



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS, 2018.**

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

**AUTORA**

**COLQUE HUAMAN, GIULEISY GERALDINE**

**ASESOR**

**Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA - PERÚ**

**2018**

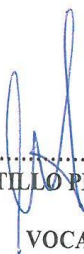
PÁGINA DEL JURADO



.....  
DR. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL  
PRESIDENTE



.....  
MG. DOMINGUEZ ROSALES EDITH GEOBANA  
SECRETARIO



.....  
Dr. COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANTE  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

La investigación presente se lo dedico a mi gran abuelo Abraham, a mis amados padres por su amor incondicional y su gran apoyo a lo largo de mi vida universitaria, para cumplir con una de mi más anhelada meta.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios por haberme brindado salud y fuerzas para lograr una de mis metas más anheladas. A mis padres por su apoyo incondicional, a mi madre por ser un ejemplo de valentía y tenacidad.

A mi asesor Dr. Pedro Costilla Castillo por su compromiso y dedicación durante la elaboración de esta tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de cumplir nuestras metas.

### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Giuleisy Geraldine Colque Huaman con DNI N° 73358043, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 28 Noviembre del 2018.



.....  
Giuleisy Geraldine Colque Huaman

DNI: 73358043

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “La planeación estratégica y su relación con el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Giuleisy Geraldine Colque Huamán.

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b>	ii
<b>DEDICATORIA</b>	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iv
<b>DECLATORIA DE AUTENCIDAD</b>	v
<b>PRESENTACIÓN</b>	vi
<b>ÍNDICE</b>	vii
<b>RESUMEN</b>	xii
<b>ABSTRACT</b>	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	14
1.1 Realidad problemática	14
1.1.1 En el contexto internacional	14
1.1.2 En el contexto nacional	14
1.1.3 En el contexto local	15
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 En el contexto internacional	16
1.2.2 En el contexto nacional	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Planeación Estratégica	22
1.3.1.1 Teoría de la variable Planeación estratégica	22
1.3.1.2 Definiciones de la Planeación estratégica	22
1.3.1.3 Dimensiones de la Planeación estratégica	23
1.3.2 Desempeño Laboral	26
1.3.2.1 Teoría de la variable Desempeño laboral	26
1.3.2.2 Definiciones del Desempeño laboral	26
1.3.2.3 Dimensiones del Desempeño laboral	27
1.4 Formulación del problema	29
1.4.1 Problema general	29
1.4.2 Problemas específicos	30
1.5 Justificación del estudio	30

1.5.1 Justificación teórica	30
1.5.2 Justificación metodológica	30
1.5.3 Justificación práctica	31
1.6 Hipótesis	31
1.6.1 Hipótesis general	31
1.6.2 Hipótesis específicas	31
1.7 Objetivos	32
1.7.1 Objetivo general	32
1.7.2 Objetivos específicos	32

## **II. MÉTODO**

2.1 Diseño de investigación	32
2.1.1 Método	32
2.1.2 Tipo	33
2.1.3 Nivel	33
2.1.4 Diseño	34
2.2 Variables, operacionalización	34
2.2.1 Variables	34
2.2.2 Operacionalización	34
2.3 Población y muestra	36
2.3.1 Población	36
2.3.2 Muestra	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.4.1 Técnica de recolección de datos	36
2.4.2 Instrumento de recolección de datos	36
2.4.3 Validación del instrumento	37
2.4.4 Confiabilidad del instrumento	38
2.5 Métodos de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos	40



<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1 Análisis descriptivo de los resultados	42
3.2 Análisis inferencial de los resultados	61
3.2.1 Prueba de normalidad	61
3.2.2 Prueba de hipótesis	61
3.2.2.1 Prueba de hipótesis general	62
3.2.2.2 Prueba de hipótesis específicas	63
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	67
<b>V. CONCLUSIONES</b>	71
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	72
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	73
<b>ANEXOS</b>	76

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 2.2.1.1</b>	Variables de investigación	34
<b>Tabla 2.2.2.1</b>	Cuadro de operacionalización de variables	35
<b>Tabla 2.4.2.1.</b>	Estructura dimensional de las variables de estudio	37
<b>Tabla 2.4.2.2.</b>	Categorías en la escala de Likert	37
<b>Tabla 2.4.3.1</b>	Validación de expertos	38
<b>Tabla 2.4.4.1.</b>	Escala de medidas para evaluar el Coeficiente alfa de Cronbach	38
<b>Tabla 2.4.4.2.</b>	Resumen de procesamiento de casos	39
<b>Tabla 2.4.4.3</b>	Estadísticas de fiabilidad	39
<b>Tabla 2.4.4.4</b>	Resumen de procesamiento de casos	39
<b>Tabla 2.4.4.5</b>	Estadísticas de fiabilidad	40
<b>Tabla 2.6.1</b>	Aspectos éticos del investigador	41
<b>Tabla 3.1.1</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador formulación de estrategias	42
<b>Tabla 3.1.2</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador implementación de estrategias	43
<b>Tabla 3.1.3</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador evaluación de estrategias	44
<b>Tabla 3.1.4</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador coordinación	45
<b>Tabla 3.1.5</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador división de trabajo	46
<b>Tabla 3.1.6</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador departamentalización	47
<b>Tabla 3.1.7</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador misión	48
<b>Tabla 3.1.8</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador visión	49
<b>Tabla 3.1.9</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador principios corporativos	50
<b>Tabla 3.1.10</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador productividad	51
<b>Tabla 3.1.11</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador ausentismo	52
<b>Tabla 3.1.12</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador rotación de personal	53
<b>Tabla 3.1.13</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador satisfacción laboral	54
<b>Tabla 3.1.14</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador nivel del entorno	55
<b>Tabla 3.1.15</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador nivel organizacional	56
<b>Tabla 3.1.16</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador nivel individual	57
<b>Tabla 3.1.17</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador cualidades	58
<b>Tabla 3.1.18</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador compromiso	59
<b>Tabla 3.1.19</b>	Frecuencias y porcentajes del indicador competitividad	60
<b>Tabla 3.2.1.1</b>	Pruebas de normalidad	61
<b>Tabla 3.2.2.1</b>	Rango y relación	62
<b>Tabla 3.2.3.1</b>	Prueba de hipótesis general	63
<b>Tabla 3.2.4.1</b>	Prueba de hipótesis específica 1	64
<b>Tabla 3.2.4.2</b>	Prueba de hipótesis específica 2	65
<b>Tabla 3.2.4.3</b>	Prueba de hipótesis específica 3	66

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 3.1.1</b>	Formulación de estrategias	42
<b>Figura 3.1.2</b>	Implementación de estrategias	43
<b>Figura 3.1.3</b>	Evaluación de estrategias	44
<b>Figura 3.1.4</b>	Coordinación	45
<b>Figura 3.1.5</b>	División de trabajo	46
<b>Figura 3.1.6</b>	Departamentalización	47
<b>Figura 3.1.7</b>	Misión	48
<b>Figura 3.1.8</b>	Visión	49
<b>Figura 3.1.9</b>	Principios corporativos	50
<b>Figura 3.1.10</b>	Productividad	51
<b>Figura 3.1.11</b>	Ausentismo	52
<b>Figura 3.1.12</b>	Rotación de personal	53
<b>Figura 3.1.13</b>	Satisfacción laboral	54
<b>Figura 3.1.14</b>	Nivel del entorno	55
<b>Figura 3.1.15</b>	Nivel organizacional	56
<b>Figura 3.1.16</b>	Nivel individual	57
<b>Figura 3.1.17</b>	Cualidades	58
<b>Figura 3.1.18</b>	Compromiso	59
<b>Figura 3.1.19</b>	Competitividad	60

## **RESUMEN**

La presente investigación detalla un análisis de todos los temas y aspectos relacionados al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tai Loy en el distrito de Comas en el año 2018. El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy Comas, 2018. La investigación es de tipo de aplicada, el nivel de estudio es descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Se realizó una encuesta aplicando como instrumento un cuestionario conformado por 19 preguntas en medición de escala de Likert y validado por tres expertos, obteniendo una confiabilidad aceptable. Se consideró una muestra censal de 50 colaboradores. Los resultados fueron procesados en el programa SPSS 22, en donde se encontró un coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0.662, lo que indicó que existe una correlación positiva considerable, entre planeación estratégica y desempeño laboral. Se llegó a la conclusión: que ejecutando una correcta planeación se podrá lograr un adecuado desempeño laboral.

***Palabras clave:*** Planeación estratégica – Desempeño Laboral – Logro de objetivos

## ABSTRACT

The present work of investigation details an analysis of all the topics and aspects related to the job performance of the workers of the company Tai Loy In the district of Comas in the year 2018. The general objective of the present investigation was to determine the relation that exists between the strategic planning and the job performance in the company Tai Loy Comas, 2018. The present investigation is of type of applied, the level of study is a descriptive correlation, of not experimental design of transverse court. A survey was realized applying as I orchestrate a questionnaire shaped by 19 questions in measurement on a large scale of Likert and validated by three experts, reaching an acceptable reliability. It was considered to be a sensual sample of 50 workers of the company in study. The results were processed in the SPSS 22 program, where a Spearman correlation coefficient was found with a value of 0.662, which indicated that there is a considerable positive correlation between strategic planning and work performance. Concluding this way in that executing a correct planning it will be possible achieve a suitable job performance.

***Key words:*** Strategic Planning - Job Performance - Achievement of Objectives

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

#### **1.1.1 En el contexto internacional**

En la actualidad, en algunas organizaciones se han ido identificando distintos problemas con respecto a la planeación estratégica, el cual se vieron afectado el desempeño de los colaboradores, y por lo tanto en su crecimiento dentro de la organización.

Hoy en día organizaciones europeas cuentan con un buen prestigio internacional, ya que gestionan de manera eficiente su plan estratégico, la misión, visión y objetivos están estructuradas de manera obligatorias para lograr el éxito, es así que la planeación estratégica toma mayor importancia dado que se considera esencial para cumplir con los objetivos de la organización, por lo que se preocupan por la formación de sus trabajadores, y por ende a mejorar su competitividad, a innovar y poder estar a la vanguardia y desarrollarse en un mundo globalizado y tecnológico.

Las grandes empresas se caracterizan por renovarse e incorporarse a los nuevos criterios y tendencias del mercado con la finalidad de mantenerse vigentes a las exigencias de los consumidores. Es fundamental que la alta dirección de las organizaciones, en conjunto con el área administrativa, reformulen si su planeación va acorde a las nuevas necesidades del mercado y si el desempeño laboral gestionado hasta hoy va de la mano con dicha planeación.

#### **1.1.2 En el contexto nacional**

En el Perú ciertas empresas dedicadas a la venta de útiles escolares y de oficina al año se genera de manera rentable, sin embargo, estudios realizados con la técnica del FODA no satisficieron las exigencias de los usuarios y objetivos de la organización. Es así que algunas empresas privadas han ido desarrollando una ineficiente planeación, dado que no se considera los recursos que facilitarían dicha ejecución, no solo de los materiales sino del recurso más valioso, el factor humano, dado que tendrá la capacidad para tomar decisiones y mejorar el direccionamiento para lograr los objetivos. Por otro lado, es indispensable contar con un cierto presupuesto disponible para cumplir con dichos

objetivos propuestos.

Según el diario gestión: Flores (2018) Catedrático de la Universidad del Pacífico, en su artículo: Plan estratégico, reto de gerentes y empleados menciona que contar con una planeación estratégica eficiente requiere que toda empresa diseñe su camino para lograr metas en un determinado tiempo. De tal manera dichos planes tienen que ser estructurados por la alta gerencia. Por otro lado, se requiere examinar de manera minuciosa lo que traerá en el futuro, es así que el papel del colaborador es indispensable para la empresa, ya que enriquece el plan, implementando sus ideas y su poder de toma de decisiones.

Cabe mencionar que cuando la alta dirección tiene problemas pequeños, los de abajo tienen problemas grandes. Es por ello que todos los colaboradores deben creer en el plan estratégico, tenerlo claro y sentirse motivados a lograr sus objetivos (pag.17).

### **1.1.3 En el contexto local**

En la empresa Tai Loy Comas a pesar del esfuerzo de los gerentes y administradores por lograr una planeación estratégica exitosa se identificaron algunos aspectos importantes en cuestión al desempeño del colaborador. Según el diagnóstico del indicador FODA, se pudo identificar problemas y deficiencias que existen en la organización, el cual afectan directamente al crecimiento de la empresa, dado que se muestra un bajo desempeño por los colaboradores, lo que causa inconformidad en los servicios que ofrecen la empresa y lo que exigen los clientes.

El desempeño laboral, forma parte de un punto clave para el desarrollo de las empresas libreras, se requiere colaboradores con comportamientos eficientes para lograr los objetivos de la organización.

Por esta razón, es fundamental contar con una correcta ejecución de la planeación estratégica, es decir, definir un plan óptimo involucra formular e implementar estrategias para conseguir diferentes contextos de lo que podría acontecer en la empresa, con ello lograr un buen direccionamiento de lo que se espera en un futuro logrando resultados eficientes año tras año. Otro de los inconvenientes y fallas que poseen las empresas es la

falta de capacitación, la rotación del personal, los faltantes de mercadería y el cambio de puesto de área de trabajo, así también como el tiempo de entrega de mercadería, dado que los colaboradores no cumplen de forma efectiva su trabajo, es decir sus actividades lo ejecutan muchas veces de manera espontánea, siendo ello esenciales para mostrar un buen desempeño.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 En el contexto internacional**

Aguirre (2014) en la investigación titulada “*Planeación estratégica y productividad laboral*” (estudio realizado en hotel del campo, Quetzaltenango) investigó sobre La planeación estratégica y tuvo como objetivo establecer la influencia de la planeación estratégica en la productividad laboral, estudio que fue realizado en el Hotel del Campo de la ciudad de Quetzaltenango. El estudio fue de tipo “descriptiva”, en el cual se realizó dos escalas de Likert, que mide el conocimiento de la planeación estratégica y por otro lado la que mide la productividad laboral, para este estudio de investigación se constataron las hipótesis. El investigador concluyó: la planeación estratégica influye en la productividad laboral ya que prevé las acciones correctivas que tienen adaptarse al personal administrativo y trabajadores para facilitar las herramientas que direccionen el desarrollo y mejorar la productividad laboral.

Sánchez, Medina, Moreno, Ferrer, y Hodelín (2016) en el artículo titulado “*La planeación estratégica y su impacto en la dirección docente*” señaló que el estudio tiene como objetivo de plantear un sistema interno para la evaluar de la calidad del proceso de dirección docente en dicha especialización y así determinar el impacto de la planeación estratégica como instrumento para el curso académico 2014-2015.

La investigación es de tipo “cuantitativa”. El investigador concluyó que el impacto de la planeación estratégica resultara adecuado, puesto que se logró la máxima puntuación en la mayoría de los indicadores y la calificación general fue de 85 puntos. Ello permitió interpretar que se ejecuten los objetivos planteados, sin embargo, con la presencia de amenazas y debilidades que impide alcanzar de los resultados esperados en el desempeño y la optimización del capital humano. Además, la práctica de evaluación ofreció a docentes y directivos la posibilidad de valorar el rendimiento, la calidad de las acciones



aplicadas y la importancia de los cambios producidos en el proceso de especialización.

Caisa (2014) en la investigación titulada *“La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”* investigó sobre gestión administrativa y el desempeño laboral, el cual tuvo como objetivo estudiar cómo influye la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato. La metodología de investigación fue de enfoque cualitativo, teniendo como modalidad básica de investigación, en el que se utilizó la investigación bibliográfica, además se realizó la investigación de campo, el nivel de investigación explicativa correlacional. Tuvo una población de 35 trabajadores, se tuvo como técnica de investigación la encuesta. El investigador concluyó: la empresa no tiene fijado objetivos, políticas y estrategias a un plazo determinado, es decir no existe la planificación adecuada para cumplir con las metas de la empresa.

Veintimilla (2014) en la investigación titulada *“La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola prieto S.A. del cantón pasaje”* tuvo como objetivo determinar la gestión administrativa para el buen desempeño laboral de las secretarias en la empresa Agrícola Prieto S.A. La metodología fue de enfoque cuantitativo y cualitativo ya que se enfoca en la recolección y análisis de datos y el siguiente en la observación del grupo de interés fue de tipo, Modalidad básica de investigación fue, bibliográfico documental y de campo, con un tipo de investigación descriptivo. El investigador concluyó: la planeación estratégica influye en la productividad laboral ya que prevé las acciones correctivas que tienen adaptarse al personal administrativo y trabajadores para facilitar las herramientas que direccionen el desarrollo y mejorar la productividad laboral. Las secretarias que laboran en la empresa Agrícola Prieto S.A. del cantón pasaje no administran su tiempo correctamente para las tareas que debe ejecutar en el día.

Cruz (2016) en la investigación titulada *“La planeación estratégica como herramienta para el logro de los objetivos organizacionales en una empresa comercializadora de equipo de seguridad”* Tesis para obtener el grado de maestro en administración, tuvo como objetivo investigar si la planeación estratégica le dará a Safety Mart las herramientas de gestión y control, para que pueda lograr sus objetivos organizacionales, con mirar a un crecimiento y expansión del modelo de negocio. Se

utilizó un método de investigación documental y de recopilación de datos, la investigación se llevó a cabo a través de la aplicación de cuestionarios que se realizaron a los trabajadores de la empresa. El investigador concluyó: la implementación de un plan estratégico clarifica el rumbo de la organización y allana el camino para tomar decisiones y disminuye el riesgo a tomar decisiones que afecten el ruo del negocio, su efecto no es inmediato ni tampoco infalible, su efectividad depende de la capacidad de las personas que se encargan de darle el seguimiento adecuado y de corregir situaciones en el momento adecuado con base en la información previamente obtenida de los indicadores clave de desempeño.

### **1.2.2 En el contexto nacional**

Hidrugo y Pucce (2016) en la investigación titulada “*El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios – Pimentel*” manifiesta que investigó sobre desempeño laboral del talento humano, se propuso como objetivo determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios. El tipo de investigación es “descriptiva, correlacional” el tipo de muestreo probabilístico. El método que se utilizó para conseguir los datos del análisis, radicó en el método de investigación de campo aplicándose un cuestionario y una guía de entrevista, para conocer la relación que existe entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios. Así también se hizo un análisis de ponderación de porcentajes y de esta manera se obtienen resultados que nos permiten conocer los principales factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios.

El investigador concluyó en que Se encontró correlación perfecta y positiva entre el rendimiento y el desempeño laboral, siendo el resultado alcanzado el valor de +1; lo que indica que el rendimiento se va a relacionar con el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios.

Espejo (2016) investigación titulada “*Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín – 2014*” manifiesta: investigó sobre la influencia del clima organizacional, y tuvo como objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en el Desempeño Laboral del

personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín -2014. El estudio fue de tipo “descriptivo, explicativo, cualitativo y cuantitativo”. El investigador concluyó que existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $r_s = 0.789$ ) en la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. La influencia es directa fuerte. Por lo tanto, señala que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral.

Calvo y Loayza (2015) en la investigación titulada “*Influencia de los factores motivacionales en el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP Cusco caso: oficina principal- área de procesos y plataforma- 2013-2014*” manifiesta que investigó sobre la influencia del clima organizacional, teniendo como objetivo determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco caso: Oficina Principal- área de procesos y plataforma- 2013-2014. El estudio fue de tipo “descriptiva, correlacional, no experimental de corte transversal”. El investigador concluyó que existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco caso: oficina principal Cusco es como sigue ( $p$ -value  $< 0.05$ ), presentando un valor del coeficiente de correlación de Pearson  $R_s = 0.713$  y con significancia, a nivel de 0,01 (bilateral), entre las variables estudiadas. Comprobando la hipótesis, en cuanto que el factor de motivación existe una influencia directa en el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco caso: Oficina Principal- Área de Procesos y plataforma.

Pizarro (2016) en la investigación titulada “*Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016.*” manifiesta que investigó sobre la satisfacción laboral, se propuso como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas. El estudio fue correlacional y con un diseño no experimental transversal. Para lo cual participaron 42 personas de las cuales se recolectó información de los procesos que definen el comportamiento de las dos variables, proporcionando conocer las actitudes, así mismo la conducta de los colaboradores. El investigador concluyó que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, a mayores

niveles de satisfacción laboral, los clientes internos de la institución, experimentan mayor desempeño laboral en la ejecución de las tareas. Así mismo el desempeño laboral está determinado por el nivel de satisfacción laboral que experimentan los colaboradores del Colegio Particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas.

Ganoza (2015) en la investigación titulada “*Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de puerto Eten 2015-2020*” manifiesta que investigó sobre un Plan Estratégico con el objetivo de determinar que la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo en el período 2015-2020. El estudio fue de tipo “aplicativa”, con un diseño estadístico de “no experimental”. El investigador concluyó que la aplicación de un plan estratégico ayuda a mejorar la productividad de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo en el período 2015-2020. Así también entre la planeación estratégica, se comprobó que la aplicación de un plan estratégico mejora la calidad de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten Chiclayo en el período 2015-2020. Por último, el investigador afirma que la aplicación de un plan estratégico mejora la eficacia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten Chiclayo en el período 2015-2020

Trujillo (2017) en la investigación titulada “*Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa imprenta Impetu Editorial S.R.L distrito de callería, Pucallpa, 2016*” manifiesta que investigó sobre desempeño laboral del talento humano, se propuso como objetivo Establecer de qué manera la auditoría de recursos humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la empresa imprenta Impetu editorial S.R.L. de Pucallpa. La metodología de la investigación fue una investigación descriptiva, correlacional y transeccional por cuanto se realizó en el segundo semestre del año 2016. Se utilizó dos cuestionarios para una muestra conformada por 36 trabajadores. Se concluyó que la auditoria de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el logro de los objetivos de la empresa imprenta Impetu editorial S.R.L. de Pucallpa. Así mismo el 73% de encuestados manifestaron que la auditoria de recursos humanos es importante para el logro de los objetivos de la empresa.

Curioso (2017) en la investigación titulada “*Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima - 2017*” se

propuso como objetivo Determinar la influencia existente entre la planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, Distrito San Juan de Miraflores. La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal, y su población estuvo conformada por 30 trabajadores, Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de tipo Likert. Se logró medir el nivel de confiabilidad a través de Alfa de Crombach y se usó la prueba “r” de Pearson = 0,722 mostrando una relación positiva alta. Se concluyó que existe influencia significativa de la planificación estratégica con el desempeño laboral. Por ende es necesario aplicar la planificación estratégica en las empresa Sisegur y en otras, pequeñas, medias y grandes puesto que es una herramienta imprescindible con la que debe contar un gerente hoy en día para que la empresa en gestión le genere resultados prósperos y efectivos para enrumbar hacia el futuro deseado.

Quispe (2015) en la investigación titulada *“Planificación estratégica y competitividad empresarial en el complejo recreacional Ponceca Ecoturístico del distrito de Andahuaylas, 2015”* se propuso como objetivo Determinar la relación que existe entre planificación estratégica y competitividad empresarial en el complejo recreacional Ponceca Ecoturístico del distrito de Andahuaylas, 2015. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo de estudio descriptiva y un diseño no experimental de corte transversal, Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de tipo Likert. Se logró medir el nivel de confiabilidad a través de Alfa de Crombach y se usó la prueba “r” de Pearson = 0,588 mostrando una relación positiva moderada. Se concluyó que existe una relación significativa entre planificación estratégica y competitividad empresarial en el complejo recreacional Ponceca Ecoturístico del distrito de Andahuaylas, 2015.

Tejada y Ugaz (2016) en la investigación titulada *“Propuesta de un plan estratégico para mejorar la competitividad de la empresa “Serviconfort E.I.R.L.” de la ciudad de Trujillo periodo 2016 - 2018”* se propuso como objetivo Asegurar que Serviconfort E.I.R.L. con la implementación del plan estratégico propuesto, mejore sustantivamente la competitividad de la empresa en la ciudad de Trujillo del año 2016 al 2018. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario, las cuales permitieron elaborar la propuesta, utilizando el método inductivo - deductivo, con un diseño de investigación descriptivo. Se concluye que con la propuesta de un plan estratégico se mejorara positivamente la competitividad de la empresa Serviconfort

E.I.R.L. periodo 2016 – 2018. En la parte operativa cuenta con la mayoría de trabajadores capacitados, lo cual impacta de manera positiva en el servicio brindado. Considerando que al implementar la propuesta la empresa logrará ordenar y mejorar la gestión administrativa, proyectándose hacia el futuro alineando los objetivos y estrategias que ayudarán a mejorar la competitividad de la empresa.

Cabrera y Morón (2017) en la investigación titulada “*Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nassi Ingeniería & Proyectos SAC, Trujillo, 2016*” Tuvo como objetivo determinar en qué medida la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nassi Ingeniería & Proyectos SAC, Trujillo, 2016. El estudio tuvo como diseño de investigación correlacional causal, con una muestra de 22 colaboradores. Técnica utilizada fue la encuesta conformadas por 18 preguntas”. El investigador concluyó que la gestión administrativa influye de manera FUERTE POSITIVA sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nassi Ingeniería & Proyectos SAC – Trujillo, 2016 lo cuál puede ser corroborado en el análisis de regresión de ambas variables.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Planeación estratégica**

##### **1.3.1.1 Teoría de la variable planeación estratégica:**

###### **Teoría de la administración clásica de Fayol**

Hurtado (2008) mencionó que Fayol se preocupaba básicamente en aumentar la eficiencia de la empresa a través de la forma y disposición de los órganos componentes de la organización y de sus relaciones estructurales (p.75).

##### **1.3.1.2 Definiciones de la variable Planeación Estratégica**

Según Amaya (2005) mencionó:

La planeación estratégica es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la

empresa, así, como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro (p.14).

Por lo tanto, la planeación estratégica se realiza con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización, en un plazo determinado, consiguiendo una dirección con resultados satisfactorios.

Para Reyes (2012) manifestó:

La planeación estratégica es una herramienta útil para todas las empresas, donde se podrá identificar oportunidades y amenazas en un futuro, de la misma manera que las fortalezas y debilidades. Así mismo buscará proyectar respuestas de su entorno con la finalidad de tomar las mejores decisiones (p.12).

Según Reyes (2004) sostuvo:

La planeación hace referencia en realizar el curso concreto de acción que tiene que encaminar la empresa, determinando los principios que deberán de orientarlo, la secuencia de operaciones para ejecutarlo y las determinaciones de tiempos y de números necesarios para llevarlo a cabo (p.245).

Según Álvarez (2006) mencionó: Para que un plan estratégico sea eficiente, la empresa tiene el deber de comprender cómo se comporta la organización en su entorno, asimismo de contar con estrategias para afrontar a su mercado (p.26).

En conclusión, la planeación estratégica es esencial, ya que define el plan a tomar por la empresa, ayuda de manera óptima a alcanzar los objetivos a largo plazo y a tomar las mejores decisiones.

### **1.3.1.3 Dimensiones de la variable Planeación Estratégica**

#### **Dimensión 1: Etapas del proceso de la planeación estratégica**

Según Fred (2003) mencionó:

La planeación estratégica es emplear las oportunidades existentes y crear otras nuevas y distintas para el futuro, busca en un plazo largo optimizar para el futuro

las tendencias de hoy, teniendo como un proceso de tres etapas formulación de estrategias, implementación de estrategias y evaluación de estrategias (pag.59).

## **INDICADORES**

### **Formulación de estrategias**

Según Fred (2003) sostuvo:

La formulación de estrategias es la crear una visión y misión, donde se podrá identificar las oportunidades y amenazas externas de una empresa, así mismo determinar las fortalezas y debilidades internas, el establecimiento de los objetivos a largo plazo, la creación de estrategias alternativas y la elección de estrategias específicas a seguir (pag.5).

### **Implementación de estrategias**

Según Fred (2003) mencionó:

El implementar estrategias es el desarrollo de una cultura en el que se basa en apoyar las estrategias, la creación de una estructura de organización eficaz, el poder encaminar las actividades de la mercadotecnia, la proyección de presupuestos, la creación y utilización de sistemas de información y la vinculación de la compensación de los colaboradores con el rendimiento de la empresa (pag.6).

### **Evaluación de estrategias**

Según Fred (2003) manifestó: "La evaluación de estrategias es necesaria porque el éxito de hoy no garantiza el éxito de mañana. El éxito genera siempre problemas nuevos y diferentes" (pag.7).

## **Dimensión 2: Organización**

Según Alegre, Berne y Galvez (2000) mencionaron:

La organización es la coordinación racional de las funciones de un cierto número de colaboradores que pretenden alcanzar una finalidad u objetivo en común y explícito, mediante la división de funciones y del trabajo, a través de una jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad (pag. 48).



## **INDICADORES**

### **Coordinación**

Según Chiavenato (2006) manifestó: “La coordinación involucra reunir, unificar y armonizar toda actividad y esfuerzo” (pag.64).

### **División del trabajo**

Según Chiavenato (2006) sostuvo:

El objetivo inmediato y fundamental de toda organización es la producción de bienes o servicios. Para ser eficiente, la producción se debe basar en la división de trabajo, que no es otra cosa que la manera de descomponer un proceso complejo en una serie de las pequeñas tareas que lo constituyen (pag.117).

### **Departamentalización**

Según Chiavenato (2006) añadió: “La departamentalización ocurre en un nivel jerárquico cualquiera de la organización. Es el medio para atribuir y agrupar actividades diferentes en razón de la especialización de los órganos con el propósito de obtener mejores resultados en conjunto” (pag.150).

### **Dimensión 3: Direccionamiento estratégico**

Según Amaya (2005) mencionó:

El direccionamiento estratégico pretende responder a la pregunta ¿En dónde queremos estar? En donde se deben revisar nuevamente los principios, la misión y visión. Las organizaciones para crecer, generar utilidades y permanecer en el mercado deben tener muy claro hacia dónde van, es decir, haber definido su direccionamiento estratégico (pag.50).

## **INDICADORES**

### **Misión**

Según Enrique, Madroñero y Morales (2008) manifestaron: “Debe ser un documento público que todos los involucrados en la empresa en la empresa deben conocer. Para que la gestión no se focalice solo en los objetivos financieros” (p.94).

### **Visión**

Según Enrique, Madroñero y Morales (2008) añadieron:

Es una declaración filosófica y resumida de lo que se pretende conseguir y la cual tiene como finalidad inspirar y motivar a quienes son parte de la empresa. La visión es la idea creativa, el ADN, lo estratégico. Lo que hace notoria la marca (p.93).

## **Principios Corporativos**

Según Amaya (2005) sostuvo: “Los principios corporativos son el conjunto de valores, creencias, normas, que regulan la vida de una organización. Ellos definen aspectos que son importantes para la organización y deben ser compartidos por todos” (pag.15).

### **1.3.2 Desempeño Laboral**

#### **1.3.2.1 Teoría de la variable Desempeño Laboral**

##### **Teoría de las relaciones humanas – Elton Mayo**

Jiménez (2003) señaló:

Que se experimentaron y estudiaron, las razones de la eficiencia o de la ineficiencia como parte de las condiciones humanizantes y de la motivación participativa del personal. De acuerdo al experimento de Hawthorne se llegó a la conclusión que, a mayor interacción social, mayor será la capacidad productiva (p.50).

#### **1.3.2.2 Definiciones del Desempeño Laboral**

Según Chiavenato (2000) Definió:

El desempeño laboral es cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (p.216).

Según Robbins (2004) indicó: que las personas poseen capacidades diversas, el cual existen distintas exigencias en los puestos de trabajo. Por ello el desempeño de los colaboradores se favorece cuando se corresponden las habilidades y el puesto (p.43).

Según Bittel (2000) nos mencionó:

Que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa (p.69).

Por lo tanto, el desempeño laboral muestra las habilidades, experiencias y valores que posee cada colaborador, conlleva a que el colaborador se encuentre en un puesto o área de trabajo acorde a sus conocimientos y habilidades, con la finalidad de esperar un trabajo eficiente y beneficioso, de manera que pueda agregar valor significativo y contribuir de forma competente para el éxito de la organización.

### **1.3.2.3 Dimensiones del Desempeño Laboral**

#### **Dimensión 1: Comportamientos**

Según Robbins (1998) sostuvo:

El comportamiento, son los actos (o conductas) y actitudes; pero no todos los actos ni actitudes. Tres formas de comportamiento han probado ser determinantes fundamentales del desempeño en los empleados como la productividad, el ausentismo y la rotación de personal (p.4).

## **INDICADORES**

### **Productividad**

Según Robbins (2014) indicó: “La productividad del empleado es una medida de desempeño que toma en cuenta tanto la eficiencia como la eficacia” (p.449)

### **Ausentismo**

Según Robbins (2014) manifestó: “El ausentismo es el hábito de no hacer acto de presencia en el trabajo. Es difícil que el trabajo sea realizado si los empleados no asisten al lugar donde deben llevarlo a cabo” (p.449).

### **Rotación de personal**

Según Robbins (2014) señaló:

La rotación de personal es el abandono permanente, voluntaria o

involuntariamente, del puesto que se ocupa en una organización. Este fenómeno puede convertirse en un verdadero problema, ya que genera un incremento en los gastos de reclutamiento, selección y capacitación, además de provocar trastornos en el trabajo (p.449).

### **Satisfacción laboral**

Según Robbins (2014) indicó: “La satisfacción laboral se refiere a la actitud general de un empleado hacia el trabajo que desempeña” (p.449).

### **Dimensión 2: Logro de Objetivos**

Según Porret (2010) señaló:

Las organizaciones se crean para conseguir unos objetivos que satisfagan sus intereses y que esos intereses puedan ser para el beneficio de ellas mismas o para el beneficio de la sociedad. Así mismo los objetivos influyen sobre la actividad de la organización y estas se agrupan en tres niveles: del entorno, organizacional e individual (p.29).

## **INDICADORES**

### **Entorno**

Según Porret (2010) mencionó:

La organización está forzosamente recibiendo constantemente lo que en términos genéricos diríamos entradas de productos, energía e información. Transforma esos inputs mediante la acción tecnológica o exclusivamente de los recursos humanos y los devuelve en forma de outputs a su entorno (p.29).

### **Organizacional**

Según Porret (2010) manifestó: “La organización modifica los objetivos por medio de las experiencias (ésta al tener que adaptarse a lo que le rodea, tiene que efectuarse las modificaciones necesarias permanentemente)” (p.29).

### **Individual**

Según Porret (2010) señaló: “Ha de satisfacer los intereses de los particulares que integran la organización; de lo contrario, pierden interés en continuar con ella teniendo a abandonarla” (p.29).

### **Dimensión 3: Fortaleza Laboral**

Según Ginés (2007) sostuvo:

La fortaleza en la empresa se refiere a un conjunto de cualidades o virtudes que el empresario debe tener en cuenta a la hora de situar su empresa en el competitivo mundo de la interacción económica. El éxito, en definitiva, está basado en ellas(pag.61).

### **INDICADORES**

#### **Cualidades**

Según Robbins (2014) indicó: “La variedad de cualidades es el grado en que el puesto requiere que se realicen distintas actividades para que un empleado pueda utilizar sus diferentes capacidades y talentos” (pag.514).

#### **Compromiso**

Según Amorós (2007) mencionó: “Es el nivel en el que una persona se identifica con su trabajo, le interesa lo que realiza, participa de manera activa en lo que él implica y además considera su desempeño como importante para la valoración del personal” (p.73).

#### **Competitividad**

Según Porter (2015) señaló: “La Competitividad determina el éxito o fracaso de las empresas. También establece la conveniencia de las actividades que favorecen su desempeño como innovaciones, una cultura cohesiva o una adecuada implementación” (p.76).

### **1.4 Formulación del problema**

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA  
TAI LOY, COMAS – LIMA 2018.

#### **1.4.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018?

## **1.4.2 Problemas Específicos:**

P1: ¿Qué relación existe entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018?

P2: ¿Qué relación existe entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018?

P3: ¿Qué relación existe entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación Teórica**

La investigación presente tiene como propósito aportar al conocimiento existente sobre la planeación estratégica y el desempeño laboral. La teoría a utilizar es la teoría de la administración clásica que nos indica la preocupación existente de todo empresario en buscar el aumento de la eficiencia de su empresa mediante una visión global que permita a su vez una mejor manera de subdividir la empresa bajo la centralización de su jefe principal.

Así, el presente trabajo permitirá mostrar que la planeación estratégica es un medio esencial para saber qué es lo que queremos y cuál es el camino que vamos a seguir para llegar a la meta que nos hemos planteado, descubriendo cambios frente a distintas situaciones, permitiendo a la organización un direccionamiento hacia el éxito y a una mayor rentabilidad.

### **1.5.2 Justificación Metodológica**

La investigación presente tiene un método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, con nivel descriptiva correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, con una población de 50 trabajadores de la empresa Tai Loy. Utilizando como técnicas de investigación la para medir el desempeño de los trabajadores. Así mismo conocer el grado de relación que existe entre la planeación

estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores. Todo este método se utilizó para llegar a las conclusiones y solución de la problemática.

### **1.5.3 Justificación Practica**

El estudio de investigación permitió conocer si existe o no relación entre la planeación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores.

En la empresa Tai Loy Comas el servicio de venta de útiles escolares y de oficina tendrá como finalidad brindar un buen servicio a los clientes, mejorando el tiempo de entrega de sus compras. Para ello se considerará dentro de la empresa la correcta realización de planes estratégicos mostrando un desempeño eficiente.

Así también gracias al compromiso con el que cuentan, la efectividad con la que laboran y desempeño que muestran los colaboradores, la empresa mantendrá ciertas ventajas competitiva frente a la competencia en lima – norte, contando con los clientes ya fidelizados y completamente satisfechos con el servicio que se les brinda.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

**HG:** Existe relación entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H1:** Si existe relación entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H0:** No existe relación entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis Especificas**

**H1:** Si existe relación entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H0:** No existe relación entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H1:** Si existe relación entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa

Tai Loy, Comas, 2018.

**H0:** No existe relación entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa

Tai Loy, Comas, 2018.

**H1:** Si existe relación entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa

Tai Loy, Comas, 2018.

**H0:** No existe relación entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

O1: Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

O2: Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

O3: Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de Investigación**

#### **2.1.1 Método**

##### **Hipotético deductivo:**

Esta investigación es hipotético-deductivo ya que busca dar eficacia a la investigación realizada, obtener certeza científica, logrando buscar solución a los problemas que nos planteamos.

Toro y Parra (2006) señalaron:



Que el método hipotético-deductivo Empieza con la fase de deducción de las hipótesis, la operacionalización de las variables, posteriormente recolectar y procesar de los datos, por último, interpretar la información, el cual se utiliza para comparar los resultados reales que se basa en el proceso deductivo (p.26).

### **Enfoque Cuantitativo:**

En la investigación presente el enfoque es cuantitativo, ya que se recolectan datos para medir con precisión lo que investigamos.

Toro y Parra (2006) manifestaron:

Que la investigación cuantitativa parte de los marcos teóricos, permite formular hipótesis acerca de relaciones entre las variables que conforman el problema en estudio, en lo cual se sigue un proceso desde la recolección de información de conceptos empíricos medibles, el analizar los datos, la muestra de resultados y por último la determinación del nivel de la significancia de las relaciones existentes entre los datos (p.19).

### **2.1.2 Tipo**

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, dado a que se usa el conocimiento teórico para planear y aplicarlo a la vida real, con el propósito de cooperar con las personas, estableciendo productos eficientes.

Rodríguez (2005) indicó: que la investigación aplicada depende de sus descubrimientos y aportes teóricos, es así que estos se aplican a los problemas concretos, en circunstancias y características concretas (p.23).

### **2.1.3 Nivel**

El nivel de estudio es descriptiva correlacional; dado que se describen situaciones sobre un determinado momento, es, decir tal y cómo es; y es correlacional porque muestra el nivel de relación entre dos o más variables que existe, con respecto a su medición y pruebas de hipótesis.

Cosacov (2005) mencionó: que la investigación descriptiva busca describir a una persona y a toda una población del modo más objetivo posible, diferenciándose entre tres tipos: estudio de casos, observación natural y de encuestas (p.108).

Díaz (2009) señaló: que los estudios correlacionales tienen como propósito entender de qué manera puede proceder una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (p.182).

#### **2.1.4 Diseño**

El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal, determinado así por el momento o tiempo en los cuales se recolectan los datos, así mismo no tendrá una manipulación deliberada de las variables.

Ortiz (2004) mencionó: que la investigación no experimental no se pueden modificar las variables independientes, se estudia tal y como se muestran en su contexto natural (p.94).

Malhotra (2004) afirmó: que la investigación trasversal se desarrolla a través de recolección de información de una muestra dada de una población en un momento dado (p.80).

## **2.2 Variables, Operacionalización**

### **2.2.1 Variables**

Se presenta en la Tabla 2.2.1.1 las variables a desarrollar en la presente investigación:

**TABLA 2.2.1.1** *Variables de investigación*

<b>VARIABLE</b>	
<b>Variable 1</b>	Planeación estratégica
<b>Variable 2</b>	Desempeño laboral

*Fuente:* Elaboración propia

### **2.2.2 Operacionalización**

Se presenta en la tabla 2.2.2.1 la Operacionalización de las variables a desarrollar en la presente investigación:

**Tabla 2.2.2.1**

*Cuadro de Operacionalización de variables*

ROBLEMAS	DEFINICIÓN TEORICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES (Nº, %)	Técnicas
<b>VARIABLE V1:</b>  <b>Planeación estratégica</b>	Según Amaya (2005) “La planeación estratégica es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así, como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro” (p.14)	La variable planeación estratégica se medirá con las dimensiones: Etapas del proceso de la planeación estratégica, Organización y Direccionamiento estratégico.	<b>Etapas del proceso de la planeación estratégica</b>	Formulación de estrategias	Encuesta Cuestionario tipo Likert
				Implementación de estrategias	
				Evaluación de estrategias	
			<b>Organización</b>	Coordinación	
				División del trabajo	
				Departmentalización	
			<b>Direccionamiento estratégico</b>	Misión	
				Visión	
				Principios corporativos	
			<b>VARIABLE V2:</b>  <b>Desempeño Laboral</b>	Según Chiavenato (2000) “El desempeño laboral es cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p.216).	
Ausentismo					
Rotación de personal					
<b>Logro de objetivos</b>	Satisfacción laboral				
	Nivel del entorno				
	Nivel organizacional				
<b>Fortaleza Laboral</b>	Nivel individual				
	Cualidades				
	Compromiso				
				Competitividad	

*Fuente:* Elaboración propia

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

La población está integrada por 50 colaboradores de la empresa TAI LOY S.A. que ofrece servicio al cliente, en la comercialización de venta de útiles escolares y de oficina.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirmaron: que la población es el conjunto de personas y cosas que concuerdan con una serie de especificaciones. (p.174).

### **2.3.2 Muestra**

La muestra está establecida por el total de trabajadores de la empresa TAI LOY S.A., los cuales son 50, por lo que esta investigación tiene carácter poblacional, mediante una muestra censal.

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) menciona que la muestra es una parte de la población, en donde debe tener las características lo más parecido posible, teniendo en cuenta la totalidad del universo (p.246).

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas de recolección de datos**

La técnica a utilizar en la investigación presente es la encuesta, ya que permite la recolección de datos, haciendo un total de 19 preguntas que tiene relación con la Operacionalización de las variables.

Tal como señala Montañés (2011, p.130) la encuesta se refiere a entrevistar, a través de un cuestionario cerrado y único, a una muestra específica de un grupo amplio.

### **2.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

Para el presente estudio, el instrumento de recolección de datos que se utilizó fue un cuestionario con tipo de escala Likert, el cual se refiere a la realización de preguntas escritas que se hace entrega a nuestros colaboradores.

Payne (2005) sostiene que "El cuestionario es una lista de preguntas que requieren un sí o un no o respuestas similares, que podemos tener una calificación numérica para lograr que los datos puedan convertirse en puntuaciones numéricas. Su propósito es obtener información sobre un tema especial" (p. 327).

A continuación, se muestra en la Tabla 2.4.2.1 la estructura dimensional de las variables de estudio:

**Tabla 2.4.2.1.**

*Estructura dimensional de las variables de estudio*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Item</b>
<b>Planeación estratégica</b>	Etapas del proceso de la planeación estratégica	1-3
	Organización	4-6
	Direccionamiento estratégico	7-9
<b>Desempeño Laboral</b>	Comportamientos	10-13
	Logro de objetivos	14-16
	Fortaleza laboral	17-19

*Fuente:* Elaboración propia

Asimismo, la encuesta utilizó la escala de Likert, la cual estuvo compuesta por cinco categorías: Total desacuerdo, Desacuerdo, Ni Desacuerdo/ Ni Acuerdo, Acuerdo, Total acuerdo; esta escala permitió de forma veraz medir las reacciones de los sujetos, en la Tabla 2.4.2.2 se muestra de forma muy organizada:

**Tabla 2.4.2.2.**

*Categorías en la escala de Likert*

<b>Puntuación</b>	<b>Denominación</b>	<b>INICIAL</b>
<b>1</b>	Total desacuerdo	TD
<b>2</b>	Desacuerdo	D
<b>3</b>	Ni desacuerdo/ Ni acuerdo	ND/NA
<b>4</b>	Acuerdo	A
<b>5</b>	Total Acuerdo	TA

*Fuente:* Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista Arcos y Castro (2010).

### **2.4.3 Validación del instrumento**

El instrumento de investigación ha sido validado a juicio de expertos, quienes se encargaron de verificar el contenido del cuestionario donde mostró el resultado aplicable.

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) nos indican acerca de la validez como “la exactitud con que el instrumento mide lo que se propone medir, es decir la eficacia de

un instrumento para representar, describir o pronosticar el atributo que le interesa al examinador” (p.180).

A continuación, la Tabla 2.4.3.1 muestra de forma detallada a los responsables que revisaron y calificaron el instrumento de la investigación:

**Tabla 2.4.3.1**

*Validación de expertos*

<b>N°.</b>	<b>Experto</b>	<b>Resultado</b>
Experto 1	Dr. Abraham Cardenas Saavedra	Aplicable
Experto 2	Mg. Edith Geobana Rosales Domínguez	Aplicable
Experto 3	Dr. Alva Arce Rosel Cesar	Aplicable
Experto 4	Dr. Costilla Castillo Pedro Constante	Aplicable

*Fuente:* Elaboración propia

#### **2.4.4 Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad del instrumento que mide la relación de la planeación estratégica y el desempeño laboral se consiguió del método de Alfa de Cronbach, aplicando el programa estadístico SPSS 22, mediante una prueba piloto realizada a 15 colaboradores de la empresa TAI LOY, con un total de 19 preguntas.

Según Hernández, et. al (2010) señalan que, la confiabilidad es el grado en el cual un instrumento muestra resultados con cierta similitud, cada vez que se aplica de manera repetida a una persona u objeto. (p.200) Cabe resaltar que sus valores oscilan entre (0) y uno (1.00), que se guía por la siguiente escala:

**Tabla 2.4.4.1** *Escala de medidas para evaluar el Coeficiente alfa de Cronbach*

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
<b>0,81 a 1,00</b>	Muy Alta
<b>0,61 a 0,80</b>	Alta
<b>0,21 a 0,40</b>	Baja
<b>0,01 a 0,20</b>	Muy Baja

*Fuente:* Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2010).

### Prueba Piloto comparativo del estudio.

Según, Carmona (2014, p.65). El instrumento ni la técnica empleada requieren una validación especial de resultados, es aconsejable asegurar la bondad del procedimiento de medida, incluida la instrumentación, mediante una Prueba Piloto (PP).

**Tabla 2.4.4.2** *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS22

A continuación, se presenta en la Tabla 2.4.4.3 la estadística de fiabilidad a desarrollar en la presente investigación.

**Tabla 2.4.4.3** *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	19

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS 22

**Interpretación:** En el cuadro N°2.4.4.3 Estadísticas de fiabilidad, muestra que el instrumento que se aplicó es confiable, ya que se obtuvo como resultado un valor de 0,878 que equivale a un 87.8% que presenta una fiabilidad considerado como muy alta.

### Confiabilidad del estudio con la muestra de 50 colaboradores de la empresa Tai Loy Comas.

**Tabla 2.4.4.4** *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS 22

A continuación, se presenta en la Tabla 2.4.4.5 la estadística de fiabilidad a desarrollar en la presente investigación.

**Tabla 2.4.4.5**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	
	N de elementos
,934	19

*Fuente:* Elaborado en base a los resultados del SPSS 22

**Interpretación:** En la tabla N° 2.4.4.5 Estadísticas de fiabilidad, muestra que el instrumento que se aplicó a los 50 colaboradores de la empresa Tai Loy, con un total de 19 preguntas, demostró que es confiable, ya que se obtuvo como resultado un valor de 0,934 que equivale a un 93.4% que presenta una fiabilidad considerado como muy alta.

## 2.5 Método de análisis de datos

El método utilizado fue cuantitativo-descriptivo para evaluar a las variables Planeación estratégica y Desempeño laboral, así mismo se utilizó el método estadístico mediante el programa SPSS 22 para procesar los datos obtenidos en la encuesta, en el que se obtuvo la confiabilidad del instrumento de alfa de cronbach.

Tamayo (2004) define que el método estadístico “consiste en el estudio cuantitativo o evaluación numérica de hechos colectivos” (p.96).

## 2.6 Aspectos éticos

El estudio presente muestra criterios éticos que se tomaran en cuenta para la investigación están detallados en la tabla 2.6.1



**Tabla 2.6.1***Aspectos éticos del investigador*

---

<b>CRITERIOS</b>	<b>CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO</b>
<b>Consentimiento informado</b>	Cada participante sostuvo estar de acuerdo con ser informante, a su vez todos reconocieron sus derechos y responsabilidades.
<b>Confidencialidad</b>	Cada participante fue informado respecto a la seguridad y resguardo de su identidad como informantes valiosos de la investigación.
<b>Observación participante</b>	Durante el proceso de recolección de los datos, los investigadores procedieron con prudencia priorizando la responsabilidad ética de todos los efectos y consecuencias que sucedieron de la interacción con los participantes del estudio.

---

*Fuente:* Elaborado en base a Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012).

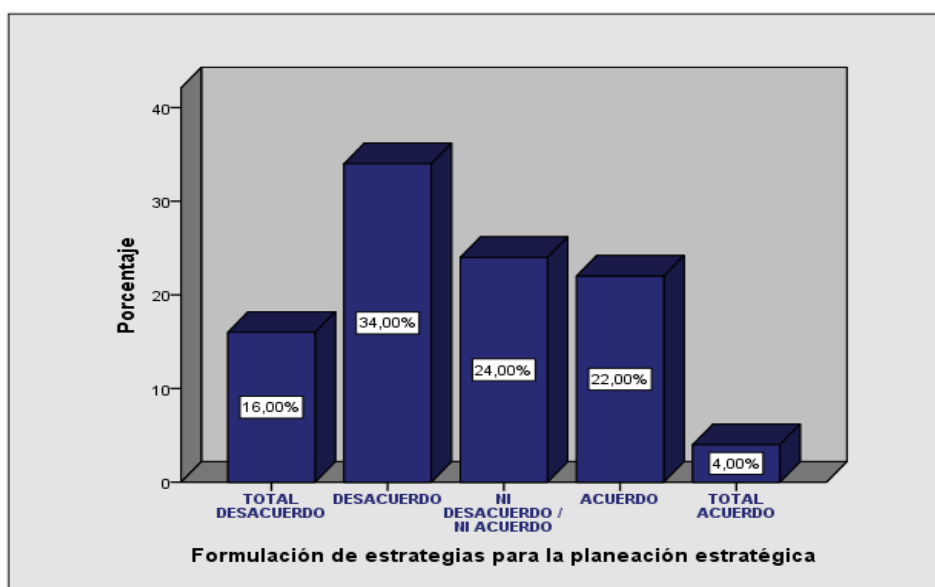
### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo de los resultados

**Tabla 3.1.1** Frecuencias y porcentajes del indicador *Formulación de estrategias*

<b>Formulación de estrategias para la planeación estratégica</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	8	16,0	16,0	16,0
	DESACUERDO	17	34,0	34,0	50,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	12	24,0	24,0	74,0
	ACUERDO	11	22,0	22,0	96,0
	TOTAL ACUERDO	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



**Figura 3.1.1.** Formulación de estrategias.

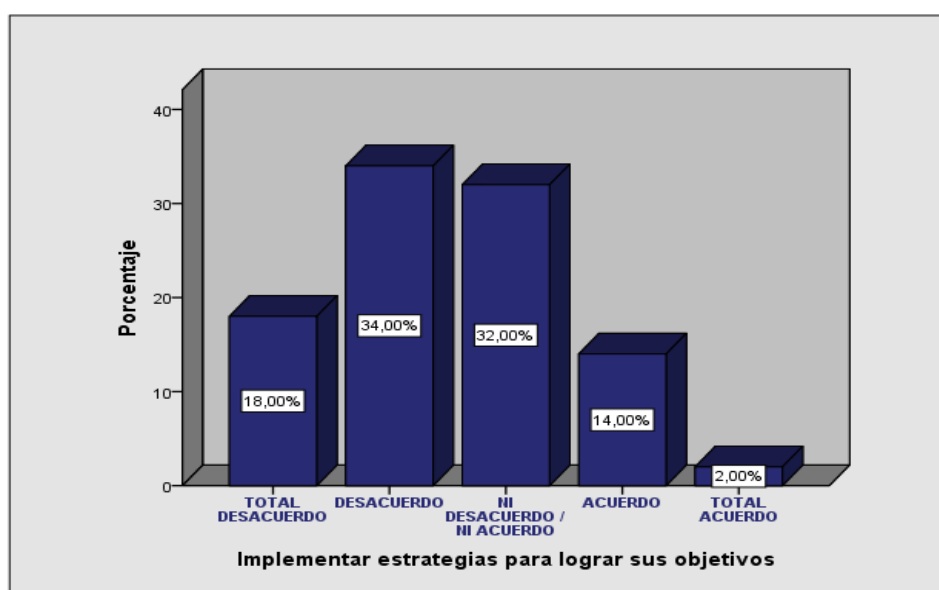
**Interpretación:** La tabla 3.1.1, figura 3.1.1. se observó los resultados de la evaluación en el indicador formulación de estrategias desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 34%, que representa a 17 colaboradores de la empresa Tai Loy el cual opinaron desacuerdo, el 24%, que representa a 12 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 22% el cual representa a 11 colaboradores opinaron acuerdo, el 16% el cual equivale a 8 colaboradores opinaron total desacuerdo, y el 4% el cual

representa a 2 colaboradores que opinaron total acuerdo referente al indicador, formulación de estrategias.

**Tabla 3.1.2** Frecuencias y porcentajes del indicador implementación de estrategias

Implementar estrategias para lograr sus objetivos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	9	18,0	18,0	18,0
	DESACUERDO	17	34,0	34,0	52,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	16	32,0	32,0	84,0
	ACUERDO	7	14,0	14,0	98,0
	TOTAL ACUERDO	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



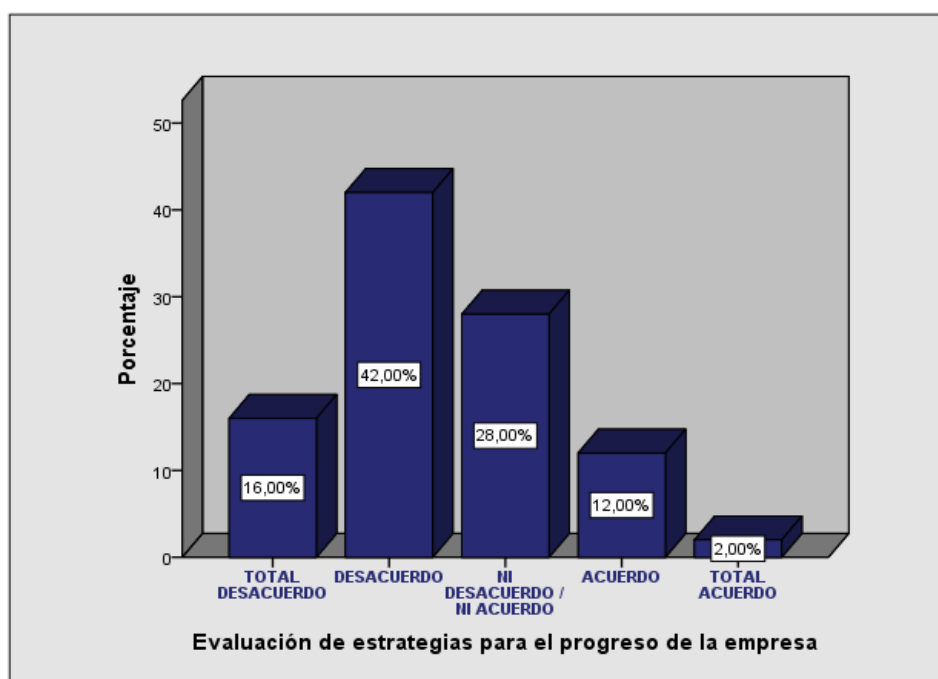
**Figura 3.1.2** Implementación de estrategias.

**Interpretación:** La tabla 3.1.2, figura 3.1.2. se observó los resultados de la evaluación en el indicador implementación de estrategias desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 34%, que representa a 17 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 32%, que representa a 16 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 18% el cual representa a 9 colaboradores opinaron total desacuerdo, el 14% el cual equivale a 7 colaboradores opinaron estar acuerdo, y el 2% el cual representa a 1 colaborador que opinó total acuerdo referente al indicador, implementación de estrategias.

**Tabla 3.1.3.** Frecuencias y porcentajes del indicador evaluación de estrategias

Evaluación de estrategias para el progreso de la empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	8	16,0	16,0	16,0
	DESACUERDO	21	42,0	42,0	58,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	14	28,0	28,0	86,0
	ACUERDO	6	12,0	12,0	98,0
	TOTAL ACUERDO	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

*Fuente.* encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



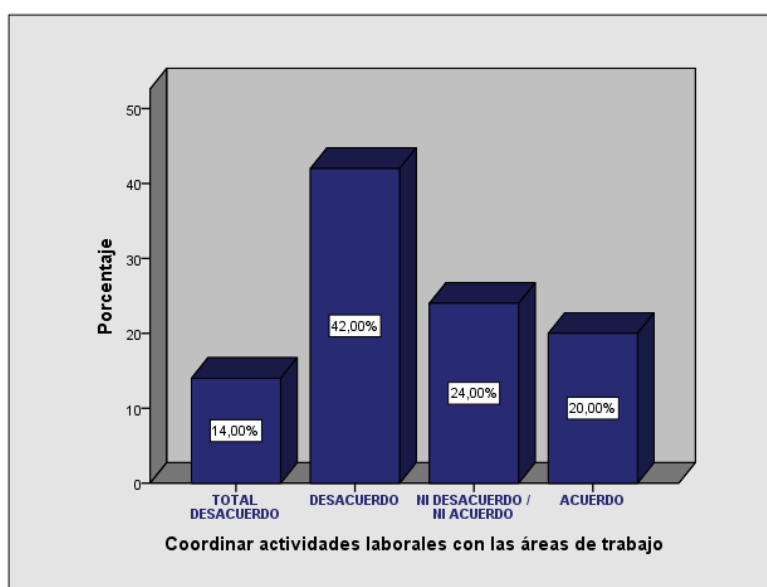
**Figura 3.1.3.** Evaluación de estrategias.

**Interpretación:** La tabla 3.1.3, figura 3.1.3. se observó los resultados de la evaluación en el indicador evaluación de estrategias desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 42%, que representa a 21 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 28%, que representa a 14 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 16% el cual representa a 8 colaboradores opinaron total desacuerdo, el 12% el cual equivale a 6 colaboradores opinaron estar acuerdo, y el 2% el cual representa a 1 colaborador que opinó total acuerdo referente al indicador, evaluación de estrategias.

**Tabla 3.1.4.** Frecuencias y porcentajes del indicador ccoordinación

Coordinar actividades laborales con las áreas de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	7	14,0	14,0	14,0
	DESACUERDO	21	42,0	42,0	56,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	12	24,0	24,0	80,0
	ACUERDO	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



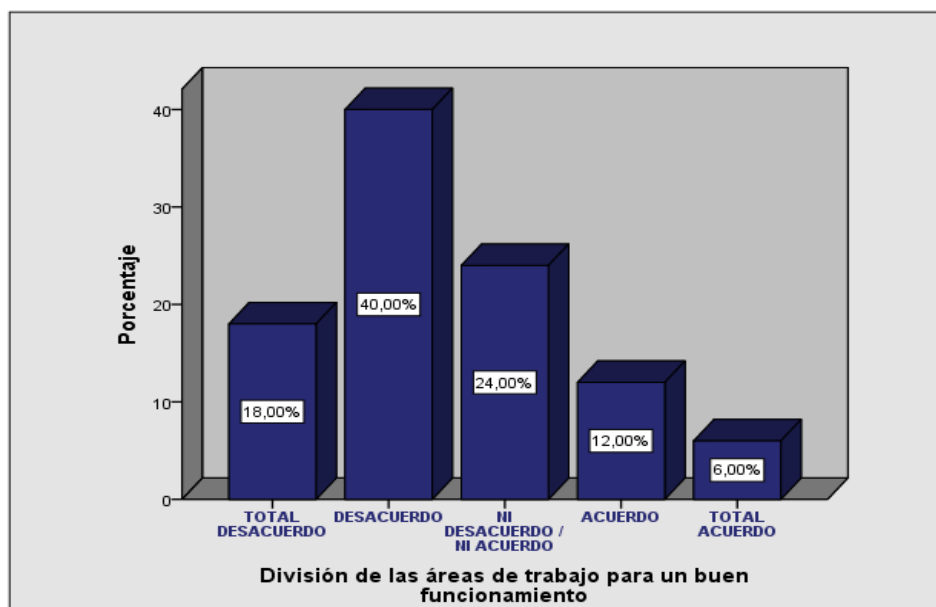
**Figura 3.1.4. Coordinación.**

**Interpretación:** La tabla 3.1.4, figura 3.1.4. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador coordinación desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 42%, que representa a 21 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 24%, que representa a 12 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 20% el cual representa a 10 colaboradores opinaron estar acuerdo, y el 14% el cual equivale a 7 colaboradores opinaron estar en total desacuerdo referente al indicador, coordinación.

**Tabla 3.1.5.** Frecuencias y porcentajes del indicador división de trabajo.

<b>División de las áreas de trabajo para un buen funcionamiento</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	9	18,0	18,0	18,0
	DESACUERDO	20	40,0	40,0	58,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	12	24,0	24,0	82,0
	ACUERDO	6	12,0	12,0	94,0
	TOTAL ACUERDO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



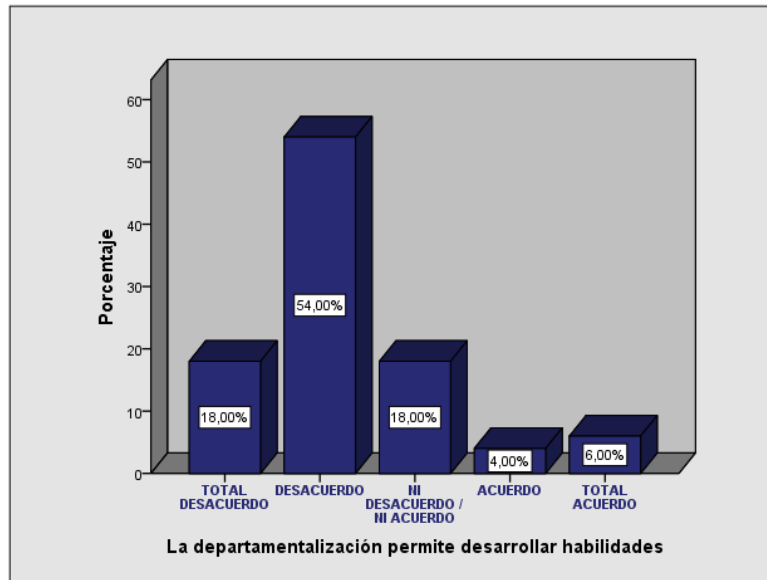
**Figura 3.1.5.** División de trabajo.

**Interpretación:** La tabla 3.1.5, figura 3.1.5. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador división de trabajo desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 40%, que representa a 20 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 24%, que representa a 12 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 18% el cual representa a 9 colaboradores opinaron total desacuerdo, el 12% el cual equivale a 6 colaboradores opinaron estar acuerdo, y el 6% el cual representa a 3 colaboradores que opinaron total acuerdo referente al indicador, división de trabajo.

**Tabla 3.1.6. Frecuencias y porcentajes del indicador departamentalización.**

La departamentalización permite desarrollar habilidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	9	18,0	18,0	18,0
	DESACUERDO	27	54,0	54,0	72,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	9	18,0	18,0	90,0
	ACUERDO	2	4,0	4,0	94,0
	TOTAL ACUERDO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



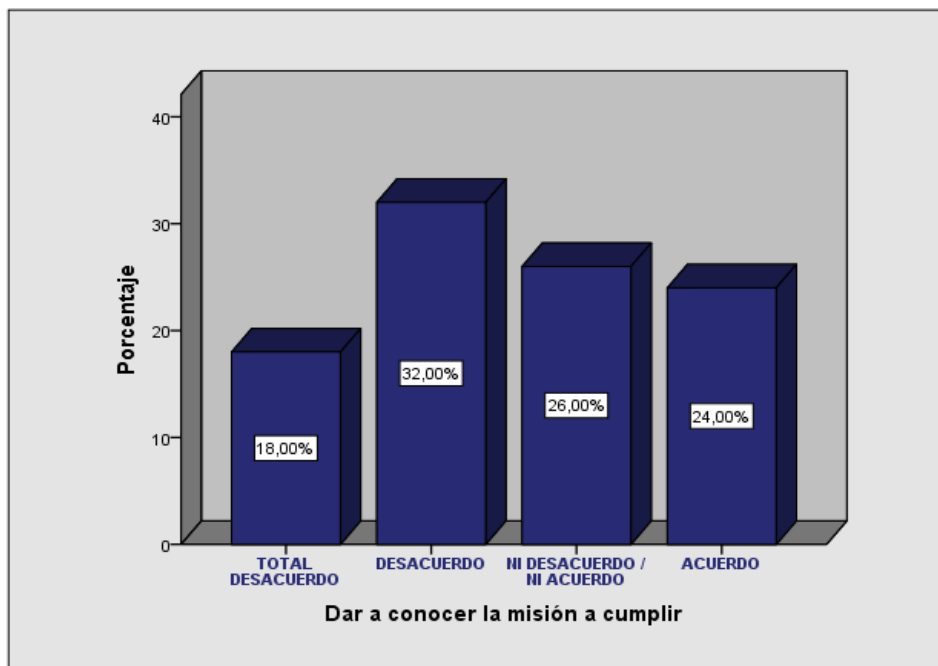
**Figura 3.1.6. División de trabajo.**

**Interpretación:** La tabla 3.1.6, figura 3.1.6. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador departamentalización desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 54%, que representa a 27 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 18%, que representa a 9 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 18% el cual representa a 9 colaboradores opinaron total desacuerdo, el 6% el cual equivale a 3 colaboradores opinaron estar total acuerdo, y el 4% el cual representa a 2 colaboradores que estar acuerdo referente al indicador, departamentalización.

**Tabla 3.1.7.** Frecuencias y porcentajes del indicador misión.

		Dar a conocer la misión a cumplir			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	9	18,0	18,0	18,0
	DESACUERDO	16	32,0	32,0	50,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	13	26,0	26,0	76,0
	ACUERDO	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



**Figura 3.1.7.** Misión.

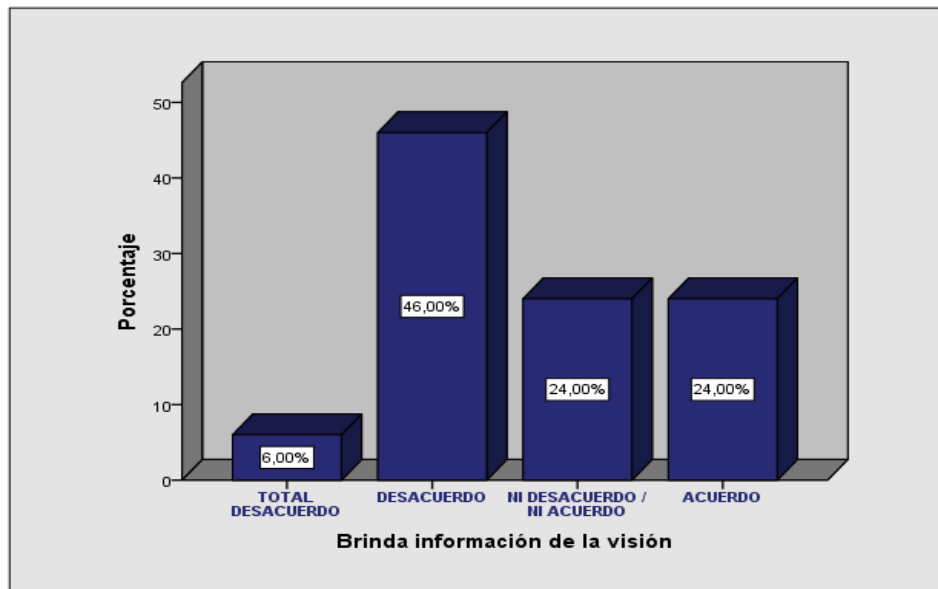
**Interpretación:** La tabla 3.1.7, figura 3.1.7. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador misión desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 32%, que representa a 16 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 26%, que representa a 13 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 18% el cual representa a 9 colaboradores opinaron total desacuerdo, y el 24% el cual equivale a 12 colaboradores opinaron estar acuerdo referente al indicador, misión.



**Tabla 3.1.8.** Frecuencias y porcentajes del indicador visión.

Brinda información de la visión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	3	6,0	6,0	6,0
	DESACUERDO	23	46,0	46,0	52,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	12	24,0	24,0	76,0
	ACUERDO	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



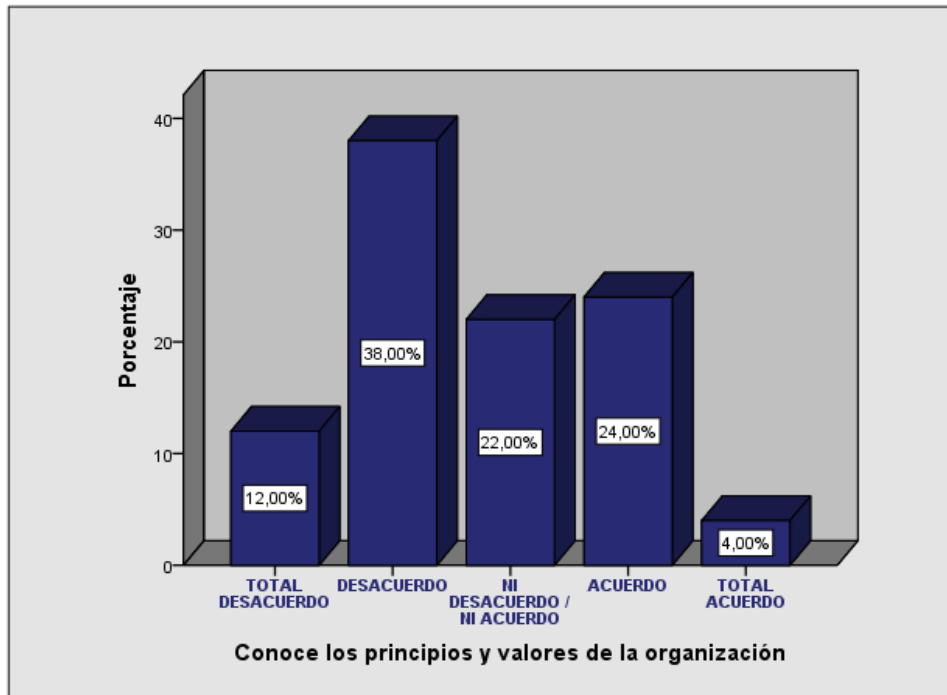
**Figura 3.1.8. Visión.**

**Interpretación:** La tabla 3.1.8, figura 3.1.8. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador visión desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 46%, que representa a 23 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 24%, que representa a 12 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 24% el cual representa a 12 colaboradores opinaron acuerdo, y el 6% el cual equivale a 3 colaboradores opinaron total desacuerdo referente al indicador, visión.

**Tabla 3.1.9.** Frecuencias y porcentajes del indicador principios corporativos.

Conoce los principios y valores de la organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	6	12,0	12,0	12,0
	DESACUERDO	19	38,0	38,0	50,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	11	22,0	22,0	72,0
	ACUERDO	12	24,0	24,0	96,0
	TOTAL ACUERDO	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



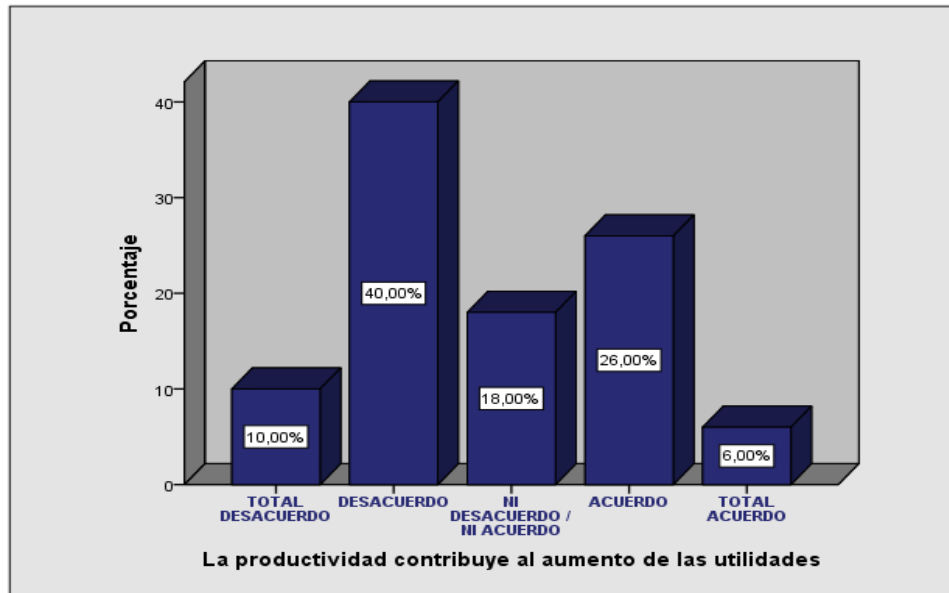
**Figura 3.1.9.** Principios corporativos.

**Interpretación:** La tabla 3.1.9, figura 3.1.9. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador principios corporativos desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 38%, que representa a 19 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 24%, que representa a 12 colaboradores opinaron estar acuerdo, el 22% el cual representa a 11 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 12% el cual equivale a 6 colaboradores opinaron estar total desacuerdo, y el 4% el cual representa a 2 colaboradores que están total acuerdo referente al indicador, principios corporativos.

**Tabla 3.1.10.** Frecuencias y porcentajes del indicador productividad.

La productividad contribuye al aumento de las utilidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	5	10,0	10,0	10,0
	DESACUERDO	20	40,0	40,0	50,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	9	18,0	18,0	68,0
	ACUERDO	13	26,0	26,0	94,0
	TOTAL ACUERDO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



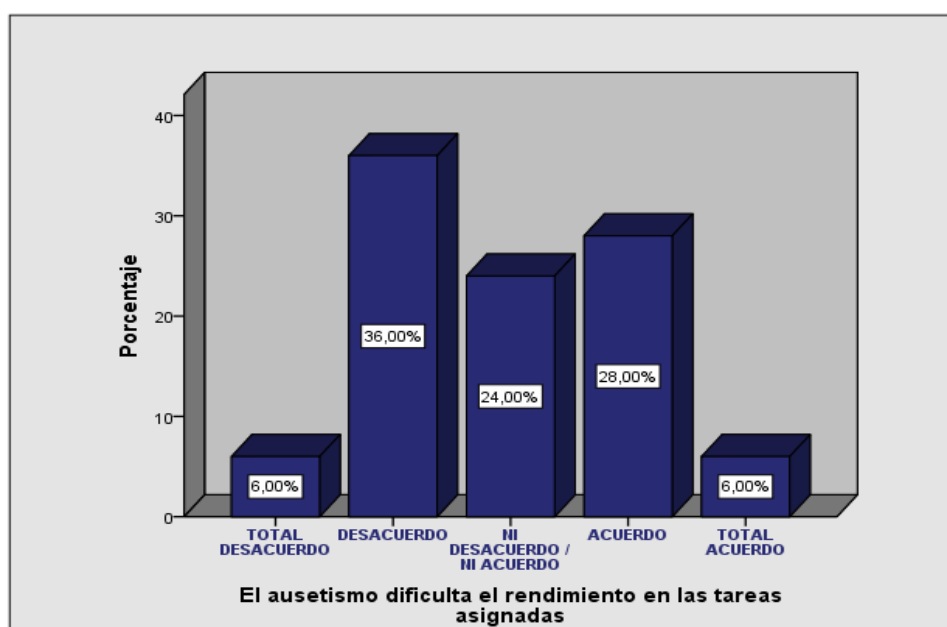
**Figura 3.1.10. Productividad.**

**Interpretación:** La tabla 3.1.10, figura 3.1.10. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador productividad desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 40%, que representa a 20 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 26%, que representa a 13 colaboradores opinaron estar acuerdo, el 18% el cual representa a 9 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 10% el cual equivale a 5 colaboradores opinaron estar total desacuerdo, y el 6% el cual representa a 3 colaboradores que están total acuerdo referente al indicador, productividad.

**Tabla 3.1.11.** Frecuencias y porcentajes del indicador ausentismo.

El Ausentismo dificulta el rendimiento en las tareas asignadas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	3	6,0	6,0	6,0
	DESACUERDO	18	36,0	36,0	42,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	12	24,0	24,0	66,0
	ACUERDO	14	28,0	28,0	94,0
	TOTAL ACUERDO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018



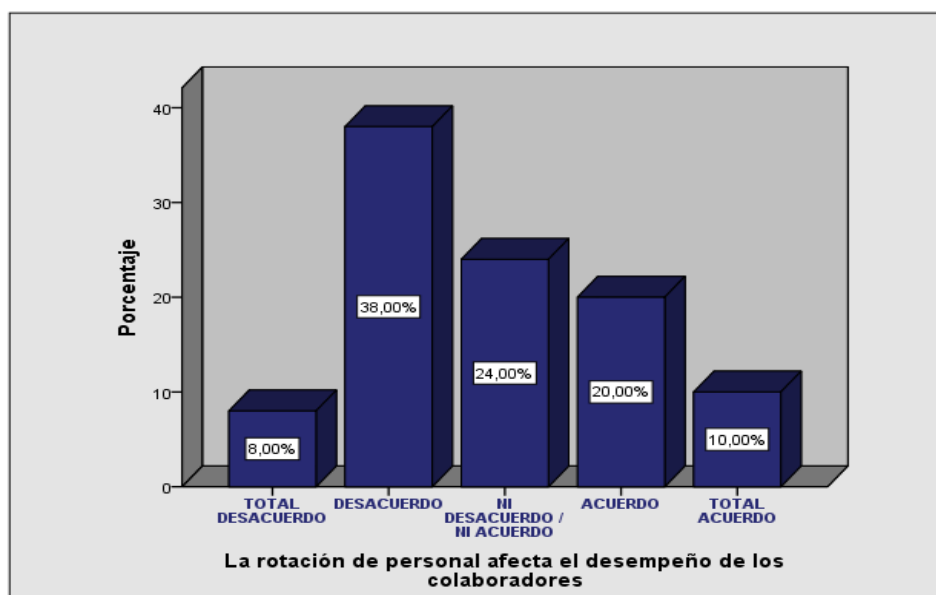
**Figura 3.1.11.** Ausentismo.

**Interpretación:** La tabla 3.1.11, figura 3.1.11. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador ausentismo desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 36%, que representa a 18 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 28%, que representa a 14 colaboradores opinaron estar acuerdo, el 24% el cual representa a 12 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 6% el cual equivale a 3 colaboradores opinaron estar total desacuerdo, y el 6% el cual representa a 3 colaboradores que están total acuerdo referente al indicador, ausentismo.

**Tabla 3.1.12.** Frecuencias y porcentajes del indicador rotación de personal.

La rotación de personal afecta el desempeño de los colaboradores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	4	8,0	8,0	8,0
	DESACUERDO	19	38,0	38,0	46,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	12	24,0	24,0	70,0
	ACUERDO	10	20,0	20,0	90,0
	TOTAL ACUERDO	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



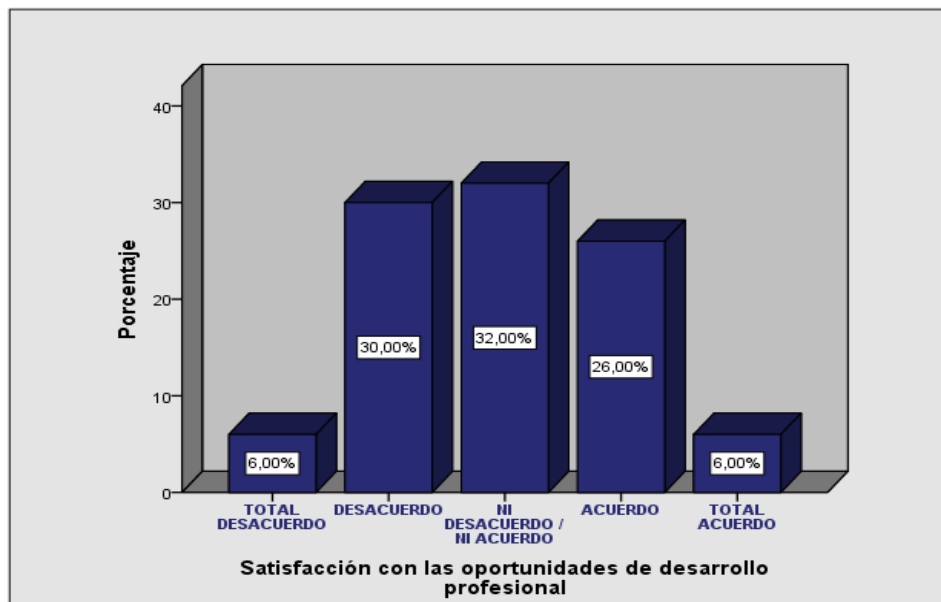
**Figura 3.1.12.** Rotación de personal.

**Interpretación:** La tabla 3.1.12, figura 3.1.12. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador rotación de personal desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 38%, que representa a 19 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 24%, que representa a 12 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 20% el cual representa a 10 colaboradores opinaron acuerdo, el 10% el cual equivale a 5 colaboradores opinaron estar total acuerdo, y el 8% el cual representa a 4 colaboradores que están en total desacuerdo referente al indicador, rotación de personal.

**Tabla 3.1.13.** Frecuencias y porcentajes del indicador satisfacción laboral.

Satisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	3	6,0	6,0	6,0
	DESACUERDO	15	30,0	30,0	36,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	16	32,0	32,0	68,0
	ACUERDO	13	26,0	26,0	94,0
	TOTAL ACUERDO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



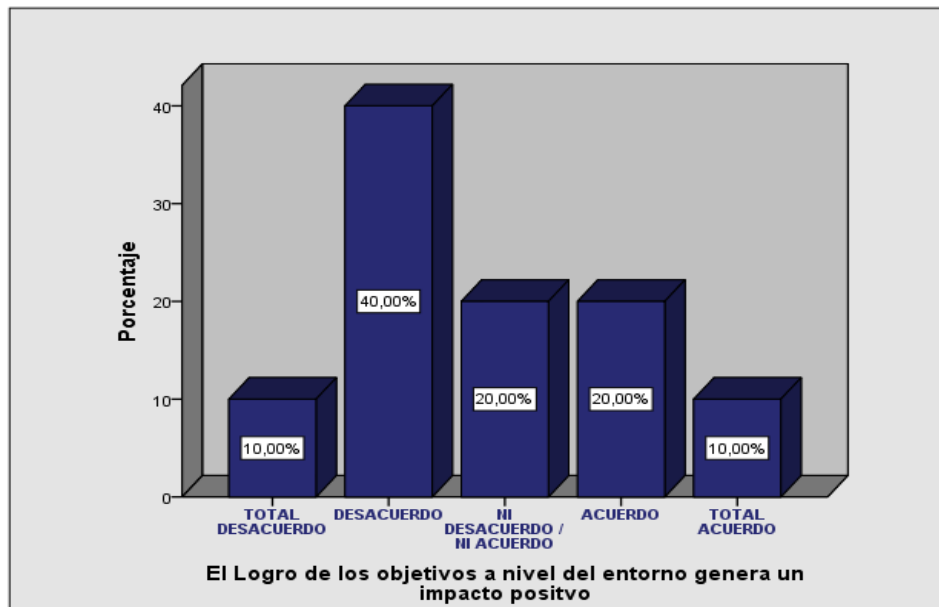
**Figura 3.1.13.** Satisfacción laboral.

**Interpretación:** La tabla 3.1.13, figura 3.1.13. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 32%, que representa a 16 colaboradores, el cual opinaron ni desacuerdo/ni acuerdo, el 30%, que representa a 15 colaboradores opinaron desacuerdo, el 26% el cual representa a 13 colaboradores opinaron acuerdo, el 6% el cual equivale a 3 colaboradores opinaron estar total desacuerdo, y el 6% el cual representa a 3 colaboradores que están en total acuerdo referente al indicador, satisfacción laboral.

**Tabla 3.1.14.** Frecuencias y porcentajes del indicador nivel del entorno.

<b>El Logro de los objetivos a nivel del entorno genera un impacto positivo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	5	10,0	10,0	10,0
	DESACUERDO	20	40,0	40,0	50,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	10	20,0	20,0	70,0
	ACUERDO	10	20,0	20,0	90,0
	TOTAL ACUERDO	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



**Figura 3.1.14.** Nivel del entorno.

**Interpretación:** La tabla 3.1.14, figura 3.1.14. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador nivel del entorno desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 40%, que representa a 20 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 20%, que representa a 10 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 20% el cual representa a 10 colaboradores opinaron acuerdo, el 10% el cual equivale a 5 colaboradores opinaron estar total desacuerdo, y el 10% el cual representa a 5 colaboradores que están en total acuerdo referente al indicador, nivel del entorno.

**Tabla 3.1.15.** Frecuencias y porcentajes del indicador nivel organizacional.

A nivel organizacional es indispensable el compromiso de los colaboradores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	4	8,0	8,0	8,0
	DESACUERDO	17	34,0	34,0	42,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	10	20,0	20,0	62,0
	ACUERDO	16	32,0	32,0	94,0
	TOTAL ACUERDO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



**Figura 3.1.15.** Nivel organizacional.

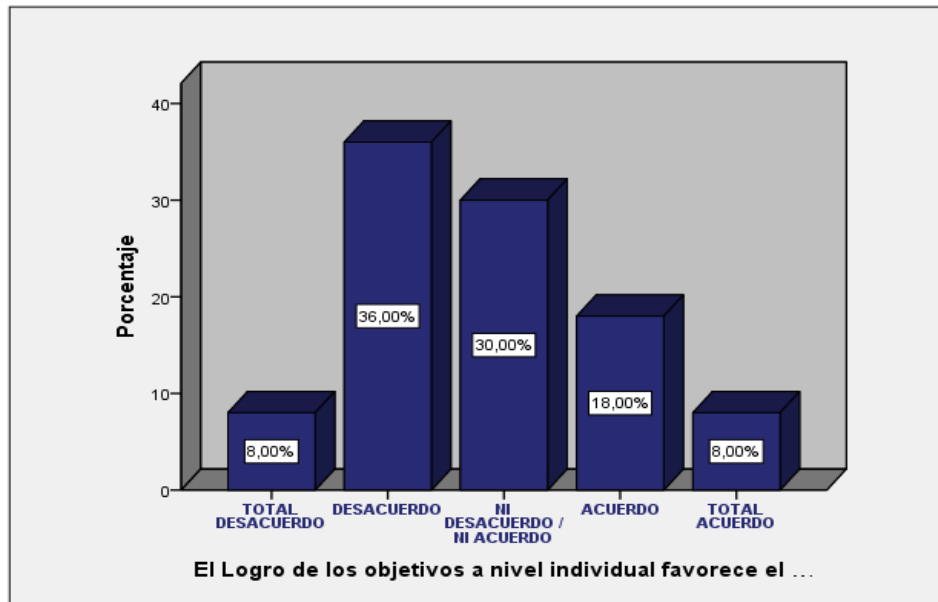
**Interpretación:** La tabla 3.1.15, figura 3.1.15. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador nivel organizacional desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 34%, que representa a 17 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 32%, que representa a 16 colaboradores opinaron acuerdo, el 20% el cual representa a 10 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 8% el cual equivale a 4 colaboradores opinaron estar total desacuerdo, y el 6% el cual representa a 3 colaboradores que están en total acuerdo referente al indicador, nivel organizacional.



**Tabla 3.1.16.** Frecuencias y porcentajes del indicador nivel individual.

El Logro de los objetivos a nivel individual favorece el desempeño de los colaboradores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	4	8,0	8,0	8,0
	DESACUERDO	18	36,0	36,0	44,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	15	30,0	30,0	74,0
	ACUERDO	9	18,0	18,0	92,0
	TOTAL ACUERDO	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



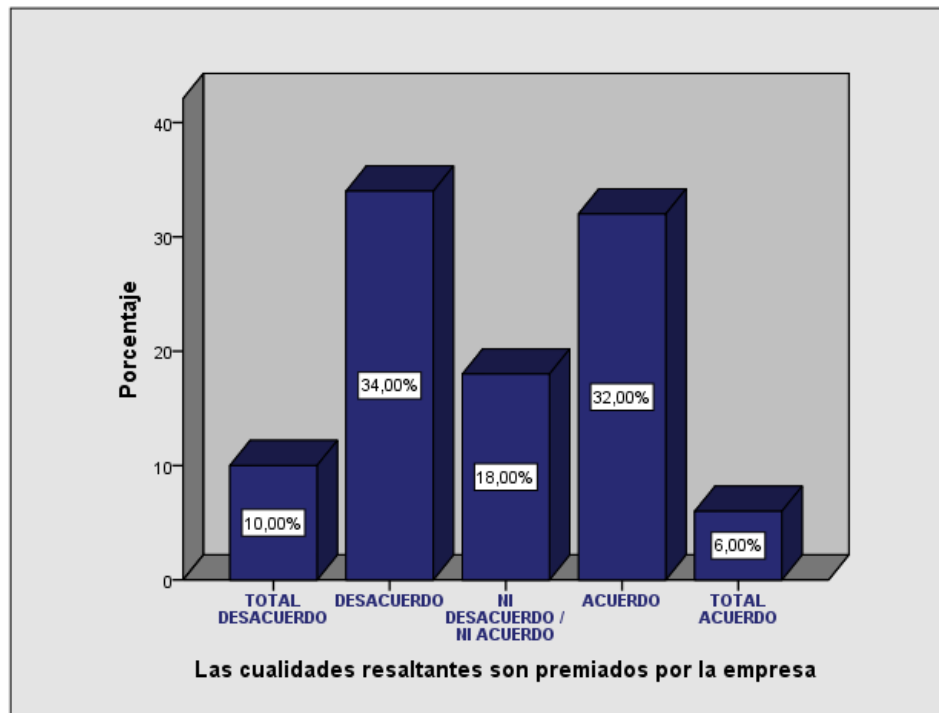
**Figura 3.1.16.** Nivel individual.

**Interpretación:** La tabla 3.1.16, figura 3.1.16. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador nivel individual desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 36%, que representa a 18 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 30%, que representa a 15 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 18% el cual representa a 9 colaboradores opinaron acuerdo, el 8% el cual equivale a 4 colaboradores opinaron estar total desacuerdo, y el 8% el cual representa a 4 colaboradores que están en total acuerdo referente al indicador, nivel individual.

**Tabla 3.1.17.** Frecuencias y porcentajes del indicador cualidades.

Las cualidades resaltantes son premiados por la empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	5	10,0	10,0	10,0
	DESACUERDO	17	34,0	34,0	44,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	9	18,0	18,0	62,0
	ACUERDO	16	32,0	32,0	94,0
	TOTAL ACUERDO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



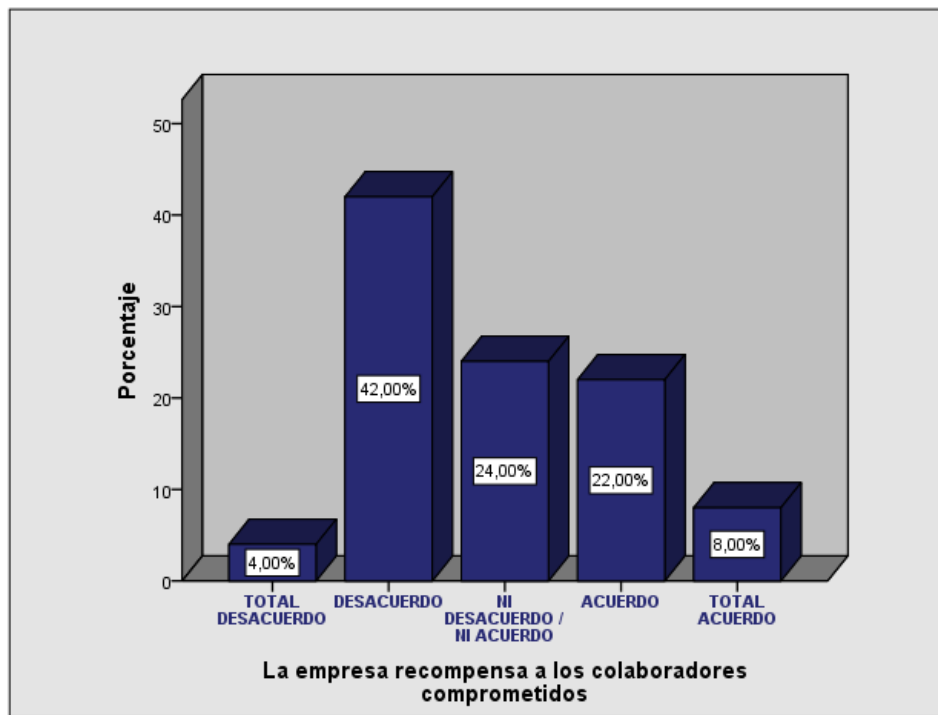
**Figura 3.1.17.** Cualidades.

**Interpretación:** La tabla 3.1.17, figura 3.1.17. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador cualidades desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 34%, que representa a 17 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 32%, que representa a 16 colaboradores opinaron acuerdo, el 18% el cual representa a 9 colaboradores opinaron, ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 10% el cual equivale a 5 colaboradores opinaron estar total desacuerdo, y el 6% el cual representa a 3 colaboradores que están total acuerdo referente al indicador, cualidades.

**Tabla 3.1.18.** Frecuencias y porcentajes del indicador compromiso.

La empresa recompensa a los colaboradores comprometidos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	2	4,0	4,0	4,0
	DESACUERDO	21	42,0	42,0	46,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	12	24,0	24,0	70,0
	ACUERDO	11	22,0	22,0	92,0
	TOTAL ACUERDO	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



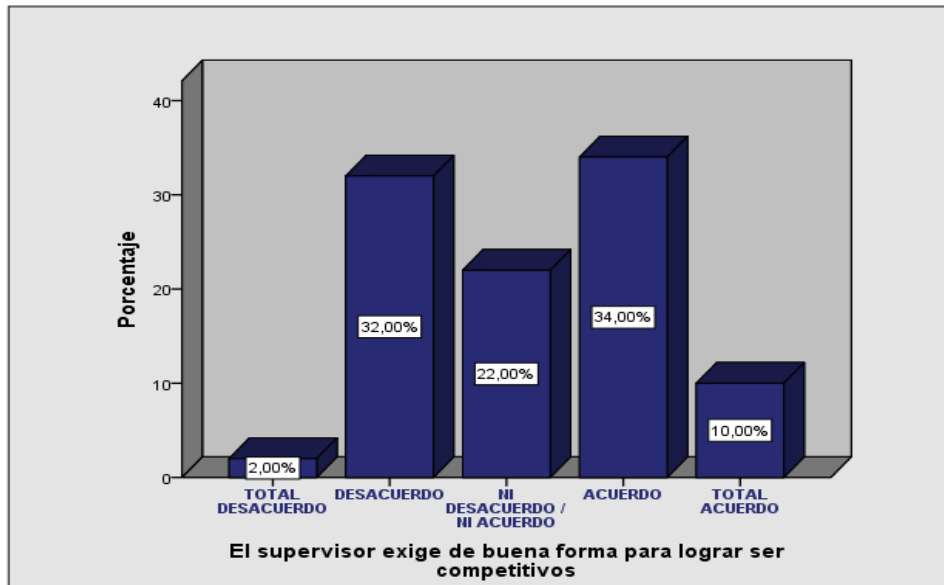
**Figura 3.1.18.** Compromiso.

**Interpretación:** La tabla 3.1.18, figura 3.1.18. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador compromiso desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 42%, que representa a 21 colaboradores, el cual opinaron desacuerdo, el 24%, que representa a 12 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 22% el cual representa a 11 colaboradores opinaron acuerdo, el 8% el cual equivale a 4 colaboradores opinaron estar total acuerdo, y el 4% el cual representa a 2 colaboradores que están en total desacuerdo referente al indicador, compromiso.

**Tabla 3.1.19.** Frecuencias y porcentajes del indicador competitividad.

El supervisor exige de buena forma para lograr ser competitivos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	1	2,0	2,0	2,0
	DESACUERDO	16	32,0	32,0	34,0
	NI DESACUERDO / NI ACUERDO	11	22,0	22,0	56,0
	ACUERDO	17	34,0	34,0	90,0
	TOTAL ACUERDO	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente.** Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Tai Loy Comas, 2018.



**Figura 3.1.19.** Competitividad

**Interpretación:** La tabla 3.1.19, figura 3.1.19. Se observó los resultados de la evaluación en el indicador competitividad desde la percepción de los colaboradores de Tai Loy Comas, 2018. El 34%, que representa a 17 colaboradores, el cual opinaron acuerdo, el 32%, que representa a 16 colaboradores opinaron desacuerdo, el 22% el cual representa a 11 colaboradores opinaron ni desacuerdo/ ni acuerdo, el 10% el cual equivale a 5 colaboradores opinaron estar total acuerdo, y el 2% el cual representa a 1 colaborador que está en total desacuerdo referente al indicador, competitividad.

## 3.2. Análisis inferencial de resultados

### 3.2.1 Prueba de normalidad

**H0:** Los datos muestrales tienen distribución normal

**H1:** Los datos muestrales no tienen distribución normal

Regla de decisión:

a) Si  $\text{Sig } p < \text{Sig } T = \text{Rechaza } H_0$

b) Si  $\text{Sig } p > \text{Sig } T = \text{Acepta } H_0$

**Tabla 3.2.1.1** Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La planeación estratégica	,201	50	,000	,878	50	,000
El desempeño laboral	,129	50	,038	,926	50	,004

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 22

**Interpretación:** Según la tabla 3.2.1.1. Se puede observar que la muestra de estudio es 50, por lo que se asume la prueba de Shapiro-Wilk, así mismo se comparó la significancia establecida de  $T=0.05$ , de acuerdo al 95% de nivel de confianza, con la significación determinada en la tabla de prueba de normalidad de 0.000 según la columna Sig, donde se observó que la significancia es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera, es decir la muestra no tiene distribución normal. Por lo tanto, el presente estudio es no paramétrica, por lo que se toma como método de análisis de contrastación de hipótesis el contraste del análisis de Rho de Spearman.

### 3.2.2 Prueba de Hipótesis

En esta parte del presente trabajo se realizará lo siguiente: a. Analizar la relación entre variables Planeación estratégica con el desempeño laboral en la empresa Tai Loy Comas, 2018.

Según Tomas (2010) señala que “el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es una prueba no paramétrica que mide la asociación o interdependencia entre dos variables discretas medidas, al menos una de ellas, en escala ordinal” (p. 104).

**Tabla 3.2.2.1**

Rango - relación	
RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborada en base a Tomas (2010)

### **3.2.3 Prueba de Hipótesis General**

**HG:** Existe relación entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H1:** Si existe relación entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H0:** No existe relación entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**Significancia:** Sig.: 0.05; (95%,  $z = 1.96$ )

Regla de decisión

a) Sig. E < 0.05; Rechazar H0

b) Sig. E > 0.05; Aceptar H0

**Tabla 3.2.3.1 Prueba de hipótesis general**

		La planeación estratégica	El desempeño laboral	
Rho de Spearman	La planeación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50	
	El desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50	

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS 22

**Interpretación:** La tabla 3.2.3.1. De la prueba de correlación Spearman nos indica que las dos variables tienen una correlación de 0.662 es decir, que es una correlación positiva considerable. Por otro lado, las variables de estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ; 95%,  $Z=1,96$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1) como verdadera, indicando que: si existe una relación directa en la planeación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Tai Loy Comas, 2018.

### 3.2.4 Prueba de Hipótesis Específicas

#### Hipótesis específica 1:

**HG:** Existe relación entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H1:** Si existe relación entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H0:** No existe relación entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**Significancia:** Sig.: 0.05; (95%,  $z = 1.96$ )

Regla de decisión

a) Sig.  $E < 0.05$ ; Rechazar  $H_0$

b) Sig.  $E > 0.05$ ; Aceptar  $H_0$

**Tabla 3.2.4.1** **Hipótesis específica 1**

		La planeación estratégica	Comportamientos
Rho de Spearman	La planeación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Comportamientos	N	50
		Coefficiente de correlación	,617**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 22

**Interpretación:** La tabla 3.2.4.1. De la prueba de correlación Spearman nos indica que las dos variables tienen una correlación de 0.617 es decir, que es una correlación positiva considerable. Por otro lado, las variables de estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ; 95%,  $Z=1,96$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) como verdadera, indicando que: si existe una relación directa en la planeación estratégica y los comportamientos de los trabajadores en la empresa Tai Loy Comas, 2018.

**Hipótesis específica 2:**

**H<sub>G</sub>:** Existe relación entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.



**H0:** No Existe relación entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**Tabla 3.2.4.2 Hipótesis específica 2**

			La planeación estratégica	Logro de objetivos
Rho de Spearman	La planeación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Rho de Spearman	Logro de objetivos	Coefficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 22

**Interpretación:** La tabla 3.2.4.2. De la prueba de correlación Spearman nos indica que las dos variables tienen una correlación de 0.605 es decir, que es una correlación positiva considerable. Por otro lado, las variables es estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ; 95%,  $Z=1,96$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1) como verdadera, indicando que: si existe una relación directa en la planeación estratégica y el logro de objetivos de los trabajadores en la empresa Tai Loy Comas, 2018.

### **Hipótesis específica 3:**

**HG:** Existe relación entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H1:** Si existe relación entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**H0:** No existe relación entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**Tabla 3.2.4.3****Hipótesis específica 3**

			La planeación estratégica	Fortaleza laboral
Rho de Spearman	La planeación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Fortaleza laboral	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 22

**Interpretación:** La tabla 3.2.4.3. De la prueba de correlación Spearman nos indica que las dos variables tienen una correlación de 0.638 es decir, que es una correlación positiva considerable. Por otro lado, las variables de estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ; 95%,  $Z=1,96$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) como verdadera, indicando que: si existe una relación directa en la planeación estratégica y la fortaleza laboral trabajadores en la empresa Tai Loy Comas, 2018.

## IV. DISCUSIÓN

4.1 La investigación de tesis tuvo como hipótesis general existe relación entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy Comas, 2018. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy Comas 2018, Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.662; lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva considerable entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy Comas, 2018, por ende, el objetivo general queda demostrado.

Dicho resultado de la tesis de estudio tiene coherencia que nos permite considerar que la teoría citada por Reyes (2004) sostiene que la planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y de números necesarias para su realización, por lo tanto se logrará cumplir con una planeación estratégica óptima, cuando el colaborador tenga un puesto de trabajo acorde a sus habilidades y se encuentre capacitado comprometido con el logro de los objetivos, de esta manera se logrará un adecuado desempeño laboral.

El resultado tiene similitud y coincidencia con el trabajo de investigación de: Curioso (2017). En la tesis “La planificación estratégica y desempeño laboral en la empresa Sisegur, Distrito San Juan de Miraflores” Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración. Tuvo como objetivo determinar la influencia existente entre la planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur. Metodología utilizada fue hipotético – deductivo, de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo – casual, tipo de investigación aplicada y su diseño de investigación fue no experimental de corte transversal. Así mismo se realizó una encuesta, el cual estuvo elaborada por 30 preguntas y dirigido a 30 trabajadores de la empresa, se pudo obtener los siguientes resultados, Indicando que la planificación estratégica si influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, teniendo un nivel de correlación entre ambas variables de  $r= 0,722$  con una  $p= 0.000$  ( $p<0.05$ ). Por lo que concluyó que es necesario aplicar la planificación estratégica en la empresa Sisegur y en otras, pequeñas, medianas

y grandes puesto que es una herramienta indispensable con la que debe contar un gerente hoy en día para que la empresa en gestión le genere resultados prósperos y efectivos para enrumbar hacia el futuro deseado.

4.2 Se tuvo como primera hipótesis específica existe relación entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018. El primer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy Comas, 2018. Mediante la prueba Rho de Pearson se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por ende, se acepta la hipótesis alterna. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.617; lo cual indica que es una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre positiva moderada entre la planeación estratégica y los comportamientos de los trabajadores en la empresa Tai Loy Comas,2018, por ende, el primer objetivo específico queda demostrado.

Así mismo el resultado tiene similitud y coincidencia con el trabajo de investigación de:

Aguirre (2014) “Planeación estratégica y productividad laboral” (estudio realizado en hotel del campo, Quetzaltenango), tuvo como objetivo establecer la influencia de la planeación estratégica en la productividad laboral, estudio que fue realizado en el hotel del campo, Quetzaltenango. Donde por intermedio de una encuesta el cual estuvo elaborada por 25 preguntas y dirigido a 40 trabajadores, se pudo obtener la siguiente conclusión, la planeación estratégica influye en la productividad laboral porque prevé las acciones correctivas que deben aplicarse al personal administrativo y colaboradores para proporcionarles herramientas que ayuden a direccionar los procesos para el logro del incremento de la producción del servicio hotelero.

4.3 Se tuvo como segunda hipótesis específica existe relación entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018. El segundo objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018. Mediante la prueba Rho de Pearson se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por ende, se acepta la hipótesis alterna. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.605; lo cual indica que es una correlación positiva moderada. Por lo

tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre positiva moderada entre la planeación estratégica y el logro de los objetivos en la empresa Tai Loy Comas, 2018, por ende, el segundo objetivo específico queda demostrado.

Tiene coherencia con el autor, Trujillo (2016) “Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa imprenta Impetu editorial S.R.L distrito de callería, Pucallpa, 2016” Tuvo como objetivo establecer de qué manera la auditoria de recursos humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la empresa imprenta Impetu editorial S.R.L. de Pucallpa. Donde por medio de una encuesta el cual estuvo elaborada por 22 preguntas y dirigido a 36 trabajadores de la empresa, se pudo obtener los siguientes resultados Existe una relación entre la auditoria de recursos humanos se relaciona con el logro de los objetivos de la empresa, teniendo un nivel de correlación entre ambas variables de  $r= 0,803$  con una  $p=0,000$  ( $p<0,005$ ). Por lo que se concluyó que, la auditoría de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el logro de los objetivos de la empresa imprenta Impetu editorial S.R.L. de Pucallpa. Así mismo los informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal se relacionan con el logro de los objetivos de la empresa.

4.4 Se tuvo como tercera hipótesis específica Existe relación entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018. El tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018. Mediante la prueba Rho de Pearson se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por ende, se acepta la hipótesis alterna. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.638; lo cual indica que es una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre positiva moderada entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy Comas, 2018, por ende, el tercer objetivo específico queda demostrado.

La investigación guarda relación con la investigación de Quispe (2015) en su tesis titulado, “Planificación estratégica y competitividad empresarial en el complejo recreacional Ponceca ecoturístico del distrito de Andahuaylas, 2015”, para optar el título profesional de Licenciado en Administración de empresas. Tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre planificación estratégica y competitividad

empresarial. Donde por medio de una encuesta el cual estuvo elaborada por 22 preguntas y dirigido a 50 trabajadores de la empresa, se pudo obtener los siguientes resultados Existe una relación entre la planificación estratégica y competitividad empresarial, teniendo un nivel de correlación entre ambas variables de  $r= 0,588$  con una  $p=0,000$  ( $p<0,005$ ). Por lo que se concluyó que existe una relación significativa entre planificación estratégica y competitividad empresarial en el Complejo Recreacional Ponceca Ecoturístico del distrito de Andahuaylas, 2015. Así mismo se consideró que con una buena planificación se conserva la orientación que tienen por el futuro deseado de la empresa, facilitando las constantes toma de decisiones, enmarcados siempre en satisfacer las necesidades del consumidor el mismo que permitirá seguir siendo competitivo en el mercado local y regional.

## **V. CONCLUSIONES**

De acuerdo a los objetivos planteados, los resultados de la investigación y la comprobación de hipótesis se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

### **Primero:**

Se comprobó que existe una relación entre ambas variables, después de someterse al coeficiente de Spearman mostró un valor de 0.662, lo que indica una correlación positiva considerable, entre la planeación estratégica y el desempeño laboral. Demostrando así que al ejecutar una correcta planeación se conseguirá un adecuado desempeño laboral.

### **Segundo:**

La planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy Comas, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.617, lo que indica que existe una correlación positiva considerable, entre planeación estratégica y los comportamientos. Concluyendo así que es indispensable aplicar una correcta planeación enfocada a los comportamientos de los colaboradores, delegando una correcta asignación de actividades, con la finalidad de que los colaboradores sean más productivos, el cual se reflejará en su comportamiento laboral.

### **Tercero:**

La planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy Comas, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0,605 lo que indica que existe una correlación positiva considerable, entre planeación estratégica y logro de objetivos. Concluyendo así que el cumplimiento de logro de objetivos se refleja significativamente en el desempeño de los colaboradores, lo cual genera un efecto positivo en la empresa.

### **Cuarto:**

La planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy Comas, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.638 lo que indica que existe una correlación positiva considerable, entre planeación y fortaleza laboral. Demostrando así que, si existe fortaleza laboral el cual se refleja significativamente en el desempeño de los colaboradores, resaltando las cualidades, el compromiso y competitividad de los colaboradores, lo que causa mayor fortaleza en la empresa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda, a la alta dirección de la empresa Tai Loy, llevar a cabo un análisis general, en cuestión a identificar sus fortalezas y debilidades, con el propósito de realizar un planteamiento de nuevas estrategias y políticas, así también el poder de ejecutar acciones en corto, mediano y largo plazo que facilite a los trabajadores a darse cuenta de la ejecución de la planeación estratégica y por ende tener un correcto desempeño laboral.

### **Segunda:**

Se recomienda, a los gerentes de la empresa Tai Loy, realizar un mayor control en las actividades de los colaboradores “Reporte diario de las actividades”, en el que los colaboradores evidencien el cumplimiento de sus actividades, de tal manera muestren un comportamiento más eficiente referente a generar una mayor productividad, con la finalidad de evaluar su desempeño.

### **Tercera:**

Se recomienda, a los gerentes, elaborar actividades y programas de motivación mediante incentivos, compensaciones de horas extras, de tal manera lograr que los colaboradores cumplan con los objetivos organizacionales e individuales, mejorando su desempeño para el cumplimiento de dichos objetivos en la organización.

### **Cuarta:**

Se recomienda, a la alta dirección de la empresa Tai Loy, implementar nuevas herramientas en la selección del personal debido a que existe una alta rotación de personal, determinando una eficiente delegación de puestos acorde a las habilidades que posee el colaborador, de esta manera lograr una mayor fortaleza laboral, contando con colaboradores comprometidos con buen desempeño laboral.



## REFERENCIAS

- Aguirre, H. (2014) *Planeación estratégica y productividad laboral (estudio realizado en hotel del campo, quetzaltenango)* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Alegre, L., Berné, C., y Galve, C. (2000) *Fundamentos de economía de la empresa: perspectiva funcional*. (2da. ED). España: Editorial Ariel S.A.
- Álvarez, M. (2006) *Manual de Planeación Estratégica / Manual of Strategic Planning*. México: Panorame Editorial.
- Amaya, J. (2005) *Gerencia: Planeación & Estrategia*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Amorós, E. (2015) *Comportamiento Organizacional*. España: Ediciones Diaz Santos.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012) *Compromiso y competitividad en las organizaciones*. España: Publicacions URV.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Calvo, V., Loayza, Y. (2015) *Influencia de los factores motivacionales en el desempeño del talento humano del banco de crédito del Perú BCP Cusco caso: oficina principal- área de procesos y plataforma- 2013-2014* (Tesis Para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración) Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Cosacov, E. (2005) *Introducción a la psicología* (5ª – Ed). Argentina: Editorial Brujas.
- Curioso, L. (2017) *Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima – 2017* ( Tesis para optar el título de Licenciado en Administración) Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos* (5ª - Ed). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la teoría general de la administración* (8ª- Ed). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, V. (2009) *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. (2ª – Ed). Chile: RiL Editores
- Enrique, A., Madroñero, M., y Morales, F. (2008) *La planificación de la comunicación empresarial*. España: Servei de Publicacions.

- Fred, D. (2003) *Conceptos de Administración estratégica*. (9na ED). México: Pearson Educación.
- Fernández, A. (2004) *Dirección y Planificación Estratégicas en las empresas y organizaciones*. España: Ediciones Diaz Santos.
- Ganoza, L. (2015) *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de puerto Eten 2015-2020*. (Tesis para optar el grado académico de magister en gestión pública) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Ginés, J. (2007) *Ética empresarial: principios tendencias y disparates*. Chile: RiL Editores.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación* (5ta ed.) México: Mc Graw Hill.
- Hidruogo, J. y Pucce, D. (2016) *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios – pimentel*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración) Universidad Señor de Sipan.
- Hurtado, D. (2008) *Principios de Administración*. Colombia: Fondo Editorial ITM.
- Jiménez, D. (2007) *Manual de recursos humanos*. España: ESIC EDITORIAL.
- Malhotra, N. (2004) *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. (4<sup>a</sup> – Ed). México: Pearson Educación.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4.a ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Noreña, A., & Alcaraz-Moreno, N., & Rojas, J., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12 (3), 263-274.
- Ortiz, F. (2004) *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books?id=3G1fB5m3eGcC&pg=PA94&dq=investigacion+no+experimental&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjQz5b0sdLbAhXICp oKHcLhAN0Q6AEIJzAA#v=onepage&q=investigacion%20no%20experimental&f=false>

- Payne, R. (2005). *Técnicas de relajación*. (4ta ed.). Badalona: Paidotribo Pedroza, H. & Dicoovskyi, L. (2006). *Sistema de análisis estadístico con SPSS*.
- Pizarro, C. (2016) *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016*. (Tesis optar el título de Licenciado en administración) Universidad Peruana Unión.
- Porter, M. (2015) *Ventajan competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. (2da ED). México: Grupo Editorial Patria.
- Porret, M. (2010) *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. (4ta ED). España: ESIC EDITORIAL.
- Quispe, D. (2015) *Planificación estratégica y competitividad empresarial en el complejo recreacional ponceca ecoturístico del distrito de Andahuaylas*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración de empresas) Universidad Nacional José María Arguedas.
- Reyes, A. (2004) *Administración moderna*. México: Limusa Noriega Editores.
- Reyes, O (2012) *Planeación estratégica para alta dirección*. España: Palibrio.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento organizacional*. (10ª - Ed.) México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2014) *Administración*. (12ª – Ed). México: Pearson.
- Rodríguez, E. (2005) *Metodología de la investigación*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA23&dq=investigacion+aplicada+rodriguez&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj17pv-ru3bAhVSj1kKHT8BD4Q6AEIMDAC#v=onepage&q=investigacion%20aplicada%20rodriguez&f=false>
- Sánchez, E., Medina, M., Moreno, J., Ferrer, D. y Hodelín. M. (2016) *La planeación estratégica y su impacto en la dirección docente*. *MEDISAN*, 20(3),306.
- Toro, I. Parra, R. (2006) *Método y conocimiento: Metodología de la investigación*. Colombia: Fondo editorial Universidad EAFIT.
- Tomas, J. (2010) *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*. España: Servei de Publicacions.
- Trujillo , A. (2016) *Auditoria de Recursos Humanos y Logro de Objetivos de la Empresa Imprenta Impetu Editorial S.R.L. distrito de Callería, Pucallpa 2016*

(Tesis para optar el título profesional de contador público) Universidad Privada de Pucallpa.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS-2018						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA
<b>GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018?	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.	<b>GENERAL:</b> Existe relación entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.	<b>VARIABLE 1:</b>  <b>Planeación Estratégica</b>	ETAPAS DEL PROCESO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	La investigación es hipotético - deductivo	Trabajadores de la empresa Tai Loy Comas.
				ORGANIZACIÓN	<b>ENFOQUE</b>	
				DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Cuantitativo	
<b>ESPECÍFICOS:</b> a) ¿Qué relación existe entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018? b) ¿Qué relación existe entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018? c) ¿Qué relación existe entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018?	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018. b) Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018. c) Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.	<b>ESPECÍFICOS:</b> a) Existe relación entre la planeación estratégica y los comportamientos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018. b) Existe relación entre la planeación estratégica y el logro de objetivos en la empresa Tai Loy, Comas, 2018. c) Existe relación entre la planeación estratégica y la fortaleza laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.	<b>VARIABLE 2:</b>  <b>Desempeño Laboral</b>	COMPORTAMIENTOS	<b>TIPO</b>	Encuesta con escala tipo Likert
					Aplicada	
					<b>NIVEL</b>	
				LOGRO DE OBJETIVOS	Descriptivo - correlacional	
					<b>DISEÑO</b>	Instrumentos
					No experimental y de corte transversal	
FORTALEZA LABORAL						

## Cuestionario

### **PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS, 2018.**

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	NI DESACUERDO/NI ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
		TD	D	ND/NA	A	TA
1	¿La formulación de estrategias es indispensable para la planeación estratégica?					
2	¿Considera que la empresa necesita implementar estrategias para lograr sus objetivos?					
3	¿Considera oportuno la evaluación de estrategias para el progreso de la empresa?					
4	¿El jefe inmediato coordina las actividades laborales con todas las áreas de trabajo?					
5	¿Considera que la división de las áreas de trabajo son adecuadas para el buen funcionamiento de la empresa?					
6	¿La departamentalización en la empresa permite que se desarrolle al máximo todas sus habilidades?					
7	¿El jefe inmediato da a conocer a los colaboradores la misión de la empresa a cumplir?					
8	¿La empresa Tai Loy brinda información sobre su visión a sus trabajadores?					
9	¿Conoce todos los principios y valores que deben practicar en la organización?					
10	¿Considera que la productividad contribuye con el aumento de las utilidades de la empresa?					
11	¿El ausentismo (no acude al trabajo) dificulta el rendimiento en las tareas asignadas de los colaboradores?					
12	¿Considera que la rotación de personal afecta de manera negativa el desempeño de los colaboradores?					
13	¿Estas satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que te ofrecen en la empresa?					
14	¿El logro de objetivos al nivel del entorno genera un impacto positivo para la empresa?					
15	¿A nivel Organizacional es indispensable el compromiso de lo colaboradores para el logro de objetivos?					
16	¿Consideras que el logro de los objetivos a nivel individual favorece al desempeño de los colaboradores?					
17	¿Las cualidades resaltantes de los colaboradores son premiados por la empresa?					
18	¿Considera que la empresa recompensa a los colaboradores comprometidos con su trabajo?					
19	¿Consideras que tu supervisor exige de buena forma el cumplimiento del trabajo para lograr ser competitivos?					

**Gracias por su colaboración**

# IMAGEN BASE DE DATOS SPSS22

giuleisy resultados spss.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Formulación...	Numérico	8	0	Formulación de estrategias para la planeación estratégica	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	Implementa...	Numérico	8	0	Implementar estrategias para lograr sus objetivos	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	Evaluación...	Numérico	8	0	Evaluación de estrategias para el progreso de la empresa	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	Coordinación...	Numérico	8	0	Coordinar actividades laborales con las áreas de trabajo	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	División_tra...	Numérico	8	0	División de las áreas de trabajo para un buen funcionamiento	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	Departamen...	Numérico	8	0	La departamentalización permite desarrollar habilidades	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	Misión	Numérico	8	0	Dar a conocer la misión a cumplir	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	Visión	Numérico	8	0	Brinda información de la visión	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	Principios_c...	Numérico	8	0	Conoce los principios y valores de la organización	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	Productividad...	Numérico	8	0	La productividad contribuye al aumento de las utilidades	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	Ausentismo	Numérico	8	0	El ausentismo dificulta el rendimiento en las tareas asignadas	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	Rotación_p...	Numérico	8	0	La rotación de personal afecta el desempeño de los colaboradores	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	Satisfacción...	Numérico	8	0	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	Nivel_entorno	Numérico	8	0	El Logro de los objetivos a nivel del entorno genera un impacto p...	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	Nivel_organ...	Numérico	8	0	A nivel organizacional es indispensable el compromiso de los col...	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	Nivel_individ...	Numérico	8	0	El Logro de los objetivos a nivel individual favorece el desempeño...	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	Cualidades	Numérico	8	0	Las cualidades resaltantes son premiados por la empresa	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	Compromiso	Numérico	8	0	La empresa recompensa a los colaboradores comprometidos	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	Competitivid...	Numérico	8	0	El supervisor exige de buena forma para lograr ser competitivos	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	Etapas_pro...	Numérico	8	0	Etapas del proceso de la planeación estratégica	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	Organización	Numérico	8	0	Organización	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	Direcciona...	Numérico	8	0	Direccionamiento estratégico	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	Comportami...	Numérico	8	0	Comportamientos	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	Logro_objeti...	Numérico	8	0	Logro de objetivos	{1, TOTAL ...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

giuleisy resultados spss.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 27 de 27 variables

	Formulación de estrategias	Implementación de estrategias	Evaluación de estrategias	Coordinación	División de trabajo	Departamentalización	Misión	Visión	Principios corporativos	Productividad	Ausentismo	Rotación personal	Satisfacción laboral	Nivel entorno	Nivel organizacional	Nivel...
1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	4	
2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	4	3	2	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	
4	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	3	3	
5	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	
6	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	
7	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	
8	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
9	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	
10	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	3	4	3	2	
11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	
12	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	
13	2	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	
14	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	
15	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	
16	1	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	
17	1	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	
18	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	
19	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	
20	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	
21	2	1	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	

Vista de datos Vista de variables



\*RESULTADOS GIULEISY SPSS.spv final.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Logaritmo  
Correlaciones no p  
Títulos  
Notas  
Correlaciones  
Logaritmo  
Explorar  
Títulos  
Notas  
Conjunto de da  
Resumen de p  
Descriptivos  
Pruebas de no  
La planeación  
Títulos  
Gráfico de  
Gráfico Q-Q  
Gráfico Q-Q  
Diagramas  
El desempeño  
Títulos  
Gráfico de  
Gráfico Q-Q  
Gráfico Q-Q  
Diagramas  
Logaritmo  
Fiabilidad  
Títulos  
Notas  
Conjunto de da  
Escala: ALL VA  
Títulos  
Resumen  
Estadística

```

/VARIABLES=FORMULACION ESTRATEGIAS IMPLEMENTACION ESTRATEGIAS EVALUACION ESTRATEGIAS COORDINACION DIVISION TRABAJO DEPARTAMENTALIZA
ción Misión Visión Principios corporativos Productividad Ausentismo Rotación personal Satisfacción laboral Nivel entorno Nivel organi
zacional Nivel individual Cualidades Compromiso Competitividad Etapas proceso planeación estratégica Organización Direccionamiento es
tratégico Comportamientos Logro objetivos Fortaleza laboral Planeación estratégica Desempeño laboral
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

► **Fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Admin\Desktop\SPSS - TESIS\giuleisy resultados spss.sav

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	50	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,931	27

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

\*RESULTADOS GIULEISY normalidad.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Títulos  
Notas  
Correlaciones  
Logaritmo  
Correlaciones no p  
Títulos  
Notas  
Correlaciones  
Logaritmo  
Correlaciones no p  
Títulos  
Notas  
Correlaciones  
Logaritmo  
Explorar  
Títulos  
Notas  
Conjunto de da  
Resumen de p  
Descriptivos  
Pruebas de no  
La planeación  
Títulos  
Gráfico de  
Gráfico Q-Q  
Gráfico Q-Q  
Diagramas  
El desempeño  
Títulos  
Gráfico de  
Gráfico Q-Q  
Gráfico Q-Q  
Diagramas  
Logaritmo

Media recortada al 5%	28,66	
Mediana	27,00	
Varianza	68,529	
Desviación estándar	8,278	
Mínimo	18	
Máximo	48	
Rango	30	
Rango intercuartil	13	
Asimetría	,531	,337
Curtosis	-,713	,662

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La planeación estratégica	,201	50	,000	,878	50	,000
El desempeño laboral	,129	50	,038	,926	50	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

**La planeación estratégica**

La planeación estratégica Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

```

1.00 1 . 4
16.00 1 . 5555678888899999

```

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

RESULTADOS GIULEISY normalidad.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=Planeación\_estratégica Desempeño\_laboral  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			La planeación estratégica	El desempeño laboral
Rho de Spearman	La planeación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	El desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=Planeación\_estratégica Comportamientos  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO A JUCIO DE EXPERTOS

Lima, 24 de octubre del 2018

Estimado Dr.: *ABRAHAM CONDEVAL SANCHEZ*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "La planeación estratégica y su relación con el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Giuleisy Gefaldine Colque Huamán  
DNI: 73358043

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: COLQUE HUAMAN GIULEISY GERALDINE							
Apellidos y nombres del experto: <u>ABRAHAM C ARDENAS SAAVEDRA</u>							
ASPECTO POR EVALUAR							OPINIÓN DEL EXPERTO
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	ETAPAS DEL PROCESO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS	¿La formulación de estrategias es indispensable para la planeación estratégica?	TD = TOTAL DESACUERDO = D = DESACUERDO = ND/NA = NI DESACUERDO/ NI ACUERDO = ACUERDO = TOTAL ACUERDO	<input checked="" type="checkbox"/>		
		IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS	¿Considera que la empresa necesita implementar estrategias para lograr sus objetivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS	¿Considera oportuno la evaluación de estrategias para el progreso de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ORGANIZACIÓN	COORDINACIÓN	¿El jefe inmediato coordina las actividades laborales con todas las áreas de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DIVISIÓN DEL TRABAJO	¿Considera que la división de las áreas de trabajo son adecuadas para el buen funcionamiento de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DEPARTAMENTALIZACIÓN	¿La departamentalización en la empresa permite que se desarrolle al máximo todas sus habilidades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	MISIÓN	¿El jefe inmediato da a conocer a los colaboradores la misión de la empresa a cumplir?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		VISIÓN	¿La empresa Tai Loy brinda información sobre su visión a sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PRINCIPIOS CORPORATIVOS	¿Conoce todos los principios y valores que deben practicar en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PRODUCTIVIDAD	¿Considera que la productividad contribuye con el aumento de las utilidades de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
DESEMPEÑO LABORAL	COMPORTAMIENTOS	AUSENTISMO	¿El ausentismo (no acude al trabajo) dificulta el rendimiento en las tareas asignadas de los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		ROTACIÓN DE PERSONAL	¿Considera que la rotación de personal afecta de manera negativa el desempeño de los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		SATISFACCIÓN LABORAL	¿Estas satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que te ofrecen en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		NIVEL DEL ENTORNO	¿El logro de objetivos al nivel del entorno genera un impacto positivo para la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	LOGRO DE OBJETIVOS	NIVEL ORGANIZACIONAL	¿A nivel Organizacional es indispensable el compromiso de lo colaboradores para el logro de objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		NIVEL INDIVIDUAL	¿Consideras que el logro de los objetivos a nivel individual favorece al desempeño de los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		CUALIDADES	¿Las cualidades resaltantes de los colaboradores son premiados por la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	FORTALEZA LABORAL	COMPROMISO	¿Considera que la empresa recompensa a los colaboradores comprometidos con su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMPETITIVIDAD	¿Consideras que tu supervisor exige de buena forma el cumplimiento del trabajo para lograr ser competitivos?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Firma del experto: <u>Acord</u>		Fecha <u>21/10/2018</u>			

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

Lima, 11 de octubre del 2018

Estimado Dr.: *Pedro Cornelio Casiano*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "**La planeación estratégica y su relación con el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018**". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos


La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,

  
Giuleisy Geraldine Colque Huamán  
DNI: 73358043

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: COLQUE HUAMAN GIULEISY GERALDINE							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. COSYLLA CASILLAS PEDRO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	ETAPAS DEL PROCESO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS	¿La formulación de estrategias es indispensable para la planeación estratégica?	TD = TOTAL DESACUE RDO D = DESACUE RDO ND/NA = NI DESACUD ERDO/ NI ACUERDO A = ACUERDO TA = TOTAL ACUERDO	<input checked="" type="checkbox"/>		
		IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS	¿Considera que la empresa necesita implementar estrategias para lograr sus objetivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS	¿Considera oportuno la evaluación de estrategias para el progreso de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ORGANIZACIÓN	COORDINACIÓN	¿El jefe inmediato coordina las actividades laborales con todas las áreas de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DIVISIÓN DEL TRABAJO	¿Considera que la división de las áreas de trabajo son adecuadas para el buen funcionamiento de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DEPARTAMENTALIZACIÓN	¿La departamentalización en la empresa Tai Loy permite que se desarrolle al máximo todas sus habilidades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	MISIÓN	¿El jefe inmediato da a conocer a los colaboradores la misión de la empresa a cumplir?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		VISIÓN	¿La empresa Tai Loy brinda información sobre su visión a sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PRINCIPIOS CORPORATIVOS	¿Conoce todos los principios y valores que se deben vivir en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PRODUCTIVIDAD	¿Considera que la productividad contribuye con el rendimiento de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
DESEMPEÑO LABORAL	COMPORTAMIENTOS	AUSENTISMO	¿El ausentismo (no acude al trabajo) dificulta el rendimiento en las tareas asignadas de los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		ROTACIÓN DE PERSONAL	¿Considera que la rotación de personal afecta de manera negativa el desempeño de los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		SATISFACCIÓN LABORAL	¿Estas satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que te ofrecen en la empresa Tai Loy?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	LOGRO DE OBJETIVOS	NIVEL DEL ENTORNO	¿El logro de objetivos al nivel del entorno genera un impacto positivo para la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		NIVEL ORGANIZACIONAL	¿A nivel Organizacional es indispensable el compromiso de los colaboradores para el logro de objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		NIVEL INDIVIDUAL	¿Consideras estar satisfecho con la empresa respecto al logro de tus objetivos a nivel individual?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	FORTALEZA LABORAL	CUALIDADES	¿Las cualidades resaltantes de los colaboradores son premiadas por la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMPROMISO	¿La empresa Tai Loy recompensa a los trabajadores comprometidos con la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMPETITIVIDAD	¿Consideras que tu supervisor exige de buena forma el cumplimiento del trabajo para lograr ser competitivos?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Firma del experto: 			Fecha: <u>11/10/19</u>		

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

Lima, 11 de octubre del 2018

Estimado Dr.: ALVA ARCE, ROSAL CÉSAR

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "La planeación estratégica y su relación con el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos


La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,

  
Giuleisy Geraldine Colque Huamán  
DNI: 73358043

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS, 2018"						
Apellidos y nombres del investigador: COLQUE HUAMAN GIULEISY GERALDINE						
Apellidos y nombres del experto: <i>ALVA ARCE, Rosel César</i>						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	ETAPAS DEL PROCESO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS	¿La formulación de estrategias es indispensable para la planeación estratégica?	ID = TOTAL DESACUERDO = D = DESACUERDO = RDO = ND/NA = NI DESACUERDO = ACUERDO = ACUERDO = TA = TOTAL ACUERDO	<input checked="" type="checkbox"/>	
		IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS	¿Considera que la empresa necesita implementar estrategias para lograr sus objetivos?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS	¿Considera oportuno la evaluación de estrategias para el progreso de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	ORGANIZACIÓN	COORDINACIÓN	¿El jefe inmediato coordina las actividades laborales con todas las áreas de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		DIVISIÓN DEL TRABAJO	¿Considera que la división de las áreas de trabajo son adecuadas para el buen funcionamiento de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		DEPARTAMENTALIZACIÓN	¿La departamentalización en la empresa permite que se desarrolle al máximo todas sus habilidades?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	MISIÓN	¿El jefe inmediato da a conocer a los colaboradores la misión de la empresa a cumplir?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		VISIÓN	¿La empresa Tai Loy brinda información sobre su visión a sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		PRINCIPIOS CORPORATIVOS	¿Conoce todos los principios y valores que se deben vivir en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		PRODUCTIVIDAD	¿Considera que la productividad contribuye con el aumento de las utilidades de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	
DESEMPEÑO LABORAL	COMPORTAMIENTOS	AUSENTISMO	¿El ausentismo (no acude al trabajo) dificulta el rendimiento en las tareas asignadas de los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		ROTACIÓN DE PERSONAL	¿Considera que la rotación de personal afecta de manera negativa el desempeño de los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		SATISFACCIÓN LABORAL	¿Estas satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que te ofrecen en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		NIVEL DEL ENTORNO	¿El logro de objetivos al nivel del entorno genera un impacto positivo para la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	LOGRO DE OBJETIVOS	NIVEL ORGANIZACIONAL	¿A nivel Organizacional es indispensable el compromiso de lo colaboradores para el logro de objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		NIVEL INDIVIDUAL	¿Consideras que el logro de objetivos a nivel individual favorece al desempeño de los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	FORTALEZA LABORAL	CUALIDADES	¿Las cualidades resaltantes de los colaboradores son premiados por la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMPROMISO	¿Considera que la empresa recompensa a los colaboradores comprometidos con su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMPETITIVIDAD	¿Consideras que tu supervisor exige de buena forma el cumplimiento del trabajo para lograr ser competitivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Firma del experto: 			Fecha: ___/___/___	



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY S.A., COMAS, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: COLQUE HUAMAN GIULEISY GERALDINE							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Edwin G. Rosales Domínguez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	ORGANIZACIÓN	DIVISIÓN DEL TRABAJO	¿Consideras que tu trabajo asignado está acorde a tus habilidades profesionales?	TD = TOTAL DESACUERDO  D = DESACUERDO  ND/NA = NI DESACUERDO / NI ACUERDO  A = ACUERDO  TA = TOTAL ACUERDO			
		ESTRUCTURA	¿Los trabajadores de Tai Loy conocen el organigrama de la empresa?				
		INFORMACIÓN	¿La empresa Tai Loy muestra información de acuerdo a su misión y visión de la empresa?				
	DIRECCIÓN	LIDERAZGO	¿Tu jefe inmediato proporciona orientaciones para el cumplimiento de tus tareas asignadas?				
		COMUNICACIÓN	¿Los gerentes escuchan tus opiniones y permite compartir propuestas de mejora?				
		MOTIVACIÓN	¿Tu jefe reconoce que el trabajo que realizas es indispensable para el cumplimiento de los objetivos de la empresa?				
	TOMA DE DECISIONES	INTERNA	¿Crees que a la hora de tomar decisiones te apoyas en un plan de acción?				
		EXTERNA	¿Consideras que tus jefes toman decisiones de manera óptima para el logro de los objetivos?				
DESEMPEÑO LABORAL	COMPROMISO LABORAL	AUTONOMÍA	¿Tus actividades laborales están de acuerdo al cargo que desempeñas?				
		MOF	¿Las actividades que realizas son adecuadas para cumplir con las metas asignadas por sus superiores?				
		NIVEL DE CONFIANZA	¿En la empresa Tai Loy los trabajadores presentan a diario informes del cumplimiento de las actividades?				
	COMPETENCIA EMOCIONAL	COMPORTAMIENTOS	¿Cuando estás en tu puesto de trabajo, te concentras por completo para cumplir con tus obligaciones y deberes?				
		LOGROS	¿Es factible seguir una línea de carrera en la empresa para tu nombramiento estable?				
		TRABAJO EN EQUIPO	¿Los miembros de tu equipo de trabajo se apoyan mutuamente ante situaciones difíciles y buscan soluciones óptimas?				
	SATISFACCIÓN LABORAL	CON LOS OBJETIVOS	¿Estas satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que te ofrece la empresa Tai Loy?				
		CON LAS RECOMPENSAS	¿Por los objetivos y metas cumplidas en la organización, recibes algún estímulo del jefe de área?				
		CON EL SUELDO	¿Consideras que tu remuneración y las prestaciones de servicios son de acuerdo a tu desempeño?				
Firma del experto: <i>[Firma]</i>			Fecha: <i>7/6/18</i>				

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



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, **Dr. Pedro Constante Costilla Castillo**, docente de la Facultad **Ciencias empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **filial - Lima Los Olivos**, revisor de la tesis titulada

**"LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS, 2018"** de la estudiante **GIULEISY GERALDINE COLQUE HUAMAN**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa **Turnitin**.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.



Los Olivos, 28 de Noviembre de 2018


.....  
Dr. Pedro Constante Costilla Castillo

DNI: 09925834

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

feedback studio

COLQUE HUAMAN GIULEISY GERALDINE    DESARROLLO TESIS



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TALLO, COMAS, 2018.



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA  
COLQUE HUAMAN, GIULEISY GERALDINE

ASESOR  
Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PFERC  
Año 2018 - II

**Todas las fuentes**

Conciencia 1 de 78	5 %
repositorio.ucv.edu.pe	4 %
repositorio.upe.edu.pe	4 %
repositorio.uigv.edu.pe	4 %
pt.scribd.com	4 %
Entregado a Universidad...	4 %
dSPACE.uninu.edu.pe	4 %
repositorio.unajma.edu...	3 %
myslide.es	3 %
Entregado a Universidad...	3 %
www.sliceshare.net	2 %

Excluir fuentes

Página 1 de 91    Número de palabras: 16593    Año 2018 - II

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC
Aprobó	Vicerrectorado de Investigación		



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, **GIULEISY GERALDINE COLQUE HUAMAN**, identificado con DNI N° **73358043**, egresado de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS, 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



  
GIULEISY GERALDINE COLQUE HUAMAN

DNI: **73358043**

FECHA: 28 de Noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS, 2018.**

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



**AUTORA  
COLQUE HUAMAN, GIULEISY GERALDINE**

**ASESOR  
Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA - PERÚ**

**Año 2018**



**ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **COLQUE HUAMAN, GIULEISY GERALDINE** cuyo título es: **"LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS, 2018"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número) Diecisiete (letras).

Los Olivos, 28 de Noviembre de 2018

.....  
Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel

**PRESIDENTE**

.....  
Mg. Domínguez Rosales Edihí Geobana

**SECRETARIO**

.....  
Dr. Castilla Castillo Pedro Constante

**VOCAL**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA LA:

SRTA. GIULEISY GERALDINE COLQUE HUAMAN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

“LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TAI LOY, COMAS, 2018”.

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 28/11/2018

NOTA O MENCIÓN: 17



*[Handwritten signature]*  
DR. IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA

Coordinador de investigación de la EP de Administración