



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La planificación estratégica y su influencia en el desempeño
laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciadas en Administración

AUTORES:

Noriega Tirado, Jessica Elizabeth (ORCID: 0000-0002-9989-0431)

Chacaltana Apari, Rosario Sabel (ORCID: 0000-0001-9457-9807)

ASESOR:

Dios Zárate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CALLAO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por darnos vida y salud.

A nuestros padres, a quienes les debemos la vida y lo que somos, estamos orgullosas y agradecidas de tenerlos como apoyo e inspiración.

Agradecimiento

Agradecer a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por el gran aporte académico ofrecido, a nuestro asesor por su paciencia y entrega brindándonos la mejor enseñanza para lograr este trabajo de investigación que es fruto de mucho esfuerzo, asimismo a cada una de las personas que nos apoyaron para la culminación de esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población y muestra.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspecto ético.....	20
IV. RESULTADOS	21
4.1. Análisis descriptivo.....	21
4.2. Prueba de hipótesis.....	25
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	40

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la planificación estratégica.</i> ...	16
Tabla 2. <i>Ficha técnica: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral.</i>	17
Tabla 3. <i>Validación del instrumento: Planificación estratégica.</i>	18
Tabla 4. <i>Validación del instrumento: Desempeño laboral.</i>	18
Tabla 5. <i>Tabla de confiabilidad – Alfa de Cronbach</i>	19
Tabla 6. <i>Niveles de percepción de la Planificación estratégica</i>	21
Tabla 7. <i>Niveles de percepción de las dimensiones de planificación estratégica.</i>	22
Tabla 8. <i>Niveles de percepción del Desempeño laboral.</i>	23
Tabla 9. <i>Niveles de percepción de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.</i>	24
Tabla 10. <i>Pseudo coeficiente que establece la influencia de la planificación estratégica en el desempeño laboral.</i>	25
Tabla 11. <i>Pseudo Coeficiente del desempeño laboral frente a la planificación estratégica.</i>	26
Tabla 12. <i>Pseudo coeficiente que establece la influencia de las Etapas de la planificación estratégica en el desempeño laboral.</i>	27
Tabla 13. <i>Coeficiente del desempeño laboral frente a las etapas de la planificación estratégica.</i>	27
Tabla 14. <i>Pseudo coeficiente que establece la influencia de la organización en el desempeño laboral.</i>	28
Tabla 15. <i>Coeficiente del desempeño laboral frente a la organización.</i>	29
Tabla 16. <i>Pseudo coeficiente que establece la influencia de la organización en el desempeño laboral.</i>	30
Tabla 17. <i>Coeficiente del desempeño laboral frente al direccionamiento estratégico.</i>	30

Índice de figuras

<i>Figura 01.</i> Niveles de percepción de la variable Planificación estratégica	21
<i>Figura 02.</i> Nivel de percepción de las dimensiones de Planificación estratégica.	22
<i>Figura 03.</i> Niveles de percepción de la variable Desempeño laboral.....	23
<i>Figura 04.</i> Niveles de percepción de las dimensiones del Desempeño Laboral...	24

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la planificación estratégica en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021. Esta investigación es de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional causal y de diseño no experimental transversal. La población de estudio estuvo conformada por 45 colaboradores del área administrativa y se empleó como muestra a la población en su totalidad. El instrumento de medición empleado fueron dos cuestionarios, el primero de 18 preguntas correspondientes a la variable planificación estratégica y el segundo de 18 preguntas correspondientes a la variable desempeño laboral, la técnica empleada fue la encuesta y posteriormente se procedió a realizar el análisis de datos a través del software SPSS versión 25. Para medir la confiabilidad del cuestionario se realizó el Alfa de Cronbach. Los resultados son presentados en tablas y gráficos estadísticos y para la contratación de hipótesis se empleó la regresión logística ordinal. Se determinó que no existe influencia entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Palabras claves: Planificación, estratégica, desempeño, laboral.

Abstract

The present investigation has as general objective to determine the influence of the strategic planning in the labor performance in the Company Halema S.A.C. of Callao, 2021. The method used is of applied type, of correlational descriptive level causal and non-experimental cross-sectional design. The study population consisted of 45 workers in the administrative area and the entire population was used as a sample. The measurement instrument used was two questionnaires, the first of 18 questions corresponding to the strategic planning variable and the second of 18 questions corresponding to the job performance variable, the technique used was the survey and later the data was analyzed through the SPSS version 25 statistical software. To measure the reliability of the questionnaire, Cronbach's Alpha was performed. The results are presented in statistical tables and graphs and ordinal logistic regression was used for the contracting of hypotheses. It was determined that there is no influence between the strategic planning and work performance the Company Halema S.A.C. of Callao, 2021.

Keywords: planning, strategic, performance, work

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones se encuentran en un constante cambio para adaptarse al mercado y lograr el principal objetivo que es ser competitivos, por lo cual se considera fundamental realizar una planificación estratégica para optimizar el uso de los recursos de manera racional y así reducir el nivel de riesgo en un futuro logrando que las empresas puedan hacer frente a las eventualidades aprovechando las oportunidades al máximo.

El Diario Gestión nos menciona que en el informe presentado por HayGroup en el año 2015, un gerente en el Perú debería dedicarle entre 30% y 35% de su tiempo para realizar una planificación estratégica; además de medidas que estén destinadas a la fuerza laboral, considerando que en el año 2013 el 20% de las empresas pensaban que en el país la rotación del personal era alto, teniendo un incremento del 10% para el 2015, comprendiendo que la planificación estratégica no solo se basa en que se debe tener sino las capacidades de los colaboradores.

Según el Diario Gestión tras un estudio realizado por el Real Time Management (RTM) y el PAD de la Universidad de Piura en el año 2019, el 80% de las empresas del país realiza su planeamiento estratégico pero sólo el 37% logra una implementación satisfactoria, reflejando tras una encuesta las principales razones que lo dificultan siendo que el día a día afecta la ejecución (60%), la falta de personal adecuado que guíe las estrategias planteadas (39%), el inadecuado o reducido seguimiento del desempeño con (33%), la cultura de sitios dificulta la implementación de iniciativas transversales (31%), el inadecuado sistema de incentivos (27%), desconocimiento de las estrategias y ejecución de la comunicación (26%), la falta de enfoque en un grupo de iniciativas clave y prioritarias (25%), la falta de responsabilidad por acciones específicas de implementación (25%), falta de recursos financieros (24%), falta de liderazgo e involucramiento (24%) , poca credibilidad y compromiso por parte de los empleados (21%) y otro (7%). Debido a estos factores se genera que la planificación estratégica no sea eficaz, siendo una parte muy importante que la empresa se enfoque en la comunicación, motivación y compromiso hacia los colaboradores.

Bajo los argumentos mencionados el presente trabajo de investigación dará a conocer cómo se ejecuta la planificación estratégica y si está siendo ejecutada de manera eficiente, lo cual se verá reflejado en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Halema S.A.C.

La formulación del problema es: ¿En qué medida la Planificación Estratégica influye en el Desempeño Laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021?, y los objetivos específicos son: ¿De qué manera influye las etapas de la planificación estratégica en el Desempeño Laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021?, b) ¿De qué manera influye la organización en el Desempeño Laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021?, c) ¿De qué manera influye el direccionamiento estratégico en el Desempeño Laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021?.

El presente trabajo se encuentra justificado de manera teórica, debido a que tiene como propósito aportar conceptos, definiciones y teorías de las dos variables presentadas. Siendo la variable independiente la planificación estratégica, la cual tiene como dimensiones las etapas del proceso de la planificación, organización y direccionamiento estratégico. Mientras que la variable dependiente es el desempeño laboral cuyas dimensiones son el desempeño de tareas, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual.

Tenemos como justificación metodológica la realización del presente del trabajo de investigación tendrá un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, con una población de 45 colaboradores del área administrativa de la empresa Halema S.A.C. Utilizando como técnica de investigación una encuesta para medir la información recolectada mediante el cuestionario en el software SPSS 24.0, y así lograr conocer el nivel de relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral.

Por último, como justificación práctica este trabajo permitirá obtener información sobre la ejecución de la planificación estratégica y conocer que problemas pueden existir en relación con el desempeño laboral, el cual es un factor influyente en los resultados y crecimiento de toda entidad. En tal sentido, este proyecto de

investigación sirva como influencia a otras empresas, así como base para futuros estudios.

El objetivo general de la presente investigación es : determinar la influencia de la Planificación Estratégica en el Desempeño Laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021, Asi mismo, los objetivos específicos son : a) determinar la influencia de las etapas de la planificación estratégica en el Desempeño Laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021, b) determinar la influencia de la organización en el Desempeño Laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021, c) determinar la influencia del direccionamiento estratégico en el Desempeño Laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

En función a los antecedentes y objetivos del estudio, se plantea la siguiente hipótesis general: La Planificación Estratégica influye significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021. Así mismo, las hipótesis específicas son: a) las etapas de la planificación estratégica influyen significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021, b) la organización influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021, c) el direccionamiento estratégico influye significativamente en el Desempeño Laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes investigados a nivel nacional son según la tesis de Colque (2018), menciona que la finalidad en su investigación fue señalar la incidencia entre la planeación estratégica y el desempeño laboral. Fue un estudio aplicado, descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, se consideró a 50 empleados del área de servicio al cliente como población, teniendo como muestra censal al total de los trabajadores; los instrumentos empleados fueron cuestionarios con tipo de escala Likert. En cuanto a resultados se encontró una correlación positiva entre ambas variables. Se concluyó que para lograr un adecuado desempeño laboral se debe efectuar una correcta planificación.

Según Curioso (2017) indica que su investigación tuvo como propósito determinar la incidencia entre la planificación estratégica y desempeño laboral implicando la búsqueda de fuentes de información científicas. Fue un estudio de diseño de tipo aplicado con un diseño no experimental de corte transversal, se consideró a 30 trabajadores de la empresa Sigetur como población, teniendo como muestra al total de los trabajadores; los instrumentos empleados fueron cuestionarios. Los principales resultados tras ser procesados fue que la planificación incide significativamente en el desempeño laboral. Concluyendo que la planificación estratégica es una herramienta fundamental que se debe aplicar en las organizaciones, tomando en cuenta que los trabajadores que desempeñan mejor los procedimientos y cumplan con los objetivos de la empresa son una pieza fundamental para que la empresa sea rentable.

Según Urbano (2019) indica que su propósito en su investigación fue señalar la incidencia de la administración en el desempeño organizacional en el Banco de la Nación. Fue un estudio de tipo de diseño no experimental de corte transversal, la población fue constituida por 40 empleados, teniendo como muestra al total de la población; los instrumentos utilizados fueron cuestionarios. Los principales resultados en cuanto a la administración estratégica fue que se indicó que el Banco de la Nación no cuenta con recursos y capacidades para el cumplimiento de objetivos y que no cuenta con un adecuado control estratégico, en base al

desempeño organizacional indicaron que no se sabe utilizar estímulos para mantener al personal motivado, así mismo que no cuenta con el capital físico y que el Banco no sabe lidiar con los cambios políticos. Concluyendo que la administración estratégica incide de manera significativa en el desempeño organizacional.

En cuanto a nivel internacional, según Ramírez, Lay y Sukier (2020) mencionan en su artículo que su objetivo principal fue analizar la gerencia estratégica para la gestión del personal en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. Fue un estudio de tipo descriptivo con un diseño no experimental transversal, la población estuvo compuesta en base a 55 gerentes; se empleó como instrumento un cuestionario estructurado en 9 preguntas con una escala ordinal. Los principales resultados demostraron que no hay diferencias en cuanto a la apreciación de las etapas de formulación, ejecución y la gerencia estratégica ($F=0.175$; $p\leq 0.84$), teniendo como medias 3.06, 3.06 y 2.99 respectivamente. Concluyendo que entre ambas variables existe una correlación relevante, así como resaltar que los posibles puntos críticos que deben ser fortalecidos son el de formulación y evaluación de las tácticas.

Según Lara (2017) menciona que su investigación tuvo como finalidad el demostrar que la gestión administrativa influye en la eficiencia de la actividad pesquera artesanal de Cantón. Fue un estudio de tipo cuantitativa analítica con un diseño no experimental, transversal y correlacional, la población de investigación se conformó por 1000 armadores pesqueros, teniendo de muestra a 325 personas; como instrumento se empleó un cuestionario estructurado en 25 preguntas utilizando la escala de Likert. Los principales resultados tras la encuesta fueron que no conocen sobre la repercusión que genera la gestión administrativa en base a la eficiencia de la actividad pesquera. Concluyendo que la gestión administrativa influye en la eficiencia de esta actividad, lo cual se corroboró tras demostrarse la correlación positiva.

Según Agudelo (2019) menciona que su trabajo tuvo como propósito determinar la realización de la técnica de formación del talento humano en base a los

lineamientos estratégicos de la organización en 25 empresas del Valle del Cauca. Fue un estudio en el cual se empleó una metodología de investigación cuantitativa con un diseño correlacional, la población fue compuesta en base a 25 empresas, teniendo como muestra a solo a los gerentes corporativos y a los gerentes del área de gestión humana; el instrumento utilizado fue encuestas de opciones múltiples y dicotómicas. Los principales resultados indican la correlación entre los procesos de formación y lineamientos tácticos. Concluyendo que las entidades deben enfocarse en fortalecer las habilidades de dirección, lo cual reforzará la adquisición de competencias de los colaboradores para la eficiencia de la ejecución del planeamiento estratégico.

Tras los antecedentes, es fundamental exponer las bases teóricas que se utilizan para nuestra investigación, por lo que se hará mención a las teorías vinculadas con nuestras variables.

Damico (2017) comenta que la planificación estratégica ayuda a determinar los caminos que tiene que seguir la empresa para impulsar el crecimiento a futuro, por lo que se considera como un proceso importante en toda organización para lograr su crecimiento y posicionamiento en el mercado, planteando objetivos a largo plazo estableciendo actividades o acciones indispensables para alcanzarlos.

Asimismo, Walker (2017) indica que la planificación estratégica es un esfuerzo disciplinado que tiene que seguir la empresa, la cual establece metas, fortalece las operaciones y dirige un enfoque para guiar las acciones de una organización.

Para Feleman y Blutman (2017, pp. 422-423) citan a Muñiz (2013), el cual menciona que el concepto de la planificación estratégica ha cambiado el significado de la planeación, ya que esta considera la evaluación de diversos factores e imprevistos a mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el ambiente en el que se planifica. Realizar una planificación eficiente depende del integrar a la organización entera, es decir que cada departamento alcance sus objetivos con sus recursos específicos, así como cada actividad o tarea sea cumplida según la meta propuesta.

Los conceptos que indican Damico y Walker en el año 2017 son de manera similar ya que muestran que hacer una adecuada planificación estratégica logra el éxito de la compañía donde se realiza un profundo análisis de ella fortaleciendo cada área y logrando cumplir las metas correspondientes. Sin embargo, en este año también da su punto de vista Feleman y Blutman renaciendo así la opinión de Muñiz (2013) la cual se basa que a prosperidad o mejora de la compañía se realiza por la colaboración de toda la empresa, es decir que cada área interviene en el desarrollo de la planificación estratégica ya que dan a conocer cuál es su objetivo y la situación de cada una de ella.

Amaya (2018) indica que la planificación estratégica es una técnica o herramienta que sirve para obtener, procesar y analizar información importante tanto interna como externa para conocer la situación de la organización, así como averiguar el nivel de competitividad con el fin de anticiparse y decidir sobre su futuro (p. 26).

La revista AllAfrica.com (2018) comenta que la planificación estratégica es un proceso que tiene una estructura ya establecida que esta relaciona a la mejora del desempeño de la entidad en el futuro; eso involucra tomar decisiones en el presente para obtener resultados en el futuro próximo.

A su vez, Morimoto y Guillaune (2018) afirman que muchas veces el desarrollo de la planificación estratégica no logra aumentar su potencial en la empresa, ya que esto se debe a que la fatiga y la falta de compromiso están puestas en sus colaboradores, es por ello que la cultura organizacional también tiene que formar parte de los trabajadores, ellos al sentirse parte de la organización harán suyas los objetivos que tiene la empresa y juntos alcanzaran la meta principal.

El autor Amaya y la revista AllAfrica.com en el año 2018 mencionan que la planificación estratégica es de suma importancia para lograr metas y objetivos de la empresa procesando así información externa e interna que intervienen en la compañía, teniendo en cuenta estos puntos se obtendrá la prosperidad del futuro de la empresa, por otro lado el aporte que se brinda por los autores Morimoto y Guillaune en este mismo año es un plus a lo mencionado anteriormente, ya que indican que no solo se basa en un proceso u obtener información de toda la

compañía, si no en tener una sólida cultura organizacional y que cada trabajador se sienta parte de los objetivos de la empresa, ya que en muchos casos la planificación estratégica no suele ser tan favorable porque los trabajadores no se sienten comprometidos.

Para Hoy-Yan y Yu (2020) sustentan que la planificación estratégica es un proceso muy importante para las organizaciones públicas y privadas porque orienta la visión de la empresa y da forma al futuro establecido.

Dlamini et al. (2020) comentan que en la planificación estratégica se establece la visión organizativa, es decir se determinan las estrategias necesarias para lograr los objetivos y necesariamente a donde quiere llevar la compañía la cual abarca todos los niveles de la organización.

En el año 2020 el aporte que brinda los autores Hoy-Yan, Yu y Dlamini et al., es parte fundamental para el concepto de planificación estratégica, pues orienta que la visión de la compañía es parte importante y en ella tiene que abarcar las áreas y niveles de la entidad, teniendo en cuenta los procesos a seguir. Por otro lado el contenido de los diversos autores que se han realizado en los diferentes años ha dado un gran aporte a este trabajo de investigación porque a través de ellos se puede tener una idea clara de los resultados de cada situación que se ha ido observando en la empresa investigada, no solo se basa en el concepto teórico de los diferentes ponentes si no en los puntos claros de las dificultades que pueden ocurrir en el caso de no establecerse correctamente y si no se establece una cultura organizacional en ella; ya que la planificación estratégica abarca todos los sentidos puntuales de cada área no solo con los más altos directivos si no también con el personal a su servicio.

Con respecto al desempeño laboral, García (2001) nos indica que es aquel comportamiento o acción que refleja el empleador respecto a su desenvolvimiento en el trabajo, la cual es de mucha relevancia para los objetivos de la compañía (p. 3). Ejecutar las actividades de la empresa es de importancia en la empresa, ya que a través de ella se podrá observar la efectividad de cada área para el logro de los objetivos, por lo tanto, es indispensable que dentro de la organización se maneje

un ambiente adecuado y organizado, ya que a través de ella los colaboradores realizarán un adecuado desempeño.

Choudhary et al. (2017) aportan que la producción que realiza cada trabajador en la compañía es parte del desempeño que tiene cada colaborador y para ello la empresa tiene que brindar a sus subordinados los equipos o materiales necesarios para su trabajo.

El éxito de una entidad no solo basta con tener un adecuado esquema de procesos de cada área o una buena planificación estratégica, todo esto está ligado a la parte principal de toda compañía que son sus subordinados y para tener un mejor manejo de las habilidades de cada uno de ellos se tiene que brindar todos los equipos y herramientas necesarias para que se puedan desenvolverse mejor en su trabajo y cumplir con los objetivos de la empresa.

El desempeño laboral es de mucha utilidad para el éxito de las empresas, es por ello que el factor humano es un componente fundamental, ya que a través de los colaboradores se podrán desempeñar diversas funciones y ello deberá ser óptimo y eficiente para la compañía, sin embargo, no todas las empresas tienen esa misma ideología ya que aún les falta gestionar las capacidades y destrezas que posee cada trabajador (Jara et ál. 2018, p. 6).

Asimismo, Orozco (2018) sustenta que el desempeño laboral hace referencia al método que usan los colaboradores para la ejecución de su trabajo ya que a través de ello serán evaluados por la empresa por otro lado los puntos más importantes dentro de la evaluación será su capacidad de aprendizaje, su productiva y sus habilidades (p. 36)

Clearcq et ál. (2018) aportan que la auto eficiencia de los trabajadores mejora su desempeño laboral mientras que experimentan menos ansiedad al realizar sus tareas en el trabajo.

Chia Y Ting (2018) mencionan que el desempeño laboral es la aportación que el colaborador da a la empresa como la calidad o la cantidad de trabajo realizado es

decir la productividad que tiene un trabajador y para lograr ello es necesario la optimización de procesos y la motivación del trabajador.

Los aportes sobre el desempeño laboral que da Jara et al, Orozco, Clearcq et al, Chia y Ting en el año 2018 presentan una evolución entre sus teorías, ya que indican que no solo se basa en las herramientas y los equipos que los trabajadores tienen para cumplir su trabajo, en ese año los autores dan dado otro punto de vista muy importante, como el de gestionar las capacidades y destrezas de cada colaborador para ser evaluados en base a su productividad y habilidades que poseen al realizar sus tareas; sin embargo todo ello va de mano con la motivación que tiene cada trabajador por la compañía, ya que en muchos casos los subordinados mejoran su productividad y toman consciencia de los objetivos de la empresa cuando se sienten considerados y motivados por sus jefes, trabajando así no solo por necesidad sino también por tener un buen clima laboral.

Para Clearcq et ál. (2019) difunden que el ostracismo o la exclusión en el trabajo afectan el desempeño laboral, es por ello que tener en consideración a cada trabajador es importante dentro de la organización ya que esto hace que los empleados se sientan parte del logro de los objetivos trazados.

El punto de vista que tiene Clearcq et ál, en el año 2019 abre más fundamentos del por qué algunos trabajadores no se desenvuelven adecuadamente en su área de trabajo o porque a veces bajan su nivel de productividad esto debe a la exclusión que algunos empleadores realizan con sus trabajadores, este hecho no es favorable para la compañía ya que no se logra alcanzar las metas de la entidad.

De la misma forma el desempeño laboral engloba las acciones y comportamiento de los colaboradores en cuanto a sus funciones designadas y aportes que necesitan de un regulador. (Campbell et ál.1990, citado por Bautista, Cienfuegos y Aquilar, 2020) por otra parte consideran que dentro del desempeño laboral se pueden evaluar tres dimensiones, las cuales son desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual. La primera dimensión señala que es la obtención de una labor realizada y el compromiso de

en base a las habilidades, capacidades y conocimientos que están dentro de las tareas detalladas para cada puesto de trabajo, la segunda dimensión describe qué son los sucesos deliberados la cual se dan de forma espontánea, este acto busca desfavorecer a las compañías, siendo estos colaboradores beneficiados por la empresa Y por último está el desempeño contextual, la cual son comportamientos deliberados e individuales que rebasan las expectativas esperadas para el puesto de trabajo por lo que estos aspectos son de mucha trascendencia para el alcance de los frutos anhelados en la empresa. (p. 4).

De este modo Campbell et al.1990, citado por Bautista, Cienfuegos y Aquilar, 2020 dan a conocer que el desempeño laboral son las acciones y el comportamiento que tiene cada trabajador en la empresa. Por otro lado, Campbell et al.1990, citado por Bautista, Cienfuegos y Aquilar en el año 2020, indican que existen 3 dimensiones la cual serán evaluados desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual. estos tres puntos son muy importante para la compañía ya que se podrá obtener un resultado más claro de cada uno de sus trabajadores, para poder tomar algunas decisiones que tendrán que ser favorables para la empresa y mantener el clima laboral que toda entidad necesita, así como un adecuado formato de realización de tareas, las herramientas necesarias para cada áreas y las capacitaciones que tienen que tener los colaboradores de igual forma el buen manejo de la gestión de cada uno de las destrezas de los trabajadores para ver la ubicación correcta del puesto de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

La investigación es del tipo aplicada, ya que su propósito es resolver problemas. Según Vargas (2009) este tipo de investigación establece una unión importante entre la ciencia y sociedad. Con ella, los rudimentos son devueltos a los sectores de demanda, ubicadas en el contexto, donde se da la situación que será intervenida, mejorada o transformada (p. 43). Asimismo, tiene como objetivo crear nueva tecnología en base al conocimiento obtenido de la investigación estratégica

para conocer si pueden ser aplicados para los propósitos determinados, además que la información obtenida puede ser aplicable en cualquier sitio. (Tam et ál., 2008)

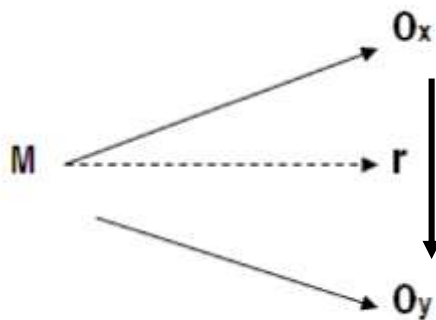
El estudio presenta un enfoque cuantitativo que según Hernández et ál. (2014) parte de una idea que va limitándose, de la cual resultaran los objetivos y preguntas de dicha investigación, se verifica la literatura y se forma un marco teórico. Asimismo, de las preguntas se fijan las hipótesis y se decretan las variables, posterior a ello se realiza un plan para verificarlas y se calculan las variables según el contexto definido para luego analizar las mediciones usando sistemas estadísticos, y se establece las conclusiones en relación con las hipótesis. Asimismo, este modelo usa datos cuantificables, tales como tasas, porcentajes, costos y magnitudes desarrollando interrogantes muy específicas, ya que las respuestas a esas preguntas arrojan muestras numéricas. (Benavides et ál., p. 46)

Por otra parte, el diseño de la investigación corresponde a un diseño no experimental, transversal y correlacional - causal. Es no experimental ya que según Hernández et ál. (2010), “se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p.152), este argumento quiere decir que no se hará modificaciones en las variables en este caso de planificación estratégica y desempeño laboral, es decir, son examinadas y analizadas la cual se va a establecer una deducción de su entorno natural, tal y como se exhiben en la realidad; es decir los investigadores hacen un papel de observadores para luego desenvolverse en el tema.

De la misma forma, es transaccional o transversal, porque selecciona datos en una sola época, es decir, los instrumentos fueron aplicados sobre planificación estratégica y desempeño laboral a la muestra seleccionada, por una sola vez (Hernández et ál., 2014, p. 154). Por otro lado, presenta un diseño correlacional causal porque se basa en describir el vínculo entre dos o más categorías, conceptos en una circunstancia determinada, en otras palabras, describen relaciones en uno o más grupos y suelen describir primero las variables para luego establecer relaciones entre estas. (Hernández et ál., 2014, p.158).

El diseño correlacional-causal muestra el siguiente esquema:

Esquema:



Dónde:

- M : Muestra de estudio
- Ox (Vi) : Planificación estratégica
- Oy (Vd) : Desempeño laboral
- r : Correlación entre las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Planificación estratégica

Definición conceptual

La planificación estratégica es una técnica o herramienta que sirve para obtener, procesar y analizar información importante tanto interna como externa para conocer la situación de la organización, así como averiguar el nivel de competitividad con el fin de anticiparse y decidir sobre su futuro (Amaya, 2018, p. 26).

Definición operacional

La variable planificación estratégica toma como dimensiones como señala Amaya: Etapas de la planificación, Organización y direccionamiento estratégico, para elaborar su análisis y medición en la empresa Halema S.A.C.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral engloba las acciones y comportamiento de los colaboradores en cuanto a sus funciones designadas y aportes que necesitan de un regulador. (Campbell et al.1990, citado por Bautista, Cienfuegos y Aquilar, 2020).

Definición operacional

Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020) adaptaron el instrumento con la finalidad de evaluar el desempeño laboral el cual se conforma por 3 dimensiones: Desempeño de la tarea, Comportamientos contraproducentes y Desempeño contextual.

3.3. Población y muestra

Población

Es el conjunto de componentes que constituyen el ámbito analítico y sobre el que se quiere deducir las conclusiones del estudio. (López y Fachelli, 2015, p. 7). Es primordial definir la población en un trabajo de investigación, ya que permite reconocer el objetivo del estudio, por lo tanto la población quedó conformada por 45 colaboradores del área administrativa.

- **Criterio de inclusión:** Se considerará a los colaboradores del área administrativa de la empresa Halema S.A.C.
- **Criterio de exclusión:** Colaboradores del área de producción o ventas que se encuentren en los locales ubicados en provincia.

Muestra

La muestra es un subgrupo de la población, sus elementos pertenecen a ese grupo debido a sus características. (Hernández et ál., 2014, p. 175). La muestra para el presente trabajo estará constituida por los 45 colaboradores del área administrativa de Halema S.A.C. Por lo que el muestreo aplicado fue el no probabilístico, ya que según Hernández et ál. (2014) menciona que la técnica no se fundamenta en fórmulas de probabilidad, sino que depende del desarrollo de toma de decisiones que tome el examinador en relación a las características o propósito del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica ejecutada en el trabajo fue la encuesta, además del análisis documental que permitió elaborar el marco teórico y metodológico, ya que según Yuni y Urbano (2014) es la revisión y registro de cualquier suceso, los cuales sirven para elaborar información que permite proyectar modelos conceptuales con el modelo teórico elegido (p. 29). Por lo que es esencial recoger la información imprescindible, ya que permite el acceso a la revisión de la empresa e iniciar con su estudio.

En cuanto a los instrumentos empleados, se aplicará un cuestionario para ambas variables, por lo que “consistirá en un conjunto de preguntas, las cuales deben ser congruentes con el planteamiento del problema e hipótesis” (Hernández et ál., p. 217, 2016). Asimismo, en el instrumento mencionado se procedió a recolectar la información con 36 ítems, los cuales no limitan las opciones de solución, por lo cual la posición de respuesta es muy alta, y puede alterar de población en población. (Hernández et ál., p. 220, 2014).

En relación a los instrumentos empleados en esta investigación, los cuestionarios elaborados por parte de la planificación estratégica se utilizaron 18 ítems y para el desempeño laboral se utilizó 18 ítems, ambos en la escala de Likert (politémica) y aplicado en el presente trabajo para el correcto análisis.

Tabla 1

Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la planificación estratégica.

Cuestionario para evaluar la planificación estratégica	
Autores:	Colque, G.
Año:	2018
Adaptación:	Chacaltana Apari, Rosario y Noriega Tirado, Jessica.
Objetivo:	Evaluar el nivel de planificación estratégica en la empresa.
Destinatarios:	Personal administrativo
Forma de administración:	Individual
Contenido	Consta de 3 dimensiones y 18 ítems
Duración	15 minutos
Escala de medición:	Siempre (S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN) y Nunca (N).

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 2

Ficha técnica: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral.

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral	
Autores:	Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek (adaptado por Gabini, S. y Calzada, C.)
Año:	2015
Adaptación:	Chacaltana Apari, Rosario y Noriega Tirado, Jessica.
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral de manera individual.
Destinatarios:	Personal administrativo
Forma de administración:	Individual
Contenido	Consta de 3 dimensiones y 18 ítems
Duración	15 minutos
Escala de medición:	Siempre (S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN) y Nunca (N).

Fuente: *Elaboración propia*

Validez y Confiabilidad

Validez:

La validez de los instrumentos de la planificación estratégico y desempeño laboral, a través del juicio de expertos, los cuales son docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo:

1. Mg. Luis Dios Zárate
2. Mg. Juan Campos Huamán
3. Mg. Rafael López Landauro

Tabla 3

Validación del instrumento: Planificación estratégica.

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	Si	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 4

Validación del instrumento: Desempeño laboral.

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	Si	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si

Fuente: *Elaboración propia*

Confiabilidad:

Es esencial en toda investigación, porque permite tener la certeza de lograr su aplicación según el contexto elegido, por lo cual dependerá de la cantidad de ítems que se han utilizado en el instrumento para ser medible. (Hernández et ál., 2014, p. 208).

Por lo tanto el uso del Alfa de Cronbach, se realizó la evaluación de consistencia para los dos instrumentos, lo cual permitió definir el grado de correlación y de equivalencia de ítems de las dos variables.

La fórmula empleada fue:

$$a = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

S_i^2 es la varianza del ítem i,

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

K es el número de preguntas o ítems.

Tras realizar el estudio de los datos con apoyo del SPSS v.25, se alcanzó los siguientes resultados:

Tabla 5

Tabla de confiabilidad – Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Planificación estratégica	0.809	18
Desempeño Laboral	0.807	18

Fuente: *Elaboración propia*

Tras su aplicación dio como resultado de 0,81 en ambos instrumentos, lo cual indica que es confiable. Estos resultados brindan la posibilidad de continuar con su aplicación a la muestra delimitada.

3.5. Procedimientos

En la ejecución del trabajo se toma en cuenta la recolección de información, en base a nuestra averiguación teórica, se realizó la elaboración del instrumento de evaluación para realizar una prueba piloto; posteriormente se elaboró el procesamiento de datos detallados en Excel y se ingresó la información obtenida al

Software SPSS v.25 para realizar la verificación de confiabilidad del instrumento, y finalmente se empleó el procedimiento de Alfa de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el estudio estadístico y explicación de los datos obtenidos se seleccionará el programa SPSS v.25, en el cual se procesaron los datos recabados en los cuestionarios asignados a la muestra de estudio. A su vez se realizará la categorización según percepción de niveles, determinando estadística descriptiva y análisis de frecuencias mediante tablas. Asimismo, se empleara un análisis de datos mediante estadística para la comprobación de hipótesis.

3.7. Aspecto ético

La presente investigación cuenta con la aprobación y autorización por parte de la Jefatura Administrativa, y se respetara la intervención de los colaboradores ofreciendo la claridad en cuanto a la información, por lo que generara utilidad a la empresa con este estudio minimizando cualquier inconveniente.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Planificación estratégica

Tabla 6

Niveles de percepción de la Planificación estratégica

		(f)	(%)
Válido	Bueno	14	31.1
	Excelente	31	68.9
	Total	45	100.0

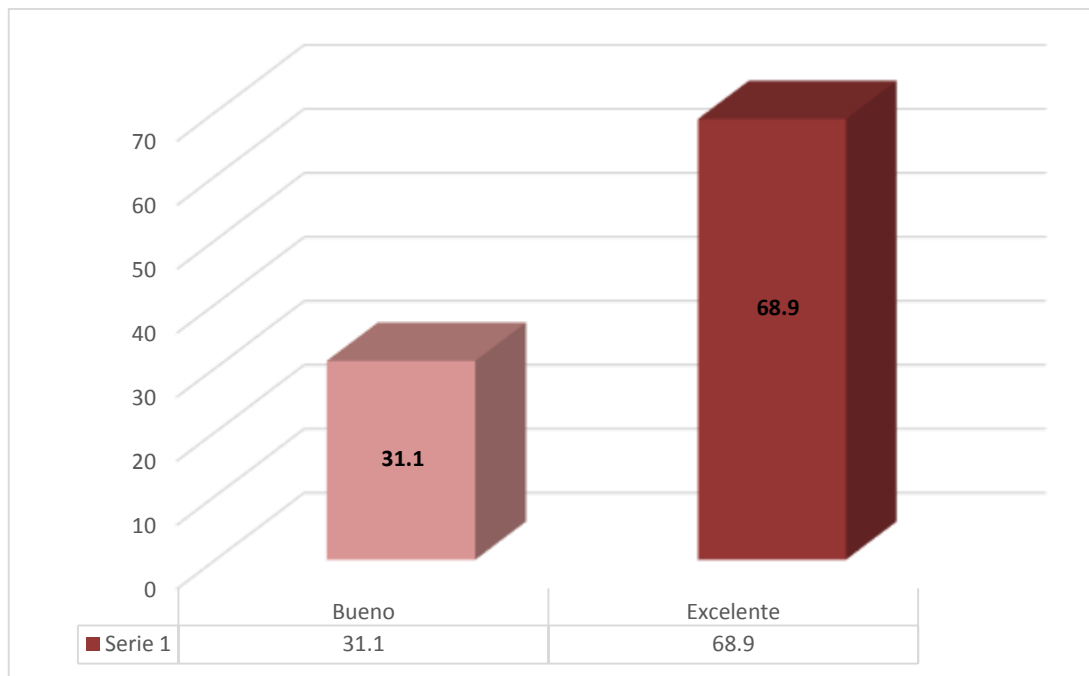


Figura 1. Niveles de percepción de la variable planificación estratégica

En la tabla 6 y figura 01 se evidencia que el 31.1% de colaboradores de la empresa Halema S.A.C. discierne que la planificación estratégica presenta un nivel bueno, mientras que el 68.9% refleja un nivel excelente.

Tabla 7

Niveles de percepción de las dimensiones de la variable planificación estratégica.

	Bueno		Excelente	
	(f)	(%)	(f)	(%)
Etapas de la planificación estratégica	22	48.9	23	51.1
Organización	14	31.1	31	68.9
Direccionamiento estratégico	12	26.7	33	73.3

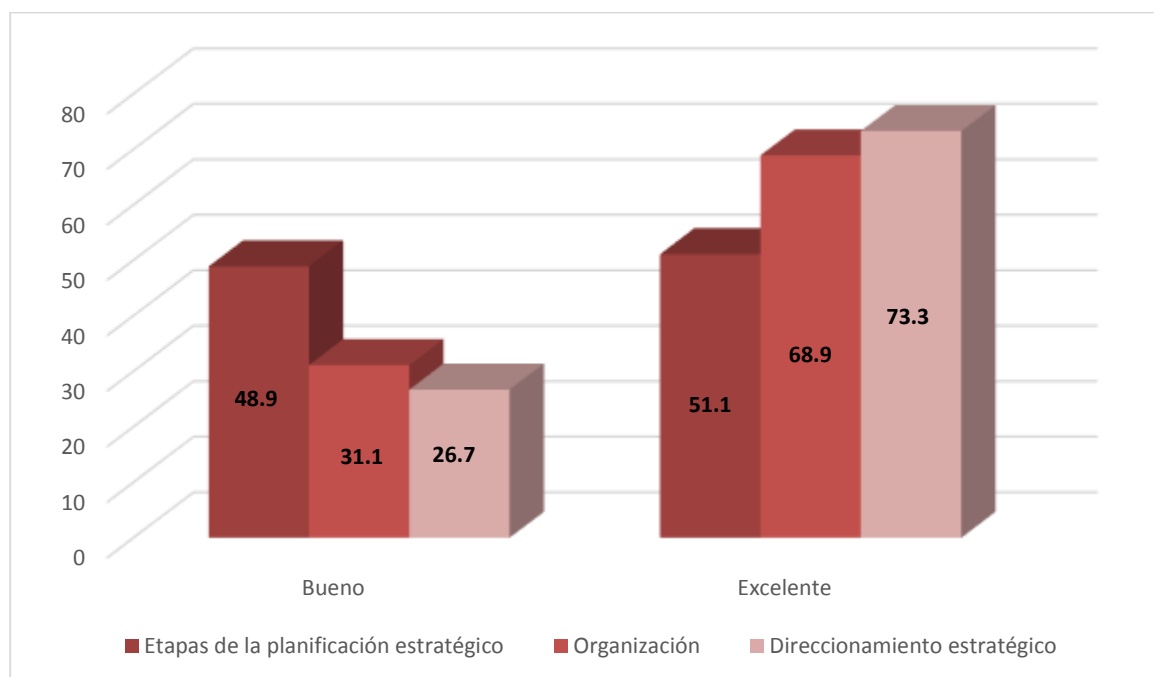


Figura 2. Nivel de percepción de las dimensiones de la variable planificación estratégica.

Según la tabla 7 y la figura 02, el 48.9% de los colaboradores de la empresa Halema S.A.C. discierne que las etapas de la planificación estratégica presenta un nivel bueno y el 51.1% un nivel excelente. En relación a la organización, el 31.1% perciben un nivel bueno y el 68.9% un nivel excelente. En al direccionamiento estratégico el 26.7% presenta un nivel bueno y el 73.3% un nivel excelente.

Variable 2

Tabla 8

Niveles de percepción del Desempeño laboral.

		(f)	(%)
Válido	Regular	12	26.7
	Alto	33	73.3
	Total	45	100.0

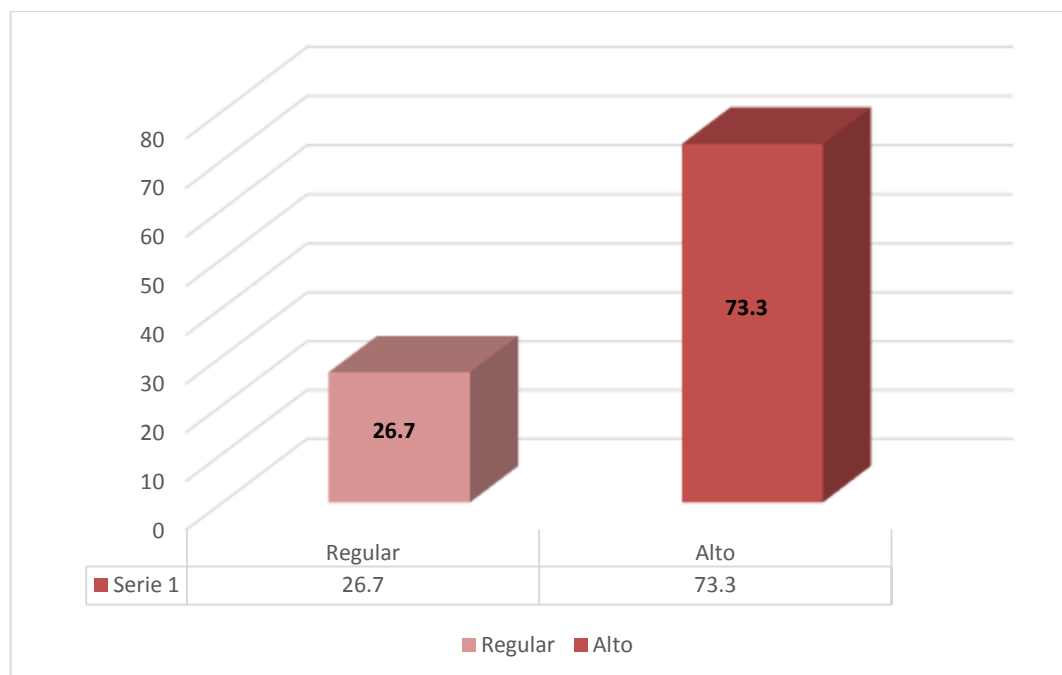


Figura 3. Niveles de percepción de la variable desempeño laboral.

En la tabla 8 y figura 03 se evidencia que el 26.7% de los colaboradores de la empresa Halema S.A.C. perciben que es regular, y el 73.3% alto.

Tabla 9

Niveles de percepción de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.

	Bajo		Regular		Alto		Muy Alto	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Desempeño de la tarea	0	0	0	0	14	31.1	31	68.9
Comportamientos inadecuados	30	66.7	15	33.3	0	0	0	0
Desempeño contextual	0	0	2	4.4	37	82.2	6	13.3

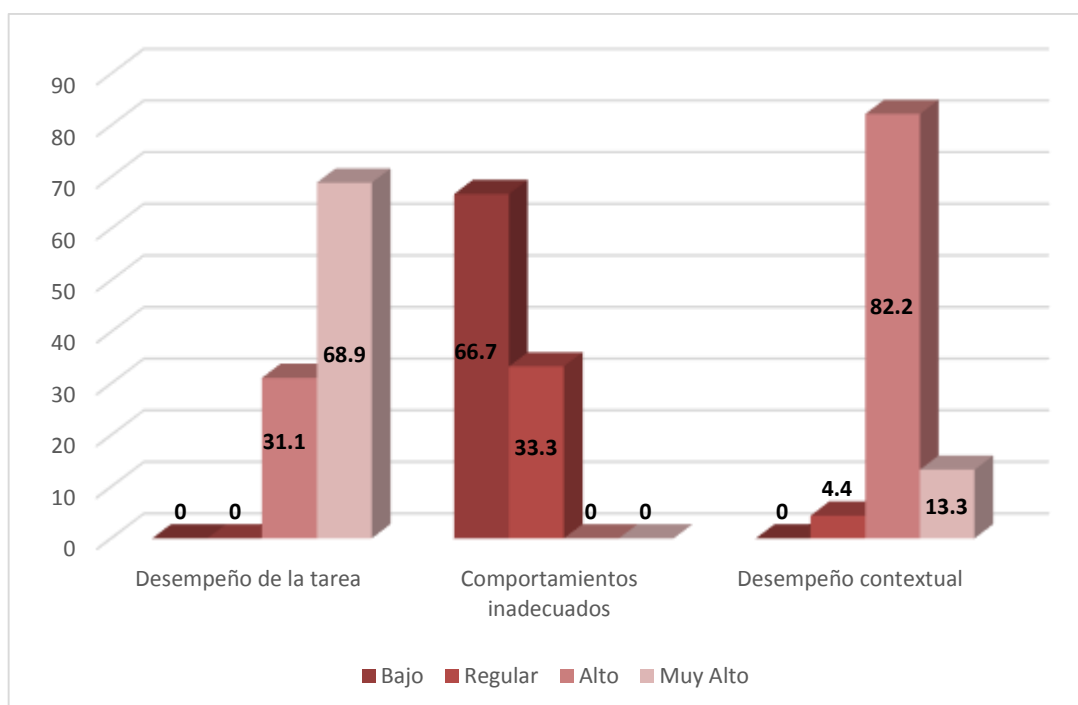


Figura 4. Niveles de percepción; Dimensiones de la variable Desempeño Laboral.

Según la tabla 9 y la figura 04, el 31.1% de los colaboradores de la empresa Halema S.A.C. disciernen que la dimensión desempeño de la tarea del desempeño laboral, presenta un nivel alto y el 68.9% un nivel muy alto. En cuanto a los comportamientos inadecuados, el 66.7% presenta un nivel bajo y el 33.3% regular. En cuanto al

desempeño contextual el 4.4% presenta un nivel regular, el 82.2% alto y el 13.3% muy alto.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H₁: La planificación estratégica influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

H₀: La planificación estratégica no influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Regla de decisión:

- Sig. > 0.05, descarta la H₀
- Sig. < 0.05, acepta la H₀

Tabla 10

Pseudo coeficiente que establece la influencia de la planificación estratégica en el desempeño laboral.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,006
Nagelkerke	,009
McFadden	,006

Función de enlace: Logit.

La tabla 10, muestra el resultado de percepción del desempeño laboral, de acuerdo al valor del coeficiente Nagelkerke se debe al 0,09% frente a la planificación estratégica. Es decir, que la planificación estratégica no influye en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Tabla 11

Pseudo Coeficiente del desempeño laboral frente a la planificación estratégica.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral = 2]	-2,516	2,863	,772	1	,380	-8,127	3,096
Ubicación	[Planificación estratégica]	-,405	,762	,283	1	,595	-1,899	1,088

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11 se observan coeficientes de regresión de la planificación estratégica frente al desempeño laboral a un nivel muy bajo. Al respecto la variable planificación estratégica, Wald (0,283) lo que quiere decir que los colaboradores consideran que es muy débil, no obstante, al analizar el p. valor es mayor que la significancia estadística ($p > 0.05$), es decir, no existe influencia entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Hipótesis específica 1

H₁: Las etapas de la planificación estratégica influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

H₀: Las etapas de la planificación estratégica no influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Regla de decisión:

- Sig. > 0.05, descarta la H₀
- Sig. < 0.05, acepta la H₀

Tabla 12

Pseudo coeficiente que establece la influencia de las Etapas de la planificación estratégica en el desempeño laboral.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,083
Nagelkerke	,120
McFadden	,074

Función de enlace: Logit

La tabla 12, señala el resultado de percepción del desempeño laboral, de acuerdo el valor del coeficiente Nagelkerke se debe al 12% frente a las Etapas de la planificación estratégica. Es decir, que las etapas de la planificación estratégica no influye en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Tabla 13

Coefficiente del desempeño laboral frente a las etapas de la planificación estratégica.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral = 2]	-6,058	2,796	4,694	1	,030	-11,538	-,578
Ubicación	[Etapas]	-1,404	,754	3,467	1	,063	-2,882	-,074

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se observan coeficientes de regresión de las etapas de la planificación estratégica frente al desempeño laboral a un nivel muy bajo. Al respecto la dimensión etapas de la planificación estratégica, Wald (3,467) lo que quiere decir que los colaboradores consideran que es muy débil, no obstante, al analizar el p. valor este es mayor que la significancia estadística ($p > 0.05$), es decir, no existe influencia entre las etapas de la planificación estratégica y el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Hipótesis Especifica 2

H₁: La organización influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

H₀: La organización no influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Regla de decisión:

- Sig. > 0.05, descarta la H₀
- Sig. < 0.05, acepta la H₀

Tabla 14

Pseudo coeficiente que establece la influencia de la organización en el desempeño laboral.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,038
Nagelkerke	,055
McFadden	,033

Función de enlace: Logit

La tabla 14, señala el resultado de percepción del desempeño laboral, de acuerdo el valor del coeficiente Nagelkerke se debe al 5,5% frente a la organización. Es decir, que la organización de la planificación estratégica no influye en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Tabla 15
Coefficiente del desempeño laboral frente a la organización.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral = 2]	-4,941	3,265	2,290	1	,130	-11,341	1,459
Ubicación	[Organización]	-1,050	,855	1,508	1	,219	-2,726	,626

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, se observan coeficientes de regresión de la organización frente al desempeño laboral a un nivel muy bajo. Al respecto la dimensión organización, Wald (0,219) lo que quiere decir que los colaboradores consideran que es muy débil, no obstante, al analizar el p. valor este es mayor que la significancia estadística ($p > 0.05$), es decir, no existe influencia entre la organización y el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Hipótesis Especifica 3

H₁: El direccionamiento estratégico influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

H₀: El direccionamiento estratégico no influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Regla de decisión:

- Sig. > 0.05, descarta la H₀
- Sig. < 0.05, acepta la H₀

Tabla 16

Pseudo coeficiente que establece la influencia de la organización en el desempeño laboral.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,001
Nagelkerke	,001
McFadden	,000

Función de enlace: Logit

La tabla 16, señala el resultado de percepción del desempeño, de acuerdo el valor del coeficiente Nagelkerke se debe al 0,1 % frente al direccionamiento estratégico. Es decir, que el direccionamiento estratégico no influye en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

Tabla 17

Coefficiente del desempeño laboral frente al direccionamiento estratégico.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral = 2]	-1,452	2,913	,248	1	,618	-7,162	4,258
Ubicación	[Organización]	-,118	,773	,023	1	,879	-1,632	1,397

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se observan coeficientes de la regresión del direccionamiento estratégico frente al desempeño laboral a un nivel muy bajo. Al respecto la dimensión direccionamiento estratégico, Wald (0,023) lo que quiere decir que los colaboradores consideran que es muy débil, no obstante, al analizar el p. valor este es mayor que la significancia estadística ($p > 0.05$), es decir, no existe influencia entre el direccionamiento estratégico y el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.

V. DISCUSIÓN

En el enlace de la contratación de la hipótesis general, los resultados evidencian que la planificación estratégica no influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. en el Callao, 2021, evidenciando en el resultado de Nagelkerke (0,009) y la puntuación de Wald (Wald 0,283; gl: 1 y p: 0,595 > α : ,05). Estos descubrimientos difieren con la investigación nacional de Curioso (2017) quien encontró la influencia significativa entre ambas variables, coincidiendo con Colque (2018) quien demostró la correlación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral del personal de la tienda Tai Loy. Para David (2008) el éxito de un plan estratégico es el resultado de un complejo proceso de selección, señala un compromiso con políticas, procedimientos y operaciones específicas excluyendo opciones que no logren beneficiar a la empresa.

En el enlace de la contratación de la hipótesis específica 1, los resultados evidencian que las etapas de la planificación estratégica no influyen significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. en el Callao, 2021, evidenciando en el resultado de Nagelkerke (0,120) y la puntuación de Wald (Wald 3,467; gl: 1 y p: 0,063 > α : ,05). Estos descubrimientos difieren con la investigación de Ramírez, Lay y Sukier (2020) quienes demostraron que los gerentes de las empresas del sector minero perciben un nivel de las etapas de la planificación estratégico moderado en correlación a la gestión de personas, coincidiendo con la autora Curioso (2017) quien encontró correlación entre las etapas del proceso de la planificación y el desempeño laboral, Por otro lado, Lépiz (1986) menciona que la planificación es un proceso coherente que se realiza a través de secuencia de fases o pasos interrelacionados con un objetivo en común, además de requerir la aplicación de técnicas probadas.

En el enlace de la contratación de la hipótesis específica 2, los resultados evidencian que la organización no influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. en el Callao, 2021, evidenciando en el resultado de Nagelkerke (0.055) y la valoración de Wald (Wald 1,508; gl: 1 y p:

0,219 > α : ,05). Estos descubrimientos difieren con la autora Curioso (2017) quien encontró que existe una correlación importante de la organización y el desempeño laboral, coincidiendo con la autora Colque (2018) quien encontró una correlación entre la organización y el desempeño laboral, lo cual influye en el logro de objetivos planteados en la entidad. Para Alegre, Berne y Gálvez (2000) la organización es una regulación de tareas de los colaboradores, a través de una jerarquía de autoridad y de responsabilidad, por ellos es importante agrupar actividades diferentes en cuanto a la especialización para alcanzar mejores resultados.

En el enlace de la contratación de la hipótesis específica 3, los resultados evidencian que el direccionamiento estratégico no influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. en el Callao, 2021, evidenciando en el resultado de Nagelkerke (0,001) y la valoración de Wald (Wald 0,023; gl: 1 y p: 0,879 > α : ,05). Estos descubrimientos difieren con la investigación internacional de la autora Curioso (2017) quien encontró influencia entre el direccionamiento estratégico y el desempeño laboral de los trabajadores pesqueros coincidiendo con la autora Agudelo (2019) el cual se realizó en empresas localizadas en Cali y Yumbo en Colombia, donde se demuestra una correlación entre el direccionamiento estratégico y el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que la planificación estratégica no influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021, ya que los resultados del programa en el SPSS estarían presentando que el p. valor es 0.595 > al valor 0.05 en la prueba de contraste de verosimilitud, por ende rechaza la hipótesis alterna.

Segunda

Se determinó que las etapas de la planificación estratégica no influyen significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021, ya que los resultados del programa en el SPSS estarían presentando que el p. valor es 0.063 > al valor 0.05 en la prueba de contraste de verosimilitud donde rechaza la hipótesis alterna.

Tercera

Se determinó que la organización no influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021, ya que los resultados del programa en el SPSS estarían presentando que el p. valor es 0.219 > al valor 0.05 en la prueba de contraste de verosimilitud rechazando la hipótesis alterna.

Cuarta

Se determinó que el direccionamiento estratégico no influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021, ya que los resultados del programa en el SPSS estarían presentando que el p. valor es 0.879 > al valor 0.05 en la prueba de contraste de verosimilitud rechazando la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los puntos anteriores se puede exponer las siguientes recomendaciones para la Gerencia General de la empresa Halema S.A.C. del Callao y la Coordinación de los encargados de cada área.

Primera: Se sugiere diseñar dinámicas y talleres integradores con el objetivo de mantener la planificación estratégica, la cual cooperará a aumentar el desempeño de los trabajadores para poder alcanzar las metas y objetivos trazados en la empresa.

Segunda: Se sugiere involucrar a los colaboradores de la empresa Halema S.A.C en la implementación de la planeación estratégica a través de juntas integradoras donde todos los trabajadores se sientan parte de la entidad y que observen que sus opiniones y puntos de vista son consideradas, ya que ellos son quienes conocen el tema de la productividad y manejo de cada área de la empresa.

Tercera: Hacer al colaborador parte de la institución a través de la división del trabajo y que trabajen en el proceso de la organización de cada área, para que se sientan comprometidos con la institución, ya que ellos también aportaron ideas para la mejora de la organización en la empresa.

Cuarta: Se recomienda realizar reuniones periódicas con las diferentes áreas de la organización y hacerles saber cuáles han sido los procesos para el direccionamiento estratégico de la empresa, teniendo en cuenta el escuchar los inconvenientes, nuevas ideas y metodologías de los colaboradores, realizando así un mejor esquema del direccionamiento estratégico.

REFERENCIAS

- Alegre, L., Berné, C. y Galve, C. (2000). *Fundamentos de economía de la empresa: perspectiva funcional*. (2.^a ed.). España: Editorial Ariel S.A.
- AllAfrica.com (2018). Strategic Thinking, Strategic Planning Are Not the Same. *AllAfrica.com*.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración*. Pearson Educación.
- Amaya, J. (2018). *Gerencia: Planeación y Estrategia*. (4.^a ed.). Universidad Santo Tomas de Aquino.
- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://bit.ly/3jfMKHK>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://bit.ly/3zX95jk>
- Chia-Hao, C. y Ting-Ya, H. (2018). The study of employee's job stress, happiness and job performance - Taiwan construction Industry Company for example. *International Journal of Organizational Innovation*, 10(3), 126-143. <https://bit.ly/3xUzYmb>
- Choudhary, N., Naqshbandi, M., Philip, P. y Kumar, R. (2017). Employee job performance: The interplay of leaders' emotion management ability and employee perception of job characteristics. *Management Development*, 36(8), 1087-1098. <https://bit.ly/3x54E4k>
- Colque, G. (2018). *La planeación estratégica y su relación con el desempeño laboral en la empresa Tai Loy, Comas, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3vXzSsL>

- Curioso, L. (2017). *La planificación estratégica y el desempeño laboral de la empresa Sigetur, San Juan de Miraflores, Lima – 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3xSGI9r>
- Damico, R. (2017). Knowing when to let go: A strategic planning process helped ImageOne decide to sell a computer business it had just acquired. *Crain's Detroit Business*, 33(41), 17. <https://bit.ly/3ddrRsY>
- De Clercq, D., Azeem, M. y Haq, I. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891-907. <https://bit.ly/2SznH7O>
- De Clercq, D., Azeem, M. y Haq, I. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1), 184-203. <https://bit.ly/3w360ed>
- Dlamini, N., Mazenda, A., Masiya, T. y Nhede, N. (2020). Challenges to strategic planning in public institutions: A study of the Department of Telecommunications and Postal Services, South Africa. *International Journal of Public Leadership*, 16(1), 109-124. <https://bit.ly/3h7W8dT>
- Felcman, I. y Blutman, G. (2018). La planificación estratégica participativa. Conceptos e instrumentos para nuevos modelos de gestión pública. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 7(14), 415-447. <https://bit.ly/35UVOdb>
- Gabini, S. y Calzada, C. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento individual de Koopmans. *V Congreso Internacional de la Facultad de Psicología*. Repositorio institucional de la UNLP. <https://bit.ly/3hbXeVW>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.ª ed.). Mc Graw Hill Educación.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). Mc Graw Hill Educación.
- Hoy-Yan, C. y Yu, E. (2020). A review of the strategic planning process in the Hong Kong Police Force. *Public Administration and Policy*, 23(3), 245-258. <https://bit.ly/3Ac9oHg>
- Jara, A., Asmat, N; Alberca, N y Medina, J (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. <https://bit.ly/3gX3HoN>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H. & van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://bit.ly/3xWIJmX>
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - cantón Manta. *Revista ECA Sinergia*, 8(2), 144-157. <https://bit.ly/35SKj69>
- Lépiz, H. (1986). *Administración y planificación como procesos*. (1.ª ed.). San José, Costa Rica: EUNED.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. (1.ª ed.). Universitat Autònoma de Barcelona.
- Morimoto, Y. y Guillaume, R. (2018). Reconceptualizing Strategic Planning: Planning Strategically for Student Success. *Journal of Applied Research in the Community College*, 25(2), 23-30. <https://bit.ly/2T7RuVj>
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3jtoHp9>

- Pareja, J. (2018, 18 de junio). *HayGroup: Gerentes en Perú solo dedican hasta 15% de su tiempo al planeamiento en sus empresas*. Gestión. <https://bit.ly/3jiM6t4>
- Ramirez, R., Lay, N. y Sukier, H. (2020). Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Información Tecnológica*. 31 (1), 133-140. <https://bit.ly/2T6V6qA>
- Seung Yeop, L. y Sang Woo, L. (2020). Social Media Use and Job Performance in the Workplace: The Effects of Facebook and KakaoTalk Use on Job Performance in South Korea. *Sustainability*, 12(10), 40-52. <https://bit.ly/3gY2FZW>
- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica. *Pensamiento y Acción*, 5, 145-154. <https://bit.ly/3qq1eX2>
- Trigoso, M. (2019, 20 de junio). *Solo el 37% de empresas está satisfecho con implementación de su plan estratégico*. Gestión. <https://bit.ly/3vZqkxf>
- Urbano, A. (2019). *Administración estratégica y el desempeño organizacional en el Banco de la Nación, agencias en la provincia de Huaura, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional UNJFSC. <https://bit.ly/3wSwzEI>
- Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. (2.^a ed.). Editorial Bruja.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <https://bit.ly/3xYIGAP>

Walker, N. (2017). Embrace Action: Engage in Strategic Planning: President's message. *AORN Journal: The Official Voice of Perioperative Nursing*, 106(4), 277-279. <https://bit.ly/3diWj4V>

ANEXOS

- Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable independiente: La planificación estratégica

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Planificación estratégica	La planificación estratégica es una técnica o herramienta que sirve para obtener, procesar y analizar información importante tanto interna como externa para conocer la posición de la organización, así como averiguar el grado de competitividad con el fin de anticiparse y determinar sobre el futuro de la compañía. (Amaya, 2018)	La variable planificación estratégica toma como dimensiones como señala Amaya: Etapas de la planificación, Organización y direccionamiento estratégico.	Etapas de la planificación estratégica	- Formulación de estrategias	1,2	Ordinal
				- Implementación de estrategias	3,4	
				- Evaluación de estrategias	5,6	
			Organización	- Coordinación	7,8	
				- División del trabajo	9,10	
				- Departamentalización	11,12	
			Direccionamiento estratégico	- Visión	13,14	
				- Misión	15,16	
				- Principios corporativos	17,18	

Operacionalización de la variable: desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral engloba las acciones y el comportamiento de los colaboradores en base a sus funciones designadas y aportes que necesitan de un regulador. (Campbell et al, 1990, citado por Bautista, Cienfuegos y Aquilar, 2020)	Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020) adaptaron el instrumento con la finalidad de evaluar el desempeño laboral el cual se conforma por 3 dimensiones: Desempeño de la tarea, Comportamientos contraproducentes y Desempeño contextual.	Desempeño de la tarea	- Eficiencia laboral	1,2	Ordinal
				- Compromiso laboral	3,4	
				- Planeamiento y organización de tareas	5,6	
			Comportamientos contraproducentes	- Negatividad	7,8	
				- Comportamientos inadecuados	9,10	
				- Acciones que dañan la organización	11,12	
Desempeño contextual	- Iniciativa	13,14				
	- Actualización de competencias y conocimientos laborales	15,16				
	- Soluciones creativas	17,18				

- Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA HALEMA S.A.C. DEL CALLAO, 2021."

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	V₁: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA							
	DIMENSIÓN 1: ETAPAS DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
	FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA							
1	Considera que la formulación de estrategias es indispensable para la planeación estratégica.	x		x		x		
2	Considera que la empresa Halema S.A.C. tiene establecidas de manera clara las estrategias que tiene en marcha en la actualidad.	x		x		x		
	IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA							
3	Usted considera que la empresa necesita implementar estrategias para el logro de sus objetivos.	x		x		x		
4	Considera que la empresa se preocupa por llevar un adecuado liderazgo estratégico.	x		x		x		
	EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA							
5	Considera oportuna la evaluación de estrategias para el progreso y crecimiento de la empresa.	x		x		x		
6	Considera que la empresa revisa los factores externos e internos que puedan afectar a la estrategia que pone en práctica.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
	COORDINACIÓN							
7	Considera que el jefe inmediato coordina las actividades laborales con todas las áreas de trabajo.	x		x		x		
8	Considera que existe una comunicación adecuada entre las áreas para la ejecución de tareas.	x		x		x		
	DIVISIÓN DEL TRABAJO							
9	Considera que la división de las áreas de trabajo es adecuadas para el buen funcionamiento de la empresa.	x		x		x		
10	Considera que la división de tareas ha hecho que los trabajadores estén más especializados en sus áreas.	x		x		x		

	DEPARTAMENTALIZACIÓN							
11	Considera que la departamentalización en la empresa permite que se desarrollen al máximo todas sus habilidades.	x		x		x		
12	Considera que los encargados de cada área organizan correctamente a sus colaboradores para el logro de los objetivos de la empresa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO							
	VISIÓN							
13	Considera que la empresa Halema S.A.C. tiene una visión compartida de cómo será la organización en el futuro.	x		x		x		
14	Considera que los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	x		x		x		
	MISIÓN							
15	Considera que la organización da a conocer su misión.	x		x		x		
16	Considera que la empresa tiene previsto mejorar y superar las metas a corto, mediano y largo plazo.	x		x		x		
	PRINCIPIOS CORPORATIVOS							
17	Considera usted que conoce todos los principios y valores que tiene la organización, los cuales debe poner en práctica.	x		x		x		
18	Considera usted que los principios corporativos de los productos se mantienen (la calidad del producto, las certificaciones, la tecnología, la marca)	x		x		x		
	V₂ : DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICIENCIA LABORAL							
1	Considera que realiza las tareas asignadas de manera eficiente.	x		x		x		
2	Logra manejar su tiempo para desarrollar su trabajo.	x		x		x		
	COMPROMISO LABORAL							
3	Puede establecer prioridades en relación a las actividades.	x		x		x		
4	Está comprometido con la realización de un trabajo de calidad.	x		x		x		
	PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE TAREAS							
5	Logra planificar su trabajo para terminarlo a tiempo.	x		x		x		
6	Se propone metas y prioriza actividades a la hora que le toca realizar alguna actividad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS INADECUADOS							
	NEGATIVIDAD							

7	Usted ha tenido algún comportamiento inapropiado frente a los cambios que se tiene en la organización.	x		x		x	
8	Crítica el trabajo de sus compañeros.	x		x		x	
COMPORTAMIENTOS INADECUADOS							
9	Usted usa el internet para fines no relacionados con el trabajo.	x		x		x	
10	Usted toma tiempo excesivo y no aprobado para comidas u otras actividades que no están relacionadas con el trabajo.	x		x		x	
ACCIONES QUE DAÑAN LA ORGANIZACIÓN							
11	Habla con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de su trabajo.	x		x		x	
12	Usted ha discutido con algún compañero del trabajo	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
INICIATIVA							
13	Por iniciativa propia comienza nuevas tareas al terminar las designadas.	x		x		x	
14	Cuando surgen emergencias en la organización trata de apoyar para el bienestar de la empresa	x		x		x	
ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS							
15	Usted se capacita para tener actualizado su conocimiento en base a su trabajo.	x		x		x	
16	Trabaja para mantener sus habilidades y capacidades actualizadas.	x		x		x	
SOLUCIONES CREATIVAS							
17	Se le han ocurrido soluciones creativas ante problemas.	x		x		x	
18	Busca continuamente nuevos desafíos en su trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate, Luis Enrique

DNI N°: 07909441

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico.

24 de junio del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA HALEMA S.A.C. DEL CALLAO, 2021."

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	V₁: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA							
	DIMENSIÓN 1: ETAPAS DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
	FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA							
1	Considera que la formulación de estrategias es indispensable para la planeación estratégica.	√		√		√		
2	Considera que la empresa Halema S.A.C. tiene establecidas de manera clara las estrategias que tiene en marcha en la actualidad.	√		√		√		
	IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA							
3	Usted considera que la empresa necesita implementar estrategias para el logro de sus objetivos.	√		√		√		
4	Considera que la empresa se preocupa por llevar un adecuado liderazgo estratégico.	√		√		√		
	EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA							
5	Considera oportuna la evaluación de estrategias para el progreso y crecimiento de la empresa.	√		√		√		
6	Considera que la empresa revisa los factores externos e internos que puedan afectar a la estrategia que pone en práctica.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
	COORDINACIÓN							
7	Considera que el jefe inmediato coordina las actividades laborales con todas las áreas de trabajo.	√		√		√		
8	Considera que existe una comunicación adecuada entre las áreas para la ejecución de tareas.	√		√		√		
	DIVISIÓN DEL TRABAJO							
9	Considera que la división de las áreas de trabajo son adecuadas para el buen funcionamiento de la empresa.	√		√		√		
10	Considera que la división de tareas ha hecho que los trabajadores estén más especializados en sus áreas.	√		√		√		

	DEPARTAMENTALIZACIÓN							
11	Considera que la departamentalización en la empresa permite que se desarrollen al máximo todas sus habilidades.	√		√		√		
12	Considera que los encargados de cada área organizan correctamente a sus colaboradores para el logro de los objetivos de la empresa.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO							
	VISIÓN							
13	Considera que la empresa Halema S.A.C. tiene una visión compartida de cómo será la organización en el futuro.	√		√		√		
14	Considera que los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	√		√		√		
	MISIÓN							
15	Considera que la organización da a conocer su misión.	√		√		√		
16	Considera que la empresa tiene previsto mejorar y superar las metas a corto, mediano y largo plazo.	√		√		√		
	PRINCIPIOS CORPORATIVOS							
17	Considera usted que conoce todos los principios y valores que tiene la organización, los cuales debe poner en práctica.	√		√		√		
18	Considera usted que los principios corporativos de los productos se mantienen (la calidad del producto, las certificaciones, la tecnología, la marca)	√		√		√		
	V₂ : DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICIENCIA LABORAL							
1	Considera que realiza las tareas asignadas de manera eficiente.	√		√		√		
2	Logra manejar su tiempo para desarrollar su trabajo.	√		√		√		
	COMPROMISO LABORAL							
3	Puede establecer prioridades en relación a las actividades.	√		√		√		
4	Está comprometido con la realización de un trabajo de calidad.	√		√		√		
	PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE TAREAS							
5	Logra planificar su trabajo para terminarlo a tiempo.	√		√		√		
6	Se propone metas y prioriza actividades a la hora que le toca realizar alguna actividad.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS INADECUADOS							

	NEGATIVIDAD						
7	Usted ha tenido algún comportamiento inapropiado frente a los cambios que se tiene en la organización.	√		√		√	
8	Crítica el trabajo de sus compañeros.	√		√		√	
	COMPORTAMIENTOS INADECUADOS						
9	Usted usa el internet para fines no relacionados con el trabajo.	√		√		√	
10	Usted toma tiempo excesivo y no aprobado para comidas u otras actividades que no están relacionadas con el trabajo.	√		√		√	
	ACCIONES QUE DAÑAN LA ORGANIZACIÓN						
11	Habla con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de su trabajo.	√		√		√	
12	Usted ha discutido con algún compañero del trabajo	√		√		√	
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
	INICIATIVA						
13	Por iniciativa propia comienza nuevas tareas al terminar las designadas.	√		√		√	
14	Cuando surgen emergencias en la organización trata de apoyar para el bienestar de la empresa	√		√		√	
	ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS						
15	Usted se capacita para tener actualizado su conocimiento en base a su trabajo.	√		√		√	
16	Trabaja para mantener sus habilidades y capacidades actualizadas.	√		√		√	
	SOLUCIONES CREATIVAS						
17	Se le han ocurrido soluciones creativas ante problemas.	√		√		√	
18	Busca continuamente nuevos desafíos en su trabajo.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **López Landauro, Rafael Arturo**

DNI N°: **08273208**

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

24 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA HALEMA S.A.C. DEL CALLAO, 2021."

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	V₁ : PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA							
	DIMENSIÓN 1: ETAPAS DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
	FORMULACION DE LA ESTRATEGIA							
1	Considera que la formulación de estrategias es indispensable para la planeación estratégica.	X		X		X		
2	Considera que la empresa Halema S.A.C. tiene establecidas de manera clara las estrategias que tiene en marcha en la actualidad.	X		X		X		
	IMPLEMENTACION DE ESTRATEGIA							
3	Usted considera que la empresa necesita implementar estrategias para el logro de sus objetivos.	X		X		X		
4	Considera que la empresa se preocupa por llevar un adecuado liderazgo estratégico.	X		X		X		
	EVALUACION DE LA ESTRATEGIA							
5	Considera oportuna la evaluación de estrategias para el progreso y crecimiento de la empresa.	X		X		X		
6	Considera que la empresa revisa los factores externos e internos que puedan afectar a la estrategia que pone en práctica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
	COORDINACION							
7	Considera que el jefe inmediato coordina las actividades laborales con todas las áreas de trabajo.	X		X		X		
8	Considera que existe una comunicación adecuada entre las áreas para la ejecución de tareas.	X		X		X		
	DIVISION DEL TRABAJO							
9	Considera que la división de las áreas de trabajo son adecuadas para el buen funcionamiento de la empresa.	X		X		X		
10	Considera que la división de tareas ha hecho que los trabajadores estén más especializados en sus áreas.	X		X		X		

	DEPARTAMENTALIZACION							
11	Considera que la departamentalización en la empresa permite que se desarrollen al máximo todas sus habilidades.	X		X		X		
12	Considera que los encargados de cada área organizan correctamente a sus colaboradores para el logro de los objetivos de la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO							
	VISION							
13	Considera que la empresa Halema S.A.C. tiene una visión compartida de cómo será la organización en el futuro.	X		X		X		
14	Considera que los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	X		X		X		
	MISION							
15	Considera que la organización da a conocer su misión.	X		X		X		
16	Considera que la empresa tiene previsto mejorar y superar las metas a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X		
	PRINCIPIOS CORPORATIVOS							
17	Considera usted que conoce todos los principios y valores que tiene la organización, los cuales debe poner en práctica.	X		X		X		
18	Considera usted que los principios corporativos de los productos se mantienen (la calidad del producto, las certificaciones, la tecnología, la marca)	X		X		X		
	V₂ : DESEMPEÑO LABORAL							Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA							
	EFICIENCIA LABORAL							
1	Considera que realiza las tareas asignadas de manera eficiente.	X		X		X		
2	Logra manejar su tiempo para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
	COMPROMISO LABORAL							
3	Puede establecer prioridades en relación a las actividades.	X		X		X		
4	Está comprometido con la realización de un trabajo de calidad.	X		X		X		
	PLANEAMIENTO Y ORGANIZACION DE TAREAS							
5	Logra planificar su trabajo para terminarlo a tiempo.	X		X		X		
6	Se propone metas y prioriza actividades a la hora que le toca realizar alguna actividad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS INADECUADOS							
	NEGATIVIDAD							

7	Usted ha tenido algún comportamiento inapropiado frente a los cambios que se tiene en la organización.	X		X		X	
8	Crítica el trabajo de sus compañeros.	X		X		X	
COMPORTAMIENTOS INADECUADOS							
9	Usted usa el internet para fines no relacionados con el trabajo.	X		X		X	
10	Usted toma tiempo excesivo y no aprobado para comidas u otras actividades que no están relacionadas con el trabajo.	X		X		X	
ACCIONES QUE DANAN LA ORGANIZACION							
11	Habla con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de su trabajo.	X		X		X	
12	Usted ha discutido con algún compañero del trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
INICIATIVA							
13	Por iniciativa propia comienza nuevas tareas al terminar las designadas.	X		X		X	
14	Cuando surgen emergencias en la organización trata de apoyar para el bienestar de la empresa	X		X		X	
ACTUALIZACION DE COMPETENCIAS							
15	Usted se capacita para tener actualizado su conocimiento en base a su trabajo.	X		X		X	
16	Trabaja para mantener sus habilidades y capacidades actualizadas.	X		X		X	
SOLUCIONES CREATIVAS							
17	Se le han ocurrido soluciones creativas ante problemas.	X		X		X	
18	Busca continuamente nuevos desafíos en su trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **APROBADO**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Campos Huamán, Juan Martín

DNI N°: 08876160

Especialidad del validador: **GESTION DE ORGANIZACIONES**

24 de junio del 2021.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



- Anexo 3. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.



Callao, 28 de Mayo del 2021

Señores:
Universidad Cesar Vallejo
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

ASUNTO: Autorización para realizar Trabajo de Investigación – Tesis

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de informarles que la empresa **HALEMA S.A.C.**, autoriza a la Srta. **Rosario Sabel Chacaltana Apari**, identificada con DNI N° **48269128**; y a la Srta. **Jessica Elizabeth Noriega Tirado**, identificada con DNI N° **72402948**, quienes actualmente son estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, lo siguiente:

- ✓ Aplicar el cuestionario para la recolección de información.
- ✓ Permiso para acceder a nuestras instalaciones a fin de tomar la muestra.

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

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

Atentamente

- Anexo 4. Declaración de consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **"Planificación estratégica y desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, en el año 2021"**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

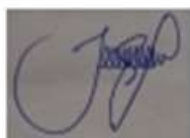
Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Callao, 28 de Junio de 2021

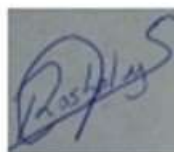
Nombre del participante: Tirado Tapia, Betty
DNI: 19329035



FIRMA



Investigadora
Noriega Tirado, Jessica
DNI: 72402948



Investigadora
Chacaltana Apari, Rosario
DNI: 48269128

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **"Planificación estratégica y desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, en el año 2021"**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

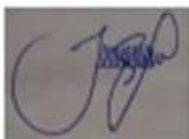
Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Callao, 28 de Junio de 2021

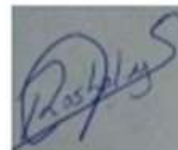
Nombre del participante: Palacios Castañeda, Juan
DNI: 17926939



FIRMA



Investigadora
Noriega Tirado, Jessica
DNI: 72402948



Investigadora
Chacaltana Apari, Rosario
DNI: 48269128

- Anexo 5. Resultado del Alfa de Cronbach a través del SPSS 25.0.

Escala: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	18

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	18