuyo nivel fue descriptivo. El diseño fue no experimental y transversal. La población conformó 100 trabajadores administrativos de dicha entidad pública. Se hizo uso del cuestionario. En conclusión, se mencionó que hay vínculo con la gestión administrativa y el

desempeño laboral del personal de la entidad pública, tal que el valor de $r=0.960$, tal que representa la relación alta con las variables, y su significancia resulto 0.000 menor que ($p < 0.05$), siendo validó la hipótesis que planteó el investigador.

Por su parte Canaza, Sánchez y De la Cruz (2020), en su estudio su objetivo fue precisar que la administración estratégica tiene influencia a nivel desempeño en la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda, Juliaca 2020. El estudio se consideró no experimental siendo correlacional, tal que se puso en práctica las encuestas conformadas por 22 ítems. La población conformó 29 integrantes. Se tiene como logros mediante tau b de Kendall de 0.544 siendo la correlación moderada, con las dos variables; asimismo la correlación las dimensiones. En conclusión, la administración estratégica es relevante logrando buen desempeño en la organización

Al respecto Chilon (2019), precisó que su objetivo fue encontrar el vínculo entre planificación estratégica y desempeño organizacional del sector Operaciones de la Dirección Regional de Salud San Martín. Se consideró un estudio no experimental, descriptiva y correlacional. Se hizo uso del cuestionario. Según los logros resalta la Planificación Estratégica con 37% en nivel “Iniciado” y 25% “En desarrollo”; mientras que el desempeño organizacional fue 31% de nivel “Malo” y un 43% en nivel “Regular. Se dedujo que hay la correlación alta positiva con la Planificación Estratégica y Desempeño Organizacional, con el valor de Pearson de (0,842)

Respecto a la variable gestión estratégica se consideró autores referentes como Brume (2017) quien mencionó que es herramienta básica útil para el análisis y valoración del presente de la entidad empresarial, permitiendo que la gerencia efectúe labores analizando situaciones viables logrando lo óptimo en recursos a nivel productivo.

También Prieto (2017) mencionó es la gestión estratégica relevante para el diagnóstico de la empresa, ya que permite se identifique, formule y evalúe opciones en casos adversos a la compañía. De esta manera se aprovecha recursos que se tiene siendo bienes y servicios.

Por su parte Khemesh (2019), mencionó que la gestión estratégica es primordial en la gestión de organizaciones. Ciertos avances requeridos para el

abordaje de la gestión con criterio estratégico se manifiestan incrementando las solicitudes de clientes en relación a la calidad y variedad de productos; aumento de relevancia en aspectos vinculados con el medio natural y desarrollo del interés por materia prima y material alternativo que no dañe el medio ambiente; difusión y facilitación de reportes mediante el Internet y otro medio tecnológico.

Según Osuna, Hernández y Dávila (2017), mencionaron que, en la actualidad, situaciones problemáticas obligan a las entidades a que se adopte el enfoque estratégico, permitiendo dar respuesta rápida y eficaz a situaciones de cambio. Desarrolló de estrategias con el fin de crear y defender las ventajas competitivas, como el desempeño es vital para la entidad. Refuerza Leskaj (2017), indicando que la estrategia hace posible el sostenimiento de la entidad pudiendo anticipar y enfrentar lo que ocurre con la competencia. Destaca Loncar (2017), indicando que la gestión estratégica tiene que ver con el esfuerzo que la gestión de una entidad dando una revisión exhaustiva y enfocarse en el pensamiento estratégico.

Según Daspit, Chrisman, Sharma, Pearson y Long (2017), consideraron que la perspectiva de gestión estratégica es importante para escalar en el ámbito que se halla. Estudios valoran esta necesidad y precisaron, que habiendo similitud entre la gestión estratégica familia y empresas no familiares, para el avance es preciso articular detalles relevantes de entidades familiares y saber cómo impactan en la ventaja competitiva. Según Mitra (2021), mencionó que la gestión estratégica, es dinámica para formular, implementar, evaluar y hacer el control de las estrategias que son de interés de la entidad.

Por su parte Barroso (2021), manifestó que la estrategia es relevante para el sustento eficaz de la rentabilidad y competitividad de todos los niveles empresariales. Según Mjaku (2020), indica que la estrategia adecuadamente definida hace integración de los planes, objetivos y políticas de una entidad. Por su parte Straková (2020), consideró que la gestión estratégica y toma de decisiones en la PYME tiene limitaciones a nivel de la gestión estratégica. Análogamente Kostin, Steinbiß y Petrinovic (2020), consideran que las estrategias se alinean al modelo de negocios que es peculiar en cada giro comercial.

Respecto a la gestión estratégica Kyriazoglou (2020), mencionó que la planificación estratégica constituye el primer peldaño del proceso de gestión

estratégica tomando en cuenta la planificación estratégica que tiene que ver con la decisión de los objetivos de la entidad, sobre variaciones de objetivos, también recursos necesarios alcanzando los objetivos y políticas con fines de regulación y uso. El control de gestión tal que la gerencia hace posible obtener los recursos y se dé uso de forma eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos organizacionales y el control operativo que tiene que ver con las actividades destacando su eficiencia y eficacia.

Los autores Ncurai, Aketch y Auma (2019), precisaron que la dirección estratégica es preciso se adhiera a la realidad de predecir o reaccionar afrente a variaciones en las que están inmersos; con fines de evitar alteraciones que causen un desequilibrio organizacional. Por su parte Fedushko, Perácek, Syerov y Trach (2020), mencionaron que el ámbito de la empresa accidentado y con crecimiento dinámico de la web a través de las tecnologías, es preciso contar con proyectos adecuados que hagan posible dar soporte en el tiempo a situaciones de crisis lo cual permite subsistir en caída de la demanda.

De las dimensiones de gestión estratégica Gonzales et al. (2019), consideran primero las políticas, siendo el proceso que hace posible se operativice la estrategia que rige en la entidad, la cual afecta al área funcional cohesionando la organización de manera vertical. En segundo lugar, el planeamiento, que impacta en el rendimiento empresarial haciendo posible el aprovechamiento de oportunidades del exterior reduciendo la amenaza. En tercer lugar, el control, que apunta al buen rendimiento, comparando logros, orientados al logro de objetivos.

Wan Mohd y Wan Muhamat (2019), pone en consideración la importancia de que la empresa logre ventajas comparativas en relación a los competidores directos, de tal manera que propuso la formulación de estrategias que permitan tomar en cuenta lo requerido por la organización con fines de posicionar su capacidad para el logro de la ventaja competitiva en relación a otras entidades. Por ello formular estrategias acordes a las necesidades de las empresas constituye un factor importante para que en el mercado internacional puedan consolidarse como empresas de producción o de servicios.

Respecto al desempeño laboral el autor Riyato y Endri (2021) precisaron que, la identificación del personal es relevante para el logro de un buen desempeño.

Actualmente las entidades están frente a grandes desafíos respecto a la gestión laboral dada por la alta rotación del personal en las industrias.

Al respecto Inuwa (2016) puntualizó que el desempeño laboral del personal resultó siendo un desafío relevante a nivel gestión organizacional y se optó por manera coherentes de lograr motivar al personal en la búsqueda de su buen desempeño laboral, cuyo impacto se da directamente en la competitividad de la organización resultando el objetivo principal de la entidad. Por su parte Agnieszka y Katarzyna (2020), manifestaron que el desempeño laboral aporta a lograr el sostenimiento de la entidad. En este sentido Krukshetra (2018), preciso que el inventario resulta importante ya que permite cubrir la demanda que se tiene en adelante. Puntualiza también Guzmán (2017) respecto al desempeño laboral que implica competencia, capacidad o habilidad del personal, basado en resultados, asociada a sus labores que les compete. Wirawan, Rofida y Roz (2021), mencionaron que la manera como laboran las entidades tiene que ver con el vínculo habido con el personal y los empleadores ya que se pone de manifiesto en momento apremiantes para la entidad cuando se pone de manifiesto las dificultades en el mercado.

Sobre el desempeño laboral Chiavenato (2017), mencionó que es individual, pues se vincula a las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, dado que tiene que ver con sus actividades que efectúan en la entidad. Así mismo se considera detalles que es sensible al personal respecto a la igualdad, actitud y opinión de sus labores, que tiene impacto en su desempeño. Por lo que el desempeño laboral tiene que ver con su accionar en sus labores encomendadas.

Según Pizarro (2017) el desempeño es valioso en una entidad para su éxito, ya que tiene que ver con la laboriosidad, la identificación y motivación que le pone el colaborador a sus labores realizadas de manera conjunta de tal manera que sean eficientes y eficaces. Por su parte Villalobos (2017) respecto al desempeño laboral precisó que el personal es preciso se alinee a la política de la entidad con fines de cumplir de manera eficiente las labores dadas en la empresa, para que se logre un adecuado nivel asociado a sus labores.

También Trelles y Varas (2017) pusieron de manifiesto que el desempeño laboral tiene que ver con lo que realizan los colaboradores de tal manera que sea

idóneo y eficaz en las actividades que efectúan y se vincula con lo que el personal desea en relación a sus beneficios o reconocimientos que a nivel empresa se les brinda lo hay logro de objetivos. En tal sentido el reconocimiento al personal es propicio al tener un desempeño rescatable y favorable para la entidad.

Los autores Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), precisaron que desempeño laboral es un aspecto que en las entidades se puso énfasis hace años atrás. Esta motivación se dio debido a que es relevante se logre identificar, entender y explicar situaciones asociadas al desarrollo y efectividad en las entidades empresariales, tal que es de suma importancia el saber sobre el desempeño de los trabajadores respecto a sus tareas que se les encomienda.

Newstrom (2016), respecto al desempeño laboral que está asociada a lo que una persona requiere con fines de lograr obtener la satisfacción laboral. Tiene que ver con las actividades que efectúa en la entidad. Las dimensiones respecto al desempeño laboral se consideraron: Calidad del trabajo, por lo que Newstrom (2016) precisó que tiene que ver con el buen accionar en las labores adicionando la presentación. Por lo que, la labor que hacen los trabajadores es relevante, pues con un adecuado desempeño se tiene eficiencia en sus labores. Compromiso, de acuerdo con Colquitt, LePine, y Wesson (2018) tiene que ver con su integración del personal para mantenerse en la entidad; poniéndose de manifiesto al sentirse a gusto con las actividades que efectúa y tiene motivación para continuar laborando. Logro de objetivos, Newstrom (2016), considera que resulta de situaciones efectuadas por personas terminando la labor. Se considera para realizar su calificación de competencias logradas.

Nina y Yanthy (2019), precisaron que en los diversos centros empresariales es valioso el buen desempeño del personal es valioso para la entidad, así como para ellos mismos, dado que el buen desempeño permite el desarrollo profesional del personal. Por ello ante muchos inconvenientes encontrados las empresas del mundo conscientes de ello dan mejor valoración al personal, en sus actividades que realizan y dan respaldo a todos los trabajadores.

También Nurdiansyah *et al.* (2020), manifestaron que el desempeño del empleado es un indicador que aporta a la empresa. Al respecto en un ámbito laboral con cambios constantes muchas organizaciones en el mundo

comprendieron que el recurso humano es importante y que depende mucho de establecer mejores condiciones de trabajo, para que logren aportar con su buen desempeño para lograr consolidar su participación en la organización y permitir el desarrollo de la empresa. En este sentido los empresarios reorientaron su forma de trabajo, dándoles a los trabajadores mejores condiciones laborales y estableciendo una gestión acorde a las necesidades del mercado, empoderando al trabajador para su mejor desempeño y reconociendo su esfuerzo mediante incentivos diversos.

Por su parte Coromoto (2018), resalta la forma de trabajo que se tiene incorporando el aporte del personal con su buen desempeño, ya que es relevante valorar el esfuerzo pues con ello es importante se valore el esfuerzo y laboriosidad del personal, haciendo que se involucre con sus labores y asuma con responsabilidad, el cual debe ser reconocido.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Se consideró tipo aplicada; pues aporta en relación a la problemática habida socialmente. Legra (2018), preciso que la investigación aplicada está asociada a la básica dependiendo del aporte teórico para la resolución de diversos casos problemáticos (p. 80).

El alcance es descriptivo, correlacional: siendo descriptivo tal que detalla propiedades, precisiones de personas, comunidad u otro que permita analizar y resulta correlacional ya que se busca precisar el vínculo habido entre gestión estratégica y desempeño laboral. En tal sentido Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideraron correlacional, puesto que mide la relación que se tiene con las variables en el ámbito definido (p. 98).

3.1.2 Diseño de investigación

Resulta no experimental, transversal, pues no se manipula variables considerando el tiempo definido. En tal sentido Valderrama (2015), manifestó que no existe la manipulación de variables e inferencia respecto a variables efectúa sin intervención o influencia directa y diseño correlacional ya que se busca relacionar las variables (p. 68)

De acuerdo a Hernández, R. y Mendoza, C. (2018), en relación al corte transversal se hace recolección de datos en un momento preciso (p. 174).

El siguiente esquema es representativo:

Se resume mediante el siguiente esquema:

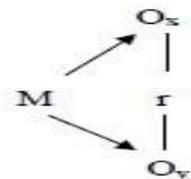


Figura 1. Modelo de diseño de investigación

Dónde:

M: Muestra

Ox: Gestión estratégica

Oy: Desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Para el estudio se identificaron las variables siguientes:

Variable 1: Gestión estratégica

Gonzales et al. (2019), considera el análisis de la organización de manera integral, con visión amplia, adoptando y adaptando aspectos operativos de forma coherente.

Variable 2: Desempeño del personal

Newstrom (2011), mencionó que hace posible lograr recursos satisfaciendo necesidades laborales. Tiene que ver según las actividades que efectúan en la entidad donde laboran.

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA MEDICIÓN DE VARIABLES
Variable 1: Gestión Estratégica	Gonzales et al. (2019), considera el análisis de la organización de manera integral, con visión amplia, adoptando y adaptando aspectos operativos de forma coherente.	La gestión estratégica tiene como dimensiones las políticas, planeamiento y control, tal que su medición se hace mediante los indicadores a través de la encuesta en escala Likert	Políticas	Clima laboral	1-2	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Programas de apoyo	3-4	
			Planeamiento	Estrategias operativas	5-6	
				Toma de decisiones	7-8	
				Evaluación del desempeño	9-10	
				Medidas correctivas	11-12	
Control	Rendimiento	13-14				
	Comparar logros alcanzar objetivos	15-16 17-18				
Variable 2: Desempeño del personal	Newstrom (2011), precisó que permite a la persona buscar recursos para satisfacer las necesidades laborales. Se manifiesta a nivel de las labores que realiza en la empresa	El desempeño del personal tiene que ver con la calidad del trabajo, compromiso y logro de objetivos, midiendo con los indicadores a través de las encuestas con escala Likert	Calidad de trabajo	Desempeño	19-20	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Actividades	21-22	
				Resultados	23-24	
			Compromiso	Obligación contraída	25-26	
				Acuerdo formal	27-28	
				Orientar	29-30 31-32	
			Logro de objetivos	Meta	33-34	
				Calificaciones Éxito	35-36	

Fuente: Elaboración propia

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Andrade, Cabezas y Torres (2018), mencionaron que son grupo que tienen detalles comunes de los que se concluye e infiere siendo valorativos en el proceso investigativo (p. 88).

En tal sentido la población está conformada por el personal de servicio que son 120 trabajadores de la empresa Machu Picchu Foods.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018), indicaron que la muestra es parte poblacional, con la que se obtiene datos específicos y son representativas. (p. 196).

Al respecto se hace el cálculo de la muestra mediante el uso de la siguiente fórmula:

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

Tal que:

n: Muestra

Z: Nivel de confianza 1.96

p: Variabilidad positiva 50%

1-p: Variabilidad negativa 50%

N: población

e: Margen de error 5%

$$n = \frac{120 (1.96)^2 (0.50) (0.5)}{(120 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.50) (1 - 0.50)}$$

$$n = 92$$

En tal sentido la muestra estará conformada por 92 colaboradores de la empresa Machu Picchu Foods.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017), mencionaron es preciso tener mediciones y evaluar los instrumentos tomados en cuenta en el estudio. (p. 185)

La técnica empleada será las encuestas que se aplicará al personal de servicio que forman parte de la muestra.

Instrumentos de recolección de datos

Baena (2017), consideró que un instrumento es un respaldo con fines de que la técnica cumplan la misión. (p. 68)

En el estudio se hará uso del cuestionario (considerado también encuesta) como instrumento, tal que tiene un grupo de preguntas mediante las cuales se logra obtener la información requerida. Se considera preguntas cerradas con alternativas, que tienen 5 posibilidades de respuesta que el entrevistado elige, haciendo uso de la escala Likert (Anexo 2).

Validez

Ríos (2017) mencionó que el instrumento es preciso tenga validez, tal que se consideró lo dicho por Hernández et al. (2014) tal que se someten a ser evaluados por juicio de expertos tal que respalda y fortalece el instrumento de medias de variables. (p. 68)

Confiabilidad

En este caso Yuni y Urbano (2014), manifestaron que la confiabilidad está vinculada con aspectos del contexto real. La información que se obtiene se origina en el contexto estudiado. (p.33)

La confiabilidad está dada por el Alfa de Cronbach.

Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos de Gestión estratégica

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	92	100,0

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad de gestión estratégica

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	18

De la prueba de fiabilidad de gestión estratégica mediante el software SPSS - 25, resultó 0,883 siendo buena, tal que se tiene la consistencia en los ítems.

Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos de Desempeño del personal

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	92	100,0

Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad de desempeño del personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	18

De la prueba de fiabilidad del desempeño del personal según el software SPSS - 25, siendo el 0,875 buena, tal que es consistente los ítems.

3.5 Procedimientos

A través de una carta de autorización se solicita acceso a la entidad, presentando una solicitud al área correspondiente para que se realice la encuesta.

Se realizan coordinaciones con el encargado del área

Se considera en el proceso la sensibilización al personal operativo para el logro de la eficacia aplicar las encuestas, teniendo interés de participantes tal que el estudio hará posible aportar evidencias de lo que se efectúe para conocimiento de la situación en la que se encuentra la entidad.

3.6 Método de análisis de datos

Valderrama (2015), manifestó que se hace un análisis de datos en respuesta a la pregunta inicial tal que se valida la hipótesis. (p. 229)

Estadística descriptiva:

Hernández y Mendoza (2018), precisaron que se describe y analiza datos, sin llegar a conclusiones de la población real. (p. 311)

En tal sentido se evalúa las tablas que miden el comportamiento de datos a través del SPSS - 25.

Estadística inferencial:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionaron que la estadística inferencial busca validar hipótesis estimando el parámetro. (p.299)

Se contrasta las hipótesis valorando su veracidad, con análisis previo del comportamiento de datos según la prueba de normalidad definiendo el estadígrafo. Se analiza con el SPSS - 25 con el cual se halla los resultados.

3.7 Aspectos éticos

En el estudio ha respeto a los autores de las fuentes citadas, su autenticidad, con el respeto de privacidad de información que se tiene en las encuestas aplicadas que resulta anónima, según lo establecido por la Universidad, de tal manera que la información obtenida es real y verídica. Es preciso también considerar que la información es usada solo para fines académicos.

IV. RESULTADOS

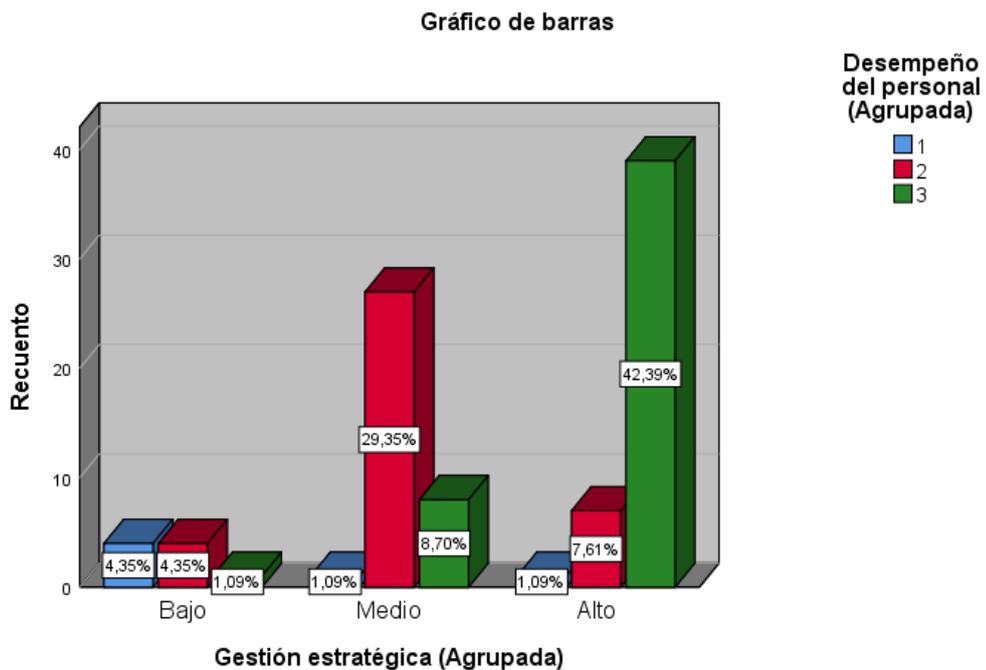
4.1 Resultados descriptivos

Gestión estratégica y desempeño del personal

Tabla 6. Tabla cruzada de gestión estratégica y desempeño del personal

		Desempeño del personal (Agrupada)				
		1	2	3	Total	
Gestión estratégica (Agrupada)	Bajo	Recuento	4	4	1	9
		% del total	4,3%	4,3%	1,1%	9,8%
	Medio	Recuento	1	27	8	36
		% del total	1,1%	29,3%	8,7%	39,1%
	Alto	Recuento	1	7	39	47
		% del total	1,1%	7,6%	42,4%	51,1%
Total	Recuento	6	38	48	92	
	% del total	6,5%	41,3%	52,2%	100,0%	

Figura 2. Frecuencias de gestión estratégica y desempeño del personal



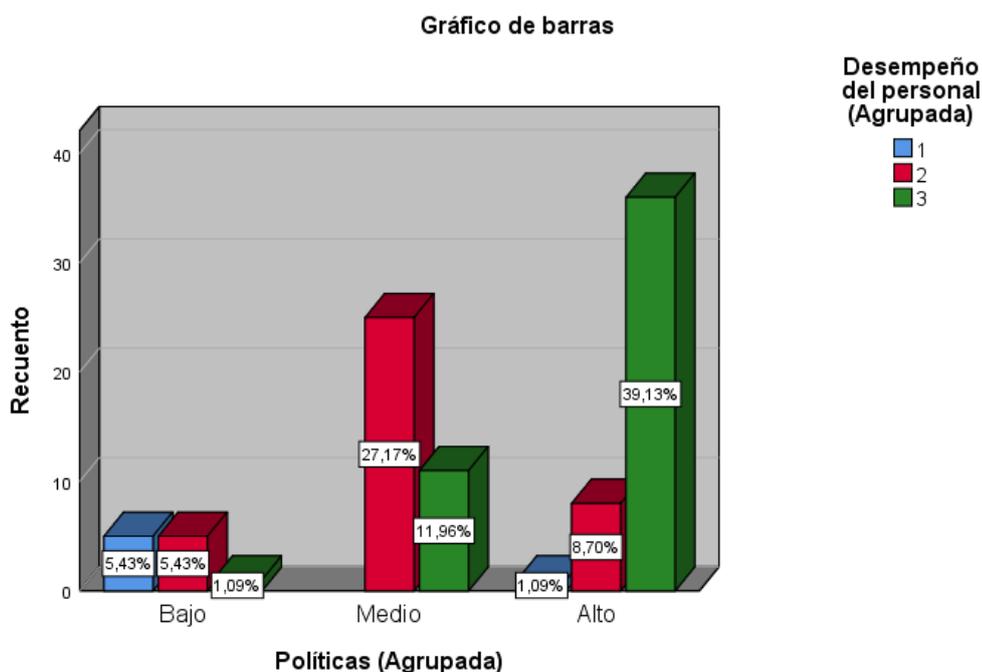
La tabla 6 y figura 2 precisan que, si la gestión estratégica tiene un nivel bajo, el desempeño del personal es bajo en 4.3%, medio en 4.3% y alto en 1.1%. Si la gestión estratégica es media, pues el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 29.3% y alto en 8.7%. Finalmente, si la gestión estratégica es alta, por tanto, el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 7.6% y alto en 42.4%.

Políticas y desempeño del personal

Tabla 7. Tabla cruzada de políticas y desempeño del personal

			Desempeño del personal (Agrupada)			Total
			1	2	3	
Políticas (Agrupada)	Bajo	Recuento	5	5	1	11
		% del total	5,4%	5,4%	1,1%	12,0%
	Medio	Recuento	0	25	11	36
		% del total	0,0%	27,2%	12,0%	39,1%
	Alto	Recuento	1	8	36	45
		% del total	1,1%	8,7%	39,1%	48,9%
Total	Recuento	6	38	48	92	
	% del total	6,5%	41,3%	52,2%	100,0%	

Figura 3. Frecuencias de políticas y desempeño del personal



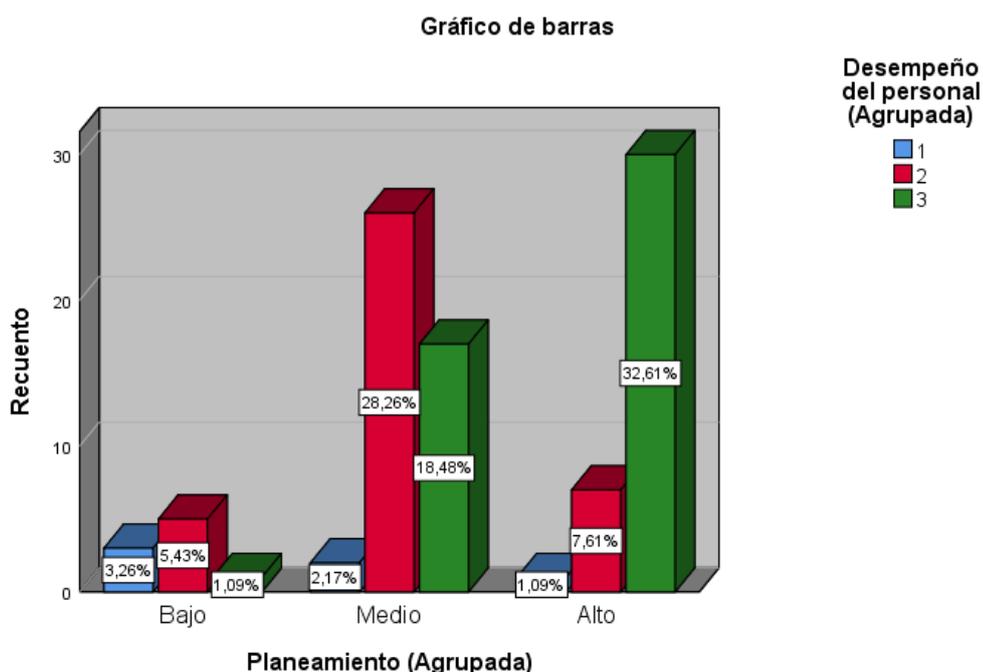
La tabla 7 y figura 3 precisan que, si la política tiene un nivel bajo, el desempeño del personal es bajo en 5.4%, medio en 5.4% y alto en 1.1%. Si la política es media, pues el desempeño del personal es medio en 27.2% y alto en 12%. Finalmente, si la política es alta, por tanto, el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 8.7% y alto en 39.1%.

Planeamiento y desempeño del personal

Tabla 8. Tabla cruzada de planeamiento y desempeño del personal

		Desempeño del personal (Agrupada)			Total	
		1	2	3		
Planeamiento (Agrupada)	Bajo	Recuento	3	5	1	9
		% del total	3,3%	5,4%	1,1%	9,8%
	Medio	Recuento	2	26	17	45
		% del total	2,2%	28,3%	18,5%	48,9%
	Alto	Recuento	1	7	30	38
		% del total	1,1%	7,6%	32,6%	41,3%
Total	Recuento	6	38	48	92	
	% del total	6,5%	41,3%	52,2%	100,0%	

Figura 4. Frecuencias de planeamiento y desempeño del personal



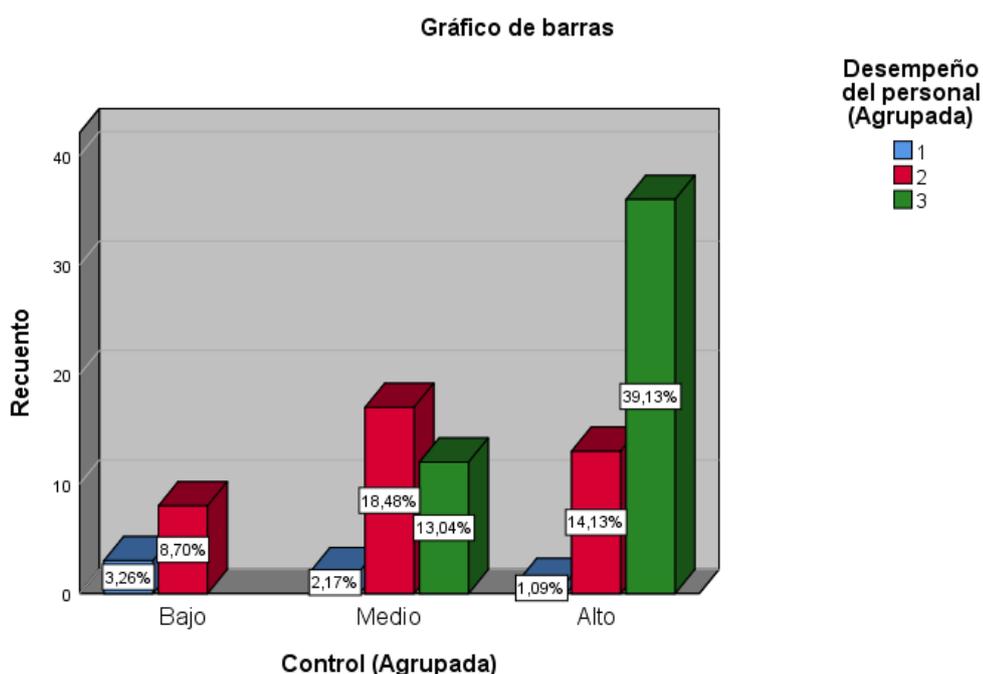
La tabla 8 y figura 4 precisan que, si el planeamiento tiene un nivel bajo, el desempeño del personal es bajo en 3.3 %, medio 5.4% y bajo 1.1% Si el planeamiento es medio, pues el desempeño del personal es bajo en 2.2%, medio en 28.3% y alto en 18.5%. Finalmente, si el planeamiento es alto, por tanto, el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 7.6% y alto en 32.6%.

Control y desempeño del personal

Tabla 9. Tabla cruzada de control y desempeño del personal

		Desempeño del personal (Agrupada)			Total
		1	2	3	
Control (Agrupada)Bajo	Recuento	3	8	0	11
	% del total	3,3%	8,7%	0,0%	12,0%
Medio	Recuento	2	17	12	31
	% del total	2,2%	18,5%	13,0%	33,7%
Alto	Recuento	1	13	36	50
	% del total	1,1%	14,1%	39,1%	54,3%
Total	Recuento	6	38	48	92
	% del total	6,5%	41,3%	52,2%	100,0%

Figura 5. Frecuencias de control y desempeño del personal



La tabla 9 y figura 5 precisan que, si el control tiene un nivel bajo, el desempeño del personal es bajo en 3.3 % y medio 8.7%. Si el control es medio, pues el desempeño del personal es bajo en 2.2%, medio en 18.5% y alto en 13%. Finalmente, si el control es alto, por tanto, el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 14.1% y alto en 39.1%.

4.2 Resultados estadísticos inferenciales

4.2.1 Prueba de normalidad

A nivel del estudio, se hizo uso del estadígrafo Kolmogórov-Smirnov, por ser una cantidad mayor que 50 personas que conforman la muestra. En tal sentido mediante dicho estadígrafo se comprobó el comportamiento de datos.

Con fines de interpretar resultados se considera el criterio para tomar decisiones:

Valor $p > 0.05$, tal que los datos tienen una distribución normal

Valor $p < 0.05$, tal que los datos no tienen distribución normal

Tabla 10. Prueba de normalidad

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
Gestión estratégica (Agrupada)	,322	92	,000
Desempeño del personal (Agrupada)	,332	92	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla 10 en los casos procesados se tiene que la significancia resultó 0.000 ($p < 0.05$), concluyendo que los datos no tienen distribución normal, comprobando que no son paramétricos, tal que se hace uso del estadígrafo Rho de Spearman al probar las hipótesis.

4.2.2 Contrastación de hipótesis

Se considera para la validación de hipótesis lo siguiente:

Si valor de $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si valor de $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

H_a: Existe relación entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

Tabla 11. Correlación de las variables gestión estratégica y desempeño del personal

			Gestión estratégica	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De la tabla 11 se observó la correlación de Spearman siendo 0.638 siendo relación moderada alta positiva entre las variables, cuyo nivel de significancia bilateral $p = 0.000$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa concluyendo: Existe relación entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

Ha: Existe relación entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

Tabla 12. Correlación entre las políticas y desempeño del personal

		Políticas	Desempeño del personal	
Rho de Spearman	Políticas	Coefficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño del personal	Coefficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De la tabla 12 se observó la correlación de Spearman siendo 0.585 resultando relación moderada media positiva entre las variables, siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.000$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna pues: Existe relación entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

Ha: Existe relación entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

Tabla 13. Correlación entre el planeamiento y desempeño del personal

			Planeamiento	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Planeamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De la tabla 13 se observó la correlación de Spearman siendo 0.486 cuya relación es media positiva entre las variables, siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.000$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna pues: Existe relación entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022

Ha: Existe relación entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022.

Tabla 14. Correlación entre control y desempeño del personal

			Control	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De la tabla 14 se observó la correlación de Spearman fue 0.496 siendo la relación media positiva entre las variables, con nivel de significancia bilateral $p = 0.000$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna pues: Existe relación entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022.

V. DISCUSIÓN

Primero:

De la investigación el objetivo general fue determinar la relación entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022, de tal manera que lo encontrado a nivel descriptivo, permitió evidenciar en la tabla 6, de los 92 participantes que, si la gestión estratégica tiene un nivel bajo, el desempeño del personal es bajo en 4.3%, medio en 4.3% y alto en 1.1%. Si la gestión estratégica es media, pues el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 29.3% y alto en 8.7%. Finalmente, si la gestión estratégica es alta, por tanto, el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 7.6% y alto en 42.4%. Del resultado inferencial según la tabla 11 se tuvo la correlación de Spearman siendo 0.638 hallando la relación moderada alta positiva con las variables, cuya significancia bilateral fue $p = 0.000$, tal que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna pues: Existe relación entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022. El resultado logrado contrasta con lo que obtuvo el investigador Mesía (2019), tal que en su investigación planteó como objetivo determinar la relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de tal manera que los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín superior a la mitad de los que laboran evaluaron la planificación estratégica según sus dimensiones que son los elementos filosóficos, elementos analíticos y elementos operativos están en nivel medio, con la tendencia a nivel bajo, dado que el 30% de los encuestados indicaron es nivel bajo. A respecto se tiene que la labor de planeamiento constituye un factor relevante en el desempeño del personal tal que su buen direccionamiento conduce a lograr mejores resultados operativos y por ende impacta en el desempeño del personal, por lo que el énfasis que se ponga resulta favorable en ambas empresas cuya tendencia en un mejor servicio.

Segundo:

De la investigación respecto al primer objetivo específico siendo determinar la relación entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022, los resultados descriptivos encontrados, evidenciaron según la tabla 7, de los 92 encuestados manifestaron que, si la política tiene un nivel bajo, el desempeño del personal es bajo en 5.4%, medio en 5.4% y alto en 1.1%. Si la política es media, pues el desempeño del personal es medio en 27.2% y alto en 12%. Finalmente, si la política es alta, por tanto, el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 8.7% y alto en 39.1%. Del resultado inferencial según la tabla 12 se tuvo que la correlación de Spearman fue 0.585 teniendo la relación moderada media positiva entre las variables, cuya significancia bilateral $p = 0.000$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna pues: Existe relación entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022. El resultado logrado contrasta con lo alcanzado por el estudio realizado por Muñoz (2021), en su estudio que también tiene que ver con la gestión estratégica y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020, tal que la gestión estratégica resultó muy mala en un 38%; también el nivel de desempeño resultó siendo muy malo con un 42%, de tal manera que se logró la correlación moderada de 0,506 y el p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$); es decir, logrando buena gestión estratégica, el desempeño laboral será bueno. En este sentido es importante que en ambos estudios las políticas de las empresas contemplen aspectos favorables para que el personal pueda adaptarse fácilmente y se les otorgue las condiciones necesarias para un buen desempeño laboral.

Tercero:

De la investigación del segundo objetivo específico que fue determinar la relación entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022, los hallazgos descriptivos encontrados, permitieron evidenciar según la tabla 9 que, de los 92 encuestados mencionaron que, si el planeamiento tiene un nivel bajo, el desempeño del personal es bajo en 3.3 %, medio 5.4% y bajo 1.1% Si el planeamiento es medio, pues el

desempeño del personal es bajo en 2.2%, medio en 28.3% y alto en 18.5%. Finalmente, si el planeamiento es alto, por tanto, el desempeño del personal es bajo en 1.1%, medio en 7.6% y alto en 32.6%. Del resultado inferencial según la tabla 13 la correlación de Spearman fue 0.486 siendo la relación es media positiva entre las variables, cuya significancia bilateral $p = 0.000$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna tal que: Existe relación entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022. El resultado logrado contrasta con lo alcanzado por Silva (2018), pues tiene que ver con la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa Anita, período 2016 comprobando que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo con una correlación de Rho de Spearman $r=0.960$, correlación muy alta, tal que se tiene evidencia de la relevancia que tiene la gestión en el desempeño del personal. Por su parte Chilon (2019), en su estudio tuvo como resultados que destacan la planificación estratégica con 37% a nivel de "Iniciado" y un 25% a nivel de "En desarrollo"; en tanto, el desempeño organizacional es de 31% en un nivel "Malo" y un 43% en un nivel "Regular. En el caso de la correlación fue de 0,842, siendo alta positiva, por lo que también tiene relevancia la planificación con el desempeño. En tal sentido se tiene relevancia con la planificación que se tiene en la empresa orientada al desempeño del personal, ya que se direcciona a una mejor labor que el personal debe cumplir en la empresa, pero que en los aspectos operativos se considere en la planificación acciones de respaldo a las labores que realizan en condiciones favorables.

Cuarto:

De la investigación del tercer objetivo específico que fue determinar la relación entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022, tal que los hallazgos descriptivos encontrados, de la tabla 10, de los 92 encuestados mencionaron que, si el control tiene un nivel bajo, el desempeño del personal es bajo en 3.3 % y medio 8.7% Si el control es medio, pues el desempeño del personal es bajo en 2.2%, medio en 18.5% y alto en 13%. Finalmente, si el control es alto, por tanto, el desempeño del personal es bajo

en 1.1%, medio en 14.1% y alto en 39.1%. Del resultado inferencial según la tabla 14 la correlación de Spearman resultó 0.496 tal que la relación es media positiva entre las variables, cuya significancia bilateral $p = 0.000$, tal que se se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna tal que: Existe relación entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022. El resultado logrado contrasta con lo alcanzado por el estudio que realizaron Canaza, Sánchez y De la Cruz (2020), en relación a la administración estratégica respecto a al desempeño organizacional, tuvo como resultado un coeficiente tau b de Kendall de 0.544 indicando una correlación moderada, entre la administración estratégica y desempeño organizacional; En tal sentido se tiene relevancia con el desempeño organizacional que en ambos casos es favorable para la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

En relación a la hipótesis general, según los resultados obtenidos en la tabla 11, la correlación alcanzada fue 0.638 siendo moderada alta positiva entre la gestión estratégica y el desempeño del personal, siendo la significancia menor que 5%, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna tal que existe relación entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal encuestado se precisa una buena gestión orientada a un buen desempeño.

Segundo:

De la primera hipótesis específica, según los resultados obtenidos en la tabla 12, la correlación lograda fue de 0,585, tal que la relación entre las políticas y el desempeño del personal operativo es moderada media y positiva, cuya significancia obtenida fue menor que 5%, con lo que se rechazó la hipótesis nula tal que existe relación entre las políticas y el desempeño laboral del personal operativo. En tal sentido es relevante que las políticas se direccionen acorde a las labores operativas del personal

Tercero:

De la segunda hipótesis específica, de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 13 la correlación lograda fue de 0.486 comprobando la relación es media positiva entre el planeamiento y el desempeño laboral del personal operativo, tal que la significancia resultó menor que 5%, pues se rechazó la hipótesis nula pues existe relación entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo. Al respecto es importante que el planeamiento contemple dentro de sus acciones, las labores operativas del personal orientadas a su desempeño.

Cuarto:

De la tercera hipótesis específica, de los resultados obtenidos en la tabla 14 la correlación alcanzada fue 0.496 comprobando la relación es media positiva entre las variables, cuya significancia fue menor que 5% tal que se rechazó la hipótesis nula, pues existe relación entre el control y desempeño laboral del personal operativo. Se precisa regular el control del desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Al término de la investigación se dan los siguientes alcances complementarios:

Se recomienda a la Gerencia General que existan mejoras en relación a la gestión estratégica orientadas al desempeño laboral del personal operativo de la entidad, basada en un proceso de sensibilización e integración ya que se busca lograr mejores resultados que direccionen al crecimiento de la empresa

Se recomienda a la gerencia de producción que las políticas de la empresa deben estar vinculadas a la labor del personal, dotándoles de los recursos necesarios para su buen desempeño que impacte favorablemente en la labor productiva

Se recomienda a la gerencia de recursos humanos en relación al planeamiento establezcan programas de capacitación y adiestramiento del personal, adicional a la inducción que se realiza, pues es relevante para que el personal este mejor capacitado para lograr un mejor desempeño.

Se recomienda a la gerencia de producción establecer un plan de mejora continua para articular labores de control operativo que busquen brindar el soporte necesario al personal y con ello evitar reprocesos y mermas de producción.

REFERENCIAS

- Agnieszka y Katarzyna (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). Disponible en: doi:10.3390/su12062250
- Andrade, Cabezas y Torres (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas. Ecuador.
- Baena, P. (2017). Metodología de la investigación. 3ra. Edición. Grupo editorial Patria.
- Barroso, E. Strategic Management System For Competitive Business Performance: A Literature Review, 2020. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/349311415_Strategic_Management_System_For_Competitive_Business_Performance_A_Literature_Review
- Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado. 7 (1):109-121. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
- Brume, M. (2017). Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico Colombia. 38(51), 20. Colombia. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n51/a17v38n51p20.pdf>
- Canaza, Sánchez y De la Cruz (2020). Administración estratégica y desempeño organizacional de la cooperativa agroindustrial Cabana Ltda., 2020. Universidad Peruana Unión. Obtenido de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3702/Rey_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chacón, H. (2018). Gestión estratégica del talento humano en las pymes de servicios de comidas y bebidas de Barranquilla. Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia. Obtenido de: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2745/1045715947.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). Organizational Behavior: Improving performing performance and commitment in the workplace (6° ed.). Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10° ed.). México: Mac Graw Hill.
- Chilon, B. (2019). *Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018*. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28761/Chilon_RBP.pdf?sequence=1
- Daspit, Chrisman, Sharm a, Pearson y Long (2017). *A Strategic Management Perspective of the Family Firm: Past Trends, New Insights, and Future Directions*. *Journal of managerial issues*. 29 (1): 6-29. Obtenido de: <http://misweb.cbi.msstate.edu/~COBI/faculty/users/jdaspit/files/survey/files/2017-DaspitChrismanSharmaPearsonLong-StrategicManagement.pdf>
- Durand y Romero (2019). *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo*. Obtenido de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FCE_308_Durand_Alvarez_2019.pdf
- Fedushko, Peráček, Syerov y Trach (2020). *Development of Methods for the Strategic Management of Web Projects*. 13 (742): 1-18. Obtenido de: <https://doi.org/10.3390/su13020742>
- Gallegos, M. (2017). *Estrategia de gestión de talento humano en el hotel mansión santa Isabella en la ciudad de Riobamba*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. Obtenido de: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6212/1/TURHYT001-2017.pdf>
- Gómez, Pérez y Samartin (2018). *Plan estratégico de recursos humanos para una empresa de e-commerce*. Universidad ORT Uruguay. Obtenido de: <https://dspace.ort.edu.uy/bitstream/handle/20.500.11968/3822/Material%20completo.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Gonzales, Salazar, Ortiz, y Verdugo. (2019). *Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones*. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, 21(1), 242-256. Venezuela. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99357718032/99357718032.pdf>

Guzmán, B. (2017). Desempeño Laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote-2017. Disponible en: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Editorial McGrawHill.

Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. The Millennium University Journal; 1 (1): 90-103. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/321966659_Job_Satisfaction_and_Employee_Performance_An_Empirical_Approach.

Kostin, Steinbiß y Petrinovic (2020). Strategic Management International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management. Obtenido de: <https://www.smjournal.rs/index.php/home/issue/view/24/28>

Khemesh(2019). Strategic management. Basic concepts. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/331744805_STRATEGIC_MANAGEMENT_Basic_concepts

Krukshetra (2018). A Study of Inventory Management System Case Study. Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems, 10(10): 1176-1190.

Kyriazoglou (2020). Strategic Management Controls. Obtenido de: <https://www.researchgate.net/publication/347520596>

Leskaj (2017). The Challenges Faced by the Strategic Management of Public Organizations. Administratie si Management Public, (29), pp.151-161. Obtenido de: https://ramp.ase.ro/_data/files/articole/2017/29-10.pdf

Lončar (2017). The impact of strategic management and strategic thinking approaches on business performance of companies operating in the retail industry. European Project Management Journal. 7 (1): 85-98. Obtenido de: <http://media.epmj.org/2017/12/Loncar-85-98.pdf>

Mesía (2019). Planificación estratégica y desempeño de funciones de los

empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018. Universidad César Vallejo. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47845/Mesia_CHCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mjaku (2020). Strategic Management and Strategic Leadership. International Journal of Scientific and Research Publications, 10(8): 914-918. Obtenido de:

https://www.researchgate.net/publication/344732638_Strategic_Management_and_Strategic_Leadership/link/5f8d0485a6fdccfd7b6bf641/download

Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (2021). Política Nacional del empleo decente. Obtenido de:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf>

Mitra (2021). Impact of strategic management, corporate social responsibility on firm performance in the post mandate period: evidence from India. Mitra International Journal of Corporate Social Responsibility (2021) 6:3. Obtenido de: <http://jcsr.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40991-020-00052-4.pdf>

Muñoz (2021). Gestión estratégica y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57818/Mu%C3%B1oz_FE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Newstron., J. (2016). Comportamiento Humano en el trabajo (13 ed.). México: McGraw – Hill.

Ncurai, Aketch y Auma (2019). Strategic Management Practices by Beach Management Units in Bondo Sub County, Kenya. 9(10):229 - 241. Obtenido de:

https://hrmars.com/papers_submitted/6484/Strategic_Management_Practices_by_Beach_Management_Units_in_Bondo_Sub_County,_Kenya.pdf

Osuna, Hernández y Dávila (2017). The Strategic management allied in the organizational performance of the SMEs. Vol.1 No.1 1-10. Obtenido de:

<https://www.researchgate.net/publication/337113187>

- Pacheco, F. (2018). Modelo de gestión estratégica para la industria de energías renovables bajo el escenario de cambio de la matriz energética del Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Obtenido de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6451/1/T2761-MBA-Pacheco-Modelo.pdf>
- Pizarro, T. (2017). Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la empresa Inmobiliaria si Construyo Perú S.A.C. – San Juan de Lurigancho. [Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Repositorio institucional http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6956/PIZARRO_RT.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Prieto, J. (2017). Gestión estratégica organizacional. 20. Ecoe ediciones. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-organizacional-5ta-Edici%C3%B3n.pdf>
- Riyato y Endri (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. 19(3): 162-174. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/354034008_Effect_of_work_motivation_and_job_satisfaction_on_employee_performance_Mediating_role_of_employee_engagement.
- Ríos, R. (2017) Metodología para la Investigación y Redacción. (1ra ed.) España.
- Straková, M. (2020). Strategic Management and Decision Making of Small and Medium-Sized Enterprises in the Czech Republic. Obtenido de: <https://doi.org/10.1051/shsconf/2020730> IES2019 2005 2005
- Silva, L. (2018). Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2016. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22289/Silva_VL.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, B. (2018). Plan estratégico para la empresa Live Sante S.A.S. Universidad Católica de Colombia. Obtenido de: <https://repository.ucatolica.edu.co/>

[jspui/bitstream/10983/22452/1/Plan%20estrat%C3%A9gico%20para%20la%20empresa%20Live%20Sante%20S.A.S..pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/10983/22452/1/Plan%20estrat%C3%A9gico%20para%20la%20empresa%20Live%20Sante%20S.A.S..pdf)

Trelles, J. E., & Varas, A. G. (2017). Clima laboral y desempeño de los colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones Dial S.R.L de la ciudad de Trujillo en el año 2017. Obtenido de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3497/1/RE_ADMI_JAVIER.TRELLES_ADER.VARAS_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%C3%91O_DATOS.pdf.

Valderrama (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Editorial San Marcos, Lima, Perú.

Villalobos, A. (2017). Desempeño laboral del personal de servicio del restaurante estadio futbol club del Cercado de Lima Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34289/Carrillo_L_A_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wirawan, Rofida y Roz (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. 9 (96): 1-13. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/economies9030096>.

Yuni y Urbano (2014). Técnicas para investigar. 1ra. Edición. Argentina: Editorial Brujas.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN DE VARIABLES
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			Clima laboral	
¿Cuál es la relación que existe entre Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022?	Determinar la relación que existe entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022	Existe relación entre la Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022.	Variable 1: Gestión estratégica	Políticas	Programas de apoyo	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Planeamiento	Estrategias operativas	
¿Cuál es la relación que existe entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022?,	Determinar la relación que existe entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022	Existe relación entre las políticas y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022	Control	Toma de decisiones Evaluación del desempeño Medidas correctivas		
¿Cuál es la relación que existe entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022?	Determinar la relación que existe entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022	Existe relación entre el planeamiento y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022	Calidad de trabajo	Rendimiento Comparar logros alcanzar objetivos		
¿Cuál es la relación que existe entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022?	Determinar la relación que existe entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022	Existe relación entre el control y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022.	Variable 2: Desempeño del personal	Compromiso	Desempeño Actividades Resultados	
				Logro de objetivos	Obligación contraída Acuerdo formal Orientar	
					Meta Calificaciones Éxito	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Escala Likert

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

Anexo 3: Rangos del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Coeficiente de Alfa	Rango
>0.9 a 0.95	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
>0.5	Inaceptable

Fuente: Frías (2019)

Anexo 4: Autorización para ejecución del proyecto de investigación



Universidad
César Vallejo

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Los Olivos, 21 de mayo de 2022

Señor(a)

JULIETA INES ACEVEDO FARFAN

GERENTE DE TALENTO HUMANO

MACHU PICCHU FOODS S.A.C

CAR. PANAMERICANA SUR NRO. 232 EL SEQUION / ICA - PISCO - PISCO

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Los Olivos y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. GABRIEL FALCON PEVES y la Bach. MARÍA FRANCISCA FLORES RAMOS, con DNI 76416208 y DNI 45799889 respectivamente, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "**GESTIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA MACHU PICCHU FOODS, SEDE PISCO, ICA 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

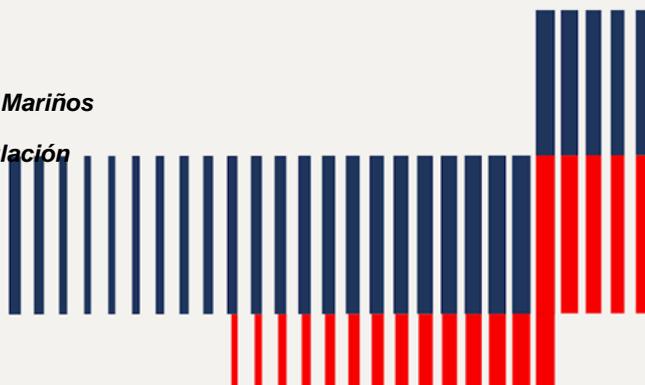
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños

Coordinadora Nacional Titulación

PE Administración



Anexo 5: Documentos para validar de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(es): Dios Zárate, Luis Enrique

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarles nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de pregrado de la UCV, en la sede Lima Norte, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándoles nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



María Francisca Flores Ramos

DNI 45799889



Gabriel Falcón Peves

DNI 76416208

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 01

TITULO: Gestión estratégica

Gonzales et al. (2019), considera el análisis de la organización de manera integral, con visión amplia, adoptando y adaptando aspectos operativos de forma coherente.

Dimensión de la variable 01:

Según Gonzales et al. (2019), son:

Dimensión 1: Políticas

Es un proceso que permite operativizar la estrategia de la empresa estableciendo lineamientos que faciliten la toma de decisiones y programas de apoyo que promuevan un buen clima laboral, esta afecta al área funcional para cohesionar la organización de forma vertical.

Dimensión 2: Planeamiento

Tiene un impacto favorable a nivel de toma de decisiones, evaluar el desempeño del personal, pues hace que se aproveche las oportunidades del exterior minimizando las amenazas con medidas correctivas.

Dimensión 3: Control

Busca un buen rendimiento en la entidad, en este caso se hace comparaciones de los logros, con fines de alcanzar los objetivos.

Variable 02:

TITULO: Desempeño del personal

Newstrom (2016), en relación al desempeño laboral precisó que permite a la persona buscar recursos para satisfacer las necesidades laborales. Se manifiesta a nivel de las labores que realiza en la empresa

Dimensión de la variable 02:

Según Newstrom (2016), son:

Dimensión 1: Calidad del trabajo

Es el conjunto de actividades con una buena realización del trabajo el cual incluye a la presentación con recursos necesarios. Es por ello, que el rol que cumplen los trabajadores es indispensable, ya que al presentar buen desempeño efectúan con precisión sus actividades

Dimensión 2: Compromiso

Representa el afán de un colaborador para seguir en la empresa; cuyo compromiso se manifiesta en su obligación contraída cuando el personal está a gusto en las labores que realiza con acuerdo formal establecido y está motivado para orientar bien sus labores y seguir perteneciendo a la entidad.

Dimensión 3: Logro de objetivos

Considera que es el resultado de las acciones efectuadas por los sujetos al término de una tarea. La meta de logro del personal es válida para hacer la calificación de su competencia y éxito alcanzado.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 01: Gestión estratégica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA
Políticas	Clima laboral	1-2	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Programas de apoyo	3-4	
	Estrategias operativas	5-6	
Planeamiento	Toma de decisiones	7-8	
	Evaluación del desempeño	9-10	
	Medidas correctivas	11-12	
Control	Rendimiento	13-14	
	Comparar logros	15-16	
	alcanzar objetivos	17-18	

Variable 02: Desempeño del personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA
Calidad de trabajo	Desempeño	19-20	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Actividades	21-22	
	Resultados	23-24	
Compromiso	Obligación contraída	25-26	
	Acuerdo formal	27-28	
	Orientar	29-30	
Logro de objetivos	Meta	31-32	
	Calificaciones	33-34	
	Éxito	35-36	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
 MIDE:
 GESTIÓN ESTRATÉGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Políticas						
1	Existe un clima laboral favorable en la empresa	x		x		x	
2	La política empresarial fomenta un buen clima laboral	x		x		x	
3	Los beneficios (Préstamos, incentivos, reconocimientos, campañas, etc) que te ofrecemos contribuyen en tu trabajo	x		x		x	
4	Los beneficios en la empresa fomentan una buena relación laboral	x		x		x	
5	Las capacitaciones contribuyen para que el personal realice un mejor trabajo	x		x		x	
6	Los programas de desarrollo están alineados a la necesidad de la empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Planeamiento						
7	Se comunica con anticipación la planificación de la producción	x		x		x	
8	Se cumple con la planificación de la producción	x		x		x	
9	Se toman las decisiones adecuadas tomando en cuenta los objetivos de la empresa	x		x		x	
10	La evaluación del desempeño me permite conocer mis fortalezas y oportunidades de mejora	x		x		x	
11	La evaluación del desempeño es utilizada para la promoción del personal hacia nuevos cargos	x		x		x	
12	Se aplican medidas disciplinarias para corregir actos inadecuados que van en contra del Reglamento Interno de Trabajo y afectan la producción planificada	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Control						

13	La empresa emplea un control adecuado sobre los procesos de producción.	x		x		x
14	El jefe directo planifica, organiza y coordina adecuadamente las actividades de la producción.	x		x		x
15	Se establecen controles adecuados que permite desarrollar las actividades con seguridad.	x		x		x
16	A medida que la empresa incrementa sus logros, se brindan mejores incentivos/reconocimientos al personal.	x		x		x
17	Las labores operativas están orientadas a los objetivos trazados por la empresa	x		x		x
18	Los logros alcanzados son producto del esfuerzo del personal	x		x		x

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441
Especialidad del validador: Licenciado en Administración
Empresa donde trabaja: UCV
Email: ldiosz@ucv.edu.pe



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
 MIDE:
 DESEMPEÑO DEL PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Calidad del trabajo						
19	El buen desempeño del personal asegura la calidad del trabajo	x		x		x	
20	Realizar buenas prácticas durante la producción aseguran la calidad de los productos	x		x		x	
21	Las actividades productivas son constantemente verificadas en el control de calidad	x		x		x	
22	Las actividades productivas pasan por una fase de control para evitar productos defectuosos	x		x		x	
23	Los resultados logrados en la producción se deben a la calidad de los equipos	x		x		x	
24	El personal se encuentra capacitado para realizar un trabajo de calidad.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso						
25	El compromiso de la empresa con los trabajadores es constante.	x		x		x	
26	Sientes que en esta organización se te apoya y se fomenta tu desarrollo en la empresa	x		x		x	
27	Conoces cómo tu trabajo aporta a los objetivos de la organización.	x		x		x	
28	El éxito de la organización es importante para mí.	x		x		x	
29	Orientar al personal asegura una buena producción	x		x		x	

30	Se orienta constantemente al personal para realizar correctamente su trabajo.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Logro de objetivos							
31	Se te brindan las herramientas (charlas, EPPs, etc) para lograr los objetivos de la producción.	x		x		x	
32	Se direcciona la producción a lograr la meta planteada.	x		x		x	
33	Se logra la meta de la producción.	x		x		x	
34	Se cumplen los embarques de producción a tiempo.	x		x		x	
35	Los logros alcanzados en la empresa, es motivo de reconocimientos al personal	x		x		x	
36	El éxito de la producción se debe a la buena planificación que se realiza.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración
 Empresa donde trabaja: UCV
 Email: ldiosz@ucv.edu.pe



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(es): Villanueva Orbegoso, Vladimir Eloy

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarles nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de pregrado de la UCV, en la sede Lima Norte, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándoles nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



María Francisca Flores Ramos

DNI 45799889



Gabriel Falcón Peves

DNI 76416208

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 01

TÍTULO: Gestión estratégica

Gonzales et al. (2019), considera el análisis de la organización de manera integral, con visión amplia, adoptando y adaptando aspectos operativos de forma coherente.

Dimensión de la variable 01:

Según Gonzales et al. (2019), son:

Dimensión 1: Políticas

Es un proceso que permite operativizar la estrategia de la empresa estableciendo lineamientos que faciliten la toma de decisiones y programas de apoyo que promuevan un buen clima laboral, esta afecta al área funcional para cohesionar la organización de forma vertical.

Dimensión 2: Planeamiento

Tiene un impacto favorable a nivel de toma de decisiones, evaluar el desempeño del personal, pues hace que se aproveche las oportunidades del exterior minimizando las amenazas con medidas correctivas.

Dimensión 3: Control

Busca un buen rendimiento en la entidad, en este caso se hace comparaciones de los logros, con fines de alcanzar los objetivos.

Variable 02:

TÍTULO: Desempeño del personal

Newstrom (2016), en relación al desempeño laboral precisó que permite a la persona buscar recursos para satisfacer las necesidades laborales. Se manifiesta a nivel de las labores que realiza en la empresa

Dimensión de la variable 02:

Según Newstrom (2016), son:

Dimensión 1: Calidad del trabajo

Es el conjunto de actividades con una buena realización del trabajo el cual incluye a la presentación con recursos necesarios. Es por ello, que el rol que cumplen los trabajadores es indispensable, ya que al presentar buen desempeño efectúan con precisión sus actividades

Dimensión 2: Compromiso

Representa el afán de un colaborador para seguir en la empresa; cuyo compromiso se manifiesta en su obligación contraída cuando el personal está a gusto en las labores que realiza con acuerdo formal establecido y está motivado para orientar bien sus labores y seguir perteneciendo a la entidad.

Dimensión 3: Logro de objetivos

Considera que es el resultado de las acciones efectuadas por los sujetos al término de una tarea. La meta de logro del personal es válida para hacer la calificación de su competencia y éxito alcanzado.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 01: Gestión estratégica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA
Políticas	Clima laboral	1-2	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Programas de apoyo	3-4	
	Estrategias operativas	5-6	
Planeamiento	Toma de decisiones	7-8	
	Evaluación del desempeño	9-10	
	Medidas correctivas	11-12	
Control	Rendimiento	13-14	
	Comparar logros	15-16	
	alcanzar objetivos	17-18	

Variable 02: Desempeño del personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA
Calidad de trabajo	Desempeño	19-20	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Actividades	21-22	
	Resultados	23-24	
Compromiso	Obligación contraída	25-26	
	Acuerdo formal	27-28	
	Orientar	29-30	
Logro de objetivos	Meta	31-32	
	Calificaciones	33-34	
	Éxito	35-36	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO QUE MIDE:
GESTIÓN ESTRATÉGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Políticas						
1	Existe un clima laboral favorable en la empresa	x		x		x	
2	La política empresarial fomenta un buen clima laboral	x		x		x	
3	Los beneficios (Préstamos, incentivos, reconocimientos, campañas, etc) que te ofrecemos contribuyen en tu trabajo	x		x		x	
4	Los beneficios en la empresa fomentan una buena relación laboral	x		x		x	
5	Las capacitaciones contribuyen para que el personal realice un mejor trabajo	x		x		x	
6	Los programas de desarrollo están alineados a la necesidad de la empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Planeamiento						
7	Se comunica con anticipación la planificación de la producción	x		x		x	
8	Se cumple con la planificación de la producción	x		x		x	
9	Se toman las decisiones adecuadas tomando en cuenta los objetivos de la empresa	x		x		x	
10	La evaluación del desempeño me permite conocer mis fortalezas y oportunidades de mejora	x		x		x	
11	La evaluación del desempeño es utilizada para la promoción del personal hacia nuevos cargos	x		x		x	
12	Se aplican medidas disciplinarias para corregir actos inadecuados que van en contra del Reglamento Interno de Trabajo y afectan la producción planificada	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Control						

13	La empresa emplea un control adecuado sobre los procesos de producción.	x		x		x	
14	El jefe directo planifica, organiza y coordina adecuadamente las actividades de la producción.	x		x		x	
15	Se establecen controles adecuados que permite desarrollar las actividades con seguridad.	x		x		x	
16	A medida que la empresa incrementa sus logros, se brindan mejores incentivos/reconocimientos al personal.	x		x		x	
17	Las labores operativas están orientadas a los objetivos trazados por la empresa	x		x		x	
18	Los logros alcanzados son producto del esfuerzo del personal	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Villanueva Orbegoso, Vladimir Eloy
Especialidad del validador: Licenciado en Economía
Empresa donde trabaja: UCV
Email: vwillanueva@ucv.edu.pe

DNI: 29685615



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE:
DESEMPEÑO DEL PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Calidad del trabajo						
19	El buen desempeño del personal asegura la calidad del trabajo	x		x		x	
20	Realizar buenas prácticas durante la producción aseguran la calidad de los productos	x		x		x	
21	Las actividades productivas son constantemente verificadas en el control de calidad	x		x		x	
22	Las actividades productivas pasan por una fase de control para evitar productos defectuosos	x		x		x	
23	Los resultados logrados en la producción se deben a la calidad de los equipos	x		x		x	
24	El personal se encuentra capacitado para realizar un trabajo de calidad.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso						
25	El compromiso de la empresa con los trabajadores es constante.	x		x		x	
26	Sientes que en esta organización se te apoya y se fomenta tu desarrollo en la empresa	x		x		x	
27	Conoces cómo tu trabajo aporta a los objetivos de la organización.	x		x		x	
28	El éxito de la organización es importante para mí.	x		x		x	

29	Orientar al personal asegura una buena producción	x		x		x	
30	Se orienta constantemente al personal para realizar correctamente su trabajo.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Logro de objetivos						
31	Se te brindan las herramientas (charlas, EPPs, etc) para lograr los objetivos de la producción.	x		x		x	
32	Se direcciona la producción a lograr la meta planteada.	x		x		x	
33	Se logra la meta de la producción.	x		x		x	
34	Se cumplen los embarques de producción a tiempo.	x		x		x	
35	Los logros alcanzados en la empresa, es motivo de reconocimientos al personal	x		x		x	
36	El éxito de la producción se debe a la buena planificación que se realiza.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Villanueva Orbegoso, Vladimir Eloy
Especialidad del validador: Licenciado en Economía
Empresa donde trabaja: UCV
Email: vwillanueva@ucv.edu.pe

DNI: 29685615



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(es): Juan Máximo Santa Cruz Carhuamaca

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarles nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de pregrado de la UCV, en la sede Lima Norte, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándoles nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



María Francisca Flores Ramos

DNI 45799889



Gabriel Falcón Peves

DNI 76416208

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 01

TITULO: Gestión estratégica

Gonzales et al. (2019), considera el análisis de la organización de manera integral, con visión amplia, adoptando y adaptando aspectos operativos de forma coherente.

Dimensión de la variable 01:

Según Gonzales et al. (2019), son:

Dimensión 1: Políticas

Es un proceso que permite operativizar la estrategia de la empresa estableciendo lineamientos que faciliten la toma de decisiones y programas de apoyo que promuevan un buen clima laboral, esta afecta al área funcional para cohesionar la organización de forma vertical.

Dimensión 2: Planeamiento

Tiene un impacto favorable a nivel de toma de decisiones, evaluar el desempeño del personal, pues hace que se aproveche las oportunidades del exterior minimizando las amenazas con medidas correctivas.

Dimensión 3: Control

Busca un buen rendimiento en la entidad, en este caso se hace comparaciones de los logros, con fines de alcanzar los objetivos.

Variable 02:

TITULO: Desempeño del personal

Newstrom (2016), en relación al desempeño laboral precisó que permite a la persona buscar recursos para satisfacer las necesidades laborales. Se manifiesta a nivel de las labores que realiza en la empresa

Dimensión de la variable 02:

Según Newstrom (2016), son:

Dimensión 1: Calidad del trabajo

Es el conjunto de actividades con una buena realización del trabajo el cual incluye a la presentación con recursos necesarios. Es por ello, que el rol que cumplen los trabajadores es indispensable, ya que al presentar buen desempeño efectúan con precisión sus actividades

Dimensión 2: Compromiso

Representa el afán de un colaborador para seguir en la empresa; cuyo compromiso se manifiesta en su obligación contraída cuando el personal está a gusto en las labores que realiza con acuerdo formal establecido y está motivado para orientar bien sus labores y seguir perteneciendo a la entidad.

Dimensión 3: Logro de objetivos

Considera que es el resultado de las acciones efectuadas por los sujetos al término de una tarea. La meta de logro del personal es válida para hacer la calificación de su competencia y éxito alcanzado.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 01: Gestión estratégica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA
Políticas	Clima laboral	1-2	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Programas de apoyo	3-4	
	Estrategias operativas	5-6	
Planeamiento	Toma de decisiones	7-8	
	Evaluación del desempeño	9-10	
	Medidas correctivas	11-12	
Control	Rendimiento	13-14	
	Comparar logros	15-16	
	alcanzar objetivos	17-18	

Variable 02: Desempeño del personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA
Calidad de trabajo	Desempeño	19-20	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Actividades	21-22	
	Resultados	23-24	
Compromiso	Obligación contraída	25-26	
	Acuerdo formal	27-28	
	Orientar	29-30	
Logro de objetivos	Meta	31-32	
	Calificaciones	33-34	
	Éxito	35-36	



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO QUE MIDE:
GESTIÓN ESTRATÉGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Políticas						
1	Existe un clima laboral favorable en la empresa	x		x		x	
2	La política empresarial fomenta un buen clima laboral	x		x		x	
3	Los beneficios (Préstamos, incentivos, reconocimientos, campañas, etc) que te ofrecemos contribuyen en tu trabajo	x		x		x	
4	Los beneficios en la empresa fomentan una buena relación laboral	x		x		x	
5	Las capacitaciones contribuyen para que el personal realice un mejor trabajo	x		x		x	
6	Los programas de desarrollo están alineados a la necesidad de la empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2						
	Planeamiento						
7	Se comunica con anticipación la planificación de la producción	x		x		x	
8	Se cumple con la planificación de la producción	x		x		x	
9	Se toman las decisiones adecuadas tomando en cuenta los objetivos de la empresa	x		x		x	
10	La evaluación del desempeño me permite conocer mis fortalezas y oportunidades de mejora	x		x		x	
11	La evaluación del desempeño es utilizada para la promoción del personal hacia nuevos cargos	x		x		x	
12	Se aplican medidas disciplinarias para corregir actos inadecuados que van en contra del Reglamento Interno de Trabajo y afectan la producción planificada	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3						
	Control						

13	La empresa emplea un control adecuado sobre los procesos de producción.	x	x	x
14	El jefe directo planifica, organiza y coordina adecuadamente las actividades de la producción.	x	x	x
15	Se establecen controles adecuados que permite desarrollar las actividades con seguridad.	x	x	x
16	A medida que la empresa incrementa sus logros, se brindan mejores incentivos/reconocimientos al personal.	x	x	x
17	Las labores operativas están orientadas a los objetivos trazados por la empresa	x	x	x
18	Los logros alcanzados son producto del esfuerzo del personal	x	x	x

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Juan Máximo Santa Cruz Carhuamaca DNI: 09328938

Especialidad del validador: Dr. Ing. Industrial

Empresa donde trabaja: Jsc import

Email: administración @jscimport.com

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**JUAN MAXIMO
SANTA CRUZ CARHUAMACA**
Ingeniero Industrial
CIP N° 243055

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE:
DESEMPEÑO DEL PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Calidad del trabajo						
19	El buen desempeño del personal asegura la calidad del trabajo	x		x		x	
20	Realizar buenas prácticas durante la producción aseguran la calidad de los productos	x		x		x	
21	Las actividades productivas son constantemente verificadas en el control de calidad	x		x		x	
22	Las actividades productivas pasan por una fase de control para evitar productos defectuosos	x		x		x	
23	Los resultados logrados en la producción se deben a la calidad de los equipos	x		x		x	
24	El personal se encuentra capacitado para realizar un trabajo de calidad.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso						
25	El compromiso de la empresa con los trabajadores es constante.	x		x		x	
26	Sientes que en esta organización se te apoya y se fomenta tu desarrollo en la empresa	x		x		x	
27	Conoces cómo tu trabajo aporta a los objetivos de la organización.	x		x		x	

28	El éxito de la organización es importante para mí.	x		x		x	
29	Orientar al personal asegura una buena producción	x		x		x	
30	Se orienta constantemente al personal para realizar correctamente su trabajo.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Logro de objetivos						
31	Se te brindan las herramientas (charlas, EPPs, etc) para lograr los objetivos de la producción.	x		x		x	
32	Se direcciona la producción a lograr la meta planteada.	x		x		x	
33	Se logra la meta de la producción.	x		x		x	
34	Se cumplen los embarques de producción a tiempo.	x		x		x	
35	Los logros alcanzados en la empresa, es motivo de reconocimientos al personal	x		x		x	
36	El éxito de la producción se debe a la buena planificación que se realiza.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Juan Máximo Santa Cruz Carhuamaca DNI: 09328938

Especialidad del validador: Dr. Ing. Industrial

Empresa donde trabaja: Jsc import

Email: administración @jscimport.com

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



JUAN MÁXIMO
SANTA CRUZ CARHUAMACA
Ingeniero Industrial
CIP N° 243055

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(es): Julieta Inés Acevedo Farfán

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarles nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de pregrado de la UCV, en la sede Lima Norte, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Gestión estratégica y desempeño laboral del personal operativo de la empresa Machu Picchu Foods, sede Pisco, Ica 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándoles nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



María Francisca Flores Ramos

DNI 45799889



Gabriel Falcón Peves

DNI 76416208

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 01

TITULO: Gestión estratégica

Gonzales et al. (2019), considera el análisis de la organización de manera integral, con visión amplia, adoptando y adaptando aspectos operativos de forma coherente.

Dimensión de la variable 01:

Según Gonzales et al. (2019), son:

Dimensión 1: Políticas

Es un proceso que permite operativizar la estrategia de la empresa estableciendo lineamientos que faciliten la toma de decisiones y programas de apoyo que promuevan un buen clima laboral, esta afecta al área funcional para cohesionar la organización de forma vertical.

Dimensión 2: Planeamiento

Tiene un impacto favorable a nivel de toma de decisiones, evaluar el desempeño del personal, pues hace que se aproveche las oportunidades del exterior minimizando las amenazas con medidas correctivas.

Dimensión 3: Control

Busca un buen rendimiento en la entidad, en este caso se hace comparaciones de los logros, con fines de alcanzar los objetivos.

Variable 02:

TITULO: Desempeño del personal

Newstrom (2016), en relación al desempeño laboral precisó que permite a la persona buscar recursos para satisfacer las necesidades laborales. Se manifiesta a nivel de las labores que realiza en la empresa

Dimensión de la variable 02:

Según Newstrom (2016), son:

Dimensión 1: Calidad del trabajo

Es el conjunto de actividades con una buena realización del trabajo el cual incluye a la presentación con recursos necesarios. Es por ello, que el rol que cumplen los trabajadores es indispensable, ya que al presentar buen desempeño efectúan con precisión sus actividades

Dimensión 2: Compromiso

Representa el afán de un colaborador para seguir en la empresa; cuyo compromiso se manifiesta en su obligación contraída cuando el personal está a gusto en las labores que realiza con acuerdo formal establecido y está motivado para orientar bien sus labores y seguir perteneciendo a la entidad.

Dimensión 3: Logro de objetivos

Considera que es el resultado de las acciones efectuadas por los sujetos al término de una tarea. La meta de logro del personal es válida para hacer la calificación de su competencia y éxito alcanzado.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 01: Gestión estratégica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA
Políticas	Clima laboral	1-2	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Programas de apoyo	3-4	
	Estrategias operativas	5-6	
Planeamiento	Toma de decisiones	7-8	
	Evaluación del desempeño	9-10	
	Medidas correctivas	11-12	
Control	Rendimiento	13-14	
	Comparar logros	15-16	
	alcanzar objetivos	17-18	

Variable 02: Desempeño del personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA
Calidad de trabajo	Desempeño	19-20	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Actividades	21-22	
	Resultados	23-24	
Compromiso	Obligación contraída	25-26	
	Acuerdo formal	27-28	
	Orientar	29-30	
Logro de objetivos	Meta	31-32	
	Calificaciones	33-34	
	Éxito	35-36	



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO QUE MIDE:
GESTIÓN ESTRATÉGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Políticas						
1	Existe un clima laboral favorable en la empresa	x		x		x	
2	La política empresarial fomenta un buen clima laboral	x		x		x	
3	Los beneficios (Préstamos, incentivos, reconocimientos, campañas, etc) que te ofrecemos contribuyen en tu trabajo	x		x		x	
4	Los beneficios en la empresa fomentan una buena relación laboral	x		x		x	
5	Las capacitaciones contribuyen para que el personal realice un mejor trabajo	x		x		x	
6	Los programas de desarrollo están alineados a la necesidad de la empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Planeamiento						
7	Se comunica con anticipación la planificación de la producción	x		x		x	
8	Se cumple con la planificación de la producción	x		x		x	
9	Se toman las decisiones adecuadas tomando en cuenta los objetivos de la empresa	x		x		x	
10	La evaluación del desempeño me permite conocer mis fortalezas y oportunidades de mejora	x		x		x	
11	La evaluación del desempeño es utilizada para la promoción del personal hacia nuevos cargos	x		x		x	
12	Se aplican medidas disciplinarias para corregir actos inadecuados que van en contra del Reglamento Interno de Trabajo y afectan la producción planificada	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Control						

13	La empresa emplea un control adecuado sobre los procesos de producción.	x	x	x
14	El jefe directo planifica, organiza y coordina adecuadamente las actividades de la producción.	x	x	x
15	Se establecen controles adecuados que permite desarrollar las actividades con seguridad.	x	x	x
16	A medida que la empresa incrementa sus logros, se brindan mejores incentivos/reconocimientos al personal.	x	x	x
17	Las labores operativas están orientadas a los objetivos trazados por la empresa	x	x	x
18	Los logros alcanzados son producto del esfuerzo del personal	x	x	x

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Julieta Inés Acevedo Farfán

DNI: 42184775

Especialidad del validador: Psicología organizacional

Empresa donde trabaja: Machu Picchu Foods SAC

Cargo: Gerente de Talento Humano

Email: julieta.acevedo@mpf.com.pe



Machu Picchu Foods S.A.C.
Julieta Inés Acevedo Farfán
Gerente de Talento Humano

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE:
DESEMPEÑO DEL PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Calidad del trabajo						
19	El buen desempeño del personal asegura la calidad del trabajo	x		x		x	
20	Realizar buenas prácticas durante la producción aseguran la calidad de los productos	x		x		x	
21	Las actividades productivas son constantemente verificadas en el control de calidad	x		x		x	
22	Las actividades productivas pasan por una fase de control para evitar productos defectuosos	x		x		x	
23	Los resultados logrados en la producción se deben a la calidad de los equipos	x		x		x	
24	El personal se encuentra capacitado para realizar un trabajo de calidad.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso						
25	El compromiso de la empresa con los trabajadores es constante.	x		x		x	
26	Sientes que en esta organización se te apoya y se fomenta tu desarrollo en la empresa	x		x		x	
27	Conoces cómo tu trabajo aporta a los objetivos de la organización.	x		x		x	

28	El éxito de la organización es importante para mí.	x		x		x	
29	Orientar al personal asegura una buena producción	x		x		x	
30	Se orienta constantemente al personal para realizar correctamente su trabajo.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Logro de objetivos						
31	Se te brindan las herramientas (charlas, EPPs, etc) para lograr los objetivos de la producción.	x		x		x	
32	Se direcciona la producción a lograr la meta planteada.	x		x		x	
33	Se logra la meta de la producción.	x		x		x	
34	Se cumplen los embarques de producción a tiempo.	x		x		x	
35	Los logros alcanzados en la empresa, es motivo de reconocimientos al personal	x		x		x	
36	El éxito de la producción se debe a la buena planificación que se realiza.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Julieta Inés Acevedo Farfán

DNI: 42184775

Especialidad del validador: Psicología organizacional

Empresa donde trabaja: Machu Picchu Foods SAC

Cargo: Gerente de Talento Humano

Email: julieta.acevedo@mpf.com.pe



Machu Picchu Foods S.A.C.
Julieta Inés Acevedo Farfán
Gerente de Talento Humano

Firma del Exper

Anexo 6: Encuesta Variable 1 Gestión Estratégica

ENCUESTA					
MARCA CON UNA "X" SU RESPUESTA					
PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. Existe un clima laboral favorable en la empresa.					
2. La política empresarial fomenta un buen clima laboral.					
3. Los beneficios (Préstamos, incentivos, reconocimientos, campañas, etc) que te ofrecemos contribuyen en tu trabajo.					
4. Los beneficios en la empresa fomentan una buena relación laboral.					
5. Las capacitaciones contribuyen para que el personal realice un mejor trabajo.					
6. Los programas de desarrollo están alineados a la necesidad de la empresa.					
7. Se comunica con anticipación la planificación de la producción.					
8. Se cumple con la planificación de la producción.					
9. Se toman las decisiones adecuadas tomando en cuenta los objetivos de la empresa.					
10. La evaluación del desempeño me permite conocer mis fortalezas y oportunidades de mejora.					
11. La evaluación del desempeño es utilizada para la promoción del personal hacia nuevos cargos.					
12. Se aplican medidas disciplinarias para corregir actos inadecuados que van en contra del Reglamento Interno de Trabajo y afectan la producción planificada.					
13. La empresa emplea un control adecuado sobre los procesos de producción.					
14. El jefe directo planifica, organiza y coordina adecuadamente las actividades de la producción.					
15. Se establecen controles adecuados que permite desarrollar las actividades con seguridad.					
16. A medida que la empresa incrementa sus logros, se brindan mejores incentivos/reconocimientos al personal.					
17. Las labores operativas están orientadas a los objetivos trazados por la empresa.					
18. Los logros alcanzados son producto del esfuerzo del personal.					

Anexo 7: Encuesta Variable 2 Desempeño

ENCUESTA					
MARCA CON UNA "X" SU RESPUESTA					
PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
19. El buen desempeño del personal asegura la calidad del trabajo.					
20. Realizar buenas prácticas durante la producción aseguran la calidad de los productos.					
21. Las actividades productivas son constantemente verificadas en el control de calidad.					
22. Las actividades productivas pasan por una fase de control para evitar productos defectuosos.					
23. Los resultados logrados en la producción se deben a la calidad de los equipos.					
24. El personal se encuentra capacitado para realizar un trabajo de calidad.					
25. El compromiso de la empresa con los trabajadores es constante.					
26. Sientes que en esta organización se te apoya y se fomenta tu desarrollo en la empresa.					
27. Conoces cómo tu trabajo aporta a los objetivos de la organización.					
28. El éxito de la organización es importante para mí.					
29. Orientar al personal asegura una buena producción.					
30. Se orienta constantemente al personal para realizar correctamente su trabajo.					
31. Se te brindan las herramientas (charlas, EPPs, etc) para lograr los objetivos de la producción.					
32. Se direcciona la producción a lograr la meta planteada.					
33. Se logra la meta de la producción.					
34. Se cumplen los embarques de producción a tiempo.					
35. Los logros alcanzados en la empresa, es motivo de reconocimientos al personal.					
36. El éxito de la producción se debe a la buena planificación que se realiza.					

Anexo 8: Data para procesamiento

No	VARIABLE 1: Gestión estratégica																	VARIABLE 2: Desempeño del personal																		V1	V2	V2			V1			
	Políticas						Planeamiento						Control					Calidad de trabajo						Compromiso						Logro de objetivos								d1	d2	d3	dd1	dd2	dd3	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17									P18
E1	1	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	68	80	28	25	27	22	23	23
E2	3	3	3	3	5	3	3	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	67	77	27	22	28	20	25	22	
E3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	2	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	71	78	27	26	25	24	26	21	
E4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	5	3	3	1	2	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	2	61	55	20	16	19	21	22	18
E5	3	1	4	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	68	80	28	26	26	20	24	24
E6	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	80	84	28	28	28	25	25	30	
E7	3	4	2	5	5	5	3	5	5	1	4	5	4	4	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	71	79	27	27	25	24	23	24	
E8	3	3	3	3	5	4	3	3	2	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	2	3	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	66	69	23	22	24	21	22	23
E9	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	71	72	26	24	22	24	24	23
E10	3	2	5	5	4	2	4	5	4	2	2	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	2	1	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69	67	19	24	24	21	22	26
E11	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	81	85	29	29	27	27	30	24
E12	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	72	24	24	24	16	23	21
E13	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	64	66	22	19	25	21	21	22
E14	3	5	5	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	73	76	26	27	23	26	21	26	
E15	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	53	64	22	21	21	17	16	20	
E16	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	1	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	71	73	24	25	24	24	24	23
E17	3	4	1	3	4	5	5	4	1	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	3	3	5	5	4	5	3	4	4	2	5	68	73	28	22	23	20	21	27	
E18	2	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	67	72	23	25	24	22	21	24
E19	2	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	75	69	24	21	24	24	24	27	
E20	2	2	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	66	82	28	25	29	18	21	27	
E21	2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	87	29	28	30	24	30	30	
E22	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	71	82	29	26	27	22	23	26	
E23	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	76	85	28	29	28	28	24	24
E24	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	85	84	29	28	27	28	28	29
E25	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	71	81	27	26	28	22	24	25		

E61	5	5	5	3	4	4	4	5	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	3	4	76	77	30	24	23	26	22	28		
E62	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	2	3	88	78	30	26	22	29	29	30		
E63	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	79	78	28	26	24	28	24	27	
E64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	90	88	30	30	28	30	30	30	
E65	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	88	86	29	29	28	29	29	30	
E66	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	81	86	29	30	27	29	26	26
E67	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	88	86	29	29	28	29	29	30	
E68	5	5	5	5	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	88	30	28	30	28	25	30	
E69	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	89	87	29	30	28	29	30	30		
E70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	90	86	29	29	28	30	30	30		
E71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	90	30	30	30	30	30	30		
E72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	90	30	30	30	30	30	30		
E73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	90	30	30	30	30	30	30		
E74	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	85	89	30	29	30	28	28	29	
E75	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	88	87	29	30	28	30	28	30	
E76	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	82	77	25	25	27	28	27	27		
E77	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	88	28	30	30	30	25	26		
E78	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	86	27	29	30	30	29	26		
E79	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	85	88	29	30	29	27	30	28		
E80	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	80	82	26	28	28	29	26	25	
E81	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	80	86	30	28	28	27	26	27		
E82	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	84	66	19	26	21	27	27	30		
E83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	90	88	30	29	29	30	30	30	
E84	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	90	30	30	30	30	27	30		
E85	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	83	82	29	26	27	29	27	27		
E86	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	83	82	29	26	27	29	27	27		
E87	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	82	79	25	27	27	26	28	28		
E88	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	80	86	28	29	29	26	28	26		
E89	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	84	81	27	25	29	30	26	28		
E90	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	85	88	30	29	29	28	28	29		
E91	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	88	28	30	30	29	27	30		
E92	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	84	85	29	28	28	29	27	28		

Anexo 10: Respuesta de la empresa.



Lima, 19 de julio del 2021

Señores:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTA DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS
"GESTIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE
LA EMPRESA MACHU PICCHU FOODS, SEDE PISCO, ICA 2022"

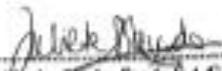
Presente:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de informales que, MACHU PICCHU FOODS S.A.C autoriza a los siguientes estudiantes; FALCON PEVES, GABRIEL, Identificada con DNI N° 78418208 y FLORES RAMOS, MARÍA FRANCISCA, Identificada con DNI N° 46798888, quienes actualmente son estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, lo siguiente:

- ✓ *Aplicar encuesta para la recolección de información.*
- ✓ *Permiso para acceder a nuestras instalaciones a fin de tomar la muestra.*
- ✓ *Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.*

Agradeciendo la atención prestada, quedamos a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la Información aquí prestada.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.


Machu Picchu Foods S.A.C.
Julieta Ines Acevedo Farfan
Gerente de Talento Humano

Atentamente:
JULIETA INES ACEVEDO FARFAN
GERENTE DE TALENTO HUMANO