



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los
colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Martell Oyola, Rosa Jenifer Kristell (ORCID: 0000-0003-2586-6540)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A todos mis seres queridos por su apoyo incondicional y comprensión, por ser los que impulsaron mi desarrollo como persona y en el ámbito profesional.

Agradecimiento

A mis padres, Gerardo y Mery, por ayudarme en mi formación profesional, impulsándome a seguir adelante y cumplir mis metas.

A mi hermana, Geraldine, por ser mi amiga y confidente, por ser mi compañía en los momentos difíciles.

A mi novio, Luis, por ser mi fuerza y apoyo, por extenderme los brazos en los momentos de mayor necesidad.

A todas las personas que hicieron posible la realización del presente trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 01: <i>Validación por Expertos</i>	21
Tabla 02: <i>Nivel de Planeación estratégica en mypes del sector privado de salud en Jaén sector privado de salud</i>	24
Tabla 03: <i>Nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud en Jaén</i>	25
Tabla 04: <i>Relación entre la planificación estratégica y las dimensiones del desempeño laboral</i>	26
Tabla 05: <i>Relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral en mypes del sector privado de salud, según Spearman</i>	27

Resumen

Esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén - 2021.

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, fue aplicada, descriptiva y correlacional, de tipo no experimental con corte transversal. La muestra fue de 40 colabores de mypes del rubro privado de salud, los datos se recolectaron a través de la técnica de la encuesta, haciendo uso de un cuestionario de 30 preguntas cerradas, 15 ítems para cada variable a analizar, con una escala tipo Likert, que fue validado según el juicio de expertos y cuya confiabilidad se determinó con la prueba de Alfa de Cronbach.

Para el proceso de los datos se utilizó SPSS 22 y Excel, los resultados fueron presentados en cuadros estadísticos, finalmente se concluyó que existe relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén - 2021. Con una correlación de 0,867** y $p = 0,001$ que resulta inferior a 0,05, a una significancia del 99%. Por ello la relación es alta y directa, una buena planeación estratégica permite que el desempeño de los colaboradores sea eficiente.

Palabras clave: planeación estratégica, desempeño laboral, mypes.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between Strategic Planning and Work Performance of employees in mypes of the private health sector, Jaén - 2021.

This research had a quantitative approach, it was applied, descriptive and correlational, of a non-experimental type with a cross-section. The sample was 40 collaborators of mypes from the private health sector, the data was collected through the survey technique, using a questionnaire of 30 closed questions, 15 items for each variable to be analyzed, with a Likert-type scale, which was validated according to expert judgment and whose reliability was determined with the Cronbach's Alpha test.

SPSS 22 and Excel were used to process the data, the results were presented in statistical tables, finally it was concluded that there is a relationship between Strategic Planning and Labor Performance of the collaborators in mypes of the private health sector, Jaén - 2021. With a correlation of 0.867** and $p = 0.001$, which is less than 0.05, at a significance level of 99%. Therefore, the relationship is high and direct, a good strategic planning allows the performance of the collaborators to be efficient.

Keywords: strategic planning, job performance, mypes.

I. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica, conocida como la herramienta primordial de las organizaciones, las ayuda a fortalecerse y distinguirse de otras, gracias a esta tiene su propia identidad, plantea sus objetivos y prestar mayor atención a sus fortalezas, debilidades, así mismo ser cuidadosos del entorno tomando en cuenta las amenazas y oportunidades, ayuda a crear un vínculo con sus colaboradores haciendo que ellos se identifiquen y comprometan con los objetivos de la empresa. Además, para Álvarez, Alfonso e Indacochea (2018), la mejor manera de establecer el camino que una organización necesita para el logro de resultados es la planeación estratégica, considerando factores como la variabilidad del entorno, una dirección oportuna de la fuerza laboral, un desempeño íntegro, conformación óptima de la empresa, ambiente de negocios y la toma de decisiones.

El desempeño laboral según Chiavenato (2017) se puede definir la manera en que los trabajadores ponen en práctica sus conocimientos y habilidades para la realización de actividades en la empresa, enfocados en obtener resultados, realizando su labor con devoción, la manera en cómo se desenvuelven los trabajadores en la empresa depende de cuán cómodos y realizados se sientan dentro de ella. Si sienten que son valorados en la organización, tanto por el cumplimiento de sus funciones como por la importancia que tiene su trabajo para sus superiores, su desempeño será el más óptimo, beneficiando a la empresa tanto como al trabajador. También tenemos que para Mazabel (2015) la finalidad de la mejora continua en el desempeño laboral, se da para ver rendir frutos positivos en la organización que cada vez la lleven más cerca del cumplimiento de objetivos, esto nos lleva a inferir que mientras más motivado se encuentre nuestro personal mayor será el rendimiento de estos, gracias al entusiasmo e identificación que compartan con la empresa.

Ferrado (2011, como cita Ferrado y Rojo, 2018) nos habla de los diversos trabajos de investigación realizados internacionalmente en torno a las MYPES, cuyas conclusiones son que estas poseen limitaciones en cuanto a las relaciones

comerciales con empresas de mayor calibre, lo que impide la adquisición de nuevas tecnologías y su desarrollo. Las pequeñas y medianas empresas se concentran en determinadas poblaciones mayormente delimitadas por zonas locales con solo los niveles básicos de planeamiento y de forma muy indirecta se puede denominar vínculos o participaciones con empresas grandes y sofisticadas en diversos mercados. Esto marca los límites de las posibilidades de mejorar el rendimiento o productividad de la empresa, incorporar conocimientos y crecer verdaderamente. Es por ello que la falta de productividad que manifiestan es un limitante sustancial en el desarrollo del comercio y las relaciones intersectoriales, ya que principalmente la dinámica de estos depende de la demanda interna. Además, a pesar de que es un mercado con exportaciones crecientes, sigue siendo pequeño y dependiente de la estructura productiva del mercado donde interactúan las MYPES y de las exportaciones de los países.

Sumado a esto actualmente existe el desafío de adaptarse a la nueva realidad en la que vivimos a diario, a causa de la pandemia por el covid-19, esta situación en la que nos encontramos a nivel global, en su época de mayor crudeza golpeó los puntos más vulnerables; se reveló las deficiencias del sector salud, tanto público como privado, el personal de salud se encontró en la primera línea, teniendo que laborar largas jornadas de trabajo, con uso de mascarillas e indumentarias que les permitan realizar sus funciones con seguridad, así mismo se vieron en la obligación de estar alejados de sus familiares para evitar riesgos de contagios frente a esa nueva enfermedad que cada día cobraba cientos de vidas. De igual forma se vieron afectados los empresarios de menores ingresos, que ante las dificultades se vieron obligados a dejar atrás muchos sueños y cerrar sus negocios ya que se acataron largos meses de cuarentena obligatoria, cierre de fronteras, tanto internas como externas, distanciamiento social, lo que conlleva a cuantiosas pérdidas económicas y desempleo, adicionalmente perjudicó el bienestar social y que las cifras de pobreza aumenten. En estos momentos nos encontramos en una reactivación económica constante lo que ha permitido que muchas empresas salgan a flote o se reinventen para poder sobrevivir en este entorno hostil.

En el entorno nacional, el 80% de los ingresos del Perú se originan en las mypes, pero a pesar de ser una cifra considerable en ingresos solo tienen plazas

laborales para el 28% de la PEA (población económicamente activa). Según ComexPerú (2021) debido a la pandemia el número de mypes en el Perú disminuyó considerablemente (en un 48%) en el año 2020 ya que solo se registraron 3.1 millones de mypes en 2020, comparando cifras del 2019. De la misma manera por la composición de las empresas en el Perú se puede notar como fue el impacto en las familias peruanas que dependían de los ingresos de dichas mypes. Se dio un cierre masivo, disminución de productividad como de la demanda, nos dejan dudas sobre la actuación del gobierno y que tan efectivas fueron las medidas para la estimulación económica, subvencionamiento y generación de dinamismo comercial en el entorno actual de pandemia.

Además, llevando a la realidad peruana las definiciones anteriormente mencionadas podemos decir que aquí encontramos problemáticas aún latentes, como la falta de motivación de los empleados dentro de su centro de labores. En muchas ocasiones solo asisten a sus trabajos por cumplir y no perder el empleo, o por llevar un sustento a casa, el estímulo dentro de algunas empresas no es el suficiente para lograr promover entre ellos el ambiente propicio donde se esmeren por cumplir sus funciones, evidenciando mayor interés, desempeñándose al máximo de sus capacidades. Así mismo, en el sector salud existen diferentes deficiencias conocidas por todos los peruanos, de las que todos hemos sido testigos con mayor fuerza en esta pandemia, ya que existe una enorme brecha que no permite la atención adecuada sin distinción de nivel o estrato social en el que nos encontremos, si bien esto se da mayormente en el sector de salud pública, la capacidad de todo centro de salud se vio sobrepasada en esta pandemia.

A nivel local el sector de salud estatal deja mucho que desear, a diario encontramos nuevos casos de negligencia médica, burocracia que no permite la atención inmediata pese a las emergencias, capacidad del hospital desaprovechada, falta de equipos y personal médico capacitado. Por todo lo mencionado la población opta por atenderse en centros de salud privados, que, aunque son más costosos aquí tienen la seguridad que serán atendidos en la brevedad posible y de la mejor manera con personal médico formado en las principales ciudades del Perú como Lima, Trujillo, Chiclayo entre otros.

El sector privado de salud en la ciudad de Jaén es bastante demandado, ya que muchos de los pobladores desean una atención rápida y de calidad. Buscan ser atendidos por especialistas, profesionales realmente capacitados, donde les den un trato amable, cordial y sobre todo que su integridad no se verá afectada. Así mismo notamos que la población con recursos económicos estables es quienes más hacen uso de estos servicios, ya que la mayor parte de la población acude a los centros de salud pertenecientes al estado, salvo por emergencias o servicios que actualmente no están habilitados en los hospitales.

En la ciudad de Jaén existen diferentes centros privados especializados reconocidos y demandados por los pobladores, son micro, pequeñas y medianas empresas que se dedican al rubro de la salud, en los que como toda empresa o institución encontramos algunas situaciones que revelan conflictos internos, que a la larga pueden generar problemáticas mayores en el desempeño del personal. Se pudo observar falta de comunicación, falta de trabajo en equipo, trabajadores que no se sienten comprometidos con su centro de labores, esto trae como consecuencia un clima laboral negativo, donde los colaboradores se sienten incómodos y no están a gusto con su trabajo, por lo que no se esfuerzan al máximo de sus capacidades para lograr las metas de la institución.

Adicionalmente podemos mencionar que en el sector salud existen políticas y procesos que se deben seguir de forma precisa, ya que aquí se pone en juego la vida e integridad de los pacientes, lo cual se encuentra a la vista de todo el público y al escrutinio de la sociedad, pequeños errores pueden llegar a convertirse en negligencias médicas que traen consigo la mala reputación de la clínica o centro de salud, lo que al mismo tiempo puede desencadenar consecuencias que van más allá de las económicas, es por ello que cuando el personal no respeta las reglas a seguir se convierte en un problema grave que afecta directamente la competitividad y el desempeño de la empresa.

Por lo expuesto anteriormente, la presente investigación se desarrolló en mYPES que pertenecen al rubro privado de salud en la ciudad de Jaén, para estudiar de cerca las variables aquí planteadas y su importancia en los procesos de toda empresa, principalmente del sector salud ya que la ausencia de una buena

Planeación estratégica puede traer consigo la pérdida de clientes, disminución de ingresos, daño de la reputación de la empresa o pérdida de talentos, además de limitar la fidelización de sus clientes y en el peor de las situaciones el cierre de la organización. Por ello la Planeación estratégica es de vital importancia al margen del desempeño laboral ya que tiene la capacidad de impulsar el desempeño en las empresas.

Esta investigación quiere resaltar el gran valor de la Planeación estratégica ya que es fundamental para la dirección de las empresas sin distinción por tamaño o rubro al que se enfoque, mediante la formulación de estrategias que luego tendrán a lugar su implementación con la finalidad de lograr las metas y objetivos propuestos. Por ello la presente investigación se justifica teóricamente, puesto que servirá como fuente de información, al mostrar diversos puntos de vista de autores expertos en Planeación Estratégica y Desempeño Laboral.

Se justifica de forma práctica porque apoyará al desarrollo de las empresas, se determinará cuál es la influencia entre ambas variables proporcionándoles un marco real tanto para los líderes como para los miembros que comprenden la organización, con la finalidad de brindar soluciones a la problemática de la Planeación estratégica y el desempeño laboral en las empresas del sector privado de salud y en la que se realizó el estudio, para que les permita enfocarse en cumplir sus metas y objetivos, al surgimiento de alternativas que sean de provecho y de valor para las empresas enfocándose en el desempeño laboral, así mismo permitirá la mejora en los procedimientos en las empresas del sector privado de salud, colaborando a su rendimiento optimizando sus procesos y atención a los clientes, en este caso los pacientes de los centros de salud.

Se justifica metodológicamente porque la investigación presentada es descriptiva explicativa de las variables planeación estratégica y el desempeño laboral, la cuales serán medidas por instrumentos con validez, confiabilidad y sustento teórico. En este caso se medirán ambas variables a través de un cuestionario tipo escala de Likert. Además, tiene justificación social ya que, servirá de precedente para todo aquel que su problemática coincida con la del presente trabajo, siendo así una base para futuras investigaciones.

Teniendo como objetivo general determinar la relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén - 2021. Además, se plantearon los siguientes objetivos específicos, describir el nivel de la Planeación estratégica percibida por los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén - 2021, describir el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén - 2021, determinar la relación entre la planeación estratégica y la las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén - 2021.

La investigación presentada tiene como hipótesis general, H1: Existe relación entre la Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes, en el contexto internacional tenemos a Taipe y Toaquiza (2016) en su investigación realizada en el Centro Médico Portoviejo Medical Clinic de Ecuador, resaltan la importancia de una planificación estratégica en los centros de salud, para lograr una prestación de servicios adecuada, además que gracias al plan estratégico las instituciones tienen mayor estabilidad en cuanto a cadena de mando, objetivos claros que les permiten brindar una atención integral y de calidad. De igual manera la investigación de Gil, Mora y Estupiñan (2018) en su investigación de tipo observacional exploratoria, demostraron la importancia de la planeación estratégica para el buen funcionamiento de los establecimientos de salud, en este caso un centro odontológico, ya que gracias al buen direccionamiento se logran conocer a fondo las flaquezas de la institución para así poder accionar un plan de mejora que les permita alcanzar el éxito. Además, concluyeron que teniendo una buena planeación estratégica la empresa construye su identidad y genera mayor compromiso de los colaboradores.

También Romero (2016) que nos habla en su tesis de la relación que existe entre la planeación y las perspectivas de mando integral en las mypes de Monterrey, muestra que hay una relación lineal positiva entre sus variables, por lo que vemos que es necesario un adecuado planeamiento para que tanto el personal directivo como administrativo de las pequeñas y medianas empresas tengan un desempeño óptimo. Al igual que Méndez (2019), afirma que una herramienta indispensable en toda organización es la planeación estratégica, ya que esta contribuye a su buen direccionamiento, además obtuvo como resultado que las mypes aún se encuentran en un estado primario en cuanto a la administración estratégica, lo que perjudica evidentemente al desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, Casiano (2018) concluyó que un buen desempeño laboral puede ser impulsado por los superiores de distintas maneras, no solo con un factor económico, ya que esto refuerza el servicio de calidad que se brinda en los centros de salud. Así mismo demostró que existe relación entre sus variables, desempeño laboral y calidad de servicio, mediante Pearson con una correlación de 0.766, halló que el desempeño laboral tiene una gran incidencia en la calidad de servicio brindada en las instituciones de salud. También Gonzales, Michalik, Simionato y

Vaca (2020) nos hablan sobre La Motivación y El Desempeño Laboral en las Pymes del Gran Mendoza. En su investigación plantearon que las empresas que son eficientes en la obtención de resultados, también velan por la comodidad de los trabajadores, por ello es necesario cuidar del talento humano, de esta manera se asegurará una actitud positiva permanentemente en la empresa, lo cual se verá reflejado en su desempeño laboral. Concluyen que es fundamental motivar a los trabajadores para alcanzar los resultados esperados, a través de la aplicación de una encuesta a 44 colaboradores de Pymes.

Rivas (2018), en su investigación investiga las variables, motivación y desempeño laboral en las mypes, en la ciudad de Puebla, afirma que existen diversos factores por los que una empresa sufre de la pérdida del talento humano, situación que puede provocar el fin de una organización. Por ello considera la importancia de un programa motivacional que permita la integración y sentido de identidad organizacional entre los trabajadores, generando un óptimo ambiente de trabajo, donde puedan desempeñarse laboralmente al máximo de sus capacidades. Así mismo, Castro (2016) nos dice en su trabajo que entre los problemas que más aquejan a los trabajadores son las capacitaciones deficientes, así como la falta de SSHH en el trabajo, y que estos afectan el desempeño laboral. En la investigación la muestra fue de 100 trabajadores, con un estudio de tipo correlacional y diseño transversal. Los resultados obtenidos nos indican una fuerte relación positiva entre dichas variables.

Rodríguez y Quiroz (2019) nos hablan en su investigación: El efecto de la innovación y el desempeño en las pequeñas empresas colombianas, de la creciente importancia de la innovación como factor que ayuda al desarrollo competitivo de las mypes. Su trabajo fue tipo documental, con diseño transversal, en sus resultados podemos observar que son fundamentales las estrategias para la formación de alianzas que los encaminan al éxito empresarial. De igual manera Bermúdez (2021). En su investigación, cuya finalidad fue la de establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los colaboradores de mypes en Ecuador, aplicó una encuesta a un total de 400 trabajadores, donde los resultados fueron que entre más años tiene laborando un trabajador dentro de la empresa menor es su motivación, además que entre mayor es el la formación de las personas en su

educación sienten que la motivación es mínima en su centro laboral para desempeñarse, también nos dice que consideran que con mayores capacitaciones e incentivos el desempeño laboral mejoraría.

En el contexto nacional, tenemos a Villafana (2017) en su tesis determinó la influencia entre las variables planeación estratégica y competitividad de las mypes, con un resultado de coeficiente de determinación que nos indica que existe variabilidad. También Leyva y Cavazos (2018), nos hablan de los grandes desafíos que actualmente enfrentan las mypes, ya que nuestro entorno es muy cambiante, por ello afirman que deben estar aptas para cualquier desafío que se presente y salir adelante con respuestas que les permita alcanzar sus logros. El principal objetivo fue medir la influencia que ejerce la planificación estratégica y las habilidades gerenciales en la competitividad de las mypes, sus resultados fueron que gracias a la planeación estratégica y las habilidades gerenciales la competitividad en las empresas es cada vez mayor, ya que les permite tener un enfoque claro de lo que quieren lograr, donde están y a dónde quieren llegar, y lo que es aún más importante les ayuda a la implementación de todos aquellos planes y estrategias que les permitirá desarrollarse y ser empresas de mayor envergadura.

Alarcón (2018) tuvo como objetivo de su investigación determinar la influencia de la planeación estratégica en el desarrollo empresarial de las mypes en San Juan de Miraflores, el enfoque de su investigación fue aplicada, con un diseño no experimental y de corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 60 mypes a las que se le aplicó una encuesta de 20 preguntas por cada variable. Sus resultados fueron que la planeación estratégica tiene una influencia significativa en el desarrollo empresarial, por lo que concluyen que ambas variables se relacionan fuertemente, debido a esto afirma que reconocer aquellas dificultades y fallos que presentan las mypes ayudará a una mejora continua, además que la implementación de un plan estratégico minimiza los posibles riesgos y ayuda a la maximización de la productividad y el desempeño laboral. Otro autor que estudia estas variables es Camones (2016), tuvo como objetivo determinar la influencia que existe, con una muestra de 64 empresarios dueños de mypes, fue de corte transversal y no experimental, donde obtuvo como resultado que existe una

influencia significativa de la planeación estratégica en el desarrollo de las empresas del distrito de Huaral.

En cuanto a desempeño laboral tenemos el trabajo de investigación de García (2017) en su investigación buscó como objetivo general determinar la relación entre las variables competencias genéricas y desempeño laboral, en sus resultados destacó la existencia de una correlación directa, alta y con una significancia de 0.41, lo cual le permitió la captación de su hipótesis. También tenemos a Paytan y Quispe (2018) en su investigación tuvieron como objetivo general determinar la relación entre sus variables, mediante el uso de un cuestionario de 12 ítems para cada variable, donde su población estuvo conformada por 147 propietarios de mypes. En sus resultados obtuvieron que existe relación entre las variables beneficios laborales y desempeño laboral, además con una correlación positiva alta ($Rho = 0.928$) y una significancia del 95%. Por todo esto podemos decir que los colaboradores se sienten motivados a desempeñarse mejor en sus funciones por los beneficios que pueden llegar a percibir en sus centros de labores.

En el contexto local, tenemos Arias y Briceño (2017) que nos habla del desempeño laboral de los trabajadores en la ciudad de Cajamarca, cuyo objetivo fue determinar su nivel enfocándose en dimensiones como la productividad, desarrollo de sus tareas y compromiso. Donde luego de procesar los resultados de 110 encuestas, con 25 preguntas cerradas, obtuvo que el nivel de desempeño tiene un nivel alto, 75.45%, por lo que recomiendan establecer estrategias en cada una de las dimensiones evaluadas para ayudar a fortalecerlas y orientar mejor a los trabajadores, haciendo así un talento humano más valioso, mejorando la toma de decisiones dentro de la organización. Así mismo, Ramírez y Vásquez (2019), estudiaron el desempeño laboral y la relación que existe con la incorporación de personas a las empresas, esta tesis estuvo basada principalmente en la observación de las variables, con la finalidad de conocer cómo están estructurados y cuáles son aquellos factores que intervienen en las diversas situaciones que se pueden presentar en las empresas. Su muestra estuvo conformada por 26 trabajadores de una empresa de Jaén, logrando demostrar que en dicha empresa los procesos aún no se encuentran adecuadamente establecidos, principalmente

cuando hablamos de la realización de los perfiles de puestos de trabajo, el reclutamiento y contratación, adicional a esto se analizó el desempeño de los trabajadores teniendo como resultado que la incorporación de personal tiene una relación directa en el desempeño.

Tauma (2017) nos dice que lo que toda organización busca es alcanzar el éxito, gracias al logro de sus objetivos propuestos, por ello habla que es fundamental que las empresas le presten la debida atención a su personal, uno de los factores que incide en la competitividad de los trabajadores es el clima organizacional, es por esto que su objetivo general fue encontrar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la entidad financiera BBVA de la ciudad de Cajamarca, se les aplicó una encuesta a 28 trabajadores de la empresa. Donde se obtuvo a través de Pearson que la correlación es significativa lo cual quiere decir que influye directamente. También tenemos a Cayotopa (2020), quien analizó la relación existente entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicios Generales "OL" Cajamarca, donde tuvo como muestra a los 112 colaboradores de la institución, utilizando como instrumento una encuesta de 21 ítems. Sus resultados fueron que existe una relación de 0.376 entre sus variables, con un margen de error de 0.004 según Spearman. Es así que concluyeron que los factores motivacionales ayudan a que los colaboradores tengan un mejor desempeño laboral.

Otros autores que nos hablan sobre el desempeño laboral son Canto y Díaz (2019) en su tesis que tuvo como objetivo general investigar la relación que existe entre las actividades de capacitación y el desempeño laboral, cuya muestra fue de 33 trabajadores tomados por conveniencia finita; los mismos a los que se le aplicó una encuesta con 20 ítems, Se procesaron los datos obtenidos con el programa SPSS estableciendo así que la correlación es alta y positiva, estableciendo que a mayor sea la aplicación de actividades para la capacitación de los colaboradores mayor será la optimización en su desempeño laboral. De igual manera Vergara (2020) estudió la planificación estratégica dentro de la empresa E&V Olimpo Servicios Generales S.R.L.- Cajamarca, su objetivo general fue el de determinar la relación entre el plan estratégico y la gestión comercial, con la aplicación de un

instrumento de 18 ítems a 54 trabajadores, obtuvieron como resultado que la correlación es alta y positiva, con un valor de 0.791.

Vergara, De la Cruz. Vertíz J, Fernández, Quispe, y Vertíz R. (2021) quienes luego de estudiar una muestra conformada por 59 participantes, lograron evidenciar la relación entre la planeación estratégica y la gestión institucional, con estadístico de valor 0.994 lo cual indica que existe entre estas variables una relación positiva muy fuerte También Palacio, Mantilla, Arévalo, Guadalupe y Cevallos (2017) nos hablan de la utilización de la planeación estratégica en las PYMES de Quito en su artículo, cuyo método de estudio fue de tipo exploratorio, donde afirman que es un instrumento que las mypes manejan o del cual tienen conciencia, lo que es demostrado por sus resultados, de los cuales un 95% de mypes utilizan la planificación, pero en la etapa de la formulación ya que no logran ponerlo en marcha completamente.

Montero y Suarez (2017) en su artículo se realizó el análisis de los beneficios de la utilización de la planeación estratégica en las mypes de Colombia, ellos destacaron igualmente la relevancia de las mypes en la economía. Así mismo, Pazmiño (2019) en su artículo nos habla de la Planeación estratégica en las mypes y sus principales características, aportes tanto a la economía como al desarrollo social. Afirma que actualmente para las empresas es fundamental la planeación, ya que viene a ser la base donde se construye todo lo que se quiere a futuro para la organización, porque define el camino a seguir, guía con un enfoque en la obtención de resultados.

García y Coronado (2018). en su artículo tuvieron como objetivo medir el nivel de aplicación de planeamiento estratégico en las mypes de Lima, con un estudio descriptivo, de corte transversal, mediante el uso de un cuestionario aplicado a una muestra de 367 mypes. Su resultado fue que la aplicación formal de la planeación es casi nula ya que en su mayoría las mypes tienen una cultura organizacional limitante que no les permite crecer y ser más competitivas.

Por otro lado, Jaimes (2019) con su artículo, Desempeño laboral de la generación millennial revisión bibliográfica, 2019. Nos hablan de los grandes retos de las nuevas generaciones y la evolución de los negocios, así como de las grandes

diferencias que existen entre una generación y otra, de lo cual es necesario tener conocimiento ya que dentro de las empresas es importante saber conducir al talento humano para su óptimo desempeño laboral.

Llanos (2019) en su artículo titulado: Otras formas de desempeño laboral, realizado en Ecuador, nos da a conocer que la actividad emprendedora es alta a nivel de Latinoamérica, ya que existen diversas razones para emprender, por ello su objetivo fue identificar la predisposición para el desarrollo de nuevos tipos de desempeño laboral en los emprendimientos. Así que se utilizó una investigación de tipo exploratoria, descriptiva, y mediante una encuesta se logró identificar el objetivo a investigar. De igual manera, Morgan (2016) habla en su artículo sobre la resiliencia y la relación que tiene con el desempeño laboral, consideran que existen diversos factores que inciden en el desempeño, ya que el ser humano es un ser cambiante y sensible a algunas situaciones que pueden afectarlos considerablemente, es por ello que mantener esto bajo control ayuda a aumentar la productividad. En esta investigación se tuvo como resultado que la resiliencia guarda una correlación positiva con el desempeño laboral. También tenemos a Bricio y Calle (2018) nos hablan del desempeño laboral pero esta vez con la utilización del marketing digital como herramienta para el mejor rendimiento de los colaboradores en sus tareas. Afirman que ayuda a ser más eficientes e incluso gracias a ellas la implementación de nuevas estrategias es más sencillo. La muestra fue de 376 mypes de Guayaquil, con un método cuantitativo. Su resultado más significativo fue que el uso del marketing digital es la base que permite el buen desempeño laboral, ya que la mayoría de mypes usan las diversas plataformas para difundir su marca e interactuar con su público objetivo, de esta forma logran ser más competitivos y la fidelización de sus clientes con un trato personalizado.

Vargas y Gonzalez (2020) en su artículo afirman que existe relación entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional en el hospital regional de Pucallpa, ya que lograron determinar la relación con una muestra de 50 colaboradores, donde obtuvieron un coeficiente de correlación de Pearson $R=0,437$ y el $p\text{-valor}=0,002$. Por ello concluyeron que la planificación estratégica va a la par con el desarrollo organizacional, ya que un buen sistema de organización y planeamiento de la empresa hace que los trabajadores se sientan más a gusto y

comprometidos con el desarrollo. Siendo así la planeación estratégica parte fundamental en el buen desempeño de los colaboradores y el desarrollo organizacional.

Ramírez y Nazar (2019) en su artículo titulado: Motivational work design factors and their relationship with work performance, nos hablan de la relación que existe entre los factores de diseño del trabajo motivacional y el desempeño laboral dentro de las empresas, estos autores afirman que es de vital importancia la motivación de los empleados para el cumplimiento de los objetivos y el buen desempeño de los colaboradores. Al igual que Blacutt (2019) en su artículo titulado: The New Trends in Strategic Management. An approach based on orientation to central competences, to the market or to strategic activities. Nos habla de las nuevas tendencias en la planeación estratégica en las empresas, a través de un enfoque que se orienta principalmente en la orientación de las competencias centrales de los colaboradores, para ser más competentes en el mercado internacional.

Velásquez (2017) en su artículo titulado: eTraining collaborative learning and job performance, nos habla de la importancia del aprendizaje colaborativo a través de las herramientas online con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de las organizaciones.

Worley, Williams y Lawler (2016) en su artículo "Creating management processes built for change". Publicado en Los Ángeles, California. Plantean que una organización debe ser ágil, se refiere con esto que los cambios deben realizarse en el tiempo correcto, de manera eficiente, además deben prevalecer para ayudar en la productividad de la organización. Cuando los procesos de gestión están bien estructurados ayudan a que la organización pueda ejecutar sus estrategias además de la ventaja de cambiar cuando el entorno así lo requiera. También tenemos a Nigam, Huisin y Golden (2016) con su artículo titulado "Explaining the Selection of Routines for Change during Organizational Search". Publicado en Los Ángeles. Estudio en el que examinaron el proceso de selección de rutinas en algunas organizaciones y los procesos más complejos de la adaptación que influyen en la mejora del desempeño de los colaboradores y de la eficiencia de la empresa.

Según Fred (2017) la planeación estratégica es una ciencia ya que se lleva a cabo a través de diferentes pasos y etapas como lo son la de formular, implementar y evaluar, esto es la base fundamental de todo lo que necesita una empresa para lograr alcanzar sus objetivos a futuro, así mismo es un arte porque es una actividad que el ser humano realiza creando diferentes tendencias o estilos, en este caso en el mundo de los negocios. Por ello, cuando hablamos de planeación estratégica tenemos que incorporar conocimientos diversos como lo son las finanzas, estrategias de marketing, contabilidad, cadenas logísticas, entre otras disciplinas necesarias para lograr el éxito de una empresa. Nos dice también que la administración estratégica y la planeación estratégica son términos que se refiere relativamente a lo mismo, salvo que la administración estratégica se usa mayormente para la formación académica mientras que es más común en el mundo de los negocios escuchar el término Planeación estratégica. La finalidad de la administración estratégica es establecer y sacar el máximo provecho a las oportunidades para el futuro.

La planeación estratégica para Robbins (2018) es el conjunto de planes que se ponen en operación para llegar a un punto deseado en el futuro, a través del cumplimiento de los objetivos, de esta forma ser altamente productivos, competitivos en nuestro entorno laboral alcanzando el éxito, estas acciones son desarrolladas por los altos mandos de las organizaciones con la finalidad de cumplir con las funciones básicas de la administración: planeación, dirección y control. Además, este autor propone identificar como proceso las siguientes partes: reconocer cómo se encuentra la empresa actualmente, si tienen en cuenta su misión, objetivos y estrategias, luego se debe elaborar un estudio tanto del entorno de la organización como un análisis interno, seguido de la formulación de estrategias adecuadas, para finalmente implementarlas y evaluarlas. Así mismo, los más altos mandos de las empresas necesitan estar informados constantemente del desempeño de sus trabajadores, si realizan sus tareas y funciones de manera eficiente y efectiva, o en el caso de que sea deficiente elaborar un plan de mejora para no arriesgarse a un mal funcionamiento de la organización. También menciona que toda empresa debe establecer estándares de desempeño para en el futuro utilizarlos para evaluar a los colaboradores.

D'Alessio (2015) en su libro define a la planeación estratégica como una serie de pasos que una organización establece a largo plazo para tener un rumbo al que dirigirse. Además, la persona encargada de liderar estas estrategias dentro de la organización debe predecir, imaginar cada situación que tenga la posibilidad de ocurrir y responsabilizarse por el futuro de la organización. También nos dice que los altos ejecutivos de las empresas deben tener una perspectiva amplia y globalizada de los negocios, en un corto y largo plazo, buscando el mayor beneficio de la organización.

Para Chiavenato (2017) la planeación estratégica se da con el propósito de realizar un conjunto de estrategias que puedan ser aplicadas en la empresa, guiándose de su misión y visión, todo esto siempre adecuándose al entorno en el que se encuentre la organización. Además, indica que según diferentes fuentes de información se evidencia que aquellas empresas que plantean estrategias basadas en sus necesidades y las de su entorno, revelan un desempeño notoriamente superior a las demás empresas que las rodean.

Así mismo, Chiavenato (2011), en cuanto al desempeño laboral, nos dice que debemos comprender que los más altos cargos de la empresa se interesan principalmente por evaluar el desempeño de un puesto en específico, desde las actitudes en su puesto de trabajo, comportamientos frente a las diversas situaciones hasta la productividad en el cumplimiento de sus funciones. Ya que el desempeño puede ser completamente distinto entre una persona y otra a pesar de desenvolverse en el mismo puesto, ya que las situaciones de su entorno influyen en cada persona, se pueden ver poco o muy influenciados y esto hace que el desempeño sea distinto. Otro punto importante que afecta el desempeño son las recompensas, existen empleados que se esmeran mucho por estas, ya quieren percibir el premio por todo su esfuerzo., esto a su vez es independiente entre cada persona porque cada uno posee diferentes cualidades y habilidades, dando una percepción distinta del papel que está desempeñando en la empresa. Por lo que no es suficiente formular y proponer todo lo que se debe cumplir en cuanto al desempeño de los colaboradores, sino que también esto debe ser evaluado y orientado al cumplimiento en común de las metas y objetivos de los trabajadores.

Jama (2019) presenta en la revista Científica FIPCAEC un artículo sobre la planeación estratégica en las empresas del siglo XXI, donde nos dice que actualmente toda empresa debe iniciar por definirse a sí misma y plantear sus objetivos y metas con la finalidad de estar preparados a los desafíos del entorno. De igual manera Valencia (2016) nos habla de la planificación estratégica y del gran reto que asumen las mypes, ya que basados en la información que recolectaron afirman que las mypes asumen riesgos financieros y problemas con la implementación de nuevas tecnologías, concluyendo que lo que marca la diferencia es el proceso de planeación estratégica puesto que la falta de este provoca inestabilidad y afecta la calidad de sus productos o servicios.

Duran, Parra y García (2018) en su publicación analizaron las etapas utilizadas para la optimización de las mypes, concluyendo que tienen una correcta formulación de estrategias, pero deficiencias en la implementación de estas y aunque la evaluación es moderada aún se debe mejorar para un uso adecuado de la planificación estratégica.

Por otro lado, Guarán (2019) se enfoca en el desempeño laboral, nos dice que este puede medirse a través de evaluaciones, en las que tanto los colaboradores, como jefes y clientes pueden dar su apreciación de las capacidades y desenvolvimiento percibido, y de la misma manera autoevaluarse, de esta forma se contrasta la información y se puede llegar a una retroalimentación que beneficie tanto a los colaboradores como a la empresa. Adicionalmente nos menciona los diversos métodos de evaluación, ya sea tradicional o a través de software, esto depende de cada organización. Reinoso y Pérez (2019), analiza lo que según su estudio es un factor determinante en el desempeño, hablamos de la cultura organizacional, que si bien es muy mencionada pocas son las empresas que realmente cuentan con una bien estructurada y arraigada a todos los trabajadores, en este artículo de revista afirman que existen actitudes de los colaboradores que pueden repercutir en el desempeño, lo que puede ser de forma negativa o positiva, es así que la identificación de aquellos factores que perjudican el rendimiento sean corregidos lo más pronto posible antes que el impacto sea realmente irreparable. En el caso de Castro y Delgado (2020), describen la importancia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, determinando las condiciones del

desempeño. Sus resultados nos dicen que lo más resaltante en la gestión del talento humano son las capacitaciones constantes y estímulos a los colaboradores para lograr que estos se desempeñen a su 100%.

Chuco, Álvarez, Chávez y Cuba (2021), nos hablan de temas de coyuntura actual, como lo es el teletrabajo y el desempeño laboral en tiempos de covid-19, ya que esta se convirtió en la principal modalidad de trabajo, representando un gran reto para las empresas ya que esto aún no estaba totalmente implementado o no se usaba a su capacidad total como nos vimos obligados a hacerlo por la pandemia. Los resultados de su análisis nos dicen que existen dos factores importantes que aquí encontramos, uno es la comunicación organizacional que establecen las empresas y el otro viene a ser la adaptabilidad del colaborador. También tenemos a Barroso (2018) con su publicación sobre la responsabilidad social empresarial y cómo esto puede beneficiar a las empresas, aumentando sus utilidades o si solo tendríamos que considerarlo como un deber ético que deben seguir. Finalmente concluyeron que no hay evidencias que digan que esto aumenta las utilidades o las ventas, sin embargo, si mejora la calidad de vida de la sociedad, de sus colaboradores y por ello aumenta la satisfacción laboral y su desempeño.

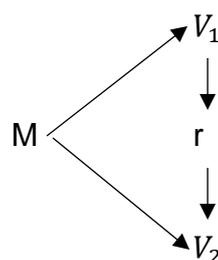
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) fue una investigación cuantitativa porque tiene base en la recolección de datos, que posteriormente fueron evaluados con la finalidad de obtener resultados estadísticos, que fundamentan nuestra investigación.

Álvarez, A. (2020) nos dice que el tipo de investigación según su orientación fue aplicada ya que, los conocimientos teóricos servirán para dar soluciones en la vida real, además se recolectaron datos para medir con precisión las variables investigadas. Según su alcance es de tipo descriptivo y correlacional debido a que se caracterizan a las variables, se las define, mide, cuantifica y muestra las dimensiones que posee en el contexto de la investigación, así mismo da a conocer la relación entre la variable dependiente e independiente. Según el diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal, puesto que las variables se miden únicamente en un momento específico para ser analizadas.

El diagrama de diseño es el siguiente:



Donde:

- M = Muestra
- V1 = Planeación Estratégica
- V2 = Desempeño Laboral
- R = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Planeación Estratégica

Según Fred (2017) la planeación estratégica es una ciencia ya que se lleva a cabo a través de diferentes pasos y etapas como lo son la de formular, implementar y evaluar, esto es la base fundamental de todo lo que necesita una empresa para lograr alcanzar sus objetivos a futuro, así mismo es un arte porque es una actividad que el ser humano realiza creando diferentes tendencias o estilos, en este caso en el mundo de los negocios.

Operacionalmente Fred (2017) nos dice que “La planeación estratégica tiene las siguientes etapas: La formulación, la implementación y la evaluación.” (p. 6)

Variable 2: Desempeño Laboral

Chiavenato (2011); define que el desempeño laboral involucra a los individuos de cada empresa, cómo se comportan y actúan frente a situaciones observables por los gerentes.

Según Carranza (2017) para evaluar de una forma completa y efectiva a los empleados debemos fijarnos en cuatro áreas de desempeño: Productividad y calidad de trabajo, Eficiencia, Formación Adquirida y Objetivos Conseguidos. Además, así mismo para Robbins (2018) “los gerentes tienen interés particular en las actitudes de los empleados: la satisfacción laboral, la participación en el trabajo y el compromiso organizacional.”

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

En el presente proyecto de investigación el conjunto de sujetos que conformaron la población corresponde a los colaboradores de la empresa Clínica San Juan, la muestra tomada fue idéntica a la población, es por ello que el muestreo utilizado fue no probabilístico-censal ya que no se utilizaron bases estadísticas para conocer el tamaño de la muestra ni quienes serían los sujetos que formarían parte de ella y se tomó en cuenta como muestra

de estudio a la totalidad de los sujetos que conforman la población, es decir 40 colaboradores. El criterio de selección que se tomó en consideración fue de inclusión, ya que se tomó en cuenta a todos los trabajadores y también se consideró al personal directivo de las empresas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó para determinar la relación que existe entre las variables en estudio fue la encuesta, a través de un cuestionario de 30 ítems, 15 preguntas cerradas para medir la planeación estratégica y 15 preguntas también para medir el desempeño laboral, con una escala tipo Likert con cinco índices: totalmente en desacuerdo(1), en desacuerdo(2), no opina / indiferente(3), de acuerdo(4) y totalmente de acuerdo(5), que fue adaptada de Martínez (2019), en su tesis: La planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019. Los instrumentos de medición requieren cumplir ciertos requisitos entre ellos la validez y confiabilidad es por eso que fueron sometidos a validez del contenido a través de la técnica juicio de expertos, los que revisaron la pertinencia relevancia y claridad.

Tabla 02

Validación por Expertos

Experto	Grado Académico	Valoración	
		Variable 1	Variable 2
Bardales Cárdenas Miguel	Doctor en Administración	85%	90%
Pérez Huamán Julio	Administrador	82%	82%
Villar Castillo Freddy	Magister en Administración	85%	85%

En cuanto a la confiabilidad, se llevó a cabo una encuesta a una muestra piloto para conocer si el instrumento es confiable. Se seleccionó a 30 sujetos con características similares a las de la muestra de estudio para la recolección de información, luego esta fue procesada a través del programa Excel, donde se obtuvo que el instrumento posee una Excelente Confiabilidad (0,904).

3.5. Procedimientos

Se necesitó recolectar información de los colaboradores de la empresa Clínica San Juan, por ello se solicitó el permiso de los directores médicos para la aplicación de un cuestionario a los colaboradores de dichas empresas. Los datos obtenidos fueron organizados y tabulados en el programa Excel y se presentaron en tablas de frecuencia y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

El método utilizado fue el análisis cualitativo ya que ese es el enfoque de esta investigación, los datos fueron procesados de forma estadística para así poder sintetizar los casos y comprobar las hipótesis planteadas. En el procesamiento de los datos se usó la estadística descriptiva, ya que se organizaron en tablas los porcentajes y frecuencias obtenidos de las variables. A través de la estadística inferencial se pudo aceptar una de las hipótesis planteadas, llegando así a conclusiones del estudio. Además, para determinar la relación que existe entre las variables se utilizó la prueba de correlación de Spearman ya que ambas variables se miden con una escala ordinal.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo se ha realizado respetando el derecho de propiedad intelectual, de inicio a fin se ha citado correctamente la información con sus debidos autores. Se ha respetado las políticas y lineamientos de la Universidad César Vallejo en la realización del presente trabajo de

investigación, también se respetaron las normas internacionales para la elaboración de documentos e investigaciones.

En la fundamentación de esta investigación se solicitaron libros, tesis, artículos científicos virtuales, se realizó una cantidad mínima de citas textuales ya que casi completamente el trabajo fue redactado en base a la interpretación de la información, sin perder la idea plasmada por el autor. Las personas a las que se les realizó la encuesta participaron anónimamente.

IV. RESULTADOS

Objetivo Especifico 1: Describir el nivel de la Planeación estratégica percibida por los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén – 2021

Tabla 02

Nivel de Planeación estratégica percibida por los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén – 2021

Nivel	Planeación Estratégica		Formulación Estratégica		Implementación Estratégica		Control Estratégico	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Eficiente	24	60	22	55	18	45	22	55
Medio	11	27.5	18	45	22	55	13	32.5
Deficiente	5	12.5	0	0	0	0	5	12.5
Total	40	100	40	100	40	100	40	100

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje.

En la tabla 02 se observa que la variable planeación estratégica tiene un nivel eficiente en mayor proporción, con un 60% según la percepción de los trabajadores de las mypes del sector privado de salud, seguido de un 27.5% que cree que la planeación estratégica actual tiene un nivel medio y en menor proporción, con un 12.5% que consideran que tiene un nivel deficiente. En lo que corresponde a la dimensión formulación estratégica podemos observar que el 55% considera que es eficiente, en la dimensión implementación estratégica el 45% de los colaboradores perciben que tiene un nivel medio y para la dimensión control estratégico encontramos que con un 55% es eficiente, seguido del 32.5% para el nivel medio y 12.5% cree que tiene un nivel deficiente.

Objetivo Especifico 2: Describir el nivel del Desempeño Laboral en mypes del sector privado de salud.

Tabla 03

Nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud en Jaén

Nivel	Desempeño Laboral		Evaluación del Desempeño		Métodos de Evaluación		Propósito de Evaluación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Eficiente	21	52.5	20	50	20	50	18	45
Medio	19	47.5	20	50	15	37.5	20	50
Deficiente	0	0	0	0	5	12.5	2	5
Total	40	100	40	100	40	100	40	100

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje.

En la tabla 03 se observa que la variable desempeño laboral tiene un nivel eficiente en mayor proporción, con un 52.5% según la percepción de los trabajadores de las mypes del sector privado de salud, seguido de un 47.5% que cree que el desempeño laboral tiene un nivel medio. En lo que corresponde a la dimensión Evaluación de desempeño podemos observar que el 50% considera que es eficiente, en la dimensión métodos de evaluación el 50% de los colaboradores perciben que tiene un nivel eficiente seguido de un 37.5% para el nivel medio y 12.5% cree que es deficiente, para la dimensión propósito de evaluación encontramos que con un 45% es eficiente, seguido del 50% para el nivel medio y 5% cree que tiene un nivel deficiente.

Objetivo Especifico 3: Determinar si existe relación entre la planificación estratégica y las dimensiones del desempeño laboral

Tabla 04

Relación entre la planificación estratégica y las dimensiones del desempeño laboral

		VARIABLE 1: Desempeño Laboral		
		Dimensión 1 Evaluación del Desempeño	Dimensión 2 Métodos de Evaluación	Dimensión 3 Propósito de Evaluación
VARIABLE 1: Planeación Estratégica	Coeficiente de Correlación	,760**	,833 **	,786 **
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	40	40	40

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

En la tabla 04 podemos observar el resultado de la prueba de Rho de Spearman, aplicado a la variable planeación estratégica y a cada una de las dimensiones de la variable desempeño laboral. Se detalla que el valor de la correlación “r” en la dimensión 1: evaluación del desempeño es igual a 0,760; en la dimensión 2: métodos de evaluación “r” es igual a 0.833 y en la dimensión 3: propósito de evaluación “r” es igual a 0.789, para todas las dimensiones el “p” valor es igual a 0,00 que es menor a 0,05, esto nos indica un nivel alto de correlación con una significancia del 99%. Por lo tanto, la Planeación Estratégica tiene efecto directo en cada dimensión del Desempeño Laboral, es por ello que implementando una adecuada planeación estratégica se lograra un eficiente desempeño laboral de los colaboradores.

Objetivo General: Determinar si existe relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral en mypes del sector privado de salud.

Hipótesis general, H1: Existe relación entre la Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores de mypes en el sector privado de salud, Jaén - 2021.

Tabla 05

Relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral en mypes del sector privado de salud, según Spearman.

		VARIABLE 1: Planeación Estratégica	
VARIABLE 2: Desempeño Laboral	Rho de Spearman	Coeficiente de Correlación	,867**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

En la tabla 05 podemos observar el resultado de la prueba de Rho de Spearman, donde se detalla que el valor de la correlación “r” es igual a 0,867 y el “p” valor es igual a 0,00 que es menor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna infiriendo que existe relación significativa entre la Planeación Estratégica y Desempeño Laboral en mypes del sector privado de salud, Jaén 2021. El nivel de correlación de Spearman es muy alto y con una significancia del 99%, por ello, al mejorar la Planeación Estratégica como efecto se mejorará el Desempeño Laboral.

V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico fue describir el nivel de la planeación estratégica, la tabla 02 muestra que la variable planeación estratégica tiene un nivel eficiente en mayor proporción, con un 60% según la percepción de los trabajadores de las mypes del sector privado de salud, seguido de un 27.5% que cree que la planeación estratégica actual tiene un nivel medio y en menor proporción, un 12.5% consideran que tiene un nivel deficiente. Resultados que son similares a los obtenidos por Alarcón (2018) en su tesis, “La planeación estratégica y su influencia en el desarrollo empresarial de las Mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018”, ya que nos muestran que la mayor parte de sus encuestados están de acuerdo con la planeación estratégica en las mypes de San Juan de Dios, encontraron que el 28.3% manifiesta que “siempre” está de acuerdo, el 23.3% señala que “casi siempre”, el 20.0% señala que “a veces”, mientras que el 18.3% indica que “casi nunca” y por último el 10.0% señala “nunca” estar de acuerdo con la misión de su empresa. Por otro lado tenemos a Camones (2016) en su tesis, “Influencia de la planeación estratégica en el desarrollo empresarial de las mypes del distrito de Huaral, año 2016”, en sus resultados se puede observar que 18.5% de los encuestados percibe una mala planeación estratégica manifestando que esto conlleva a un bajo desarrollo empresarial, el 18.5% cree que la planeación estratégica es regular e influye en el desarrollo de las mypes de forma regular y el 21.5% percibe una buena planeación estratégica por lo que el desarrollo de las mypes es bueno. Fred (2017) en su libro, nos dice que la planeación estratégica es una ciencia que se lleva cabo a través de diferentes pasos y etapas que son la base fundamental de todo lo que necesita una empresa para lograr alcanzar sus objetivos a futuro, por ello todas las empresas desde sus inicios deberían implementarlo. Por lo antes mencionado podemos observar que los resultados obtenidos se alinean con los trabajos de investigación comparados.

El segundo objetivo específico planteado fue describir el nivel del desempeño laboral en las mypes del sector privado de salud, en la tabla 03 se observa que la variable desempeño laboral tiene un nivel eficiente con 52.5% según la percepción de los colaboradores, seguido del 47.5% que cree que el desempeño laboral tiene un nivel medio y el 0% lo considera deficiente, lo que podemos

comparar con los resultados obtenidos en la investigación de Paytan y Quispe (2018), titulada, “Los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del Distrito de Ascensión - Huancavelica, 2018”, quienes nos dicen que la mayor parte de los encuestados cree que el desempeño laboral es de un nivel regular con un 68.3%, seguidos del 21.7% de los encuestados que percibe que el nivel es bueno y finalmente el 10% lo considera de nivel malo. También tenemos a Espinoza (2018) con su tesis, “Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016”, quien obtuvo que el 20,95%, tienen un nivel de desempeño laboral muy eficiente, el 52,38% es eficiente, 25,71% percibe un nivel poco eficiente y el 0,95% cree que el nivel de desempeño laboral es deficiente. Además, Chiavenato (2017) indica que en las empresas los directivos buscan evaluar el desempeño de los puestos ya que las actitudes frente a su trabajo y comportamiento frente a diversas situaciones hacen que el cumplimiento de las funciones pueda variar entre una persona y otra, a pesar de desenvolverse en el mismo puesto, otro punto importante que influye en el desempeño de los colaboradores son las recompensas debido a que existen empleados que se esmeran mucho por estas. Podemos notar que el desempeño laboral se mantiene de un nivel medio y eficiente en mayor proporción en las mypes estudiadas, lo que es similar a los resultados de los trabajos comparados.

El tercer objetivo específico, determinar la relación entre la planeación estratégica y las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores en el sector privado de salud, Jaén - 2021, en la tabla 04 se evidencia un nivel de correlación positiva alta ($r=0,760$ ”), con la primera dimensión del desempeño laboral: Evaluación del Desempeño, para la segunda dimensión del desempeño laboral: Métodos de Evaluación, se evidencia un nivel de correlación positiva alta ($r=0,833$ ”), y en el caso de la tercera dimensión del desempeño laboral: Propósito de Evaluación, observamos un nivel de correlación positiva alta ($r=0,786$ ”), lo cual refleja que las tres dimensiones tienen una relación directa con la variable planeación estratégica. Gamarra (2017) en su tesis, Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. “Mercedes Indacochea Lozano”, Huacho, Lima 2017, obtuvo que existe una relación positiva moderada $r =0,615$, lo que quiere decir que la planeación estratégica influye directamente en el desempeño laboral. Por otro lado tenemos a Casierra (2018) en su tesis

“Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016”, donde obtuvo que el desempeño laboral puede ser impulsado por los superiores, reforzando el servicio que brindan, variables según Pearson tienen una correlación de 0.766, por ello la evaluación del desempeño es muy importante en las instituciones de salud ya que influye directamente en la calidad del servicio brindado. D’Alessio (2015) en su libro, nos dicen que una buena planificación estratégica dentro de las organizaciones permitirá que los colaboradores puedan desempeñarse de la mejor manera en sus tareas, ya que gracias a ese buen direccionamiento se podrán enfocar en el cumplimiento de los objetivos y a la vez trabajar en equipo, de esta manera los colaboradores explotan su potencial y desarrollan sus talentos. Con lo mencionado y los resultados se afirma que la planeación estratégica si contribuye con cada dimensión del desempeño laboral, ya que la investigación sigue el mismo lineamiento de los resultados obtenidos y el de los trabajos comparados.

Según el objetivo general, determinar la relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores de mypes en el sector privado de salud, Jaén - 2021, en la tabla 05 observamos que existe un nivel de correlación positiva alta ($r= 0,876$ ”), reflejando que la planificación estratégica tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores en las mypes en el sector privado de salud, datos que al ser comparados con lo encontrado por resultados similares a los de Vargas y Gonzalez (2020) en su investigación titulada: “Planificación estratégica y su relación con el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa” donde obtuvieron que la mayor proporción considera que la planificación estratégica que perciben es deficiente, mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.000 < 0.05$ ”. Ambas variables poseen una correlación de 0.722, lo cual nos indica que es una relación positiva alta, Por otro lado, Chilon (2018) en su investigación “Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018”, obtuvo que existe una correlación alta positiva entre sus variables, cuyo coeficiente de correlación de Pearson es de 0,842 y su coeficiente de determinación indicó que el 70,9% del Desempeño Organizacional se ve influenciado por la planificación estratégica. Sainz (2017), en su libro nos

indican que la mejor manera en que una organización puede llegar a ser competitiva a pesar del entorno cambiante e inestable es la planificación estratégica ya que esta nos muestra el camino para el logro de resultados considerando cada factor que influye en el desempeño de la organización y de los colaboradores. Encontramos que los resultados de la investigación concuerdan con los obtenidos por los investigadores mencionados.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que el nivel de la Planeación estratégica percibido por los colaboradores en las mypes del sector privado de salud en Jaén 2021, es en mayor proporción eficiente con un 60%, por lo que los colaboradores están de acuerdo con la planeación estratégica que se viene llevando a cabo, teniendo en cuenta que hay puntos en los que se debe mejorar ya que un 27.5% cree que es regular y el 12.5% que es deficiente, porcentaje significativo que no está de acuerdo con la actual planeación estratégica principalmente notamos esto en las dimensiones de implementación y control estratégico.

El nivel del desempeño laboral percibido por los colaboradores en las mypes del sector privado de salud en Jaén 2021, tiene un nivel eficiente en mayor proporción con un 52.5%, seguido de un 47.5% para el nivel medio y 0% nivel deficiente, por lo que los colaboradores perciben que se desempeñan de manera eficaz en sus funciones. Sin embargo, una proporción de 12.5% siente que sería deficiente la aplicación de métodos de evaluación en su trabajo y el 5% considera deficiente el propósito de la evaluación de desempeño, esto nos indica que algunos de los colaboradores ven como algo negativo el monitoreo del cumplimiento de sus funciones.

Se determinó que existe relación entre la variable planeación estratégica y las dimensiones del desempeño laboral, con una correlación alta y positiva, por ello una buena planeación estratégica permite que el desempeño de los colaboradores sea eficiente.

Se determinó que existe relación entre las variables, con un nivel de correlación positiva alta, por lo que la planeación estratégica influye directamente en el desempeño de los colaboradores de las mypes del sector privado de salud en Jaén 2021, esta es una herramienta que ayuda a mejorar la eficacia y eficiencia, permitiendo alcanzar los objetivos planteados gracias al desempeño óptimo de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Elaborar un plan estratégico que involucre a los colaboradores en la elaboración de metas y objetivos, para lograr un compromiso más profundo con la empresa.

Planificar supervisiones que permitan evaluar el desempeño del trabajador, haciendo seguimiento a la atención que se brinda a los pacientes, la calidad de servicio y además de ello lograr reconocer los méritos del trabajador, motivándolos a un mejor desempeño de sus funciones laborales.

Comunicar de manera efectiva la misión, visión, políticas, objetivos a corto, mediano y largo plazo, a todos los trabajadores para ayudar a ponerlos en práctica, si los colaboradores se identifican con la empresa podrán desempeñarse en función a los objetivos.

Implementación de políticas claras y prácticas de motivación laboral como, reconocer los buenos resultados, dar cierta flexibilidad y poder para tomar algunas decisiones dentro del desarrollo de sus funciones.

REFERENCIAS

- Alarcón, A. (2018) La planeación estratégica y su influencia en el desarrollo empresarial de las Mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018. [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19383>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álvarez, B.; Alfonso, D. e Indacochea, B. (2018). El Desempeño Laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia*, 4.
- Arias, O. y Briceño, S. (2017). El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la E.P.S Sedacaj S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2017 [Tesis de licenciatura. Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/12691>
- Bermúdez, R. (2021). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la provincia de Manabí – Ecuador. [Tesis de doctorado. Universidad Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16875>
- Blacutt, O. (2019). The New Trends in Strategic Management. An approach based on orientation to central competences, to the market or to strategic activities. *Perspectivas*. 43, 135-148. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332019000100006&script=sci_abstract&tlng=en
- Bricio, K. y Calle, J. (2018) El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano. *Universidad y Sociedad*. 10 (4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000400103&script=sci_arttext&tlng=en

- Camones, D. (2016) Influencia de la planeación estratégica en el desarrollo empresarial de las mypes del distrito de Huaral, año 2016. [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16124>
- Canto, P. y Díaz, G. (2019). Actividades de capacitación y su relación en el desempeño de los colaboradores de la Clínica San Francisco de Asís S.A., en la ciudad de Cajamarca, año 2019 [Tesis de licenciatura. Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/23109>
- Casiano J. (2018) Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016. [Tesis de postgrado. Universidad CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL].
- Castro, P. (2016). El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas. [Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México] <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Cayotopa, Y. (2020) Factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicios Generales “OL” Cajamarca, 2018. [Tesis de grado. Universidad Señor de Sipan]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7651>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. Novena Edición. México. McGraw-Hill S.A.
- Chiavenato, I. (2017). Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones. Tercera Edición. México. McGraw-Hill S.A.
- ComexPerú (2021). El número de Mypes peruanas se redujo un 48.8% en 2020 y la informalidad pasó al 85% como consecuencia de la pandemia. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-numero-de-mypes-peruanas-se-redujo-un-488-en-2020-y-la-informalidad-paso-al-85-como-consecuencia-de-la-pandemia#:~:text=En%20el%20Per%C3%BA%20predominan%20las,la%20COVID%2D19%20en%202020.&text=As%C3%AD%2C%20en%202020%2C%20se%20registraron,48.8%25%20menos%20que%20en%202019.>

- Competitividad empresarial de las mypes de lima norte, Distrito los Olivos, 2017”
[Tesis de grado. Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19653>
- D’Alessio, F. (2015). El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia. Tercera edición.
- Durán, S. Parra, M. y García, J. (2018). El aprendizaje como técnica de mejora continua en la gestión de desarrollo organizacional en PYMEs Colombianas. Revista Espacios, Páginas 97-113. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/331071875_APRENDIZAJE_ORGANIZACIONAL_COMO_TECNICA_DE_MEJORA_CONTINUA.
- Ferraro, C. y Rojo, S. (2018). Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_654249.pdf
- Fred, D. (2017). Conceptos de Administración Estratégica. Decimoquinta edición. Editorial Pearson Hall. México.
- Gamarra, A. (2017). Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. “Mercedes Indacochea Lozano”, Huacho, Lima 2017. [Tesis de Postgrado. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12574>
- García, J. (2017) Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana. [Tesis de Doctorado. Universidad Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5883>
- García, J. y Coronado, J. (2018). Planeamiento estratégico aplicado a las micro y pequeñas empresas en la Región Lima-Provincias, 2016. Big Bang Faustiniiano, 7 (3). <https://doi.org/10.51431/bbf.v7i3.433>
- Gil M., Mora C. y Estupiñan E. (2018) Diseño de la planeación estratégica de una clínica odontológica en la ciudad de Bucaramanga en el año 2018. [Tesis de postgrado. Universidad de Bucaramanga].

- Gonzales, M.; Michalik, V.; Simionato, C. y Vacas, R. (2020) La Motivación y El Desempeño Laboral en las Pymes del Gran Mendoza. [Tesis de Grado. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina]. <https://bdigital.uncu.edu.ar/15744>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.). México D.F.: McGraw Hill. <https://hdl.handle.net/11537/27103>
- Jaimes, C. (2019) Desempeño laboral de la generación millennial revisión bibliográfica, 2019. [Tesis de Grado. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá – Colombia]. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/50989>
- Jama V. (2019). Importancia de la planeación estratégica en empresas en el siglo XXI. Revista FIPCAEC (núm. 10) Vol. 4, Año 4 enero-junio 2019, pp. 35-57. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/37/37/>
- Leyva, A. & Cavazos, J. (2018) Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. [Tesis de Grado. Universidad Nacional de Moquegua]. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- Llanos, M. (2019). Otras formas de desempeño laboral: emprendimiento autónomo en estudiantes de la Universidad Tecnológica. Revista Científica Ecociencia, 6(4), 1–17. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.64.180>
- Mazabel, C. (2015). Indicadores de Recursos Humanos y su resultado económico en la empresa. Lima: Centro de Investigaciones de Recursos Humanos.
- Méndez, R. (2019). Influencia de la planificación estratégica en la gestión administrativa de las PYMES. [Tesis de Pregrado. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5074>
- Montero, K. y Suarez, L. (2017). La adopción de modelos de planeación estratégica para impulsar el desarrollo de las pymes en Colombia. https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1368
- Morgan, J. (2016). La resiliencia y su relación con el desempeño laboral. Fidélitas 6. https://revistas.ufidelitas.ac.cr/index.php/revista_fidelitas/article/view/1

- Nigam, A.; Huising, R. y Golden, B. (2016). Explaining the Selection of Routines for Change during Organizational Search. *Administrative science quarterly*, 551-583.
- Palacio, A.; Mantilla, D.; Arévalo, P.; Guadalupe, J. y Cevallos, M. (2017). Grado de utilización de los elementos integrantes de la planeación estratégica en las PYMES de Quito. *CienciAmérica*, 6, (2), 17-24. <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/78>
- Paytan, D.; Quispe, I. (2018). Los Beneficios Laborales y El Desempeño Laboral de las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Ascensión - Huancavelica, 2018. [Tesis de grado. Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2945>
- Pazmiño, G. (2019) Planeación estratégica de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del Cantón Quevedo. *Revista Multidisciplinaria DATEH*. 1 (1). <http://www.tredes.org/utc-lamana/dateh/index.php/main/article/view/19>
- Ramírez R. y Nazar, G. (2019). Motivational work design factors and their relationship with work performance. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. 19 (4) http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008
- Ramírez, E. y Vásquez, M. (2019). La incorporación de personas y su relación en el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis EIRL, Cajamarca, 2018 [Tesis de licenciatura. Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/23027>
- Rivas, A. (2018). La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla. [Tesis de Maestría. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México]. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/925>
- Robbins, S. (2018) *Administración*. (13^a – Ed). México: Pearson.

- Rodríguez, E. y Quiroz, H. (2019). El efecto de la innovación y el desempeño en las pequeñas empresas colombianas. [Tesis de pregrado. Universidad Cooperativa de Colombia]. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/11476>
- Romero, E. (2016). Relación de la planeación estratégica y las perspectivas del cuadro de mando integral de las pymes en monterrey, Nuevo León, México. [Tesis de Maestría. Universidad de Montemorelos, México]. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/132>
- Silva I. y Lanas M, (2015) La Planeación estratégica y su relación en el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OFFSET Ambato. [Tesis de Pregrado. Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/15859>
- Taípe J. y Toaquiza P. (2016) Propuesta de planificación estratégica para el Centro Médico Portoviejo Medical Clinic, ubicado en Portoviejo provincia de Manabí. Ecuador – 2016 [Tesis de postgrado. Universidad de Bucaramanga]. <https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/699>
- Tauma, T (2017) El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la agencia del BBVA Continental en la Ciudad de Cajamarca y su ámbito de alcance año 2016. Universidad Nacional de Cajamarca. Bachiller. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1842>
- Valencia, G. y Erazo, M. (2016). El reto de la planificación estratégica en las Pymes. *Revista Publicando*, 3(8), 335-344. Recuperado a partir de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/245>
- Vargas, J. y Gonzalez, D. (2020). Planificación estratégica y su relación con el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa. *SCIÉND*O, 23(1), 7-10. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.001>
- Velásquez, A. (2017). eTraining collaborative learning and job performance. *Education in the knowledge society (EKS)*, 18(4), 53-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6319647>
- Vergara, E.; De la Cruz, M.; Vertíz, J.; Fernández, F.; Quispe, D. y Vertíz, R. (2021). *Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa*

pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. Revista Científica Pakamuros, 9(1), 42-53. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.162>

Vergara, V. (2020). El plan estratégico y su relación con la gestión comercial en la empresa E&V Olimpo Servicios Generales S.R.L. - Cajamarca 2020 [Tesis de licenciatura. Universidad Privada del Norte].

Villafana (2017) en su tesis, "Influencia del Planeamiento Estratégico en la

Worley, C.; Williams, T. y Lawler, E. (2016). Creating management processes built for change. MIT Sloan management review, 77-82.

ANEXOS

Anexo 01:

Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del rubro Publicidad, Jaén - 2021	¿Cuál es la relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del rubro Publicidad, Jaén – 2021?	<p>General: Determinar la relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del rubro Publicidad, Jaén - 2021.</p> <p>Específicos: Describir el nivel de la Planeación estratégica de las mypes del rubro Publicidad, Jaén - 2021, describir el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en mypes del rubro Publicidad, Jaén - 2021, determinar la relación entre las dimensiones de la planeación estratégica y el desempeño laboral de los colaboradores en mypes del rubro Publicidad, Jaén - 2021.</p>	<p>Hi: Existe una relación significativa entre la Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del rubro Publicidad, Jaén - 2021.</p>	Planeación Estratégica	Según Fred (2017) la planeación estratégica es una ciencia ya que se lleva a cabo a través de diferentes pasos y etapas.	Fred (2017) nos dice que “La planeación estratégica tiene las siguientes etapas: La formulación, la implementación y la evaluación.” (p. 6)	Formulación Estratégica	Visión	1	Ordinal
								Análisis	2	
								Competitividad	3	
								Toma de Decisiones	4	
								Ejecución	5	
							Implementación Estratégica	Motivación	6	
								Trabajo en Equipo	7	
								Comunicación	8	
								Creatividad	9	
								Gestión	10	
							Control Estratégico	Monitoreo	11	
								Orientación	12	
								Seguimiento	13	
								Medición	14	
								Mejora	15	
			Evaluación del desempeño	Actitud	16					
				Aprendizaje	17					
				Conducta	18					
				Responsabilidad	19					
				Rendimiento	20					
				Métodos de evaluación	Optimizar	21				
					Desarrollo	22				
					Verificación	23				
					Programación	24				
					Supervisión	25				
			Propósito de evaluación	Calidad	26					
				Retroalimentación	27					
				Progresar	28					
				Compromiso	29					
				Organización	30					
Desempeño Laboral			<p>Ho: No existe una relación significativa entre la Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del rubro Publicidad, Jaén - 2021.</p>		Chiavenato (2011); define que el desempeño laboral involucra a los individuos de cada empresa, cómo se comportan y actúan frente a situaciones observables por los gerentes.	Según Carranza (2017) para evaluar debemos fijarnos en la productividad y calidad de trabajo, Eficiencia, Formación Adquirida y Objetivos Conseguidos.	Evaluación del desempeño	Actitud	16	
								Aprendizaje	17	
								Conducta	18	
								Responsabilidad	19	
								Rendimiento	20	
							Métodos de evaluación	Optimizar	21	
								Desarrollo	22	
								Verificación	23	
								Programación	24	
								Supervisión	25	
							Propósito de evaluación	Calidad	26	
								Retroalimentación	27	
								Progresar	28	
								Compromiso	29	
								Organización	30	

Anexo 02:

Operacionalización de la variable Planeación Estratégica

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo	Escala De Medición
Planeación Estratégica	Según Fred (2017) la planeación estratégica es una ciencia ya que se lleva a cabo a través de diferentes pasos y etapas como lo son la de formular, implementar y evaluar, esto es la base fundamental de todo lo que necesita una empresa para lograr alcanzar sus objetivos a futuro, así mismo es un arte porque es una actividad que el ser humano realiza creando diferentes tendencias o estilos, en este caso en el mundo de los negocios	Fred (2017) nos dice que “La planeación estratégica tiene las siguientes etapas: La formulación, la implementación y la evaluación.” (p. 6)	Formulación estratégica	Visión	Cualitativa	Ordinal
				Análisis		
				Competitividad		
				Toma de decisiones		
				Ejecución		
			Implementación estratégica	Motivación		
				Trabajo en equipo		
				Comunicación		
				Creatividad		
				Gestión		
			Control estratégico	Monitoreo		
				Orientación		
				Seguimiento		
				Medición		
				Mejora		

Anexo 03:

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo	Escala De Medición
Desempeño Laboral	Chiavenato (2011); define que el desempeño laboral involucra a los individuos de cada empresa, cómo se comportan y actúan frente a situaciones observables por los gerentes.	Según Carranza (2017) para evaluar de una forma completa y efectiva a los empleados debemos fijarnos en cuatro áreas de desempeño: Productividad y calidad de trabajo, Eficiencia, Formación Adquirida y Objetivos Conseguidos.	Evaluación del desempeño	Actitud	Cualitativa	Ordinal
				Aprendizaje		
				Conducta		
				Responsabilidad		
				Rendimiento		
			Métodos de evaluación	Optimizar		
				Desarrollo		
				Verificación		
				Programación		
				Supervisión		
			Propósito de evaluación	Calidad		
				Retroalimentación		
				Progresar		
				Compromiso		
				Organización		

Anexo 04:

Instrumento de Medición

CUESTIONARIO SOBRE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre la PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL, bajo la opinión de los colaboradores. Tu opinión se registrará de manera ANONIMA respondiendo cada una de las interrogantes.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las interrogantes, luego de acuerdo a su criterio y de manera VERAZ MARQUE CON UN ASPA la casilla que de acuerdo a la ESCALA contiene su respuesta.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No opina / indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Variable 1: Planeación Estratégica						
1	¿Está de acuerdo con la misión y visión que plantea la institución?					
2	¿Usted está de acuerdo que se realice el análisis del ambiente interno y externo de la institución?					
3	¿La competitividad que presenta la institución ante las demás instituciones es positiva?					
4	¿Estaría de acuerdo que los directivos pidan la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?					
5	¿Está usted de acuerdo con los proyectos que ejecuta la institución?					
6	¿Está de acuerdo con la motivación que le brinda su superior para poder realizar con éxito su trabajo?					
7	¿Usted está de acuerdo que trabajando en equipo se realizan mejor los trabajos?					
8	¿Considera usted que hay una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?					
9	¿Estaría de acuerdo que los directivos estimulen la creatividad de los trabajadores?					
10	¿Considera que la gestión de sus superiores es efectiva?					
11	¿Usted está de acuerdo con que se realice monitoreo a los trabajadores?					
12	¿Estaría de acuerdo que los directivos orienten y capaciten a los trabajadores?					
13	¿Si los directivos les hacen un seguimiento de sus materiales de trabajo, estaría de acuerdo?					

14	¿Las medidas de control que se plantea en la institución está dando buenos resultados?					
15	¿Está de acuerdo que los resultados podrían mejorar con capacitaciones hacia los trabajadores?					

Variable 2: Desempeño Laboral						
16	¿Las actitudes de los directivos y trabajadores ayudan a mejorar la calidad de servicio?					
17	¿Está de acuerdo que el aprendizaje es bueno para los trabajadores?					
18	¿Demuestran buena conducta y respeto los directivos hacia el personal?					
19	¿Los trabajadores realizan sus tareas con responsabilidad?					
20	¿Los rendimientos de los trabajadores están en proceso de mejora?					
21	¿Estaría de acuerdo con una evaluación hacia los colaboradores para mejorar sus habilidades?					
22	¿Se respetan los protocolos establecidos?					
23	¿Estaría de acuerdo que los directivos realicen una verificación de la calidad del servicio brindado?					
24	¿Existe una programación de reuniones que fomenten la retroalimentación de la empresa?					
25	¿Estaría de acuerdo que los directivos coordinen con los jefes de área para su supervisión?					
26	¿Observas que la calidad de servicio viene mejorando?					
27	¿Se realiza constantemente retroalimentación en la institución?					
28	¿Está de acuerdo que las estrategias de evaluación ayudan a progresar?					
29	¿Los colaboradores demuestran compromiso con su labor desempeñada?					
30	¿Se muestra una adecuada organización en la institución?					

Anexo 05:

Validación por Juicio de Expertos

Validación 1:



UCV
UNIVERSIDAD
César Vallejo

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BARRALES CARDENAS, MIGUEL

1.2. Cargo e Institución donde labora: EXCONTE TC - UCV

1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION - FINANZAS - RRHH

1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO

1.5. Autor del instrumento: Rolando Martínez Artega

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

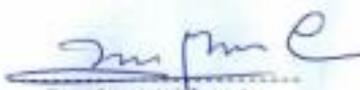
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrías que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Ate 31 de octubre del 2019


Firma de experto informante
DNI N° 9437036

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BANDALES CARDENAS, Miguel
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV-TC
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION - FINANZAS - RHH
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: Rolando Marcos MARTÍNEZ Ariza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muybuena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que respecto al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

Validación 2:



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

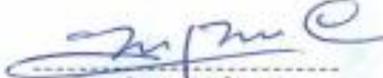
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Atte. 31 de octubre del 2019


Firma de experto informante
DNI N° 08432636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

11. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. LINDA PÉREZ HUARÁN
 12. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 13. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
 14. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUANTITATIVO
 15. Autor del instrumento: Abel Marín Martínez Arceza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					82%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					82%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.					82%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación.					82%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					82%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	/			
14	/			
15	/			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplazable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Ate, *30 de SEPTIEMBRE* del 2019


Firma de Experto Informante
DNI N° *08898788*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Julio Pérez Huamán
 1.2. Cargo e institución donde labora Docente UCV
 1.3. Especialidad del experto: Administrador
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Abel Marcelo Martínez Artega

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82 %
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82 %
PERTINENCIA	Responde a las necesidades íntimas y externas de la investigación					82 %
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82 %
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82 %
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82 %
INTENCIONALIDAD	Distina las estrategias que responde el propósito de la investigación					82 %
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82 %
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82 %
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82 %
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82 %

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Ate. *30 de SEPTIEMBRE* del 2019

Cuenta de acceso informático
CMI N° *08978788*

Validación 3:



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg) VILLAR CASTILLO FREDDY
 D.T.C.
 1.2. Cargo e institución donde labore: D.T.C.
 1.3. Especialidad del experto: GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: Abel Marcos Martínez Arceaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate. 0 de Octubre del 2019

Firma de experto informante
DNI N° 6819324

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (C) VILLAR CASTILLO FREDDY
 1.2. Cargo e institución donde labora: D.T.C
 1.3. Especialidad del experto: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: ABEL MARCOS MARTÍNEZ ARTEAGA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Atte. 01 de Octubre del 2019


 Firma de experto informante
 DNI N° 08173194

Anexo 06:

Confiabilidad del Instrumento

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,53 a menos	Confiabilidad Nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad Baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad
1,0	Confiabilidad Perfecta

Fuente: Herrera (1998) como se citó en Martínez (2019)

Confiabilidad del Instrumento

Estadísticas	
Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0,904	30

Luego de procesar los datos con el programa Excel, la confiabilidad que se obtuvo fue de 0,904, lo que quiere decir que el instrumento posee una Excelente Confiabilidad.

Procesamiento de datos de la muestra piloto

SUMATORIA DE LAS VARIANZAS	14.723
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	94.245
ALFA DE CRONBACH	0.904

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,
k = El número de ítems
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 ST^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Confiabilidad del Instrumento: Planeación Estratégica

Estadísticas	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,917	15

Luego de procesar los datos con el programa Excel, la confiabilidad que se obtuvo fue de 0,917, lo que quiere decir que el instrumento posee una Excelente Confiabilidad.

Procesamiento de datos de la muestra piloto

ÍTEMS	VARIABLE 1: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA															SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
T1	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	54
T2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	48
T3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	51
T4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	49
T5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	58
T6	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
T7	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
T8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	61
T9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	67
T10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	61
T11	3	1	2	5	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	43
T12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	62
T13	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	56
T14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58
T15	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	52
T16	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	64
T17	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	61
T18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	57
T19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
T20	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
T21	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	68
T22	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	54
T23	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	3	4	42
T24	2	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	42
T25	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
T26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	62
T27	2	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	45
T28	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	58
T29	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
T30	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
VARIANZA	0.733	0.912	0.677	0.410	0.579	0.712	0.379	0.440	0.360	0.512	0.543	0.462	0.139	0.293	0.206	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS	7.358															
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	51.049															
ALFA DE CRONBACH	0.917															

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,
 k = El número de ítems
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 ST^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Confiabilidad del Instrumento: Desempeño Laboral

Estadísticas	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,669	15

La confiabilidad que se obtuvo luego de procesar los datos fue de 0,669, lo que quiere decir que el instrumento es Muy Confiable.

Procesamiento de datos de la muestra piloto

ÍTEMS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL															SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
T1	3	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	2	4	44
T2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	49
T3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
T4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	45
T5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	49
T6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
T7	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	4	4	46
T8	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	49
T9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	56
T10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	57
T11	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	43
T12	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	54
T13	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	49
T14	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	51
T15	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	50
T16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	58
T17	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	53
T18	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	53
T19	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	48
T20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	57
T21	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	51
T22	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	47
T23	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	51
T24	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
T25	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	52
T26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	55
T27	2	2	4	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	47
T28	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
T29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	53
T30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	58
VARIANZA	0.516	0.582	0.299	0.556	0.610	0.556	0.517	0.450	0.517	0.512	0.512	0.307	0.432	0.579	0.422	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS																7.366
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS																19.610
ALFA DE CRONBACH																0.669

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,
 k = El número de ítems
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 ST^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Anexo 07:

Shapiro-Wilk Test

Hipotesis a contrastar:

Ho: Los datos analizados siguen una distribución normal

H1: Los datos analizados no siguen una distribución normal

Datos paramétricos

Datos no paramétricos

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeación Estratégica	0.132	40	0.079	0.909	40	0.003
Desempeño Laboral	0.120	40	0.151	0.926	40	0.012

a. Corrección de significación de Lilliefors

p > 0.05 Aceptamos Ho
p < 0.05 Rechazamos Ho Significativa
p < 0.01 Rechazamos Ho Altamente significativa

En la tabla se describen los resultados del análisis de normalidad a través de la prueba de Shapiro Wilk y Kolmogorov - Smirnov, en donde la significancia $p = 0.003$ para la variable Planeación Estratégica y para la variable Desempeño Organizacional su significancia es de $p = 0.012$, estos valores resultaron ser menores de $p = 0.05$ por lo que se asume que la distribución de los datos de ambas variables no es normal. Es por ello que se utilizó la prueba paramétrica de correlación de Spearman.

Anexo 08:

Carta de Aceptación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Viernes, 05 de noviembre de 2021

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Trujillo

A través del presente, *María Isabel Guerra Aguilar*, identificado (a) con DNI N° *42329928*...representante de la empresa / institución *Clinica San Juan* con el cargo de *Director General*, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

Martell Oyola, Rosa Jenifer Kristell

Está autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en el sector privado de salud, Jaén - 2021"

Sí No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Dra. *María Isabel Guerra Aguilar*
DIRECTORA GENERAL
C.M.B. 56827

Firma y Sello