



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Planificación estratégica en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Vasquez Santos, Jimmy Vladimiro ([orcid.org/0009-0008-5630-9505](https://orcid.org/0009-0008-5630-9505))

**ASESORES:**

Mg. Moran Requena Hugo Samuel ([orcid.org/0000-0002-7077-0911](https://orcid.org/0000-0002-7077-0911))

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel ([orcid.org/0000-0002-8613-1882](https://orcid.org/0000-0002-8613-1882))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A Dios, mi divina fuente de sabiduría y fortaleza, a Ti dedico este logro. A mis padres Justino y Julia, quienes han sido mis pilares y mis mayores ejemplos de sacrificio y entrega, a mis hijos Kiara, Jimmy y Jean Franco, mis amores más preciosos, esta tesis es también un tributo a ustedes, a mi compañera de vida Violeta por estar siempre presente y apoyarme en todo momento. Este triunfo que he alcanzado es de ustedes.

### **Agradecimiento**

Hoy quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, mis padres, mis hijos y mi compañera de vida por su amor, apoyo y sacrificio incondicional a lo largo de mi trayectoria en esta tesis. Sin su presencia y guía, este logro no sería posible. Les dedico este éxito con gratitud eterna.

A los docentes del programa de maestría de la UCV por inculcar los conocimientos y poner su granito de arena en mi formación profesional. Por último, a mis asesores por impulsarme a realizar mi mayor esfuerzo en el desarrollo de la presente tesis.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
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	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMEDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Descriptivo de la planificación estratégica y productividad laboral	17
Tabla 2	Descriptivo de la formulación de estrategia y productividad laboral	18
Tabla 3	Descriptivo de la implementación de estrategia y productividad laboral	20
Tabla 4	Descriptivo de la evaluación de estrategia y productividad laboral	21
Tabla 5	Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	23
Tabla 6	Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	23
Tabla 7	Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	24
Tabla 8	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	24
Tabla 9	Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	25
Tabla 10	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	25
Tabla 11	Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	26
Tabla 12	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	26
Tabla 13	Prueba de normalidad de las variables de estudio	52

## Índice de figuras

Figura 1 Grafica del diseño de la investigación	13
Figura 2 Descriptivo de la planificación estratégica y productividad laboral	17
Figura 3 Descriptivo de la formulación de estrategia y productividad laboral	19
Figura 4 Descriptivo de la implementación de estrategia y productividad laboral	20
Figura 5 Descriptivo de la evaluación de estrategia y productividad laboral	21

## Resumen

En la investigación el objetivo general fue determinar la influencia que existe entre la planificación estratégica y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022. La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte descriptivo, alcance correlacional causal, la población y muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados indican que el 38% de los encuestados manifestaron que la planificación estratégica tiene nivel regular, mientras que el 34% indicaron que el nivel es inferior, finalmente el 28% mencionó que el nivel es superior, donde el 54% resulto tener un nivel medio en la productividad laboral; mientras que el 26% mantuvo un nivel alto y el 20% un nivel bajo. Concluye que la planificación estratégica incide significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022, debido a la regresión logística ordinal con un valor de significancia de 0.029 y es menor a 0.05. Lo que quiere decir que si se mejora la planificación estratégica en la empresa se incrementa la productividad laboral en el personal.

**Palabras Clave:** *Planificación estratégica, productividad laboral, implementación*

## **Abstract**

In the research, the general objective was to determine the influence that exists between strategic planning and the labor productivity of technical personnel in a construction company in the city of Pucallpa 2022. The research was of an applied type, quantitative approach, non-experimental design, cutting descriptive, causal correlational scope, the population and sample consisted of 50 workers, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The results indicate that 38% of the respondents stated that strategic planning has a regular level, while 34% indicated that the level is lower, finally 28% mentioned that the level is higher, where 54% turned out to have a higher level. average in labor productivity; while 26% maintained a high level and 20% a low level. It concludes that strategic planning significantly affects the labor productivity of technical personnel in a construction company in the city of Pucallpa, 2022, due to ordinal logistic regression with a significance value of 0.029 and less than 0.05. Which means that if strategic planning in the company is improved, the labor productivity of the staff increases.

**Keywords:** *Strategic planning, labor productivity, implementation*



## I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, las organizaciones han experimentado varios cambios a medida que el entorno se percibe a sí mismo como un obstáculo y trata de combatir estos desafíos para obtener una ventaja en el mercado. De manera similar, la productividad en las empresas se vio afectada por una mala planificación estratégica o una mala ejecución por parte de los dueños de negocios, y fue difícil para las empresas identificar la causa raíz. Además, la productividad laboral se vio afectada por muchos factores que van en detrimento del crecimiento o posicionamiento de la empresa. Por otro lado, para aumentar la eficiencia empresarial, las empresas tuvieron que crear una planificación estratégica que este muy clara en cuanto a visión, misión, valores y estrategia; así mismo, se debe de considerar los aspectos internos como externos de la organización (Gonzales et al., 2021).

En México el 57% de las empresas incluidas las pymes, han tratado de sobrevivir a la crisis económica al 2022 a través de la planificación estratégica (Chagoya, 2020). Nótese también que la productividad laboral global aumentó un 11,4% en el segundo trimestre de 2020 (Miguels, 2020). Según un estudio publicado afirmaron que para que las empresas crezcan, deben implementar con eficacia y eficiencia la planificación estratégica, teniendo en cuenta las políticas económicas y de salud, y perseguir ventajas competitivas (Pérez, 2020).

En España cualquier empresa de construcción que opero en un mercado competitivo necesito un plan estratégico para aumentar sus ganancias. De lo contrario, estas pudieron ir a la quiebra. El sector construcción tiene una fuerte posición en el mercado y en eficiencia, no solamente aumentaron sus ganancias, sino que también contribuyeron en la economía nacional, creación de empleo y desarrollo social. También abrió la puerta a diferentes mercados y métodos de construcción eficientes (Jalon, 2020).

En Perú la planificación estratégica tiene gran relevancia en la pequeña empresa, pero la mayoría de las empresas enfrentan los problemas y desafíos de la globalización debido a la falta de planificación estratégica, que a veces se considera dirección estratégica. Una pérdida de tiempo porque las operaciones comerciales del día a día ocupan mucho tiempo, dejando solo las actividades que importan. El ejemplo extremo actual son los propietarios de pequeñas empresas

con habilidades gerenciales rudimentarias que creen que los planes son imposibles de implementar porque su visión del futuro no es clara (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2019).

A nivel local, la empresa constructora ubicada en Pucallpa, que se desarrolla en el rubro de la construcción, tuvo problemas de planeación estratégica, que afectó directamente en la ejecución de las tareas programadas y en gran medida a la productividad laboral; una de las razones de la baja productividad fue la pésima estrategia del equipo humano. Así mismo, la causa de los problemas fueron la dispersión, la excesiva jornada laboral, el alto nivel de estrés y la falta de tiempo para las actividades en el estudio de investigación (Jiménez, 2022).

El problema general se planteó de acuerdo con lo expuesto anteriormente: ¿Cuál es la influencia que existe entre la planificación estratégica y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022? Como problemas específicos se tienen: a) ¿Cuál es la influencia que existe entre la formulación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022?, b) ¿Cuál es la influencia que existe entre la implementación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022?, c) ¿Cuál es la influencia que existe entre la evaluación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022?

La investigación se justifica teóricamente porque la planificación estratégica como variable independiente permitirá a los futuros investigadores beneficiarse de nuestro artículo como un problema de conocimiento y proporcionar una investigación profunda y una comprensión funcional de la planificación en las empresas de arquitectura e ingeniería. Asimismo, este trabajo contribuyó al desarrollo de la literatura científica. También ayudó en el desarrollo de la planificación estratégica de la empresa y fortaleció los puntos débiles de la organización. La justificación práctica por la que las empresas constructoras mejoraron su planificación estratégica como herramienta de alta productividad y se convierten en información de apoyo para otras organizaciones, utilizando los aportes que brinda nuestra investigación, es lograr una eficiencia óptima de los procedimientos administrativos y una mejor fijación de todos los objetivos. porque

es muy importante lograrlo. De igual forma, posee una justificación metodológica, porque la realidad investigada fue clara; defendiendo el propósito del estudio, se desarrollaron nuevas herramientas debidamente validadas según el método científico, que permitieron realizar un diagnóstico preciso mediante técnicas estadísticas para abordar el problema que motivó el presente estudio, con el fin de recopilar datos que pueden ser utilizados en investigaciones posteriores.

Así mismo, la investigación tuvo como objetivo general: Determinar la influencia que existe entre la planificación estratégica y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022. Y como objetivos específicos se tuvo: Identificar la influencia entre la formulación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022. Identificar la influencia entre la implementación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022. Identificar la influencia entre la evaluación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.

En cuanto, a la hipótesis general se tiene que: La planificación estratégica influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022. Y como hipótesis específicas: a) La formulación de estrategias influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022. b) La implementación de estrategias influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022. c) La evaluación de estrategias influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se muestran los estudios a nivel internacional, Gonzales et al. (2021) de Cuba, buscó desarrollar un plan de mejora del desempeño en la Empresa Constructora N° 17. Su desarrollo implicó el uso de métodos teóricos, empíricos y técnicas como encuestas y entrevistas. Los hallazgos indican que, de 18 encuestados, 1 tiene un nivel de desempeño bajo ( $0.1 \leq K < 0.5$ ), 4 un nivel de desempeño medio ( $0.5 \leq K < 0.8$ ) y 13 poseen un nivel de desempeño alto ( $0.8 \leq K \leq 1$ ). Conclusión: El procedimiento elegido les permitió lograr el objetivo, que era crear un plan estratégico para la empresa, analizando el ámbito interior y exterior de la empresa.

Iniestra (2021) de México, en su estudio busco encontrar si el riesgo psicosocial y su impacto en la productividad laboral, tuvo un diseño no experimental, descriptivos, transversales y correlacionales. Los hallazgos mostraron una relación inversa entre los factores de riesgo psicosocial y la productividad laboral con el coeficiente de Pearson -0.0542. Se concluyó que en la empresa tiene un nivel de riesgo psicosocial adecuado donde los colaboradores tienen una buena productividad laboral.

Jalón (2020) de España, al preparar su investigación sobre la producción laboral española, donde su estudio fue de tipo aplicado, de alcance descriptivo, enfoque cuantitativo. Los hallazgos mostraron que el 58% de los trabajadores son altamente productivos. Se llega a la conclusión de que la productividad laboral de España carece de las bases sólidas necesarias para asegurar el crecimiento económico a largo plazo y su capacidad para competir internacionalmente.

Moreira (2018) de Ecuador, su objetivo fue establecer el impacto del clima organizacional en la productividad laboral. Su enfoque fue cuantitativo, alcance descriptivo, transversal y observacional. Los hallazgos indicaron que la primera variable tiene una influencia significativa sobre la segunda variable en las instituciones analizadas (Rho: 0.856 y Sig: 0.000).

A nivel nacional se tiene a Gonzales (2021), buscó encontrar cuál es el impacto de la planificación estratégica en la productividad del OGDAU-MEF 2021. Tuvo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los hallazgos revelaron que en OGDAU-MEF, la planificación estratégica y la productividad del trabajo están significativamente correlacionadas, donde el valor pseudo R-cuadrado lo obtuvo

Nagelkerke (0,263), donde mostraron que la variable productividad laboral dependía en un 26,3% de la variable planificación estratégica.

Apaza (2021) buscó establecer como la planificación estratégica influye en la competitividad del CC Bolognesi en la Región Tacna, durante 2019. Su enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, correlacional causal y explicativo. El estudio concluyó que la planificación estratégica tiene una influencia en la competitividad con un RHO 0,693 (P = 0,000). La planificación estratégica tiene una contribución de 6,1 veces en la competitividad en la prueba de logística ordinal. El modelo propuesto explica el 40,0 % de la varianza de la VD según el valor de R cuadrado de Nagelkerke.

Jiménez (2022), buscó establecer la relación entre la planificación estratégica y la productividad de la gestión territorial en la provincia de Purus - 2021, por lo que el desarrollo metodológico se centró en un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional. Los hallazgos indicaron que el nivel de la planeación estratégica es regular y el nivel de la productividad laboral es regular. Concluye que la planificación estratégica tiene una relación significativa con la productividad de los colaboradores de la gestión territorial en la provincia de Purus – 2021 (Rho: 0.633 y Sig.: 0.000).

Minaya (2021), buscó establecer la relación entre la planificación estratégica y la competitividad de las empresas constructoras promedio en la ciudad de Chimbote. El estudio es tipo aplicada, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los hallazgos mostraron que existe una correlación positiva muy alta entre la planificación estratégica y la competitividad. El resultado tuvo una significancia de  $p = 0,00$  y un índice de correlación de Pearson de  $r = 0,921$ , lo que significa que ambas variables son directamente relativas positivas para una mejor planificación estratégica de las empresas y una mayor competitividad en el mercado de la construcción.

Castillo y Chi (2021), tuvo por objetivo que las empresas de transporte - Callao - 2021 caracterizar la relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral en los recursos humanos. Se utilizaron métodos de investigación cuantitativos para diseños no experimentales. Se obtuvo un alto nivel de correlación positiva de 0,970 mediante la prueba Rho, concluyendo que la

planificación estratégica tiene una relación significativa con la productividad en la profesión.

Se expusieron las teorías sobre la variable Planificación estratégica: Chiavenato y Sapiro (2017), menciona que la planeación estratégica es un proceso para desarrollar y aplicar las estrategias de una organización en su entorno según su misión. Con base en los principios de lograr una mayor eficiencia, eficacia y efectividad, se deben maximizar los hallazgos y reducir las deficiencias a través de la planificación.

Las organizaciones serán más competitivas como resultado de la planificación estratégica porque les dará la oportunidad de implementar una innovación continua que permitirá la expansión del mercado. La empresa investigada debe incorporarlo a su desarrollo para aprovechar nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo y mejorar su competitividad en el mercado (Fernández, 2016).

La planificación estratégica consiste en establecer metas y estrategias a largo plazo para la organización. Los planes externos son estratégicos y abarcan gran parte de la compañía. Los ejecutivos experimentados están a cargo de crear y llevar a cabo los planes estratégicos, aunque con frecuencia no crean ni ejecutan personalmente el plan completo (Bateman y Snell, 2017).

La planificación estratégica garantiza que estas oportunidades y amenazas se identifiquen y se tengan en cuenta al desarrollar la misión, las metas, los planes y las estrategias de la organización (Hellriegel et al., 2016).

Sin tomar en cuenta que es una herramienta muy útil para el crecimiento de las PYMES, donde se ve como una pérdida de tiempo y se le da más importancia al área operativa, que luego se ve impactada por cambios en factores internos y externos e impide la organización crecer, se piensa que la planeación estratégica es exclusivamente un instrumento o herramienta para las grandes empresas (Koontz et al., 2012).

La planificación de contingencia es un componente de la planificación estratégica, que se refiere a cómo una organización se prepara para cambios significativos, imprevistos y repentinos (ya sean positivos o negativos) que tendrán un impacto significativo en ella y requerirán una respuesta inmediata. Los

administradores comienzan este proceso arreglando escenarios de algunos eventos significativos que pueden ocurrir en el entorno (Jacques et al., 2018)

Un paso fundamental en la decisión y selección de metas es decidir cómo o con qué intención se lograrán los objetivos encomendados. Esto se conoce como planificación estratégica (Almeyda, 2016).

La planificación estratégica optimiza el logro de objetivos mediante un proceso sistemático, creativo, innovador, crítico y reflexivo. Posibilitando la revisión y ajuste de estrategias con seguimiento y evaluación constantes, para lograr una toma de decisiones óptima (Sánchez, 2016).

La planificación estratégica establece los objetivos de una organización y luego descubre la mejor manera de alcanzarlos mediante diferentes estrategias, mejorando áreas de deficiencia.

La planificación estratégica de una organización implica procesos para definir estrategias y tomar decisiones que conducen a conseguir las metas de la institución (El-Hallaq y Tayeh, 2016).

La planificación estratégica es esencial en la gestión organizativa, ya que busca mejorar las decisiones actuales y futuras, garantizando el uso efectivo de recursos y la adaptación a cambios sociales y amenazas futuras, para el continuo desarrollo de la organización (Gonzales, 2021)

La planificación estratégica es fundamental para tomar decisiones, comunicar, comercializar, negociar, racionalizar y lograr coherencia en las decisiones estratégicas en busca del objetivo deseado (Delaux, 2017)

La planificación estratégica es el arte y ciencia de tomar decisiones para alcanzar objetivos organizacionales. Desarrollo estratégico para alinear metas y recursos de la organización con oportunidades del mercado (Carbonero, 2018)

La planificación estratégica agiliza el tomar una decisión basada en los objetivos y políticas establecidas con diagnóstico preciso. También involucra fomentar una táctica enfocada en la organización. La planificación estratégica genera y renueva la estrategia según sea requerido (Sastre, 2013).

Para Chaparro (2012), la importancia de la planificación estratégica radica en que permite a los gerentes y asociados lograr un desarrollo sostenible en la organización, ya que se pueden prever y realizar horizontes alcanzables a través

de las actividades de desarrollo. También ayuda a medir la sensibilidad al cambio y cómo las personas deben reaccionar al cambio para aceptarlo.

La planificación estratégica es esencial para que los líderes organizacionales establezcan la dirección y las metas futuras de la organización. Involucra también establecer la secuencia de logro de los objetivos para alcanzar la visión propuesta. Se realiza como parte de la gestión organizativa, determinando prioridades y concentrando recursos en el fortalecimiento de las operaciones, garantizando que el equipo esté enfocado en metas comunes. Permite evaluar los logros al adaptar la dirección organizacional frente a cambios en las condiciones de trabajo. La planificación estratégica implica seguir una serie de pasos para determinar la dirección y los lineamientos de una compañía (Delaux, 2017).

Es necesario un esfuerzo disciplinado para tomar decisiones y acciones que orienten y moldeen la empresa. Al implementar la planificación estratégica en las compañías permite articular la dirección y las acciones necesarias para el avance, así como determinar la viabilidad de su ejecución exitosa. La planificación estratégica beneficia al obligar a las empresas a tomar conciencia de su situación actual, oportunidades y desafíos, además de entender los recursos necesarios para aprovecharlos o superarlos. Dirige la empresa hacia un objetivo en común, estableciendo estándares y exigiendo rendición de cuentas. No descuides la gestión del tiempo tanto en el trabajo diario como en escenarios de crisis o cambios inesperados (Delaux, 2017).

La ventaja de la planeación estratégica en la compañía reduce la inseguridad y los peligros, al analizar la situación actual y proponer objetivos y cursos de acción. La planeación en los empleados genera que se comprometan y estén motivados hacia el logro de objetivos. La gestión empresarial sirve como base para funciones administrativas como la organización, coordinación, control, asignación de recursos, tareas y actividades, así como la evaluación de resultados. Es viable: Evalúa cuidadosamente los recursos y capacidad reales de la empresa antes de llevarlo a cabo, y evitar establecer metas o estrategias inalcanzables para la empresa. Debe adaptarse a los cambios del mercado. La planeación es un proceso sin fin, después de alcanzar los objetivos, nuevos se deben establecer (Delaux, 2017).



Así mismo Chiavenato y Sapiro (2017) estudian la planificación estratégica en tres dimensiones que son:

Dimensión 01: Formulación de la estrategia: Para encontrar alternativas estratégicas, las empresas deben comprender el camino que toman. También aborda la necesidad de detectar oportunidades rápidamente, aprovecharlas y evitar amenazas externas. Para ello, se deben utilizar las fuerzas internas para acelerar el cumplimiento de los compromisos, mientras que se deben corregir las debilidades para evitar que suceda con demasiada lentitud. Esto siempre debe hacerse desde la perspectiva de superar las expectativas y sobresalir.

Dimensión 02: Implementación estratégica: La información que proporciona el análisis estratégico que estudiamos en las secciones anteriores a la etapa de la implementación de la estrategia organizacional de este libro es el primer paso del proceso. Decidir qué opción es la mejor desde un punto de vista estratégico utiliza esta información como entrada. Una vez hecho esto, esa elección debe tener en cuenta todas las cuestiones pertinentes para convertir la estrategia en una acción colectiva.

Dimensión 03: Evaluación de estrategia: Dado que cada problema debe resolverse de inmediato para evitar una interrupción del proceso o resultados desfavorables, la evaluación del desempeño estratégico es continua e ininterrumpida. Una de las características más notables es el uso de métricas o indicadores para rastrear y evaluar todo el proceso y asegurarse que se hagan los cambios necesarios.

La productividad laboral según Robbins y Coulter (2014) hace hincapié en la eficiencia y eficacia del trabajo de la empresa, determinan el desempeño frente a los puntos de referencia indicados por la compañía.

Según Riggs. (2015) la productividad es la calidad o el estado de producción. Es un concepto que guía el proceso creativo de la institución y mide su éxito. Es un comportamiento que muestra cómo se utilizan el trabajo, el dinero, los materiales y la energía (Rojas et al., 2017). Así mismo Céspedes et al. (2016) sirve como indicador de la productividad de las variables del proceso productivo. Productividad es el rendimiento laboral por unidad de producción y para generar empleo en una economía. Productividad laboral se refiere a una unidad de trabajo (Tamayo et al., 2017).

Según Chernopyatov (2018), el desempeño de un trabajador se refiere a la productividad laboral y su impacto en el crecimiento de las organizaciones.

La productividad laboral es la cantidad que un grupo produce en cierto tiempo y también puede medirse la eficiencia en trabajo en equipo (Bertolli, 2017).

Chernopyatov (2018) ve el desempeño laboral como la consecuencia de cómo los trabajadores se comportan en relación a su cargo, atribuciones y tareas, producto de una regulación entre ellos y la empresa.

Según Sánchez et al. (2021) el desempeño laboral implica el apego del trabajador a los requisitos de su empleo, demostrando habilidades acordes a los objetivos organizacionales.

Para Blom et al. (2019) el desempeño laboral es resultado de las habilidades y percepción del rol que cada persona tiene en la consecución de objetivos.

Britez et al. (2022) el desempeño laboral se refiere a cómo un empleado realiza sus tareas asignadas y se comporta. Las empresas miden la eficacia y eficiencia de los empleados a través de la evaluación de su desempeño.

La importancia del desempeño laboral es evaluar y gestionar el rendimiento laboral es crucial para medir la eficacia del personal, identificar el cumplimiento de tareas, recompensar de manera justa, y aumentar la productividad laboral. Este conocimiento resulta en mayor eficiencia y productividad. Además, los empleados que tienen un rendimiento satisfactorio experimentarán un ambiente laboral mejorado, recibirán más reconocimiento en la empresa y podrían obtener incentivos económicos. Sin embargo, es importante establecer límites también (Sánchez et al., 2021).

La productividad de los empleados se mide y administra para asegurar el funcionamiento eficiente y productivo de la empresa. Se pueden tomar diferentes medidas para evaluar el desempeño de los empleados, como revisiones anuales, bonos adicionales o cuotas trimestrales, con el fin de garantizar su máximo rendimiento o mejorar su rendimiento tras una evaluación negativa. Los empleados pueden recibir incentivos por su productividad o recibir capacitación, adaptación de horarios y coaching (Sánchez et al., 2021).

Al lograr una medición precisa de la eficiencia de los empleados, identificar a los más fuertes y débiles y compensarlos adecuadamente, se incrementarán las posibilidades de éxito. Los incentivos no solo refuerzan a la persona que los recibe.

Los trabajadores notarán los aumentos salariales y ascensos de sus colegas, por lo que se esforzarán más por emularlos (Sánchez et al., 2021).

Las ventajas del desempeño laboral son porque ayuda al crecimiento profesional del empleado. Las empresas se preocupan principalmente por sus colaboradores, ya que los consideran sus activos más importantes. Antes de alcanzar metas u objetivos, es importante atender a los trabajadores que lograrán los hallazgos deseados. Las evaluaciones de desempeño miden capacidades y habilidades de los colaboradores para orientar y guiar su crecimiento profesional. Comparar las evaluaciones de un colaborador permitirá observar su crecimiento y mejora en el manejo de tareas y responsabilidades. Una evaluación contempla tanto la competencia profesional como las habilidades interpersonales necesarias para liderar, colaborar, idear y llevar a cabo proyectos en el entorno laboral (Chernopyatov, 2018).

Mejorar la eficiencia de su empresa conducirá a un rendimiento general superior y atraerá a los mejores talentos. Puede evaluar el desempeño de un colaborador para desarrollar estrategias basadas en sus habilidades y capacidades. Se asignarán tareas para mejorar habilidades, evaluar el rendimiento y comprender las expectativas del empleado. La productividad aumentará al unir equipos y mantenerlos enfocados en un objetivo único, utilizando sus mejores recursos (Chernopyatov, 2018).

Genera espacios de comunicación. Es importante dar feedback después de una evaluación de desempeño. Algunos colaboradores interpretan esta situación como críticas en lugar de oportunidades de crecimiento. Es crucial comunicar esto de forma positiva y fomentar la comunicación entre el colaborador y su jefe. El feedback debe darse en un ambiente de confianza, con empatía de la jefatura y los hallazgos de la evaluación deben ser discutidos como oportunidades de mejora o crítica personal (Chernopyatov, 2018).

Incrementa la implicación y dedicación hacia la empresa. El reconocimiento del trabajo y las habilidades diarias son a menudo la razón por la cual una persona está motivada y comprometida con su trabajo. Es importante hacer evaluaciones de desempeño para analizar individualmente los logros y el desempeño profesional y personal de cada colaborador. Reconocer más a un colaborador aumenta su

compromiso hacia la empresa y su deseo de desarrollo profesional (Chernopyatov, 2018).

Identificar y prevenir problemas internos para el negocio. Una evaluación de desempeño no solo le permite examinar el crecimiento profesional de los empleados dentro de una organización, sino que también le brinda conocimiento sobre cómo opera su negocio internamente, también se consideran la interacción entre el personal de diferentes áreas, así como muchos otros factores importantes. A través de la evaluación del desempeño, puede identificar y abordar problemas que quizás no haya notado anteriormente o que probablemente no tuvo tiempo de abordar (Chernopyatov, 2018).

Robbins y Judge (2013) una organización es productiva si logra sus objetivos y minimiza los costos al transferir los insumos al producto. La productividad implica la preocupación por eficacia y eficiencia. Así mismo define las siguientes dimensiones:

Dimensión 01: Eficacia: En otras palabras, cómo hacer lo correcto para que la organización logre sus objetivos y evalúe el impacto del trabajo realizado, el producto o el servicio prestado.

Dimensión 02: Eficiencia: El objetivo es optimizar la producción empresarial reduciendo costos, recursos, tiempo y desperdicio. Por lo tanto, una empresa es rentable si logra hallazgos con costos mínimos.

La epistemología de la administración debe ofrecer soluciones a cuestiones filosóficas, en particular soluciones basadas en teorías lógicamente sólidas y comprensibles que también sean adecuadas al estado de la investigación científica. Gracias a los rápidos avances mundiales en ciencia y tecnología, lo que antes parecía imposible ahora se está convirtiendo en una realidad, fantasías que tienen un potencial extraordinario para cambiar la naturaleza y satisfacer las necesidades humanas (Bunge, 1980).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

##### Tipo

La investigación fue básica. Según Hernández et al. (2014) es un tipo de investigación que se emplea en las ciencias para comprender mejor y aumentar nuestro conocimiento de un fenómeno o área en particular.

El enfoque de este estudio es cuantitativo al utilizar análisis numérico y estadístico para contrastar las hipótesis. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se enfocan en aspectos medibles y usan evidencia estadística para respaldar sus hallazgos.

##### Diseño

No se manipularon variables debido a la intención del investigador, lo que resultó en un diseño no experimental. Según Hernández et al. (2014), estas investigaciones simplemente observan los fenómenos sin intervenir.

Por otro lado, este estudio fue transversal. Debido a que la aplicación del cuestionario se realizó en un mismo periodo de tiempo, para observar y describir las características de las variables en un tiempo corto sin cambios en las variables (Atmowardoyo, 2018).

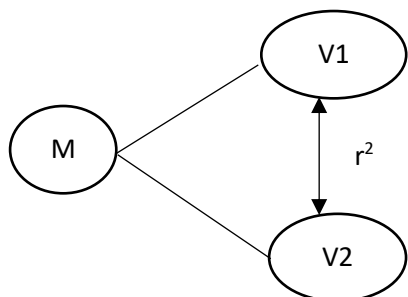
##### Nivel

El nivel de la investigación fue correlacional causal, puesto que busca explicar conexiones entre dos o más variables en un instante específico (Hernández et al., 2014).

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la representación gráfica es la siguiente:

**Figura 1**

*Grafica del diseño de la investigación*



Dónde:

M: Muestra

V1: Planeación estratégica

V2: Productividad laboral

r<sup>2</sup>: Relación causal

### **3.2. Variables y operacionalización**

Planificación estratégica

Definición conceptual: La planificación estratégica implica desarrollar y ejecutar una estrategia en función de la misión de una organización y su entorno externo (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Definición operacional: La variable se examinó según sus tres dimensiones que son: formulación, implementación y evaluación de la estrategia, para lo cual se elaboró un cuestionario que se midió cada pregunta con la escala Likert que va de 1 (nunca) a 5 (siempre).

Productividad laboral

Definición conceptual: Robbins y Judge (2013) una organización es productiva si logra sus objetivos y minimiza los costos al transferir los insumos al producto. La productividad implica la preocupación por eficacia y eficiencia.

Definición operacional: La variable se analizó en función a sus dos dimensiones que son: eficiencia y eficacia, para lo cual se elaboró un cuestionario que se midió cada pregunta con la escala Likert que va de 1 (nunca) a 5 (siempre).

### **3.3. Población muestra y muestreo**

**Población**

Toscano (2018) la población es el grupo de elementos utilizados en la investigación que comparten características en común. Es por ello que, se consideró a toda la población, siendo una muestra censal de 50 colaboradores de la empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022.

**Muestra**

La muestra representa a la población, así que será una muestra transversal de ella (Toscano, 2018). La muestra de la investigación fue censal y estuvo

constituida por los 50 colaboradores de la empresa constructora de la ciudad de Pucallpa.

**Unidad de análisis:**

Empleados de la constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** La encuesta se usó para recolectar datos de ambas variables durante el estudio. Es la metodología seleccionada para recolectar datos organizando los métodos y herramientas usados durante el estudio. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

**Instrumentos:** El cuestionario se utilizó para recolectar datos para cada una de las variables. El investigador creó este formato/herramienta que fue utilizado el método elegido en la recopilación de información (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El cuestionario para la variable Planeación estratégica consta de 22 ítems divididos en tres dimensiones y cada pregunta responden con la escala Likert que va desde 5 (siempre) hasta 1 (nunca).

En la variable productividad laboral consta de 20 ítems dividido en dos dimensiones y cada pregunta responden con la escala Likert que va desde 5 (siempre) hasta 1 (nunca).

**Validez:** Se evalúa la validez de la investigación analizando la presentación de los contenidos y comparando los indicadores con los ítems que miden las variables relevantes. La validez se determina por el diseño, desarrollo y aplicación adecuada de una prueba, y su capacidad para medir lo que pretende medir (Ortega, 2018). Se utilizaron tres opiniones de expertos para validar los instrumentos de estudio (Ver anexo 4).

**Confiabilidad:** Con el tiempo, una población responde consistentemente a una herramienta integral bien diseñada (Mata, 2020). Para encontrar la confiabilidad se aplicó la prueba piloto del instrumento a 20 colaboradores de la empresa constructora, obteniendo para la variable planificación estratégica: 0,816 y para la productividad laboral: 0,826, respectivamente (Ver anexo 5).

### **3.5. Procedimientos**

Para iniciar el proceso de análisis de datos, se determinó las áreas de estudio. A continuación, se tuvo que seleccionar la población de estudio. Finalmente, se tuvo que determinar el método y el instrumento de medición de datos para asegurarse de que la herramienta fuera apropiada. El uso con la población de estudio sería suficientemente fiable. Se dispuso del software SPSS-25 para el procesamiento de datos e interpretar y analizar los datos de la encuesta.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se utilizó el programa SPSS 26 para tabular y analizar datos de variables, obteniendo así los hallazgos y la presentación de la distribución y ubicación en la escala de medición. Los hallazgos descriptivos se determinaron mediante el análisis de frecuencias de estadísticas descriptivas. Se utilizó el método de regresión logística ordinal con un nivel de significancia del 5% para conseguir los resultados de la prueba de hipótesis, los cuales se compararán con las medidas de decisión de la prueba general y específicas (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

Cuestiones éticas como (a) respeto por las personas, (b) confidencialidad, (c) justicia, etc., serán consideradas en la realización y diseño de esta investigación. Asimismo, se mantuvo objetividad en esta investigación, lo cual aseguró la validez de los hallazgos alcanzados y la información proporcionada, y se desarrolló los hallazgos de acuerdo con la situación de la investigación.

Considerando la Ley de Universidades N° 30220 del Congreso, que, de acuerdo con las disposiciones generales contenidas en ella, obliga a todas las universidades peruanas a seguir un código de ética con el fin de respetar las normas de rigor académico, responsabilidad, respeto y dignidad. Perseguir la oportunidad de ir mejorando continuamente la calidad de la educación, promover logros científicos y resguardar los derechos de los investigadores y de la propiedad intelectual. Este estudio se realizó de manera ética y siguió los lineamientos de Productos Observables (Universidad César Vallejo [UCV], 2020).



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

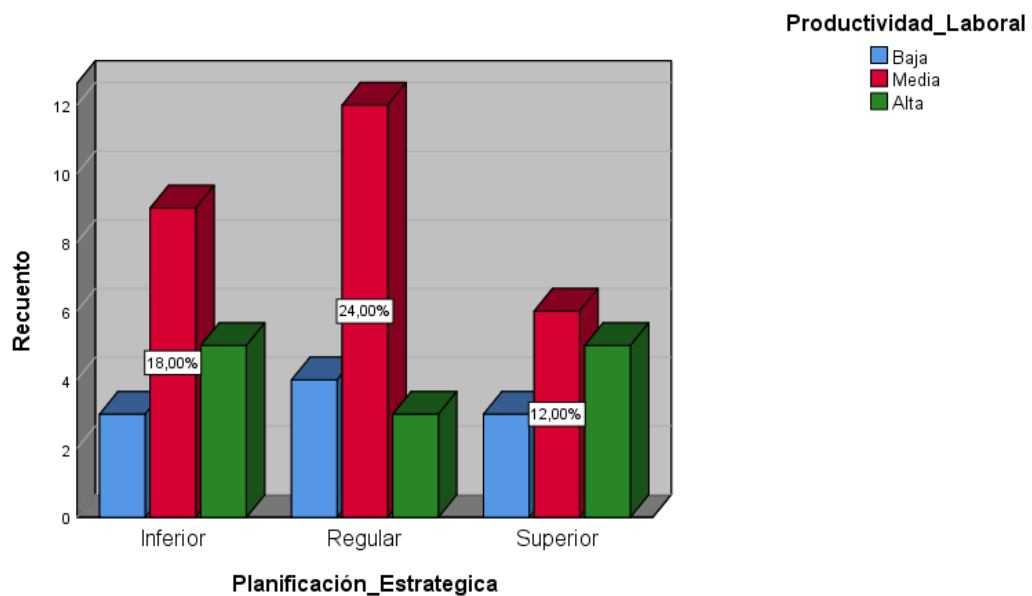
**Tabla 1**

*Descriptivo de la planificación estratégica y productividad laboral*

		Productividad Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Planificación Estratégica	Inferior	3 6,0%	9 18,0%	5 10,0%	17 34,0%
	Regular	4 8,0%	12 24,0%	3 6,0%	19 38,0%
	Superior	3 6,0%	6 12,0%	5 10,0%	14 28,0%
Total	Recuento	10	27	13	50
	% del total	20,0%	54,0%	26,0%	100,0%

**Figura 2**

*Descriptivo de la planificación estratégica y productividad laboral*



De la tabla 1 y figura 2, el 38% de los colaboradores encuestados mencionaron que la planificación estratégica tiene nivel regular, mientras que el 34% indicaron que es inferior y finalmente el 28% mencionó que el resultado es superior. Respecto a la Productividad Laboral, el 54% resultó tener un nivel medio, mientras que el 26% mantuvo un valor alto y el 20% un resultado bajo. En ese sentido, se puede determinar que la mayoría de los colaboradores encuestados consideró la planificación estratégica como regular y a la productividad laboral como intermedia. Por tal motivo, es fundamental resaltar que es importante realizar una evaluación de la parte interna y externa de la empresa para en función a ese análisis establecer las acciones estratégicas a desarrollar para poder lograr los objetivos y metas en la organización, donde se deben de detallar las actividades operativas y los instrumentos de gestión a utilizar, así mismo, es importante realizar las evaluaciones del cumplimiento de metas y objetivos, esto nos va a permitir que el personal tenga una buena productividad laboral.

## Formulación de estrategia y productividad laboral

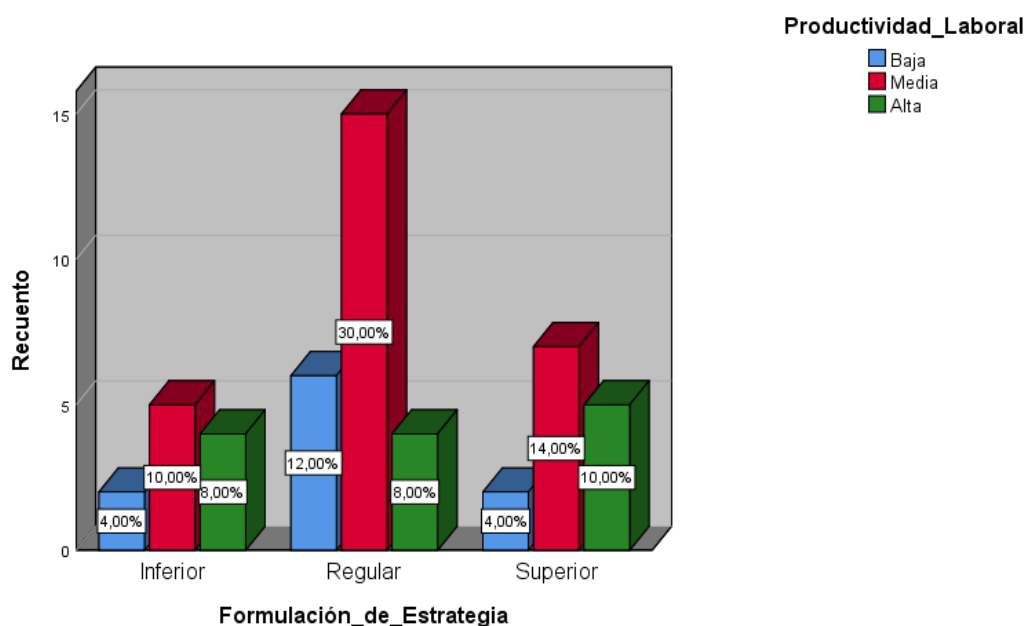
**Tabla 2**

*Descriptivo de la formulación de estrategia y productividad laboral*

		Productividad Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Formulación de Estrategia	Inferior	2 4,0%	5 10,0%	4 8,0%	11 22,0%
	Regular	6 12,0%	15 30,0%	4 8,0%	25 50,0%
	Superior	2 4,0%	7 14,0%	5 10,0%	14 28,0%
Total	Recuento	10	27	13	50
	% del total	20,0%	54,0%	26,0%	100,0%

**Figura 3**

*Descriptivo de la formulación de estrategia y productividad laboral*



De la tabla 2 y figura 3, el 50% de los colaboradores encuestados mencionaron que el nivel de la dimensión formulación de estrategia es regular, donde el 30% tiene un resultado de productividad laboral medio, el 12% un valor bajo y el 8% alto; además, el 28% manifestaron que el nivel de la dimensión formulación de estrategia es superior, donde el 14% tiene un resultado de productividad laboral medio, el 10% un valor alto y el 4% bajo; finalmente, el 22% indicaron que el nivel de la dimensión formulación de estrategia es inferior, donde el 10% tiene un resultado medio de productividad laboral, el 8% un valor alto y el 4% bajo. En ese sentido se puede determinar que la mayoría de los colaboradores encuestados considero la formulación de la estrategia como regular y a la productividad laboral como intermedia. Esto es debido a que los colaboradores en su mayoría tienen conocimiento de la misión y visión de la empresa, así como tenían conocimiento de los objetivos y metas y las actividades a realizar para el cumplimiento de los mismos. Por otro lado, el personal en su mayoría hace el uso eficaz de los recursos asignados como cumplir en los tiempos establecidos para cada actividad.

## Implementación de estrategia y productividad laboral

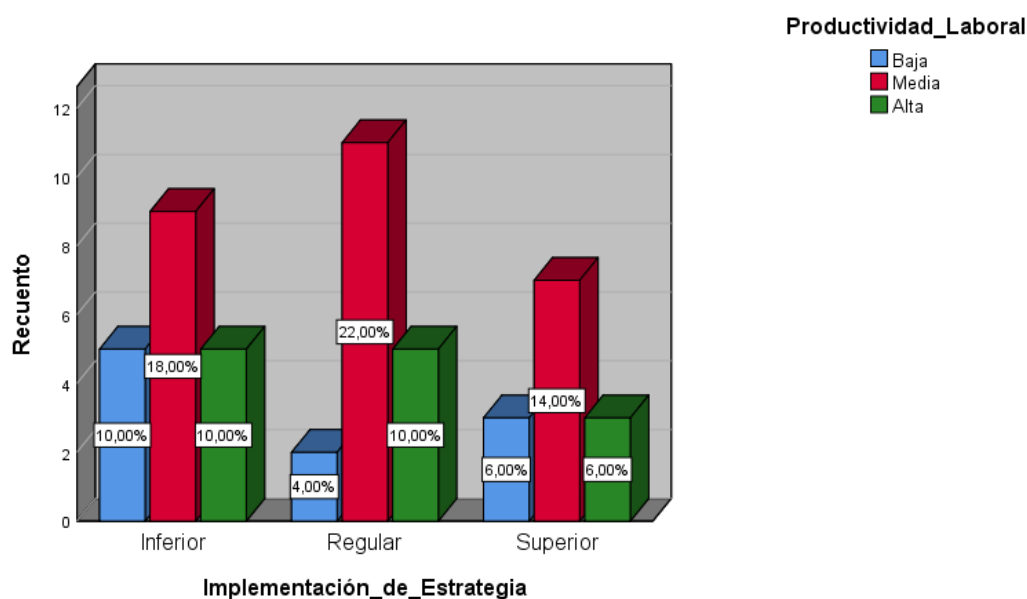
**Tabla 3**

*Descriptivo de la implementación de estrategia y productividad laboral*

		Productividad Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Implementación de Estrategia	Inferior	5 10,0%	9 18,0%	5 10,0%	19 38,0%
	Regular	2 4,0%	11 22,0%	5 10,0%	18 36,0%
	Superior	3 6,0%	7 14,0%	3 6,0%	13 26,0%
Total	Recuento	10	27	13	50
	% del total	20,0%	54,0%	26,0%	100,0%

**Figura 4**

*Descriptivo de la implementación de estrategia y productividad laboral*



De la tabla 3 y figura 4, el 38% de los colaboradores encuestados indicaron que el nivel de la dimensión implementación de estrategia es inferior, donde el 18% tiene un resultado medio de productividad laboral, el 10% un valor alto y el 10% bajo; además, el 36% manifestaron que la dimensión implementación de estrategia tiene un nivel regular, donde el 22% tiene un resultado de productividad laboral media, el 10% un valor alto y el 4% bajo; finalmente, el 26% manifestaron que la dimensión implementación de estrategia tiene un nivel superior, donde el 14% tiene un

resultado medio, el 6% el valor alto y el 6% bajo. Con estos valores, se puede determinar que la mayoría de los colaboradores encuestados considero la implementación de la estrategia como inferior y a la productividad laboral como intermedia. Esto se da a que existe una articulación de los instrumentos de gestión para reducir las brechas de servicios y de esta manera están establecidas las actividades operativas para el mejor cumplimiento de las actividades de los colaboradores y de esta manera mejorar su productividad laboral.

### Evaluación de estrategia y productividad laboral

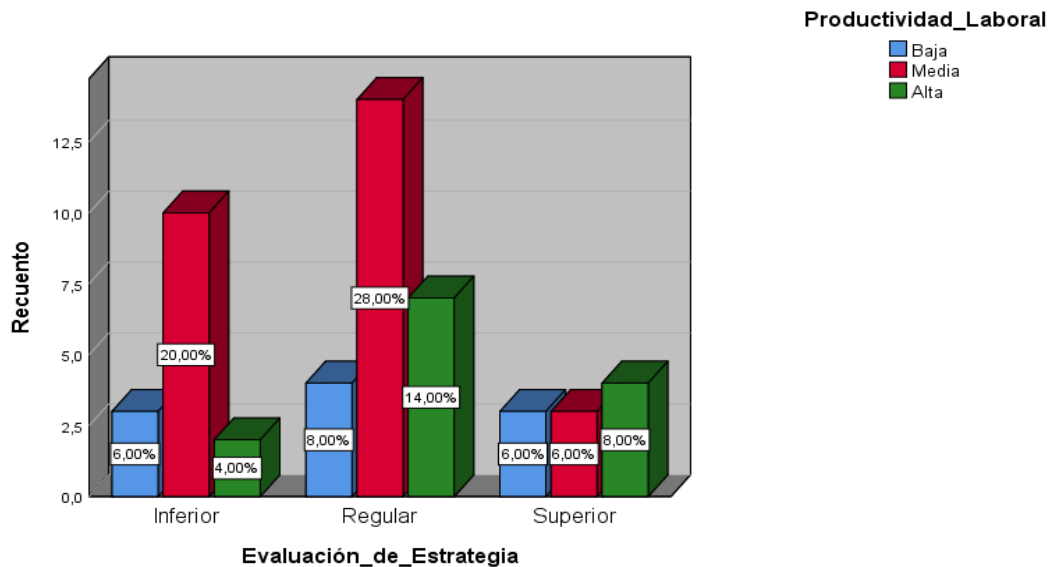
**Tabla 4**

*Descriptivo de la evaluación de estrategia y productividad laboral*

		Productividad Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Evaluación de Estrategia	Inferior	3 6,0%	10 20,0%	2 4,0%	15 30,0%
	Regular	4 8,0%	14 28,0%	7 14,0%	25 50,0%
	Superior	3 6,0%	3 6,0%	4 8,0%	10 20,0%
Total	Recuento	10	27	13	50
	% del total	20,0%	54,0%	26,0%	100,0%

**Figura 5**

*Descriptivo de la evaluación de estrategia y productividad laboral*



De la tabla 4 y figura 5, el 50% de los colaboradores encuestados indicaron que el nivel de la dimensión evaluación de estrategia es regular, donde el 28% tienen un resultado de productividad laboral medio, el 14% un valor alto y el 8% bajo; además, el 30% manifestó que el nivel de la dimensión evaluación de estrategia es inferior, donde el 20% tiene un resultado medio de productividad laboral, el 6% un valor bajo y el 4% alto; finalmente, el 20% manifestaron un nivel superior de la dimensión evaluación de estrategia, donde el 8% tienen un resultado de productividad laboral alto, el 6% un valor medio y el 6% alto. Con estos hallazgos, se puede determinar que la mayoría de los colaboradores encuestados considero la evaluación de la estrategia como regular y a la productividad laboral como intermedia. Es por eso la importancia de realizar las evaluaciones de cumplimiento de logros, cumplir con los compromisos y de esta manera poder realizar las acciones correctivas y el cumplimiento con los proyectos y obras asignadas por la empresa.

#### **4.2. Análisis inferencial**

Se efectuó la prueba de normalidad, al ser una muestra de 50 fue analizada con el método Kolmogorov-Smirnova. Al tener un p-valor (Sig.) menor a 0.05, se empleó estadística no paramétrica y regresión logística ordinal (RLO) para probar la hipótesis (Ver anexo 06).

#### **RLO**

La RLO es una versión especializada de la regresión multinomial que se utiliza cuando los números reflejan rangos en vez de valores reales. La regresión ordinal se puede emplear para predecir la respuesta a una pregunta de una encuesta pre validada (Carrasco, 2019).

#### **Decisión estadística**

El método de prueba de hipótesis es una regla estadística que permite determinar, con cierta confiabilidad (en %), si una hipótesis puede ser aceptada o rechazada con los datos disponibles (Carrasco, 2019).

Regla de decisión:

p-valor  $\leq$  0.05, se rechaza  $H_0$

p-valor  $>$  0.05, no se rechaza  $H_0$

### **Hipótesis general:**

Ho: La planificación estratégica no influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.

Ha: La planificación estratégica influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022

**Tabla 5**

*Modelo de hipótesis general ajustado en informe*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	275,632			
Final	248,077	27,556	24	,029

En la tabla 5, se verificó que el p-valor: 0.029 y es menor que 0.05, lo que indica que la planificación estratégica tiene relación e influencia significativa en la productividad laboral.

**Tabla 6**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,424
Nagelkerke	,424
McFadden	,086

En la tabla 6, la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell muestra que la planificación estratégica es representada por el 42.4% de la productividad laboral.

En la tabla 6, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke muestra que la planificación estratégica es representada por el 42.4% de la productividad laboral.

### **Hipótesis específica 1:**

Ho: La formulación de estrategia no influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.

Ha: La formulación de estrategia influye significativamente en la productividad

laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022

**Tabla 7**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	266,504			
Final	254,398	12,106	20	,019

En la tabla 7, se verifico que la formulación de estrategia tiene relación e influencia significativa en la productividad laboral, ya que el valor de la significancia es 0.019 y es menor a 0.05.

**Tabla 8**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,215
Nagelkerke	,215
McFadden	,038

En la tabla 8, según los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, la formulación de estrategias es explicada por el 21.50% de la productividad laboral.

En la tabla 8, la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke refleja que un 21.5% de la formulación de estrategia se debe a la productividad laboral.

### **Hipótesis específica 2:**

Ho: La implementación de estrategia no influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.

Ha: La implementación de estrategia influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022



**Tabla 9***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	252,088			
Final	221,700	30,388	17	,024

En la Tabla 9, se verificó que la implementación de estrategia tiene relación e influencia significativa en la productividad laboral ya que el p-valor es 0.024 y es menor a 0.05.

**Tabla 10***Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,455
Nagelkerke	,456
McFadden	,095

En la tabla 10, según la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se tiene que la implementación de estrategia es representada por un 45.50% de la productividad laboral.

En la tabla 10, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke evidenció que el 45.6% de la implementación de estrategia se debe a la productividad laboral.

**Hipótesis específica 3:**

Ho: La evaluación de estrategia no influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.

Ha: La evaluación de estrategia influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022

**Tabla 11***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	245,521			
Final	227,647	17,874	15	,026

En la Tabla 11, se verificó que la evaluación de estrategia tiene relación e influencia significativa en la productividad laboral, ya que el valor de la significancia es 0.026 y es menor a 0.05.

**Tabla 12***Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	,301
Nagelkerke	,301
McFadden	,056

En la tabla 12, según la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell indican que la evaluación de estrategia se representa por un 30.10% de la productividad laboral.

En la tabla 12, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke muestra que el 30.10% de la evaluación de la estrategia se debe a la productividad laboral.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia que existe entre la planificación estratégica y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022, al procesar los datos de la tabla 5, se confirmó la hipótesis general alterna, lo que indica que la planificación estratégica influye significativamente en la productividad laboral, obteniéndose un p valor de  $0,029 < 0,05$ . En la tabla 1, se muestra que el 38% de los colaboradores que llenaron la encuesta manifestó que la planificación estratégica tiene nivel regular, mientras que el 34% indicaron que el nivel es inferior, finalmente el 28% mencionó que el nivel es superior, donde el 54% resulto tener un nivel medio en la productividad laboral; mientras que el 26% mantuvo un nivel alto y el 20% un nivel bajo. Los cuales se asemejan a la investigación efectuada por Jiménez (2022), el trabajo de investigación se lleva a cabo para establecer la relación entre la planificación estratégica y la productividad de la gestión territorial en la provincia de Purus - 2021, los hallazgos indicaron que el nivel de la planeación estratégica es regular y el nivel de la productividad laboral es regular. Concluye que la planificación estratégica se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la gestión territorial en la provincia de Purus – 2021 (Rho: 0.633 y Sig.: 0.000). Así mismo con Gonzales (2021), busco establecer cuál es el impacto de la planificación estratégica en la productividad del OGDAU-MEF 2021. Los hallazgos muestran que en OGDAU-MEF, la planificación estratégica y la productividad del trabajo están significativamente correlacionadas, donde el valor pseudo R-cuadrado lo obtuvo Nagelkerke (0,263), donde mostraron que la variable productividad laboral dependía en un 26,3% de la planificación estratégica. También con Apaza (2021) el estudio concluyó que la planificación estratégica influye en la competitividad con un RHO 0,693 (P = 0,000). La planificación estratégica tiene una contribución de 6,1 veces en la competitividad del centro comercial en la prueba de logística ordinal. El modelo propuesto explica el 40,0 % de la varianza de la VD según el valor de R cuadrado de Nagelkerke. De igual manera con Castillo y Chi (2021), tuvo por objetivo que las empresas de transporte - Callao - 2021 caracterizar la relación entre la planificación estratégica y la productividad

laboral en los recursos humanos. Se obtuvo un alto nivel de correlación positiva de 0,970 mediante la prueba Rho, concluyendo que la planificación estratégica se relaciona significativamente con la productividad laboral en la profesión. También con Minaya (2021), busco establecer la relación entre las variables de planificación estratégica y la competitividad de las empresas constructoras promedio en la ciudad de Chimbote. Los hallazgos muestran que existe una correlación positiva muy alta entre la planificación estratégica y la competitividad. El resultado es una significancia de  $p = 0,00$  y un índice de correlación de Pearson de  $r = 0,921$ , lo que significa que ambas variables son directamente relativas positivas para una mejor planificación estratégica de las empresas y una mayor competitividad en el sector construcción.

Los hallazgos encontrados se sostienen en la teoría de Chiavenato y Sapiro (2017) quienes mencionan que la planeación estratégica es un proceso que se utiliza para desarrollar y llevar a cabo las estrategias de una organización para que pueda posicionarse dentro del contexto de su entorno de acuerdo con su misión. Con base en los principios de lograr una mayor eficiencia, eficacia y efectividad, se deben maximizar los hallazgos y reducir las deficiencias a través de la planificación. También a Robbins y Coulter (2014) quienes indican que la productividad laboral hace hincapié en la eficiencia y eficacia del trabajo de la empresa, determinan el desempeño frente a los puntos de referencia indicados por la compañía. Así mismo para Robbins y Judge (2013) una organización es productiva si logra sus objetivos y minimiza los costos al transferir los insumos al producto. La productividad implica la preocupación por eficacia y eficiencia.

De acuerdo con el objetivo específico 1, de acuerdo con la tabla 7, se confirma que la dimensión de la formulación de estrategia tiene una influencia significativa en la productividad laboral, ya que el valor de la significancia es 0.019 y es menor a 0.05. En la tabla 2 se evidencia que el 50% de los colaboradores que llenaron la encuesta mencionaron que el nivel de la dimensión formulación de estrategia es regular, donde el 30% tienen un nivel de productividad laboral medio, el 12% un resultado bajo y el 8% un valor alto; además, el 28% manifestaron que el nivel de la dimensión formulación de estrategia es superior, donde el 14% tiene un nivel de productividad laboral

medio, el 10% un resultado alto y el 4% un valor bajo; finalmente, el 22% indicaron que el nivel de la dimensión formulación de estrategia es inferior, donde el 10% tiene un nivel medio de productividad laboral, el 8% un resultado alto y el 4% un valor bajo. Los cuales se asemejan a la investigación efectuada por Jiménez (2022), quien tiene una dimensión similar y donde concluye que la formulación de la estratégica tiene una relación significativa con la productividad de los colaboradores de la gestión territorial en la provincia de Purus – 2021 (Rho: 0.57 y Sig.: 0.000). La información se basa en la teoría de Stoner (1996), la formulación de estrategia se logra mediante el método lógico, que simplifica la concepción, modelo, realización y evaluación de proyectos. Su enfoque se basa en establecer metas claras, beneficiar a grupos específicos y promover la participación y comunicación entre las partes involucradas. Por último, La planificación de Recursos Humanos se vincula al ingreso y egreso de personas en la organización. Implica decisiones empresariales complejas para prevenir el futuro y establecer las líneas fundamentales.

Con respecto al segundo objetivo específico según la tabla 10, se confirma que la implementación de estrategia tiene una influencia significativa en la productividad laboral ya que el p-valor es 0.024 y es menor que 0.05. En la tabla 3 se puede evidenciar que el 38% de los colaboradores que llenaron la encuesta indicaron que el nivel de la dimensión implementación de estrategia es inferior, donde el 18% tiene un nivel medio de productividad laboral, el 10% un resultado alto y el 10% un valor bajo; además, el 36% manifestaron que la dimensión implementación de estrategia tiene un nivel regular, donde el 22% tienen un nivel de productividad laboral media, el 10% un resultado alto y el 4% un valor bajo; finalmente, el 26% manifestaron que la dimensión implementación de estrategia tiene un nivel superior, donde el 14% tiene un nivel medio, el 6% un resultado alto y el 6% un valor bajo. Se asemeja a la investigación de Gonzales (2021), busco establecer cuál es el impacto de las dimensiones de la planificación estratégica en la productividad del OGDAU-MEF 2021. Los hallazgos encontraron que en OGDAU-MEF, las dimensiones de la planificación estratégica y la productividad del trabajo están significativamente correlacionadas, donde el valor pseudo R-cuadrado lo

obtuvo Nagelkerke (0,435), donde mostraron que la variable productividad laboral dependía en un 43.5% de las dimensiones de la planificación estratégica. Basada en la teoría de Thompson et al. (2010), implementar una estrategia implica crear un plan de acción para competir en el mercado, satisfacer a los clientes y tener éxito en el negocio. Los directivos deben crear una estrategia que considere el entorno y condiciones de la empresa, estableciendo objetivos y planes de acción para lograr el éxito organizacional. La falta de estrategia, plan o mapa coherente impide que la empresa se adapte al cambio y alcance sus objetivos. La estrategia más efectiva para una empresa es aquella que mejora su competitividad en un entorno en constante cambio en áreas económicas, sociales, tecnológicas y políticas. La gestión estratégica consiste en formular, implementar y evaluar decisiones y acciones para lograr los objetivos de una organización.

Por último, tenemos el tercer objetivo específico, los hallazgos encontrados indican que en la Tabla 11, se confirma que la evaluación de estrategia tiene una influencia significativa en la productividad laboral, ya que el valor de la significancia es 0.026 y es menor a 0.05. En la tabla 4 se evidencio que el 50% de los encuestados indicaron que el nivel de la dimensión evaluación de estrategia es regular, donde el 28% tienen un nivel de productividad laboral medio, el 14% un resultado alto y el 8% un valor bajo; además, el 30% manifestó que el nivel de la dimensión evaluación de estrategia es inferior, donde el 20% tiene un nivel medio de productividad laboral, el 6% un resultado bajo y el 4% un valor alto; finalmente, 20% manifestaron un nivel superior de la dimensión evaluación de estrategia, donde el 8% tiene un nivel de productividad laboral alto, el 6% un resultado medio y el 6% un valor alto. Teniendo semejanza con la investigación de Castillo y Chi (2021), tuvo por objetivo específico encontrar la relación entre las dimensiones de la planificación estratégica y la productividad laboral en los recursos humanos. Se obtuvo un nivel regular de correlación positiva de 0,570 mediante la prueba Rho, concluyendo que las dimensiones de la planificación estratégica se relacionan significativamente con la productividad laboral. Se tiene el aporte teórico de Mintzberg et al. (2008), señalando que las estrategias son cambiantes debido a cambios internos y externos. La evaluación de

estrategias es esencial ya que los logros actuales no aseguran logros futuros. El éxito implica desafíos diversos que pueden llevar a la desaparición de empresas conformistas. La organización puede usar sus fortalezas internas, aprovechar oportunidades, reconocer amenazas y superar debilidades para moldear su propio futuro en lugar de ser moldeada por fuerzas externas con poco interés en su bienestar. Es necesario realizar evaluaciones de manera constante en vez de esperar a periodos específicos o después de que surjan problemas.

El estudio realizado fue de tipo básica, ya que busca solucionar un problema y sigue una planificación de mediciones prospectiva (Carrasco, 2019). Al utilizar un enfoque correlacional causal según Bloomfield y Fisher (2019), se busca descubrir cómo afecta la variable de la planeación estratégica en la productividad laboral con el fin de encontrar una solución para la variable independiente. En un diseño no experimental, no se manipularon las variables (Pandey y Pandey, 2021).

Nayak y Singh (2021) indican que la metodología de investigación no aborda las emociones y opiniones de los participantes en relación con los indicadores y dimensiones estudiados, y tampoco es flexible en la aplicación de técnicas. A veces, la muestra utilizada puede no representar la opinión de la población completa, dando lugar a un posible sesgo en los hallazgos.

Para lograr eficiencia, las organizaciones deben crear un ambiente motivador y participativo para el personal identificado con la compañía, considerándolo como un activo vital, y los directivos deben comprender la complejidad humana para aumentar la productividad. La competitividad implica fortalecer la capacidad productiva y organizativa para enfrentar cambios del entorno con éxito. La clave es aplicar un proceso de planificación estratégica.

La organización requiere del esfuerzo humano para funcionar; si la gente está comprometida, la organización funcionará, de lo contrario, se detendrá. Por lo tanto, toda organización debe enfocarse en su personal (talento humano) de manera prioritaria. Las organizaciones pueden lograr sus objetivos al interactuar de manera continua con el medio ambiente y adaptarse a cambios y transformaciones en el entorno.

La identificación de los componentes que influenciaron en la productividad laboral es importante y no menos esencial en esta investigación y en la industria de la construcción y la posterior propuesta de mejora a través de sesiones de capacitación y concientización al personal sobre la importancia de la planificación estratégica, donde la formulación especifica las estrategias, luego se implementan para luego evaluar y determinar si se están logrando las metas y objetivos planteados.



## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se determinó que la planificación estratégica incide significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022, debido al resultado de la regresión logística con un valor de Sig. de 0.029 y es menor a 0.05. La prueba Pseudo R2 de Cox y Snell muestra que la planificación estratégica es representada por el 42.4% de la productividad laboral. Lo que quiere decir que si se mejora la planificación estratégica en la empresa se incrementa la productividad laboral en el personal.

**Segunda.** Se estableció que la formulación de estrategia incide significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022, debido al resultado de la regresión logística con un valor de Sig. de 0.019 y es menor a 0.05. La prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, la formulación de estrategias es explicada por el 21.50% de la productividad laboral. Lo que quiere decir que al formular mejor las estrategias en la empresa se incrementa la productividad laboral en el personal.

**Tercera.** Se estableció que la implementación de estrategia incide significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022, debido al resultado de la regresión logística con un valor de Sig. de 0.024 y es menor a 0.05. La prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se tiene que la implementación de estrategia es representada por un 45.50% de la productividad laboral. Lo que quiere decir que si se las estrategias tienen una buena implementación se incrementa la productividad laboral en el personal.

**Cuarta.** Se estableció que la evaluación de estrategia incide significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022, debido a la RLO con un valor de Sig. de 0.026 y es menor a 0.05. La prueba Pseudo R2 de Cox y Snell indican que la evaluación de estrategia se representa por un 30.10% de la productividad laboral. Lo que quiere decir que al tener una evaluación constante en las estrategias implementadas se puede realizar las mejoras y de esta manera se incrementa la productividad laboral en el personal.

## **VII. RECOMEDACIONES**

**Primera.** Al gerente general, aplicar estrategias que sean exitosas y que vayan de la mano con la planeación estratégica y la organización tendrá resultados positivos y maximizará la productividad laboral.

**Segunda.** El gerente administrativo deberá analizar y aplicar las mejoras correspondientes para lograr las metas y objetivos mediante la ejecución de una variedad de estrategias que sean exitosas y funcionen en conjunto con la planificación estratégica dentro de la empresa. Esto maximizará la productividad laboral y producirá hallazgos favorables.

**Tercera.** La gerencia de operaciones debe ejecutar los procesos correctamente y con los recursos necesarios, respetando las etapas o fases involucradas, mejorando la agilidad y efectividad en la mano de obra y creando un ambiente laboral agradable y seguro para los colaboradores.

**Cuarta.** Al gerente de obras deberán tomar decisiones adecuadas y de manera rápida ante situaciones que requieran soluciones inmediatas y aplicarlas también a nuevas oportunidades de la empresa para aumentar la productividad de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Almeyda, D. (2016). Planificación estratégica. Perspectivas. Lima: Mantaro.
- Apaza, J. (2021). La planificación estratégica y su influencia en la competitividad en el centro comercial Bolognesi, Región Tacna. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4486/105\\_2022\\_apaza\\_paucara\\_jc\\_espg\\_doctorado\\_en\\_administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4486/105_2022_apaza_paucara_jc_espg_doctorado_en_administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Armijo, M. (2009). Manual de planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. ILPES/CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5509>
- Atmowardoyo, H. (2018). Research Methods in TEFL Studies: Descriptive Research, Case Study, Error Analysis, and R & D. *Journal of Language Teaching and Research*; 9(1): 197-204. <http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0901.25vol>
- Bateman, T. y Snell, S. (2017). Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. México: Mc Graw Hill.
- Bertolli et al. (2017). Review of maturity models in performance measurement. INGE CUC,. págs. 70-83. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/ingecuc>
- Blom, M., Pearce, A. R., & Stuckey, P. J. (2019). Short-term planning for open pit mines: a review. *International Journal of Mining, Reclamation and Environment*, 33(5). <https://doi.org/10.1080/17480930.2018.1448248> DOI: <https://doi.org/10.1080/17480930.2018.1448248>
- Bloomfield, J., & Fisher, M. (2019). Quantitative research design. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*, 22(2), 27-30.
- Brítez-Rojas, A. S., & Cabral-López, M. A. (2022). Global Competitiveness Index and economic development. Paraguayan case (2008-2018). *Revista Científica de La UCSA*, 9(2), 3-15. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.003>
- Bunge, M (1980). Epistemología: curso de actualización. Barcelona. Ariel.
- Carbonero, P. (2018). Manual. El conflicto: métodos de resolución y negociación eficaz. Especialidades formativas. Alianza Editorial.

- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
- Castillo, M. y Chi, K. (2021). Planificación estratégica y productividad laboral en el área de RR.HH. de una empresa de transportes, Callao, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88858>
- CEPLAN. (2019). Guía para el planeamiento institucional. [https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/1368943/mod\\_resource/content/1/Gu%C3%](https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/1368943/mod_resource/content/1/Gu%C3%9a)
- Céspedes, N., Lavado, P. y Ramírez, N. (2016). Productividad en el Perú. Perú. Universidad del Pacífico
- Chagoya, H. (2020). Planeación estratégica de la pyme para el 2021. Recuperado de: Planeación estratégica de las pymes para el 2021 (expansion.mx). <https://expansion.mx/opinion/2020/11/04/planeacion-estrategica-de-las-pymes-para-el-2021>
- Chaparro, C. (2012). "Proceso de Planeación estratégica aplicado en el contexto de la empresa boyacense". Revista In Vestigium Ire. Vol. 5.
- Chernopyatov, A. (2018). Labor Productivity in the Economy of the Russian Federation: Analysis. Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales, (85), 679-703. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7335596>
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2017). Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones. Tercera edición
- David, Fred (2013). Conceptos de administración estratégica (9ª ed.). México: PEARSON Prentice Hall.
- Delaux, H. (2017). Planeamiento estratégico y creación de valor: reestructurar en crisis. Redactum.
- Dimitrijevska, T., Dallas, J. y Mobley, R. (2021). Strategic Planning and Management in Small Municipalities in Mississippi – Implementation, Perceived Benefits, and Determinants of Use. Public Organization Review. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00499-w>

- El-Hallaq, K., & Tayeh, B. A. (2016). Strategic planning in construction companies in Gaza strip. *Journal of Engineering Research and Technology*, 2(2). Recuperado de: Strategic Planning in Construction Companies in Gaza Strip | El-Hallaq | Journal of Engineering Research and Technology (iugaza.edu.ps)
- Felcman, I., y Blutman, G. (2018). *La planificación estratégica participativa. Conceptos e instrumentos para nuevos modelos de gestión pública.*
- Fernández, A. (2016). *Dirección y planificación estratégicas en las empresas y organizaciones.* Madrid: Diaz de Santos
- Gaete, M. (2019). *Planificación estratégica para el crecimiento de una empresa del sector de ingeniería y montaje eléctrico.* [Tesis de maestría. Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/174956>
- Gonzales, V. (2021). *Planificación Estratégica en la Productividad Laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73794>
- Gonzales, Y.; Gónzales, L.; Garcés, Y. y Reyes, E. (2021). *Planeación Estratégica de la Empresa Constructora de Obras de Ingeniería No. 17.* Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181569023007/html/>
- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2016). *Administración. Un enfoque basado en competencias.* México: Cengage Learning
- Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta).* McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS.* Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Iniestra (2021). *Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto con la productividad laboral.* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Queretaro]. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/2752>
- Jacques, L., Cisneros, L., y Mejía-Morelos, J. (2018). *Administración de PYMES.* México: Pearson.

- Jalón, F. (2020). Productividad laboral española: magnitud, evolución y contractilidad. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/65961/1/T42597.pdf>
- Jiménez, J. (2022). Planificación Estratégica y Productividad de los Trabajadores en la Gerencia Territorial de la Provincia de Purús, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84429>
- Koontz, Wehrich y Cannice (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. Edición 14.
- Mata, S. (2020). Confiabilidad y Validez en la investigación cuantitativa. Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa - Investigalia([investigaliacr.com](http://investigaliacr.com))
- Miguelés, R. (2020). Aumenta 11.4% la productividad laboral en el segundo trimestre de 2020. Recuperado de: Aumenta 11.4% productividad laboral en el segundo trimestre de 2020 ([eluniversal.com.mx](http://eluniversal.com.mx))
- Minaya, L. (2021). Planeamiento estratégico para mejora de productividad y competitividad en empresas constructoras medianas en Chimbote. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76202>
- Mintzberg, H. Ahlstrand, Be. Lampell J. (2008). Safari a la Estrategia. Ediciones Garnica. Argentina.
- Mongiello (2019). Planeamiento estratégico. <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/que-es-el-planeamiento-estrategico>
- Moreira (2018). "El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador".
- Nayak, J., & Singh, P. (2021). Fundamentals of research methodology problems and prospects. SSDN Publishers & Distributors.
- Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. Enfoques de investigación ([researchgate.net](http://researchgate.net))
- Pandey, P., & Pandey, M. (2021). Research methodology tools and techniques. Bridge Center.

- Pérez, R. (2020). Planeamiento estratégico empresarial en la nueva normalidad. Recuperado de: Planeamiento estratégico empresarial en la nueva normalidad | RPP Noticias.
- Redacción EC. (2019). La productividad laboral del sector formal es siete veces superior a la informal, según CCL. Recuperado de: Productividad laboral del sector formal es siete veces superior a la informal, según CCL | ECONOMIA | EL COMERCIO PERÚ
- Riggs, J. (2015). Sistemas de Producción. México DF, México: Limusa.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración (Decimo segunda ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. [https://www.researchgate.net/profile/FredyMendivelso/publication/329051321\\_Diseño\\_de\\_investigación\\_de\\_Corte\\_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-deinvestigación-de-Corte-Transversal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/FredyMendivelso/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-deinvestigación-de-Corte-Transversal.pdf)
- Rojas, M., Jaimes, L & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Sánchez, E; Medina, M; Moreno, J; Ferrer, D y Hodelin, M. (2016). La planeación estratégica y su impacto en la dirección docente. *SciELO*. 20(3); 1-7.
- Sánchez, M. M. (2016). Gestión del cambio y planificación estratégica: En instituciones de Educación Superior/CHANGE MANAGEMENT AND STRATEGIC PLANNING: In Higher Education institutions. *Palermo Business Review*, (13), 51. Recuperado desde: [PBR\\_13\\_04.pdf](https://www.palermo.edu/businessreview/PBR_13_04.pdf) (palermo.edu)
- Sánchez-Lunavictoria, D.; Haro-Velasteguí, F. & Coello-Gavilanes, M. (2021). La Planificación Estratégica como estrategia de productividad en los trabajadores. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 6(4), 155-175. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/476>

- Sastre, R. (2016). La dirección de las organizaciones. Argentina: Eudeba.
- Stoner, James A. F. Stoner; FREEMAN, Edward R. (1996). Administración. Sexta Edición. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Tamayo, M., Besoain, A., Aguirre, M., & Leiva, J. (2017). Teamwork: relevance and interdependence of interprofessional education. *Revista de saude publica*, 51, 39. <https://www.scielosp.org/article/rsp/2017.v51/39/en/>
- Thompson, A.; Strickland, J. y Gamble, J. (2010). Administración estratégica. Teoría y casos. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Tomaya, J. (2018). Productividad laboral a paso lento. Recuperado de: [edicion\\_817.pdf \(camaralima.org.pe\)](#)
- Torres, M. (2014). La productividad y la calidad del empleo.
- Toscano, F. (2018). Metodología de la investigación. Guía práctica con las preguntas más frecuentes en la elaboración de una tesis en derecho. En Books. Editorial Universidad Externado de Colombia. <https://ideas.repec.org/b/ext/derech/988.html>.



## ANEXOS

### Anexo 01. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel según dimensiones	Nivel según variables
Planificación estratégica	Según Chiavenato y Sapiro (2017) la planificación estratégica se puede definir como el proceso de formulación e implementación de la estrategia basada en la misión de una organización en respuesta a su entorno.	La variable se analizó en función a sus tres dimensiones que son: formulación de la estrategia, implementación de la estrategia y evaluación de la estrategia, para lo cual se elaboró un cuestionario donde se midió cada pregunta con la escala Likert que va de 1 (nunca) a 5 (siempre).	Formulación de estrategias	Misión	1 - 10	Ordinal Escala Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Superior (37 - 50) Regular (23 - 36) Inferior (10 - 22)	Superior (81 - 110) Regular (51 - 80) Inferior (22 - 50)
				Visión				
				Objetivos				
				Acciones estratégicas				
			Implementación de estrategias	Análisis situacional externa e interna	11 - 16			
				Articulación de instrumentos de gestión				
				Brecha de servicios				
			Evaluación de estrategias	Actividades operativas	17 - 22			
				Evaluación de cumplimiento de logros				
				Compromisos				
			Acciones correctivas					

Productividad laboral	Robbins y Judge (2013) una organización es productiva si logra sus objetivos y minimiza los costos al transferir los insumos al producto. La productividad implica la preocupación por eficacia y eficiencia	La variable se analizó en función a sus dos dimensiones que son: eficiencia y eficacia, para lo cual se elaboró un cuestionario donde se midió cada pregunta con la escala Likert que va de 1 (nunca) a 5 (siempre).	Eficacia	<u>Eficacia al realizar actividades.</u> <u>Eficacia en la generación de valor</u> <u>Eficacia en la utilización de recursos.</u> <u>Eficacia en la comunicación.</u> <u>Eficacia en el desarrollo de problemas.</u>	1 - 10	Ordinal Escala Lickert	Alta (37 - 50) Media (23 - 36) Baja (10 - 22)	
			Eficiencia	<u>Eficiencia en su manejo de recursos.</u> <u>Eficiencia en cuanto al tiempo.</u> <u>Eficiencia en el ambiente laboral.</u> <u>Eficiencia en la meta presupuestaria.</u> <u>Eficiencia en las capacitaciones brindadas.</u>	11 - 20	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alta (75 - 100) Media (47 - 74) Baja (22 - 46)	

## Anexo 02. Matriz de consistencia

<b>Título: Planificación estratégica en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022</b>							
Autor: Jimmy Vladimiro Vásquez Santos							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general:	Objetivo general	Hipótesis general:	Variable 01: Planificación estratégica				
¿Cuál es la influencia que existe entre la planificación estratégica y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022?	Determinar la influencia que existe entre la planificación estratégica y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.	La planificación estratégica influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
			Formulación de estrategias	Misión	1 - 2	Ordinal	Superior
				Visión	3 - 4		
				Objetivos	5 - 6	Casi nunca	Regular
				Acciones estratégicas	7 - 8		
Análisis situacional externa e interna	9 - 10	Casi siempre	Inferior				
Implementación de estrategias	Articulación de instrumentos de gestión			11 - 12	Siempre	22 – 50	
	Brecha de servicios	13 - 14					
	Actividades operativas	15 - 16					
	Evaluación de cumplimiento de logros	17 - 18					
Evaluación de estrategias	Compromisos	19 - 20					
	Acciones correctivas	21 - 22					
	<b>Variable dependiente: Productividad Laboral</b>						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Escala de medición			
Eficacia	Eficacia al realizar actividades.	1 - 2	Ordinal	Alta			
	Eficacia en la generación de valor	3 - 4			Nunca	75 - 100	
¿Cuál es la influencia que existe entre la formulación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022?	Identificar la influencia entre la formulación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.	La formulación de estrategias influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.					
¿Cuál es la influencia que existe entre la implementación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022?	Identificar la influencia entre la implementación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.	La implementación de estrategias influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.					

<p>la ciudad de Pucallpa 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia que existe entre la evaluación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022?</p>	<p>la ciudad de Pucallpa 2022.</p> <p>Identificar la influencia entre la evaluación de estrategias y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.</p>	<p>la ciudad de Pucallpa 2022.</p> <p>La evaluación de estrategias influye significativamente en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.</p>		<p>Eficacia en la utilización de recursos.</p>	<p>5 - 6</p>	<p>Casi nunca</p>	<p>Media</p>
				<p>Eficacia en la comunicación.</p>	<p>7 - 8</p>	<p>A veces</p>	<p>47 - 74</p>
				<p>Eficacia en el desarrollo de problemas.</p>	<p>9 - 10</p>	<p>Casi siempre</p>	<p>Baja</p>
			<p>Eficiencia</p>	<p>Eficiencia en su manejo de recursos.</p>	<p>11 - 12</p>	<p>Siempre</p>	<p>20 - 46</p>
				<p>Eficiencia en cuanto al tiempo.</p>	<p>13 - 14</p>		
				<p>Eficiencia en el ambiente laboral.</p>	<p>15 - 16</p>		
				<p>Eficiencia en la meta presupuestaria.</p>	<p>17 - 18</p>		
				<p>Eficiencia en las capacitaciones brindadas.</p>	<p>19 - 20</p>		
<p><b>Tipo - diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnica e instrumentos</b></p>	<p><b>Estadística a utilizar</b></p>				
<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional, transversal</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Población: 50 colaboradores</p> <p>Muestra: 50 colaboradores</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Estadística descriptiva: Para determinar los niveles de las variables en estudio</p> <p>Estadística inferencial: Para determinar la correlación entre las variables y sus dimensiones en estudio.</p>				

## Anexo 03. Cuestionarios de las variables en estudio

### Cuestionario – Planificación estratégica

**Creado por Chiavenato y Sapiro (2017), adaptado por Vásquez (2023)**

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los colaboradores en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022, se estudiará sobre la planificación estratégica y la productividad laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI       NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIA</b>						
1	Tiene conocimiento de la misión de la empresa.					
2	La misión de la entidad, se refleja en los objetivos de la empresa.					
3	Tiene conocimiento de la visión de la empresa.					
4	La visión de la empresa, está reflejada en las estrategias definidas a largo plazo					
5	Tiene conocimiento de los objetivos de la empresa					
6	Los objetivos estratégicos de la empresa, están orientadas a las funciones de la empresa					
7	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas de la empresa					
8	Las acciones estratégicas de la empresa, están reflejadas en las metas y actividades de la empresa					

9	El análisis FODA interno es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa					
10	El análisis FODA externo es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.					
<b>DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA</b>						
11	La implementación de estrategias, está relacionado con los instrumentos de gestión como el ROF y MOF					
12	Los objetivos de la empresa ayudan en la implementación de estrategias.					
13	La elaboración y actualización de directivas está orientada al cierre de brechas para un mejor servicio a los usuarios.					
14	La implementación de las estrategias, está orientada al cierre de brechas de los servicios para un mejor bienestar de los clientes.					
15	La empresa ejecuta actividades de acuerdo al plan estratégico					
16	La empresa desarrolla sus funciones de acuerdo al plan operativo de la empresa					
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIA</b>						
17	Está de acuerdo cómo se maneja la medición de los resultados de la empresa					
18	La empresa realiza con responsabilidad el seguimiento a los objetivos y metas					
19	Los colaboradores de la empresa están comprometidos para implementar “mejora continua de los resultados” en base a la planificación realizada.					
20	Está de acuerdo con las acciones que toma la empresa después de la evaluación.					
21	Considera que la empresa ejecuta las medidas correctivas adecuadas.					
22	Las medidas correctivas que tiene la empresa permiten mejorar los resultados de la gestión.					

## Cuestionario – Productividad laboral

**Creado por Robbins y Judge (2013), adaptado por Vásquez (2023)**

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los colaboradores en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022, se estudiará sobre la planeación estratégica y la productividad laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI                       NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: EFICACIA</b>						
1	Se ejecutan las actividades programadas					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos					
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					
4	Se genera valor en la utilización de los servicios generados.					
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la empresa					
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la empresa					
7	El diálogo con el equipo es formal y respetuoso.					
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa					
9	Se resuelven los problemas de forma lógica y pertinente.					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.					
<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>						
11	Se usa correctamente los bienes de la empresa					

12	Se emplean los recursos en la medida correcta.					
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el mes anterior.					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.					
15	Se manejan las emociones de manera profesional.					
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
17	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado a la empresa					
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente					
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.					
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.					



## **Anexo 04. Validación de instrumentos**

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Ms. Lucy Valery Claros Campos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Planificación estratégica en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro

DNI N° 19943608



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Planificación estratégica  
Creado por Chiavenato y Sapiro (2017) adaptado por Vásquez (2023)**

**Definición de la variable:**

Según Chiavenato y Sapiro (2017) la planificación estratégica se puede definir como el proceso de formulación e implementación de la estrategia basada en la misión de una organización en respuesta a su entorno.

**Dimensión 1: Formulación de estrategias**

Definición de la dimensión:

Para encontrar alternativas estratégicas, las empresas deben comprender el camino que toman. También aborda la necesidad de detectar oportunidades rápidamente, aprovecharlas y evitar amenazas externas. Para ello, se deben utilizar las fuerzas internas para acelerar el cumplimiento de los compromisos, mientras que se deben corregir las debilidades para evitar que suceda con demasiada lentitud. Esto siempre debe hacerse desde la perspectiva de superar las expectativas y sobresalir (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Misión	Tiene conocimiento de la misión de la empresa.	4	4	4	
	La misión de la entidad, se refleja en los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Visión	Tiene conocimiento de la visión de la empresa.	4	4	4	
	La visión de la empresa, está reflejada en las estrategias definidas a largo plazo	4	3	4	
Objetivos	Tiene conocimiento de los objetivos de la empresa	4	4	4	
	Los objetivos estratégicos de la empresa, están orientadas a las funciones de la empresa	4	4	4	
Acciones estratégicas	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas de la empresa	4	3	4	
	Las acciones estratégicas de la empresa, están reflejadas en las metas y actividades de la empresa	4	4	4	
Análisis situacional externa e interna	El análisis FODA interno es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	4	4	4	
	El análisis FODA externo es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.	4	4	4	

## Dimensión 2: Implementación estratégica

Definición de la dimensión:

La información que proporciona el análisis estratégico que estudiamos en las secciones anteriores del proceso de implementación de la estrategia organizacional de este libro es el primer paso del proceso. Decidir qué opción es la mejor desde un punto de vista estratégico utiliza esta información como entrada. Una vez hecho esto, esa elección debe tener en cuenta todas las cuestiones pertinentes para convertir la estrategia en una acción colectiva (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Articulación de instrumentos de gestión	La implementación de estrategias, está relacionado con los instrumentos de gestión como el ROF y MOF	4	4	4	
	Los objetivos de la empresa ayudan en la implementación de estrategias.	4	4	4	
Brecha de servicios	La elaboración y actualización de directivas está orientada al cierre de brechas para un mejor servicio a los usuarios.	4	4	4	
	La implementación de las estrategias, está orientada al cierre de brechas de los servicios para un mejor bienestar de los clientes.	4	4	4	
Actividades operativas	La empresa ejecuta actividades de acuerdo al plan estratégico	4	4	4	
	La empresa desarrolla sus funciones de acuerdo al plan operativo de la empresa	4	4	4	

## Dimensión 3: Evaluación de estrategia

Definición de la dimensión:

Dado que cada problema debe resolverse de inmediato para evitar una interrupción del proceso o resultados desfavorables, la evaluación del desempeño estratégico es continua e ininterrumpida. Una de las características más notables es el uso de métricas o indicadores para rastrear y evaluar todo el proceso y asegurarse que se hagan los cambios necesarios (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evaluación de cumplimiento de logros	Está de acuerdo cómo se maneja la medición de los resultados de la empresa	4	4	4	
	La empresa realiza con responsabilidad el seguimiento a los objetivos y metas	4	4	4	
Compromisos	Los colaboradores de la empresa están comprometidos para implementar “mejora continua de los resultados” en base a la planificación realizada.	4	4	4	
	Está de acuerdo con las acciones que toma la empresa después de la evaluación.	4	4	4	
Acciones correctivas	Considera que la empresa ejecuta las medidas correctivas adecuadas.	4	4	4	
	Las medidas correctivas que tiene la empresa permiten mejorar los resultados de la gestión.	4	4	4	

**Ms. Lucy Valery Claros Campos**

<b>GRADUADO</b>	<b>GRADO O TÍTULO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
CLAROS CAMPOS, LUCY VALERY DNI 41019479	<b>MAESTRO / MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN</b>  Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/10/2013 Fecha egreso: 03/11/2016	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>
CLAROS CAMPOS, LUCY VALERY DNI 41019479	<b>MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRACION DE NEGOCIOS</b> Fecha de diploma: 03/04/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CLAROS CAMPOS, LUCY VALERY DNI 41019479	<b>TITULO DE INGENIERO INDUSTRIAL</b>  Fecha de diploma: 24/02/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
	<b>BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL</b>	

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dra. Violeta Claros Aguilar

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Planificación estratégica en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro

DNI N° 19943608

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Violeta Claros Aguilar
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Trujillo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Planificación estratégica
<b>Autor (a):</b>	Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable en los colaboradores de una empresa
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empresa constructora
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	0.816
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Bueno / Regular / Malo
<b>Cantidad de ítems:</b>	22
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Planificación estratégica elaborado por Jimmy Vladimiro Vásquez Santos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Planificación estratégica  
Creado por Chiavenato y Sapiro (2017) adaptado por Vásquez (2023)**

**Definición de la variable:**

Según Chiavenato y Sapiro (2017) la planificación estratégica se puede definir como el proceso de formulación e implementación de la estrategia basada en la misión de una organización en respuesta a su entorno.

**Dimensión 1: Formulación de estrategias**

Definición de la dimensión:

Para encontrar alternativas estratégicas, las empresas deben comprender el camino que toman. También aborda la necesidad de detectar oportunidades rápidamente, aprovecharlas y evitar amenazas externas. Para ello, se deben utilizar las fuerzas internas para acelerar el cumplimiento de los compromisos, mientras que se deben corregir las debilidades para evitar que suceda con demasiada lentitud. Esto siempre debe hacerse desde la perspectiva de superar las expectativas y sobresalir (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Misión	Tiene conocimiento de la misión de la empresa.	4	4	4	
	La misión de la entidad, se refleja en los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Visión	Tiene conocimiento de la visión de la empresa.	4	4	4	
	La visión de la empresa, está reflejada en las estrategias definidas a largo plazo	4	3	4	
Objetivos	Tiene conocimiento de los objetivos de la empresa	4	4	4	
	Los objetivos estratégicos de la empresa, están orientadas a las funciones de la empresa	4	4	4	
Acciones estratégicas	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas de la empresa	4	3	4	
	Las acciones estratégicas de la empresa, están reflejadas en las metas y actividades de la empresa	4	4	4	
Análisis situacional externa e interna	El análisis FODA interno es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	4	4	4	
	El análisis FODA externo es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.	4	4	4	

## Dimensión 2: Implementación estratégica

Definición de la dimensión:

La información que proporciona el análisis estratégico que estudiamos en las secciones anteriores del proceso de implementación de la estrategia organizacional de este libro es el primer paso del proceso. Decidir qué opción es la mejor desde un punto de vista estratégico utiliza esta información como entrada. Una vez hecho esto, esa elección debe tener en cuenta todas las cuestiones pertinentes para convertir la estrategia en una acción colectiva (Chiavenato y Sapiro, 2017).


Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Articulación de instrumentos de gestión	La implementación de estrategias, está relacionado con los instrumentos de gestión como el ROF y MOF	4	4	4	
	Los objetivos de la empresa ayudan en la implementación de estrategias.	4	4	4	
Brecha de servicios	La elaboración y actualización de directivas está orientada al cierre de brechas para un mejor servicio a los usuarios.	4	4	4	
	La implementación de las estrategias, está orientada al cierre de brechas de los servicios para un mejor bienestar de los clientes.	4	4	4	
Actividades operativas	La empresa ejecuta actividades de acuerdo al plan estratégico	4	4	4	
	La empresa desarrolla sus funciones de acuerdo al plan operativo de la empresa	4	4	4	

## Dimensión 3: Evaluación de estrategia

Definición de la dimensión:

Dado que cada problema debe resolverse de inmediato para evitar una interrupción del proceso o resultados desfavorables, la evaluación del desempeño estratégico es continua e ininterrumpida. Una de las características más notables es el uso de métricas o indicadores para rastrear y evaluar todo el proceso y asegurarse que se hagan los cambios necesarios (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evaluación de cumplimiento de logros	Está de acuerdo cómo se maneja la medición de los resultados de la empresa	4	4	4	
	La empresa realiza con responsabilidad el seguimiento a los objetivos y metas	4	4	4	
Compromisos	Los colaboradores de la empresa están comprometidos para implementar “mejora continua de los resultados” en base a la planificación realizada.	4	4	4	
	Está de acuerdo con las acciones que toma la empresa después de la evaluación.	4	4	4	
Acciones correctivas	Considera que la empresa ejecuta las medidas correctivas adecuadas.	4	4	4	
	Las medidas correctivas que tiene la empresa permiten mejorar los resultados de la gestión.	4	4	4	


 Lic. Violeta Claros Aguilar De Larrea  
 GLAD 08681  
 Cod. 4078

**Dra. Violeta Claros Aguilar**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CLAROS AGUILAR, VIOLETA DNI 17894472	MAESTRA EN ADMINISTRACION MENCION EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS  Fecha de diploma: 18/12/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CLAROS AGUILAR, VIOLETA DNI 17894472	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS  Fecha de diploma: 19/12/80 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CLAROS AGUILAR, VIOLETA DNI 17894472	LICENCIADO EN ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 8/04/1983 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CLAROS AGUILAR, VIOLETA DNI 17894472	DOCTORA EN ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 16/03/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Ms. Edmundo Del Águila Paredes

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Planificación estratégica en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro

DNI N° 19943608

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ms. Edmundo Del Águila Paredes
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Jefatura
<b>Institución donde labora:</b>	Sodexo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Planificación estratégica
<b>Autor (a):</b>	Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable en los colaboradores de una empresa
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empresa constructora
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	0.816
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Bueno / Regular / Malo
<b>Cantidad de ítems:</b>	22
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Planificación estratégica elaborado por Jimmy Vladimiro Vásquez Santos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Planificación estratégica  
Creado por Chiavenato y Sapiro (2017) adaptado por Vásquez (2023)**

**Definición de la variable:**

Según Chiavenato y Sapiro (2017) la planificación estratégica se puede definir como el proceso de formulación e implementación de la estrategia basada en la misión de una organización en respuesta a su entorno.

**Dimensión 1: Formulación de estrategias**

Definición de la dimensión:

Para encontrar alternativas estratégicas, las empresas deben comprender el camino que toman. También aborda la necesidad de detectar oportunidades rápidamente, aprovecharlas y evitar amenazas externas. Para ello, se deben utilizar las fuerzas internas para acelerar el cumplimiento de los compromisos, mientras que se deben corregir las debilidades para evitar que suceda con demasiada lentitud. Esto siempre debe hacerse desde la perspectiva de superar las expectativas y sobresalir (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Misión	Tiene conocimiento de la misión de la empresa.	4	4	4	
	La misión de la entidad, se refleja en los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Visión	Tiene conocimiento de la visión de la empresa.	4	4	4	
	La visión de la empresa, está reflejada en las estrategias definidas a largo plazo	4	3	4	
Objetivos	Tiene conocimiento de los objetivos de la empresa	4	4	4	
	Los objetivos estratégicos de la empresa, están orientadas a las funciones de la empresa	4	4	4	
Acciones estratégicas	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas de la empresa	4	3	4	
	Las acciones estratégicas de la empresa, están reflejadas en las metas y actividades de la empresa	4	4	4	
Análisis situacional externa e interna	El análisis FODA interno es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	4	4	4	
	El análisis FODA externo es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.	4	4	4	

## Dimensión 2: Implementación estratégica

Definición de la dimensión:

La información que proporciona el análisis estratégico que estudiamos en las secciones anteriores del proceso de implementación de la estrategia organizacional de este libro es el primer paso del proceso. Decidir qué opción es la mejor desde un punto de vista estratégico utiliza esta información como entrada. Una vez hecho esto, esa elección debe tener en cuenta todas las cuestiones pertinentes para convertir la estrategia en una acción colectiva (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Articulación de instrumentos de gestión	La implementación de estrategias, está relacionado con los instrumentos de gestión como el ROF y MOF	4	4	4	
	Los objetivos de la empresa ayudan en la implementación de estrategias.	4	4	4	
Brecha de servicios	La elaboración y actualización de directivas está orientada al cierre de brechas para un mejor servicio a los usuarios.	4	4	4	
	La implementación de las estrategias, está orientada al cierre de brechas de los servicios para un mejor bienestar de los clientes.	4	4	4	
Actividades operativas	La empresa ejecuta actividades de acuerdo al plan estratégico	4	4	4	
	La empresa desarrolla sus funciones de acuerdo al plan operativo de la empresa	4	4	4	

## Dimensión 3: Evaluación de estrategia

Definición de la dimensión:

Dado que cada problema debe resolverse de inmediato para evitar una interrupción del proceso o resultados desfavorables, la evaluación del desempeño estratégico es continua e ininterrumpida. Una de las características más notables es el uso de métricas o indicadores para rastrear y evaluar todo el proceso y asegurarse que se hagan los cambios necesarios (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evaluación de cumplimiento de logros	Está de acuerdo cómo se maneja la medición de los resultados de la empresa	4	4	4	
	La empresa realiza con responsabilidad el seguimiento a los objetivos y metas	4	4	4	
Compromisos	Los colaboradores de la empresa están comprometidos para implementar “mejora continua de los resultados” en base a la planificación realizada.	4	4	4	
	Está de acuerdo con las acciones que toma la empresa después de la evaluación.	4	4	4	
Acciones correctivas	Considera que la empresa ejecuta las medidas correctivas adecuadas.	4	4	4	
	Las medidas correctivas que tiene la empresa permiten mejorar los resultados de la gestión.	4	4	4	



**Ms. Ms. Edmundo Del Águila Paredes**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DEL AGUILA PAREDES, EDMUNDO DNI 70170462	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA</b>  Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
DEL AGUILA PAREDES, EDMUNDO DNI 70170462	<b>BACHILLER EN INGENIERIA AGROINDUSTRIAL</b>  Fecha de diploma: 12/03/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>



## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Ms. Lucy Valery Claros Campos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Planificación estratégica en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro

DNI N° 19943608

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Lucy Valery Claros Campos
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Productividad Laboral
<b>Autor (a):</b>	Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable en los colaboradores de una empresa
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empresa constructora
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	0.826
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Bueno / Regular / Malo
<b>Cantidad de ítems:</b>	20
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Planificación estratégica elaborado por Jimmy Vladimiro Vásquez Santos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Productividad Laboral  
Creado por Robbins y Judge (2013) adaptado por Jimmy Vásquez Santos**

**Definición de la variable:**

Robbins y Judge (2013) una organización es productiva si logra sus objetivos y minimiza los costos al transferir los insumos al producto. La productividad implica la preocupación por eficacia y eficiencia.

**Dimensión 1: Eficacia**

Definición de la dimensión:

En otras palabras, cómo hacer lo correcto para que la organización logre sus objetivos y evalúe el impacto del trabajo realizado, el producto o el servicio prestado (Robbins y Judge, 2013)


<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones</b>
Eficacia al realizar actividades.	Se ejecutan las actividades programadas	4	4	4	
	Se cumple con cada uno de los procedimientos	4	4	4	
Eficacia en la generación de valor	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	4	4	4	
	Se genera valor en la utilización de los servicios generados.	4	4	4	
Eficacia en la utilización de recursos.	Se hace uso de todos los recursos designados para la empresa	4	4	4	
	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la empresa	4	4	4	
Eficacia en la comunicación.	El diálogo con el equipo es formal y respetuoso.	4	4	4	
	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa	4	4	4	
Eficacia en el desarrollo de problemas.	Se resuelven los problemas de forma lógica y pertinente.	4	4	4	
	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.	4	4	4	

## Dimensión 2: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Muestra que la eficiencia implica utilizar el proceso de fabricación de una empresa para producir productos con el menor costo, recursos, tiempo y desperdicio. Por lo tanto, una empresa es eficiente si logra resultados al menor costo sin desperdicios (Robbins y Judge, 2013)

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia en su manejo de recursos.	Se usa correctamente los bienes de la empresa	4	4	4	
	Se emplean los recursos en la medida correcta.	4	4	4	
Eficiencia en cuanto al tiempo.	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el mes anterior.	4	4	4	
	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.	4	4	4	
Eficiencia en el ambiente laboral.	Se manejan las emociones de manera profesional.	4	4	4	
	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.	4	4	4	
Eficiencia en la meta presupuestaria.	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado a la empresa	4	4	4	
	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	4	4	
Eficiencia en las capacitaciones brindadas.	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	4	4	4	
	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	4	4	4	



Ms. Lucy Valery Claros Campos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CLAROS CAMPOS, LUCY VALERY DNI 41019479	MAESTRO / MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN  Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/10/2013 Fecha egreso: 03/11/2016	UNIVERSIDAD ESAN PERU
CLAROS CAMPOS, LUCY VALERY DNI 41019479	MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 03/04/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
CLAROS CAMPOS, LUCY VALERY DNI 41019479	TITULO DE INGENIERO INDUSTRIAL  Fecha de diploma: 24/02/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dra. Violeta Claros Aguilar

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Planificación estratégica en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro

DNI N° 19943608

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Violeta Claros Aguilar
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Productividad Laboral
<b>Autor (a):</b>	Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable en los colaboradores de una empresa
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empresa constructora
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	0.826
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Bueno / Regular / Malo
<b>Cantidad de ítems:</b>	20
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Planificación estratégica elaborado por Jimmy Vladimiro Vásquez Santos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Productividad Laboral  
Creado por Robbins y Judge (2013) adaptado por Jimmy Vásquez Santos**

**Definición de la variable:**

Robbins y Judge (2013) una organización es productiva si logra sus objetivos y minimiza los costos al transferir los insumos al producto. La productividad implica la preocupación por eficacia y eficiencia.

**Dimensión 1: Eficacia**

Definición de la dimensión:

En otras palabras, cómo hacer lo correcto para que la organización logre sus objetivos y evalúe el impacto del trabajo realizado, el producto o el servicio prestado (Robbins y Judge, 2013)

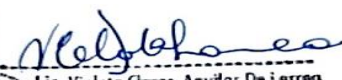
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficacia al realizar actividades.	Se ejecutan las actividades programadas	4	4	4	
	Se cumple con cada uno de los procedimientos	4	4	4	
Eficacia en la generación de valor	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	4	4	4	
	Se genera valor en la utilización de los servicios generados.	4	4	4	
Eficacia en la utilización de recursos.	Se hace uso de todos los recursos designados para la empresa	4	4	4	
	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la empresa	4	4	4	
Eficacia en la comunicación.	El diálogo con el equipo es formal y respetuoso.	4	4	4	
	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa	4	4	4	
Eficacia en el desarrollo de problemas.	Se resuelven los problemas de forma lógica y pertinente.	4	4	4	
	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.	4	4	4	

## Dimensión 2: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Muestra que la eficiencia implica utilizar el proceso de fabricación de una empresa para producir productos con el menor costo, recursos, tiempo y desperdicio. Por lo tanto, una empresa es eficiente si logra resultados al menor costo sin desperdicios (Robbins y Judge, 2013)

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia en su manejo de recursos.	Se usa correctamente los bienes de la empresa	4	4	4	
	Se emplean los recursos en la medida correcta.	4	4	4	
Eficiencia en cuanto al tiempo.	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el mes anterior.	4	4	4	
	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.	4	4	4	
Eficiencia en el ambiente laboral.	Se manejan las emociones de manera profesional.	4	4	4	
	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.	4	4	4	
Eficiencia en la meta presupuestaria.	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado a la empresa	4	4	4	
	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	4	4	
Eficiencia en las capacitaciones brindadas.	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	4	4	4	
	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	4	4	4	



Lic. Violeta Claros Aguilar De Larrea  
CLAD 08681  
Cod. 4078

Dra. Violeta Claros Aguilar

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CLAROS AGUILAR, VIOLETA DNI 17894472	MAESTRA EN ADMINISTRACION MENCION EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS  Fecha de diploma: 18/12/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
CLAROS AGUILAR, VIOLETA DNI 17894472	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS  Fecha de diploma: 19/12/80 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
CLAROS AGUILAR, VIOLETA DNI 17894472	LICENCIADO EN ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 8/04/1983 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
CLAROS AGUILAR, VIOLETA DNI 17894472	DOCTORA EN ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 16/03/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU



## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Ms. Edmundo Del Águila Paredes

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Planificación estratégica en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro

DNI N° 19943608

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ms. Edmundo Del Águila Paredes
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	JEFATURA
<b>Institución donde labora:</b>	SODEXO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Productividad Laboral
<b>Autor (a):</b>	Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable en los colaboradores de una empresa
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empresa constructora
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	0.826
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Bueno / Regular / Malo
<b>Cantidad de ítems:</b>	20
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Planificación estratégica elaborado por Jimmy Vladimiro Vásquez Santos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Productividad Laboral**  
**Creado por Robbins y Judge (2013) adaptado por Jimmy Vásquez Santos**

**Definición de la variable:**

Robbins y Judge (2013) una organización es productiva si logra sus objetivos y minimiza los costos al transferir los insumos al producto. La productividad implica la preocupación por eficacia y eficiencia.

**Dimensión 1: Eficacia**

Definición de la dimensión:

En otras palabras, cómo hacer lo correcto para que la organización logre sus objetivos y evalúe el impacto del trabajo realizado, el producto o el servicio prestado (Robbins y Judge, 2013)

<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones</b>
Eficacia al realizar actividades.	Se ejecutan las actividades programadas	4	4	4	
	Se cumple con cada uno de los procedimientos	4	4	4	
Eficacia en la generación de valor	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	4	4	4	
	Se genera valor en la utilización de los servicios generados.	4	4	4	
Eficacia en la utilización de recursos.	Se hace uso de todos los recursos designados para la empresa	4	4	4	
	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la empresa	4	4	4	
Eficacia en la comunicación.	El diálogo con el equipo es formal y respetuoso.	4	4	4	
	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la empresa	4	4	4	
Eficacia en el desarrollo de problemas.	Se resuelven los problemas de forma lógica y pertinente.	4	4	4	
	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.	4	4	4	

## Dimensión 2: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Muestra que la eficiencia implica utilizar el proceso de fabricación de una empresa para producir productos con el menor costo, recursos, tiempo y desperdicio. Por lo tanto, una empresa es eficiente si logra resultados al menor costo sin desperdicios (Robbins y Judge, 2013)

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia en su manejo de recursos.	Se usa correctamente los bienes de la empresa	4	4	4	
	Se emplean los recursos en la medida correcta.	4	4	4	
Eficiencia en cuanto al tiempo.	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el mes anterior.	4	4	4	
	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.	4	4	4	
Eficiencia en el ambiente laboral.	Se manejan las emociones de manera profesional.	4	4	4	
	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.	4	4	4	
Eficiencia en la meta presupuestaria.	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado a la empresa	4	4	4	
	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	4	4	
Eficiencia en las capacitaciones brindadas.	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	4	4	4	
	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	4	4	4	



Ms. Edmundo Del Águila Paredes

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DEL AGUILA PAREDES, EDMUNDO DNI 70170462	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA  Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
DEL AGUILA PAREDES, EDMUNDO DNI 70170462	BACHILLER EN INGENIERIA AGROINDUSTRIAL  Fecha de diploma: 12/03/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN PERU

## Anexo 05. Confiabilidad de los instrumentos

### Alfa de Cronbach – Planificación Estratégica

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	22

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	58,5000	159,421	,450	,803
P02	58,5500	164,261	,207	,815
P03	57,9500	160,155	,348	,807
P04	58,2500	173,987	-,051	,830
P05	59,1500	165,187	,403	,807
P06	58,8000	158,063	,418	,804
P07	59,1000	159,147	,505	,801
P08	59,3000	155,800	,652	,795
P09	58,5500	153,313	,562	,796
P10	58,7500	156,303	,365	,807
P11	59,1000	146,726	,717	,787
P12	59,3000	166,958	,242	,812
P13	59,0500	161,524	,395	,805
P14	58,9500	156,576	,675	,796
P15	58,7000	158,747	,379	,806
P16	58,4000	155,726	,439	,803
P17	58,9000	155,463	,422	,804
P18	59,0500	149,629	,690	,790
P19	59,0500	157,313	,547	,799
P20	58,1500	165,397	,188	,816
P21	58,2000	171,747	,016	,824
P22	58,8000	174,800	-,063	,827

## Alfa de Cronbach – Productividad laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	52,6500	127,924	,434	,817
P02	52,8000	132,274	,431	,817
P03	52,7500	129,566	,454	,815
P04	52,5000	131,842	,340	,822
P05	53,8500	128,661	,552	,811
P06	54,1000	130,726	,510	,813
P07	53,4500	128,050	,552	,810
P08	53,5500	131,313	,542	,813
P09	52,9000	134,937	,280	,824
P10	52,9000	129,463	,383	,820
P11	52,9500	137,734	,166	,831
P12	53,7500	132,934	,424	,817
P13	53,6000	131,411	,605	,811
P14	53,7500	126,197	,615	,807
P15	53,6500	140,134	,145	,830
P16	52,8500	126,766	,504	,812
P17	53,7000	136,326	,325	,822
P18	54,2500	136,303	,318	,822
P19	53,7500	137,566	,372	,820
P20	53,1500	138,345	,176	,829

## Anexo 06. Prueba de normalidad

Se plantean tentativamente dos eventos que pueden suscitarse al realizar la prueba de normalidad:

Ho: La planificación estratégica, productividad laboral y sus dimensiones de ambas variables evidencian ser provenientes de una distribución normal.

Ha: La planificación estratégica, productividad laboral y sus dimensiones de ambas variables no evidencian ser provenientes de una distribución normal.

Donde el p-valor fue el método para decidir rechazar uno de los dos tentativos eventos, y, además, Si  $\alpha \leq 0.05$ , se rechaza la Ho, y si  $\alpha > 0.05$ , no se rechaza la Ho, donde la significancia es  $\alpha$ , con un nivel de confiabilidad del 95 % y margen de error del 5 %.

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad de las variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	,211	50	,000
Formulación de estrategia	,151	50	,006
Implementación de estrategia	,184	50	,000
Evaluación de estrategia	,115	50	,007
Productividad laboral	,146	50	,009
Eficacia	,202	50	,000
Eficiencia	,163	50	,002

La muestra de la investigación es 50 por eso se utilizó el método Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, de acuerdo a los resultados de la tabla 13 se observa que el p-valor (Sig.) es menor a 0.05 por lo tanto, se ha de emplear estadística no paramétrica, es decir, que la encargada de realizar la prueba de hipótesis es la regresión logística ordinal.

## **Anexo 07. Consentimiento informado**

Título de la investigación: Planificación estratégica en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia que existe entre la planificación estratégica y la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa 2022.

Dirigido a: colaboradores de una empresa constructora

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

**Beneficios:** Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre las variables y dimensiones, lo cual es relevante para el estudio.

**Confidencialidad:** Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

**Participación voluntaria:** Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente.

**Contacto:** Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Vásquez Santos, Jimmy Vladimiro.

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación?

Si es así, por favor marque lo siguiente:

ACEPTO PARTICIPAR (    )

NO PARTICIPAR        (    )

Muchas gracias



### Anexo 08. Base de datos – Planificación estratégica

VARIABLE 1: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA																										
Encuesta	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIA										DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA						DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIA									
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	V1	D1	D2	D3
1	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	5	2	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	87	38	22	27
2	4	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	4	1	48	24	12	12
3	1	1	2	5	1	3	1	1	2	1	1	1	3	2	4	1	1	1	3	5	2	3	45	18	12	15
4	2	1	1	5	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	4	48	19	11	18
5	2	1	5	2	2	3	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	49	25	12	12
6	3	3	4	5	1	1	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	50	27	11	12
7	1	3	5	1	2	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	1	1	3	1	5	1	3	46	20	12	14
8	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	3	4	83	39	24	20
9	5	4	3	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	87	37	26	24
10	2	2	4	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	48	21	13	14
11	4	2	3	1	2	3	2	1	4	1	2	2	2	3	3	2	5	1	1	3	5	5	57	23	14	20
12	3	1	5	4	3	1	2	3	2	5	4	1	1	3	1	3	4	2	2	5	3	4	62	29	13	20
13	4	5	5	2	3	5	3	3	4	4	4	3	4	5	2	4	5	5	4	5	2	5	86	38	22	26
14	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	3	1	45	21	14	10
15	4	4	2	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	3	3	4	87	39	28	20
16	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	86	41	21	24
17	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	5	4	2	4	5	4	81	37	20	24
18	3	4	2	4	2	3	1	1	1	5	2	2	2	3	1	4	3	1	2	1	2	1	50	26	14	10
19	3	5	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	5	1	5	50	22	10	18
20	3	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	3	2	4	5	5	5	5	4	4	1	2	83	38	24	21
21	4	2	5	5	2	4	5	3	5	2	5	4	3	2	5	4	3	5	4	5	5	2	84	37	23	24
22	2	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	5	5	50	19	13	18
23	2	3	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	5	2	47	23	10	14
24	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	3	5	4	46	15	13	18
25	3	3	3	1	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	1	5	5	2	1	4	5	3	62	24	18	20
26	2	2	2	5	1	3	2	2	5	5	2	1	3	2	5	5	3	1	1	1	1	3	57	29	18	10
27	5	1	3	5	2	3	2	3	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	2	3	77	31	25	21
28	2	3	3	5	3	1	2	1	1	4	1	3	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	51	25	14	12
29	4	5	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	5	4	2	3	4	5	4	5	4	2	86	40	22	24

30	5	1	3	1	3	1	2	1	4	4	1	3	2	3	1	4	4	2	2	2	1	2	52	25	14	13
31	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	5	85	40	22	23
32	5	4	4	4	3	4	3	5	2	5	4	2	3	1	1	5	3	1	1	1	4	3	68	39	16	13
33	5	1	1	3	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	4	4	5	52	21	12	19
34	1	2	1	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	1	1	1	1	49	23	17	9
35	3	2	1	1	1	2	1	3	2	2	5	2	3	1	3	3	3	3	1	3	4	2	51	18	17	16
36	2	3	2	4	2	1	3	1	3	5	1	2	1	3	1	1	2	1	3	2	5	4	52	26	9	17
37	5	5	3	5	2	2	3	3	5	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	88	38	24	26
38	5	3	4	3	1	1	1	3	4	3	2	1	2	1	4	2	1	1	1	3	1	3	50	28	12	10
39	3	5	3	5	2	4	2	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	85	36	25	24
40	2	3	4	5	3	1	3	1	3	4	3	2	3	2	3	1	3	3	2	5	4	3	63	29	14	20
41	1	4	3	5	1	2	3	3	4	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	48	28	10	10
42	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	4	2	3	2	2	2	4	1	51	22	15	14
43	4	3	5	4	3	3	5	3	2	1	5	1	3	1	3	3	3	1	1	5	1	5	65	33	16	16
44	3	2	1	5	1	2	3	3	3	3	5	1	1	2	1	1	2	1	1	4	2	2	49	26	11	12
45	4	3	5	3	1	1	2	1	4	2	5	3	3	1	2	4	4	1	2	2	2	2	57	26	18	13
46	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	2	3	3	3	82	41	24	17
47	1	4	2	4	2	1	1	2	1	5	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	5	4	53	23	13	17
48	1	5	4	5	1	3	1	1	2	5	2	1	3	2	3	5	4	2	2	4	2	2	60	28	16	16
49	2	2	1	5	3	1	3	3	3	3	1	1	2	2	3	4	2	3	3	2	5	2	56	26	13	17
50	5	3	4	2	1	1	2	3	3	5	3	1	3	1	2	5	1	3	2	2	1	4	57	29	15	13

### Anexo 09. Base de datos – Productividad laboral

VARIABLE 02: PRODUCTIVIDAD LABORAL																							
DIMENSIÓN 1: EFICACIA										DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA													
Encuesta	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	V2	D1	D2
1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	40	21	22
2	1	2	1	3	4	1	2	4	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	1	40	22	20
3	3	4	3	4	5	3	5	2	3	4	4	3	5	5	5	3	2	2	2	1	68	36	36
4	2	5	5	5	3	4	3	3	2	4	5	5	4	5	5	4	2	4	2	5	77	36	45
5	3	1	2	2	1	3	2	1	3	1	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	37	19	19
6	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	5	4	5	5	3	2	2	2	2	2	67	35	35
7	5	4	5	5	2	4	3	2	3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	5	3	77	36	44
8	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	62	21	43
9	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	1	68	36	35
10	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	3	5	75	36	44
11	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	3	82	41	45
12	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5	80	40	44
13	5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	79	40	44
14	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	2	3	3	2	70	38	36
15	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	5	3	80	41	43
16	5	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	80	41	44
17	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	85	44	46
18	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	88	43	50
19	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	80	38	46
20	4	2	5	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	3	5	5	2	1	2	1	70	37	36
21	4	3	1	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	2	1	1	1	64	35	32
22	3	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	4	67	34	36
23	2	1	5	5	3	4	3	5	3	4	5	3	3	5	5	3	1	3	1	3	67	35	36
24	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	1	2	73	36	41
25	3	5	5	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	67	35	35
26	2	5	1	1	4	3	4	5	5	3	3	3	5	3	3	1	4	1	4	2	62	33	32
27	1	1	2	5	2	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	1	71	33	42
28	1	5	5	2	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3	2	75	38	40
29	3	4	4	1	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	2	1	3	2	4	69	37	36

30	2	4	2	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	1	1	3	1	2	65	35	35
31	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	1	1	2	5	5	80	43	42
32	5	5	4	3	4	3	5	3	5	5	5	4	3	4	4	3	2	2	1	3	73	42	36
33	1	2	3	2	1	3	1	2	1	4	4	3	4	4	3	1	2	2	1	1	45	20	29
34	2	1	3	2	1	4	3	4	3	5	3	5	5	5	3	3	2	2	1	2	59	28	36
35	1	1	3	1	2	1	4	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	2	1	1	41	20	22
36	1	2	1	3	2	1	3	4	1	3	3	2	1	3	2	2	1	1	1	2	39	21	21
37	1	1	1	3	3	4	4	1	1	3	1	3	2	3	1	3	2	1	1	2	41	22	22
38	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	40	21	22
39	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	41	22	21
40	2	1	1	3	3	4	2	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	41	22	22
41	1	2	1	2	1	3	1	1	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	2	57	22	40
42	2	1	2	3	3	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	2	61	33	32
43	3	2	3	1	3	1	2	2	2	3	5	5	5	3	4	2	2	2	3	2	55	22	36
44	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	3	56	30	29
45	1	2	3	1	1	3	1	3	1	4	5	5	3	4	3	2	3	2	3	2	52	20	36
46	3	2	1	1	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	2	2	2	1	1	56	28	31
47	3	1	2	2	1	3	3	5	5	3	3	3	4	5	5	1	1	2	1	1	54	28	29
48	5	5	2	2	2	5	4	3	5	5	3	3	3	4	3	5	2	3	2	3	69	38	36
49	5	1	5	4	2	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	1	4	5	3	4	74	37	42
50	1	5	4	2	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	1	5	4	1	74	37	42



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -  
MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUGO SAMUEL MORAN REQUENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica en la productividad laboral del personal técnico en una empresa constructora de la ciudad de Pucallpa, 2022", cuyo autor es VASQUEZ SANTOS JIMMY VLADIMIRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 23 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HUGO SAMUEL MORAN REQUENA <b>DNI:</b> 20097173 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 08-08- 2023 17:30:31

Código documento Trilce: TRI - 0611494