



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La planificación estratégica y la productividad en una empresa
automotriz, Piura 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

AUTORA:

Febres Chu, Mayra del Socorro (orcid.org/: 0000-0001-7886-9927)

ASESOR:

Mg. Valverde Rodriguez, Wilfredo Gerardo (orcid.org/: 0000-0002-8822-7642)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por ser mi fuerza para continuar.

A mi padre en el cielo, a mi madre con todo su amor en la tierra, a mis hijos mi inspiración, mis hermanos mi ejemplo y a mi esposo mi gran amor.

Agradecimiento

A mi familia, y a mis maestros, queridos maestros,
gracias por ser una guía y luz en el camino.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables, operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Correlación entre la planificación estratégica y la productividad	18
Tabla 2 Correlación entre la formulación de estrategias y la productividad	19
Tabla 3 Correlación entre la implementación de estrategias y la productividad.....	20
Tabla 4 Correlación entre la evaluación de estrategias y la productividad	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Símbolo del diseño de investigación	13
--	----

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la planeación estratégica y la productividad en una empresa automotriz de Piura, 2022; siendo una investigación de naturaleza cuantitativa, de finalidad tipo básica, de diseño no experimental de tipo transversal de carácter correlacional, en una población de 30 trabajadores, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta, basado en dos cuestionarios para ambas variables de estudio. En los resultados se llegó a determinar que la planeación estratégica se relaciona significativamente con la productividad con un nivel de significancia $=0.000 < 0.01$ y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $=,826^{**}$, lo cual indica una correlación alta y significativa al nivel 0,01. De la misma manera llegó a establecerse relaciones significativas entre las dimensiones de la planeación estratégica, como la dimensión de formulación de estrategias (Rho = $,816^{**}$; $p=0.000 < 0.01$); implementación de estrategias (Rho = $,720^{**}$; $p=0.000 < 0.01$); evaluación de estrategias (Rho = $,902^{**}$; $p=0.000 < 0.01$) asociados a la productividad en los trabajadores de una empresa automotriz de Piura, año 2022. Concluyendo que efectivamente la planificación estratégica se asocia la productividad, así como con la formulación de estrategias, implementación de estrategias y evaluación de estrategias.

Palabras clave: planeación, estratégica, productividad, automotriz, trabajadores

Abstract

The objective of this research study was to analyze the relationship between strategic planning and productivity in an automotive company in Piura, 2022; being a research of quantitative nature, of basic type purpose, of non-experimental design of transversal type of correlational character, in a population of 30 workers, using the technique to collect information such as the survey, based on two questionnaires for both study variables. In the results, it was determined that strategic planning is significantly related to productivity with a significance level $=0.000 < 0.01$ and a Spearman's Rho correlation coefficient $=.826^{**}$, which indicates a high and significant correlation to level 0.01. In the same way, significant relationships were established between the dimensions of strategic planning, such as the strategy formulation dimension (Rho = $.816^{**}$; $p=0.000 < 0.01$); strategy implementation (Rho = $.720^{**}$; $p=0.000 < 0.01$); evaluation of strategies (Rho = $.902^{**}$; $p=0.000 < 0.01$) associated with productivity in the workers of an automotive company in Piura, year 2022. Concluding that strategic planning is effectively associated with productivity, as well as with the formulation of strategies, implementation of strategies and evaluation of strategies.

Keywords: planning, strategic, productivity, automotive, workers

I. INTRODUCCIÓN

La interrupción del suministro producto del estado pandémico por la COVID-19 es un hecho inevitable para las empresas de todo el mundo (Udofia et al., 2021), la cual ha impactado en la economía mundial de varias maneras (Kitagawa et al., 2021) siendo evidenciado en un proceso que desacelero los ritmos de crecimientos en las empresas (Manzano et al., 2021). En ese sentido se dice que la planificación estratégica es un proceso esencial para un futuro exitoso empresarial (Kamble & Trivedi, 2022) la cual implica la definición de las tareas de planificación, el orden de los planes, el control sobre su implementación (Salihova & Akbulaev, 2022). Por ello se dice que la planificación estratégica es un aspecto crítico cuando se trata del desempeño de cualquier organización relacionado a su productividad (Mkhonza & Sifolo, 2022). Y es la productividad es el resultado de una valoración adecuada de los recursos utilizados para producir o lograr determinados resultados (López et al., 2018), dado que mide la eficiencia de los factores de producción e insumos necesarios para la producción de bienes (Enrique et al., 2021).

Luego de que la economía mundial descendiera un 3,3% en 2020 (resultado de la pandemia), la peor caída general en décadas, y el crecimiento económico y la productividad en los próximos años, aunque de manera desigual, a una tasa promedio cercana al 6%, con los Estados Unidos, China e India liderando ese crecimiento (CEPAL, 2021). De acuerdo con el presidente ejecutivo del Banco de desarrollo de América Latina (2019), Luis Carranza indicó que la problemática de América Latina es la baja productividad, independientemente de sus causas como la infraestructura, la falta de adaptación y la desigualdad, etc., además América Latina tiene un problema de la baja productividad, en comparación con otras regiones del mundo. En esa línea de acuerdo con el contexto que dejó la pandemia en 2020, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe la productividad económica llegó a incrementarse en los Estados Unidos y el Canadá (12,4%), Europa (9,2%) y China (4,4%), mientras que en la India la productividad se redujo un 4,4% y en América Latina y el Caribe disminuyó un 11,4% (CEPAL, 2021).

Mientras tanto, en un estudio con 300 empresas PYME en México, los análisis mostraron que el 50% de ellas desarrollan procesos de planificación

estratégica comercial principal definida por escrito. Además más del 50% no cuenta con un sistema de contabilidad, costeo o presupuestos de ingreso (Saavedra, 2021). Asimismo, el bajo rendimiento de las empresas colombianas es una problemática que surge porque las medidas de productividad no están definidas a través de la eficacia, la eficiencia y la efectividad (Montoya et al., 2018). En México en un estudio con 30 pequeñas empresas fabricantes encuestadas, señalaron que el 50% nunca planearon el uso de materias primas en la producción (Andrade et al., 2017).

En el contexto nacional, según Loayza (2016) el Perú alcanza un 25% de la productividad de Estados Unidos. En esa línea el Banco Mundial (2016) señaló que el Perú cuenta con uno de los sistemas de comercio muy limitado. Siendo que las exportaciones totales del Perú son bajas (24,2% del PBI), en comparación con otros países con niveles de similares ingresos. Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2022) sabe que las MYPE tienen problemas graves para incrementar su productividad, una de las razones de los bajos ingresos, el bajo crecimiento y la corta continuación en el tiempo, implicaron entre las causas directas, la falta de personal calificado, carencia de capital de inversión del recurso humano, deficiencias tecnológicas, aplicación de práctica empresarial obsoletas.

Con relación a la población de estudio, la misma pertenece a una organización automotriz filial Piura, la cual brinda los servicios de enllante y desenllante, servicio de cambio de aceites, filtros, etc., sin embargo se ha observado que existen clientes donde solicitan servicio de atención y por los cuales deben esperar aproximadamente más de 30 minutos para ser atendidos, lo que ocasiona descontento no sólo en los clientes externos, sino también en los internos por la lenta gestión del servicio mismo. Cabe añadir que la formulación planes estratégicos y operacionales, solo son conocidos por la gerencia y la administración, destacando que dichos planes no son sistematizados ni comunicados formalmente a todo el personal y solo se trasmite de manera verbal, lo cual no llega a comprenderse de manera integral. Por la situación antes descrita, se formula el enunciado del problema general como: ¿De qué manera la planificación estratégica se relaciona con la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022?

Cabe mencionar asimismo que los criterios que justifican el estudio, según su relevancia social, la investigación pretendió dar beneficio a jefes, gerentes y dueños de organizaciones hacia la comprensión que tienen los colaboradores sobre las variables de estudio llegando a un tipo de diagnóstico situacional por la cual se pueda reconocer su importancia y posteriormente se puedan implementar propuestas que mejoren los sistemas de gestión y del entorno laboral, esperando que de forma positiva también se beneficien los trabajadores en general. En ese sentido, por su implicancia práctica, los jefes de área o del departamento de recursos humanos puedan identificar una oportunidad de poner en práctica mejoras en los procesos de gestión sobre la planeación estratégica y que bajo un sistema de medición y logro de metas, optimicen la labor y gestión en la organización. Por otro lado, el valor teórico de la investigación se sustenta en los fundamentos de aportes de autores y modelos teóricos que reafirmaron la asociación de las variables y como afectó el comportamiento de los sujetos de estudio, siendo vital como aporte de la literatura científica. Mientras que, por su utilidad metodológica, el estudio se trabajó el análisis estadístico con instrumentos que tuvieron firmes criterios de validez y confiabilidad esenciales para llegar a explicaciones y conclusiones objetivas.

El objetivo general fue: Analizar la relación entre la planificación estratégica y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Además, los objetivos específicos son: Examinar la relación de la formulación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Evaluar la relación de la implementación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Explicar la relación de la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.

Finalmente, la hipótesis general fue: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Y como hipótesis específicas: Existe alta relación entre la formulación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Existe relación significativa entre la implementación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Existe relación positiva entre la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre investigaciones a nivel nacional, Isidro Culli (2021) en su estudio examinó si el planeamiento estratégico se asociaba a la productividad, de acuerdo a un estudio no experimental, correlacional, en 100 colaboradores de una entidad estatal como muestra, a los que se encuestaron. Los resultados confirmaron que la variable planeamiento estratégico guarda relación con la productividad ($Rho = ,624$; $0.000 < 0.01$). De la misma manera, el planeamiento estratégico se asoció con las dimensiones de la productividad como: eficiencia ($Rho = .599$), la eficacia ($Rho = .565$) y la efectividad ($Rho = .586$) $0.000 < 0.01$. Asimismo, la productividad se asoció con las dimensiones de formulación estratégica ($Rho = .644$), dirección estratégica ($Rho = .557$) y control estratégico ($Rho = .602$) a un nivel $0.000 < 0.01$.

Ingunza (2021) analizó la asociación sobre la planeación estratégica y la toma de decisiones en trabajadores de un municipio, de acuerdo a una investigación correlacional, analizando un muestreo de 46 colaboradores de una municipalidad que se evaluaron con cuestionarios. Los análisis dieron a conocer que efectivamente la planeación estratégica institucional se asociación a la toma de decisiones ($Rho = .223$; $p < 0.01$).

Álvarez (2021) pretendió evaluar la asociación de la gestión de recursos humanos con la productividad laboral en organizaciones comerciales, respecto a una investigación tipo correlación, cuyo muestreo fueron 15 empresas comerciales a las que se evaluaron con cuestionarios y entrevistas. Los hallazgos dieron a conocer la existencia de asociación sobre la gestión de recursos humanos y productividad laboral ($r = .325$; $p < 0.05$).

Castañeda (2019) pretendió reconocer si la gestión de procesos se relaciona con la productividad logística valores en una entidad privada. La metodología del estudio fue de tipo correccional con diseño no experimental, trabajada con un muestreo de 120 colaboradores y se aplicaron cuestionarios. Los análisis dieron a conocer y confirmar que la gestión de procesos y productividad se asociaron de forma significativa ($Rho = .542$; $p = 0.000 < 0.05$).

Guzmán (2018) se basó en la meta de examinar si la gestión administrativa guarda relación con la productividad laboral en una organizacional estatal, en base un estudio correlacional, de tipo básico, con un muestreo de 120 colaboradores y se administraron encuestas. En el análisis pudo confirmarse que efectivamente hubo relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral ($Rho = .994$; $p=0.000 <0.05$).

Huayhuameza & Muñinco (2018) buscó reconocer la asociación sobre las competencias directivas y la planeación estratégica de un municipio, respecto a una investigación correlacional, donde se analizaron a 60 trabajadores como muestra y que se evaluaron con cuestionarios. Los hallazgos dieron a conocer que un 28,9% de trabajadores consideró que las competencias directivas y la planeación estratégica son regulares. Lo que en definitiva pudo confirmarse que las competencias directivas guardan asociación significativa con la planeación estratégica ($Tau_b=,729$; $p= 0,000 <0,05$).

Chambergó (2018) estudio la asociación de la planeación estratégica y el mejoramiento continuo de la calidad en una entidad privada de acuerdo a una investigación de diseño no experimental de tipo correlacional, con una muestra de 85 docentes y 15 administrativos a los que se encuestaron. Los análisis dieron a conocer de la existencia de asociación significativa sobre la planeación estratégica y el mejoramiento continuo de la calidad ($Rho = .802$; $p=0.00 <0.01$).

Jara (2017) estudió la asociación de la gestión financiera y la productividad en una organización, siendo un estudio de tipo básica y correlacional, con una muestra de 40 colaboradores y se utilizaron cuestionarios. En los hallazgos puedo encontrarse que efectivamente la gestión financiera y la productividad tuvieron relaciones significativas ($Tau-B$ de Kendall = $0,918$; $p=0.00 <0.01$).

Con relación a investigación en los ámbitos internacionales, se encontró en Suiza, Lohela et al. (2022) en su artículo científico, tuvo el objetivo de analizar si las actitudes hacia el trabajo, medidas como satisfacción laboral, compromiso organizativo y motivación laboral se relacionan a la productividad laboral, en una investigación de tipo correlacional, analizando a una muestra de 1475 trabajadores,

y se aplicaron encuestas. Los hallazgos demostraron que al existir elevados niveles de motivación, satisfacción laboral y compromiso organizacional se relacionaron a bajos niveles de pérdidas de productividad entre los empleados que experimentaron problemas relacionados con la salud o con el entorno laboral ($p=0.00<0.05$). Mientras que la alta motivación laboral y el alto compromiso se relacionaron de forma significativa a niveles más bajos de pérdidas de productividad entre los empleados que experimentaron una combinación de problemas ($p=0.00<0.05$). Concluyendo que la pérdida de productividad no solo se ve afectada por problemas relacionados con la salud o problemas en el entorno laboral, sino también por la motivación, satisfacción y compromiso laboral.

En la India, el artículo científico de Panda (2022) pretendió analizar el impacto de la cultura organizacional sobre la planificación estratégica y el papel de la eficacia del liderazgo, de acuerdo a una investigación correlacional sobre el estudio en 441 personas como muestra que se encuestaron. En los resultados se halló que las interacciones de búsqueda de asesoramiento, la cultura colaborativa y una cultura de gestión de errores influyeron de forma significativa en la creación y conceptualización de planes estratégicos ($p=0.00<0.01$). Asimismo, una cultura de aversión al error no impactó significativamente la creación y conceptualización de planes estratégicos ($p>0.05$). Además, la eficacia del liderazgo moderó la relación entre las interacciones de búsqueda de asesoramiento y la creación y conceptualización del plan estratégico ($p=0.00<0.01$).

En Noruega, Johnsen (2021) en su artículo científico, analizó si los administradores municipales perciben que la planificación estratégica es más útil cuando se integra en procesos de planificación financiera o de área obligatorias o cuando se lleva a cabo en procesos con documentos de planificación estratégica separados. Con una investigación correlacional, y una muestra analizada con 128 municipios noruegos. En los resultados se halló que el uso de un documento de planificación estratégica separado voluntario se relacionó con la utilidad percibida de la planificación estratégica por parte de la alta dirección ($p=0.00<0.01$). La integración de la planificación estratégica en otros procesos de gestión también se relacionó con la utilidad percibida de la planificación estratégica ($p=0.00<0.01$). Inesperadamente, el uso de documentos de planificación obligatorios (como planes

financieros de cuatro años y planes de área a largo plazo) como los principales documentos de planificación estratégica, la formalidad y la participación de las partes interesadas en los procesos de planificación no se relacionaron con la utilidad percibida de la planificación estratégica ($p>0.05$).

En México, en el artículo científico Pérez & Quintal (2021) se propuso evaluar las asociaciones que se dan entre la responsabilidad social laboral, los desempeños no financieros y como estos afectan a la planeación estratégica, con una metodología tipo correlacional, donde se estudiaron a 384 organizaciones como muestra, y se utilizaron cuestionarios propuestos por los investigadores. Los hallazgos dieron a conocer que la dimensión ética influyó de forma significativa con las dimensiones de medio ambiente ($r=.442$), empleados ($r=.373$), proveedores ($r=.283$) a un nivel de 0.05. Asimismo, existió asociación entre la dimensión proveedores y desempeño no financiero, los cuales afectaron a la planeación estratégica, especialmente en organizaciones que utilizan esta herramienta. ($r=0.409$; $p<0.01$). Mientras que la dimensión empleados influyó en la dimensión desempeño no financiero la cual no se afectó por la planeación estratégica ($r=0.430$; $p<0.01$).

En México, el artículo científico de Saavedra (2021) buscó analizar de qué forma las PYME desarrollan los procesos de planeación estratégica y como se asocia con los atributos de la organización y de los empresarios. Siendo una investigación correlacional, y se evaluaron a 300 empresas PYME como muestra, donde se utilizaron cuestionarios. Los hallazgos dieron a conocer que sólo el 55.3% de las empresas ha realizado un proceso de planeación estratégica en los últimos dos años, mientras que solo 51.7% tiene bien planteado y en escritos su estrategia básica de negocio y la dan a conocer a los responsables de llevarla a cabo. Además, pudo determinarse que la planeación estratégica se asoció al tamaño, la personalidad jurídica ($p=0.00<0.01$), el tipo de empresa (familiar/no familiar) ($p=0.00<0.01$) y con el sector industrial ($p=0.00<0.01$); además de asociación significativa respecto de la planeación estratégica y los niveles de estudios de los empresarios, y de forma parcial con la experiencia en un negocio anterior ($p=0.00<0.01$).

Por otro lado, se aborda las variables de estudio como son la planificación estratégica y la productividad, las cuales se detallarán por sus definiciones, dimensiones y teoría propiamente dicha.

Con relación a la variable de planificación estratégica, entre sus definiciones, según Chiavenato (2017) la planificación estratégica es un importante instrumento para la gestión empresarial, enfocado a la toma de decisiones correctas para conseguir las metas organizacionales aprovechando de manera concienzuda las oportunidades, mitigando las amenazas, mejorando la competencia y manteniendo el posicionamiento del mercado, iniciando con un diagnóstico de la organización para llegar a la meta deseada. Para Hernández et al. (2018) es una herramienta para apoyar la toma de decisiones en la organización, admitiendo elaborar la mayoría de las actividades que la organización emprenderá en el contexto de cambio. Asimismo, Dlamini et al. (2019) refiere que es un documento que pone en papel la dirección elegida por la institución pública, es decir, explica las metas de la organización, identifica los objetivos de la organización y las acciones necesarias para lograrlo, así como también identifica tendencias y problemas contra los cuales alinearse. Por su parte, según Yenziaras & Kaya (2021) la definieron como la capacidad de la empresa para redefinir su misión, los objetivos, los planes y las políticas que controlan la distribución y adquisición de recursos de manera formal y deliberada. Asimismo Radmehr et al. (2022) nos dice que es la identificación y análisis de factores internos (fortalezas y debilidades), factores externos (oportunidades y amenazas), y la formación de alternativas de gestión para el progreso sostenible de la gestión empresarial. En otras palabras, se puede decir que la planeación estratégica es una herramienta que permite tomar decisiones acertadas para evitar la incertidumbre en la organización y garantiza que las acciones de cada uno se direccionen al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por esta razón, las organizaciones establecen la estrategia como patrón para integrar los objetivos comunes de la organización de manera consecuente y resuelta, que permite asignar a la estrategia a integrar sus recursos y competencias organizacionales de manera única y viable, lo que le permite anticipar cambios en el entorno y las contingencias que enfrentan los competidores para adquirir tantos

clientes como proveedores, e interferir con las metas que se quiere alcanzar dentro de la organización (Chiavenato, 2017).

La misma es vital para las organizaciones, e incide en el progreso de las empresas, implantando métodos de utilización de sus recursos y reducen los niveles de incertidumbre hacia el futuro, fortaleciendo a la empresa para las eventualidades que pueden surgir en el entorno, instituyendo un sistema racional de toma de decisiones y reducción de riesgos para el aprovechamiento de las oportunidades. De la misma manera la planeación estratégica es el punto medular de las organizaciones e inserta recursos de misión, políticas, objetivos y estrategias que se implantan como herramientas claves para aminorar los riesgos e incertidumbres al tomar decisiones en las empresas (Jaramillo & Tenorio, 2019). Además, la planeación estratégica es importante porque establece los fines basados en metas y objetivos a alcanzar en la toma de decisiones organizacionales además de medios que consideran las políticas, programas, procedimientos para alcanzar los objetivos y los recursos, que son los que establecen los tipos y las cantidades de los inputs a adquirir o asignar a las actividades calendarizas. Además de la realización, se basa en procesos para tomar decisiones, mientras que el control como parte del mismo vendrían a hacer los procesos para detectar fallas del plan y realizar mantenimiento preventivo y correctivo (González & Rodríguez, 2019).

De acuerdo con la teoría de planificación estratégica se fundamenta en el postulado de Chiavenato (2017), quien indica que los planes de acción permiten la consolidación empresarial e incremento de su productividad al promover sus ventajas competitivas y la sustentabilidad a largo plazo de una organización. El autor sostiene que las dimensiones de la planeación estratégica son formulación de estrategias, implementación y evaluación. Respecto a la primera dimensión sobre la formulación de estrategias indica que, al estar basada en sus objetivos, se cuenta con la capacidad para diseñar estrategias y políticas efectivas que motiven al personal, además, implica realizar una distribución óptima de recursos. Del mismo modo, el desarrollo de estrategias incluye el desarrollo de la cultura, el establecimiento de presupuestos, la creación y el uso de sistemas de información y

la vinculación de la remuneración de los empleados con el desempeño de la organización (Chiavenato, 2017).

Por ello, la formulación de estrategias constituye una ventaja competitiva dado que la organización es capaz de utilizar sus destrezas para crear una estrategia efectiva. En la formulación de la estrategia se considera aspectos como la misión que establece la razón de ser de la organización, sus características y lo que la distingue de otras; sumado a ello también está la visión que indica lo que se desea lograr, el anhelo. Aunado a ello, Chiavenato (2017) señala que las acciones estratégicas están basadas en el análisis situacional, es decir en el estudio del entorno organizacional que comprende factores externos e internos con el fin de identificar las fortalezas, debilidades (ambiente interno), riesgos y oportunidades (ambiente externo) para establecer las acciones estratégicas que serán priorizadas. Dicho análisis del entorno organizacional, es conocido como análisis o matriz FODA.

En cuanto a la segunda dimensión como es la implementación de estrategias, está basada en la elección de la estrategia más significativas para motivar al personal a dinamizar sus procesos, asumir los retos de la organización para ejecutar la estrategia planificada (Chiavenato, 2017). Por ello, señala que se requieren instrumentos de gestión, los que proporcionan la estructura, flexibilidad y permiten el control necesario para que los integrantes del equipo logren extraordinarios resultados en un tiempo determinado mejorando así la calidad. Estos instrumentos de gestión son: el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI Código de ética) y el Sistema de Control Interno. Servicios y actividades operativas, son operaciones que conforman la actividad económica donde una empresa realiza su actividad.

Por último, Chiavenato (2017) indican que la dimensión evaluación de estrategias, es la estimación constante para conocer el grado de cumplimiento con lo planificado. Asimismo, la evaluación del cumplimiento de logro, es la evaluación de las estrategias que se deben realizar continuamente y si ésta no cumple su objetivo se reformula. Y emprender acciones correctivas donde es necesario que el personal trabaje con compromiso, es decir las organizaciones deben crear

ambientes altamente motivadores y participativos para que los colaboradores se identifiquen y se motiven reflejando un alto grado eficiencia. Sumado a ello se indica que durante la evaluación de la estrategia se deben implementar acciones correctivas, es decir reformular las estrategias y mejorarlas porque a través de ellas los colaboradores desempeñan mejor sus actividades y encaminan a la organización a mayor competitividad.

Por otro lado, con respecto en la segunda variable de estudio como es la productividad, según Hofman et al. (2017) es el grado de aprovechamiento de los recursos empresariales. Asimismo, es el resultado de la toma de decisiones en cuanto a cantidad y calidad de los insumos, tipo, cantidad y calidad de los productos, tecnología utilizada y factores del proceso. Para Fontalvo et al. (2018) implica la asociación suscitada sobre el volumen total de las producciones sumado al de los recursos que se utilizaron en pro de lograr un nivel de producción importante. Mientras que para Maskeliunas et al. (2019) es la relación para medir qué tan bien una organización convierte insumos como materiales, máquinas, flujo de efectivo y habilidades de las personas en bienes y servicios. Según Martínez & Mateus (2020) viene a ser una variable objetiva para medir el progreso competitivo de la organización, indica cómo el ente gestiona los recursos disponibles de acuerdo con sus objetivos, y esta gestión se desarrolla a través de las realizaciones y el desempeño del factor humano. Por su parte, según Peace & Agboola (2021) es el grado en que los gerentes utilizan los recursos de manera competente y efectiva para lograr los objetivos predeterminados por la empresa. Mientras que para Galarza et al. (2021) viene a ser la relación entre estos recursos utilizados y la cantidad del producto o bien obtenido; es decir, como el proceso productivo es óptimo en relación a la cantidad de recursos utilizados en el proceso. De acuerdo a lo descrito, se puede decir que la productividad es la capacidad de elaborar recursos en base a su bienes y servicios agrega el valor diferenciado para promover la rentabilidad de la empresa elevando con ello la producción, y establece una relación estrecha entre la cantidad y la calidad.

Es importante recalcar que la productividad implica el uso efectivo de recursos, mano de obra, capital , materias primas, energía e información en el proceso de transformación de bienes y servicios, es así que la productividad es un

instrumento comparativo para el staff gerencial porque involucra en la producción en los diversos niveles del sistema económico de la organizacional en equilibrio con los recursos consumidos (Fontalvo et al., 2018).

La teoría de productividad se sustenta en Fontalvo et al. (2018) quienes señalan que es el proceso donde intervienen actividades, materias primas y tecnología obteniendo un resultado. Las dimensiones de la productividad son la eficacia, es el logro de objetivos económicos y financieros. Sus indicadores son: realizar las tareas planificadas para alcanzar los resultados óptimos, generando valor y utilizando los recursos para alcanzar las metas. La segunda dimensión es la eficiencia, es decir generar máximos resultados con el uso mínimo de los recursos, energías y tiempo. Sus indicadores son, manejo de recursos y tiempo, es decir cumplir los objetivos considerando la calidad y oportunidad en un ambiente laboral grato ofreciendo capacitaciones, es decir aprendizaje continuo para lograr las metas deseadas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio fue cuantitativo, el mismo que tiende a analizar una serie de problemáticas para medirlos y explicarlos mediante procedimientos estadísticos (Sánchez, 2019).

Asimismo, el estudio fue de tipo básica, el cual se relaciona con los estudios que están en la búsqueda y análisis de conocimientos novedosos, sin un fin práctico (Castañeda, 2014).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, por lo que el vienen siendo estudios que carecen del objetivo de realizar algún tipo de manipulación sobre las variables analizadas (Niebles et al., 2019). Sumado a ello, el estudio fue transversal, la misma que se basa en realizar en un solo momento el proceso de recolección y análisis de datos (Manterola et al., 2019). Además fue correlacional, el cual tiende a estimar y corroborar si dos o más variables se asociación (Díaz & Calzadilla, 2016). En esa medida el diseño de estudio se simboliza:

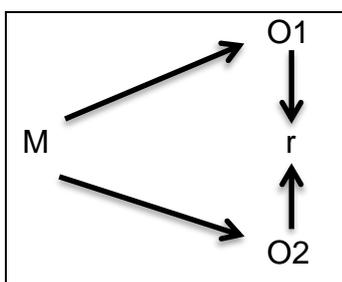


Figura 1 Símbolo del diseño de investigación

Dónde:

O₁: Planificación estratégica.

O₂: Productividad.

r : Relación

M: Colaboradores de una empresa automotriz de Piura.

3.2. Variables, operacionalización

Variable independiente: Planificación estratégica

- **Definición conceptual:** Es una herramienta clave para la gestión empresarial, enfocado a la toma de decisiones correctas para lograr las metas de la empresa aprovechando de manera concienzuda las oportunidades, mitigando las amenazas, mejorando la competencia y manteniendo el posicionamiento del mercado, iniciando con un diagnóstico de la organización para llegar a la meta deseada (Chiavenato, 2017).
- **Definición operacional:** la variable llegó a estimarse a través del Cuestionario de Planificación Estratégica, compuesto de 19 reactivos y 3 dimensiones como, formulación de estrategias, implementación de estrategias, evaluación de estrategias.

- **Indicadores:**

Dimensión de formulación de estrategias, con sus indicadores: misión, visión, objetivos, acciones estratégicas, análisis situaciones externo e interno.

Dimensión de implementación de estrategias, con sus indicadores: instrumentos de gestión, servicios, actividades operativas.

Dimensión de evaluación de estrategias, con sus indicadores: evaluación de cumplimiento de logros, compromiso, acciones correctivas.

- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable dependiente: Productividad.

- **Definición conceptual:** implica la asociación suscitada sobre el volumen total de las producciones sumado al de los recursos que se utilizaron en pro de lograr un nivel de producción importante (Fontalvo et al., 2018).

- **Definición operacional:** El constructo pudo estimarse con el Cuestionario de Productividad que se compone de 12 reactivos y 2 dimensiones como, eficacia, eficiencia.

- **Indicadores:**

Dimensión de eficacia, entre sus indicadores: realización las tareas, utilización de los recursos, generación de valor.

Dimensión de eficiencia, entre sus indicadores: manejo de recursos, ambiente laboral, control, capacitaciones.

- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: es un grupo de personas con particularidades específicas en un contexto concreto (Vilaplana, 2019). En el estudio se tomó en cuenta una población censal, caracterizada por el uso o análisis de todas las personas que forman parte de la población misma (Durán et al., 2019). En esa medida la población censal del estudio fueron 30 colaboradores de una organización automotriz de Piura.

- **Criterios de inclusión**

Colaboradores con más de 6 meses laborando en la institución.

Colaboradores con adecuadas condiciones de salud.

Colaboradores que aceptaron participar de manera voluntaria.

- **Criterios de exclusión**

Trabajadores que no llegaron a dar respuesta a todas las preguntas de los instrumentos de estudio.

Trabajadores que se encontraron de vacaciones, licencia u otros motivos.

3.3.2 Unidad de análisis: Cada colaborador de una empresa automotriz.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: De acuerdo con el estudio, fue ideal el uso de la encuesta, que ayuda a recabar datos en base a un cuestionario que se administra en los sujetos de estudio (Macias et al., 2018).

Instrumento: En el estudio se utilizó el cuestionario, que hace referencia al planteamiento de un conjunto de ítems que se estructuran y definen en cuestión de medir un constructo teórico (Pozzo et al., 2019).

Sobre el primer constructo se llegó a administrar el Cuestionario de Planificación Estratégica cuyo propósito implica estimar como los trabajadores perciben a la planificación estratégicas en la organización en colaboradores de una empresa automotriz. Asimismo, el cuestionario se basó en 19 reactivos y 3 dimensiones, formulación de estrategias (8 ítems), implementación de estrategias (6 ítems), evaluación de estrategias (5 ítems), siendo de escala ordinal y del tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Para la segunda variable se utilizó el Cuestionario de Productividad el cual se basó en el objeto de estimar aquello que perciben los colaboradores sobre la productividad en la organización en colaboradores de una empresa automotriz. Además, el cuestionario estuvo conformado de 12 reactivos y 2 dimensiones, eficacia (7 ítems), eficiencia (5 ítems), siendo de escala ordinal y del tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

3.5. Procedimientos

Los resultados se detallaron en la utilización de la estadística descriptiva, que es practica para exponer resultados mediante gráficos y tablas de manera resumida (Rendón et al., 2016); en esa línea también se llegó a utilizar la estadística inferencial, que promueve el análisis de correlación para estimar si dos o más constructos guardan relación (Toala & Mendoza, 2019). En esa medida se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman utilizando para tal fin el software estadístico SPSS versión 26, y el MS Excel 2019.

3.6. Métodos de análisis de datos

A lo largo del proceso de recolección de información en el estudio, se partió de la identificación de una problemática en una población específica. En esa medida con la identificación de un problema latente y la propuesta de las variables de estudio, las mismas se empezaron a indagar en base a fuentes como libros, revistas, estudios previos, datos estadísticos, etc., sobre propuestas, aportes y teorías de autores que dieron fundamento a la investigación en general. En tanto que para recolectar la información se coordinó con el directivo que tiene a cargo la institución al cual se le dio a todas luces los objetivos que pretendió la investigación llegando al trato de que se dé el permiso oficial con el documento de solicitud de aplicación de pruebas para poder evaluación a los sujetos de estudio. En ese sentido, con relación a los participantes del estudio, se estableció contacto vía telefónica, wasap y correo electrónico donde se les explicó los detalles y propósitos de la evaluación a los que fueron sometidos de forma voluntaria, el cual quedó redactado formalmente en el documento de consentimiento informado que se envió al correo electrónico. En el momento de la evaluación se brindó las sugerencias necesarias para que desarrollen los instrumentos de estudio, donde finalmente concluida su participación, se dieron las gracias correspondientes por su aporte, y la información pasó a conformarse en una base de datos, para el análisis estadístico.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se basó en respetar la identidad de los sujetos de estudio y el adecuado manejo de la información, donde los sujetos fueron informados de los objetivos de la investigación. Asimismo, en relación a los principios éticos se refirieron a: i) Beneficencia, el estudio y análisis beneficia a las personas que fueron partícipes donde se respetó su bienestar. ii) No maleficencia, donde se salvaguardó la integridad de las personas que formaron parte de la investigación. iii) Autonomía, en la que cada participante tuvo el libre albedrío de aceptar o no ser partícipe del estudio, y iv) Justicia, en la que se mantuvo el respeto en todos los sujetos de estudio (Moreno & Carrillo, 2020).

IV. RESULTADOS

Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

La planificación estratégica se relaciona significativamente con la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.

Tabla 1

Correlación entre la planificación estratégica y la productividad

Correlaciones				
		Planificación Estratégica Productividad		
Rho de Spearman	Planificación Estratégica	Coeficiente de correlación	1.000	,826**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,826**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Fuente: Encuestas aplicadas en una empresa automotriz de Piura, año 2022.

La Tabla 1, comprobó que el nivel de significancia fue de 0.000 ($<.01$), con un coeficiente de Rho de Spearman que resultó = ,826** considerándose como correlación alta, por lo que pudo afirmarse de la existencia de una correlación positiva y alta entre la planeación estratégica y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022, es decir que a una mayor planificación estratégica existirá una mejor productividad por parte de los colaboradores.

Prueba de hipótesis 1

Existe alta relación entre la formulación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.

Tabla 2

Correlación entre la formulación de estrategias y la productividad

Correlaciones				
			Formulación de estrategias	Productividad
Rho de Spearman	Formulación de estrategias	Coefficiente de correlación	1.000	,816**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	,816**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Fuente: Encuestas aplicadas en una empresa automotriz de Piura, año 2022.

La Tabla 2, comprobó que el nivel de significancia fue de 0.000 ($<.01$) y el coeficiente de Rho de Spearman resultó = ,816** considerándose como correlación alta, por lo que pudo afirmarse de la existencia de una correlación positiva y alta entre la formulación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Es decir que a un mejor desarrollo de la formulación de estrategias aumentaría la productividad de los colaboradores.

Prueba de hipótesis 2

Existe relación significativa entre la implementación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.

Tabla 3

Correlación entre la implementación de estrategias y la productividad

Correlaciones				
			Implementación de estrategias	Productividad
Rho de Spearman	Implementación de estrategias	Coeficiente de correlación	1.000	,720**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,720**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Fuente: Encuestas aplicadas en una empresa automotriz de Piura, año 2022.

La Tabla 3, comprobó que el nivel de significancia fue de 0.000 (<.01) y el coeficiente de Rho de Spearman resultó = ,720** considerándose como correlación alta, por lo que pudo afirmarse de la existencia de una correlación positiva y alta entre la implementación de estrategias con la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Por lo que a mayor implementación de estrategias se espera un mayor nivel de productividad.

Prueba de hipótesis 3

Existe relación positiva entre la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.

Tabla 4

Correlación entre la evaluación de estrategias y la productividad

Correlaciones				
		Evaluación de estrategias		
		Productividad		
Rho de Spearman	Evaluación de estrategias	Coeficiente de correlación	1.000	,902**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,902**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Fuente: Encuestas aplicadas en una empresa automotriz de Piura, año 2022.

La Tabla 4, comprobó que el nivel de significancia fue de 0.000 (<.01) y el coeficiente de Rho de Spearman resultó = ,902** considerándose como correlación alta, por lo que pudo afirmarse de la existencia de una correlación positiva y alta entre la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Es decir que un mejor desarrollo de la evaluación de estrategias conlleva a un mejor grado de productividad.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el presente estudio el cual se denominó, La planificación estratégica y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022; por una parte se dice que la planificación estratégica, según Hernández et al. (2018) es un instrumento que apoya la toma de mejores decisiones al interior de la organización, permitiendo ejecutar la mayor parte de actividades que tiene proyectado realizar la organización en un contexto de múltiples cambios. De la misma manera Dlamini et al. (2019) asevera que es un documento que pone en papel la dirección elegida por la institución pública, es decir, detalla los objetivos de la organización y las acciones necesarias para lograr esos objetivos, así como también identifica tendencias y problemas contra los cuales alinearse.

Por otro lado, la productividad según Fontalvo et al. (2018) es la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas. En esa misma línea según Hofman et al. (2017) es el grado de aprovechamiento de los recursos empresariales. Asimismo, es el resultado de la toma de decisiones con respecto a la cantidad y la calidad de los inputs, el tipo, cantidad y calidad de la producción, tecnología utilizada, los elementos el proceso. Por lo que de acuerdo a estas variables de estudio se planteó el objetivo general implicó analizar la relación entre la planificación estratégica y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.

En esa línea los análisis dieron a conocer que efectivamente la planeación estratégica se relaciona significativamente con la productividad ($Rho = ,826^{**}$; $p=0.000 <0.01$), implicando que a un mejor desarrollo percibido por los colaboradores sobre la planeación estratégica existiría una mejor productividad.

Los resultados se asociaron al estudio de Isidro (2021) quien determinó que el planeamiento estratégico guarda relación con la productividad ($Rho= ,624$; $0.000 <0.01$). Asimismo se pudo conocer según el estudio de Saavedra (2021) que la planeación estratégica está relacionada con el tamaño, la personalidad jurídica ($p=0.00 <0.01$), el tipo de empresa (familiar/no familiar) ($p=0.00 <0.01$) y con el

sector industrial ($p=0.00<0.01$); además de asociación significativa entre la planeación estratégica y el grado de instrucción del empresario, y parcialmente con la experiencia en un negocio anterior ($p=0.00<0.01$). De la misma manera el estudio de Ingunza (2021) dio a conocer que la planeación estratégica se asoció a la toma de decisiones ($Rho=.223$; $p<0.01$).

Estos resultados implican además que en la planificación estrategia juega un rol importante en muchos procesos que coadyuvan en el logro de metas organizacionales. Asimismo Salihova & Akbulaev (2022) confirman el hecho de que la planificación estratégica es un aspecto crítico cuando se trata del desempeño de las organizaciones (Mkhonza & Sifolo, 2022) relacionado a su productividad. Asimismo Lohela et al. (2022) señaló que la pérdida de productividad no solo se ve afectada por problemas del entorno laboral, sino también por la motivación laboral, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores.

Por ello es que de acuerdo con Chiavenato (2017) la planificación estratégica es una herramienta clave para la gestión empresarial, enfocado a la toma de decisiones correctas para alcanzar los objetivos de la organización aprovechando de manera concienzuda las oportunidades y mitigando las amenazas; infiriendo de esta manera que los planes de acción permiten la consolidación empresarial e incremento de su productividad al promover sus ventajas competitivas y la sustentabilidad a largo plazo en la organización.

El objetivo específico 1, planteó examinar la relación de la formulación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Al respecto el análisis inferencial llegó a establecer que la formulación de estrategias se relaciona de forma significativa con la productividad ($Rho =,816^{**}$; $p=0.000 <0.01$), representando que de acuerdo con Chiavenato (2017) cuando la formulación de estrategias están adecuadamente delineadas con los objetivos institucionales, cuyo diseño y políticas son lo suficientemente efectivas para motivar al personal, existiría un mejor nivel de productividad en la empresa.

Los hallazgos se relacionaron al estudio de Isidro (2021) quien confirmó que la formulación estratégica se relacionó con la productividad ($Rho = .644$; $p=0.00<0.01$). De la misma manera el estudio de Castañeda (2019) confirmó que la gestión de procesos y productividad se asociaron de forma significativa ($Rho=.542$; $p= 0.000<0.05$). Además el estudio de Guzmán (2018) estableció la existencia de asociación significativa sobre la gestión administrativa y productividad laboral ($Rho = .994$; $p=0.000 <0.05$). Siendo estudios que promueven la gestión ya sea por procesos o administrativos que se relacionan con formular o dirigir estrategias que conllevan a promover la productividad organizacional.

En esa línea cabe tener en cuenta que la productividad mide el nivel de eficiencia con que son utilizados los factores de producción y los insumos necesarios para producir bienes (Enrique et al., 2021). En ese sentido Chiavenato (2017) **resalta sobre esta dimensión el hecho de que es fundamental** realizar una distribución óptima de recursos a través de la creación de estrategias donde se incluya el desarrollo de una cultura, el presupuesto, creación y utilización de sistemas de información y vinculación de compensaciones en el personal de trabajo junto con rendimiento organizacional.

Siendo por lo tanto necesario que el personal trabaje con compromiso e identificación organizacional, por lo que las organizaciones deben crear ambientes altamente motivadores y participativos para que los colaboradores se identifiquen y se motiven reflejando un alto grado eficiencia, asumiendo que la formulación de estrategias constituye una ventaja competitiva dado que de la mano con esta dimensión, la organización demostrará su capacidad para utilizar sus destrezas para crear una estrategia efectiva la misma que si se dan las condiciones y procesos adecuados afectará positivamente el aumento de la productividad en la empresa.

Mientras que el objetivo específico 2, pretendió evaluar la relación de la implementación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. En ese sentido, la inferencia estadística señaló que la implementación de estrategias se asoció de forma significativa hacia la productividad en una empresa

automotriz, Piura, 2022 (Rho =,720**; p=0.000 <0.01). Esto implicaría que cuando la implementación de estrategias, está basada en la elección de la estrategia más significativa para motivar al personal a dinamizar sus procesos, asumir los retos de la organización para ejecutar la estrategia planificada (Chiavenato, 2017), se estaría favoreciendo de forma positiva el desarrollo de la productividad en la institución.

Los resultados guardan relación con el estudio de Isidro (2021) quien halló que la dirección estratégica se relacionó con la productividad (Rho =.557; p=0.00<0.01). Asimismo el estudio Lohela et al. (2022) señaló que al existir elevados niveles de motivación, satisfacción laboral y compromiso organizacional se relacionaron hacia un mejor aprovechamiento de productividad (p=0.00<0.05). Sumado a la investigación de Álvarez (2021) quien determinó la existencia de asociación sobre la gestión de recursos humanos y productividad laboral (r =325; p<0.05).

En esa línea de acuerdo con Jaramillo & Tenorio (2019), la implementación estratégica es el punto medular de las organizaciones e inserta recursos de misión, políticas, objetivos y estrategias que se implantan como herramientas claves para aminorar los riesgos e incertidumbres en la toma de decisiones de la organización; haciendo óptimo el proceso productivo en relación con la cantidad de recursos que se utilizaron en dicho proceso (Galarza et al., 2021). De ahí que se puede decir que la planeación estratégica es una herramienta que permite tomar decisiones acertadas para evitar la incertidumbre en la organización y garantiza que las acciones de cada uno se direccionen al cumplimiento de los objetivos organizacionales y al sostener un adecuado proceso del mismo, donde la productividad se vería afectada positivamente reflejado en el logro de metas organizacionales, dado que (Maskeliunas et al., 2019) existiría una adecuada medición de los insumos como materiales, máquinas, flujo de efectivo y habilidades de las personas en bienes y servicios, en aspectos que son bien aprovechados por la organización.

Por ello, es que se requieren de instrumentos de gestión, los que proporcionen la estructura, una flexibilidad y un adecuado control, esencial

para que los miembros de los equipos de trabajo puedan alcanzar resultados extraordinarios en un tiempo determinado mejorando así la calidad y por ende se vea reflejado en un mayor volumen productivo de la organización.

Finalmente, el objetivo específico 3, se basó en explicar la relación de la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Donde la estadística inferencial llegó a confirmar que entre la evaluación de estrategias y la productividad existe una relación significativa en una empresa automotriz, Piura 2022 ($Rho = ,902^{**}$; $p=0.000 <0.01$). De acuerdo con Chiavenato (2017), ello hace referencia a que cuando la evaluación de estrategias se desarrolla y estima de forma adecuada, encaminando el cumplimiento de lo planificado, la productividad se ve afectada positivamente a su consecución.

Los resultados se relacionaron con la investigación de Isidro (2021) quien confirmó que el control estratégico se relacionó con la productividad ($Rho = .602$; $p=0.00 <0.01$). El estudio Chambergó (2018) tiene asidero al confirmar que existió asociación significativa sobre la planeación estratégica y el mejoramiento continuo de la calidad ($Rho = .802$; $p=0.00 <0.01$), es decir esta última como una evaluación constante de los procesos de la organización para sostener la calidad. Asimismo en la investigación de Panda (2022) se halló que las interacciones de búsqueda de asesoramiento, la cultura colaborativa y una cultura de gestión de errores influyeron de forma significativa en la creación y conceptualización de planes estratégicos ($p=0.00 <0.01$).

En esa línea considerando que la productividad según Galarza et al. (2021) está en relación con aquellos recursos utilizados y la cantidad de productos o bienes obtenidos, es que las organizaciones deben de establecer estrategias medibles y verificables como patrón para integrar los objetivos generales de la organización de forma coherente y con un propósito, que permita asignar a la estrategia a integrar sus recursos y competencias organizacionales de manera única y viable (Chiavenato, 2017).

Además, en la evaluación de las estrategias se deben implementar acciones correctivas, es decir reformular las estrategias y mejorarlas porque a través de ellas

los colaboradores desempeñan mejor sus actividades y encaminan a la organización a mayor competitividad, promoviendo la rentabilidad de la empresa elevando con ello la producción, y la consecución de objetivos propuestos por la organización. Por lo que es fundamental tener sistemas de evaluación sistemática y continua de las estrategias que se deben realizar constantemente para verificar si es ésta no cumpliendo con los objetivos planteados o se deben de reformular ciertos aspectos, de tal manera que no se vea afectada la productividad de la organización, y se un sistema flexible y adaptativo a las circunstancias cambiantes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la planificación estratégica se relaciona significativamente con la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022, por lo que en la medida que se desarrolle mejor los procesos de planificación estratégicas se obtendría un mejor desempeño y productividad de los colaboradores.
2. Se estableció relación significativa entre la formulación de estrategias con la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. De tal manera que las adecuadas gestiones donde la formulación de estrategias se acople acorde a las necesidades de la empresa se obtendrán mejores resultados y por ende una mayor productividad.
3. Se estableció relación significativa entre la implementación de estrategias con la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. En esa medida cuando se desarrolle y apliquen en mejor medida la implementación de estrategias, el mismo se verá reflejado positivamente en la productividad de la empresa.
4. Se estableció relación entre la evaluación de estrategias con la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Por ello es que el desarrollar sistemas continuos de evaluación de estrategias, ayudará a optimizar el proceso y desarrollo de las mismas afectando positivamente a la productividad organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al jefe del área administrativa gestionar y analizar mensualmente el balanced scord card de cada área de trabaja para medir si se está cumpliendo cabalmente con los planes estrategias o se deba implementar cambios para favorecer la productividad en la organización.

Al jefe del área de recursos humanos, es importante analizar e informar mensualmente los nuevos lineamientos impartidos en cada área de la organización para que la misma pueda implementar acciones de capacitación y gestione los cambios suficientes para encaminar al personal hacia el logro de resultados.

Al jefe del área comercial se le brindarán los alcances y objetivos mensuales de producción y se medirá el avance del balanced scord card.

Al jefe del área administrativa se recomienda gestionar un sistema de trabajo que involucre mensualmente a todo el personal con el ERI de la sucursal, así como evaluar los egresos frente a los ingresos para optimizar los recursos.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *CIENCIAMATRIA*, 7(2), 902–915. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8318879>
- Andrade, J., Leal, O., & Robles, M. (2017). La planeación y control del costo de producción en las pequeñas empresas manufactureras, como herramientas que faciliten el cumplir tiempos de entrega del producto terminado. *Epistemos*, 11(23), 50–55. https://nanopdf.com/download/la-planeacion-y-control-del-costo-de-produccion_pdf
- Banco de desarrollo de América Latina. (2019). *El problema de América Latina se llama baja productividad*. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2019/07/el-problema-de-america-latina-se-llama-baja-productividad/>
- Banco Mundial. (2016). *Productividad, competitividad y diversificación productiva*. https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/eje_2_3dpcompleto_productividad-bmundial.pdf
- Castañeda, A. (2019). Gestión de procesos y productividad, logística de valores empresa Prosegur- Lima 2019 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2956781>
- Castañeda, C. (2014). La investigación y la pirámide de la evidencia. *UNIANDÉS EPISTEME: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 1(3), 257–266. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/45>
- CEPAL. (2021). *La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. Crecimiento con persistentes problemas estructurales: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47043/5/S2100379_es.pdf
- Chambergó, A. (2018). La Planeación Estratégica y su relación con el mejoramiento continuo de la Calidad en el Instituto de Educación Superior Alas Peruanas -

- 2016 [Tesis de maestría]. In *Universidad Cesar Vallejo*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2968439>
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones* (3era ed.). McGrawHill. <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Díaz, V., & Calzadilla, A. (2016). Scientific articles, types of scientific research and productivity in health sciences. *Revista Ciencias de La Salud*, 14(1), 115–121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Dlamini, N., Mazenda, A., Masiya, T., & Nhede, N. (2019). Challenges to strategic planning in public institutions. *International Journal of Public Leadership*, 16(1), 109–124. <https://doi.org/10.1108/IJPL-10-2019-0062>
- Durán, A., Robles, C., & Rodríguez, O. (2019). Analysis of the management model for the development of technological innovation in the public universities of the Caribbean coast region of Colombia. *Revista ESPACIOS*, 40(01). <https://bit.ly/3BcDrhK>
- Enrique, D., Hernández, F., & Plascencia, T. (2021). Propuesta metodológica para la gestión del aprendizaje organizacional y la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas. *Revista de El Colegio de San Luis*, 22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8139077>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional - Dialnet. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>
- Galarza, F., Gutiérrez, E., & Santistevan, K. (2021). Productividad de las MIPYMES. La psicología organizacional como estrategia de potenciación en la ciudad de Jipijapa. *Revista Publicando*, 8(32), 61–68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8118324>

- González, J., & Rodríguez, M. (2019). *Manual práctico de planeación estratégica*. Madrid: Diaz de Santos. <https://www.editdiazdesantos.com/libros/9788490522424/Gonzalez-Millan-Manual-practico-de-planeacion-estrategica.html>
- Guzmán, M. (2018). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI – Lima, 2018 [Tesis de maestría]. In *Universidad Cesar Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2925452>
- Hernández, Á., Angélica, L., Quintero, N., Viviana, A., & Berrio, G. (2018). Modelos de gestión organizacional y planeación estratégica de las clínicas odontológicas especializadas ODONTOSTUDIO limitada. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 5(2), 38–49. <https://doi.org/10.22579/23463910.32>
- Hofman, A., Mas, M., Aravena, C., & Fernández, J. (2017). Crecimiento económico y productividad en Latinoamérica. *El Trimestre Económico*, 84(2), 259–306.
- Huayhuameza, E., & Muñinco, A. (2018). Competencias Directivas y Planeación Estratégica en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2018 [Tesis de maestría]. In *Universidad Cesar Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2950001>
- Ingunza, S. (2021). La planeación estratégica institucional y la toma de decisiones de los funcionarios en la municipalidad provincial de Huánuco 2019 [Tesis de maestría]. In *Universidad de Huánuco*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3031417>
- Isidro Culli, H. G. (2021). Planeamiento estratégico y productividad en una superintendencia estatal Lima 2021. In *Universidad César Vallejo*.
- Jara, F. (2017). La gestión financiera y su relación con la productividad de la empresa Manutata S.A.C. de Puerto Maldonado periodo 2012-2016 [Tesis de maestría]. In *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2684286>

- Jaramillo, S., & Tenorio, J. (2019). Planeación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 3(1), 64–73. <https://doi.org/10.33970/eetes.v3.n1.2019.127>
- Johnsen, Å. (2021). Does formal strategic planning matter? An analysis of strategic management and perceived usefulness in Norwegian municipalities. *International Review of Administrative Sciences*, 87(2), 380–398. <https://doi.org/10.1177/0020852319867128>
- Kamble, S., & Trivedi, M. (2022). Strategic Planning of Electronic Resource Management: A study of a Smt. Hansa Mehta library of MSU, Baroda. *Library Philosophy and Practice*, 1–12. <https://www.proquest.com/docview/2622818011/3F484F341DB540F0PQ/54?accountid=37408>
- Kitagawa, R., Kuroda, S., Okudaira, H., & Owan, H. (2021). Working from home and productivity under the COVID-19 pandemic: Using survey data of four manufacturing firms. *PLoS ONE*, 16(12). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0261761>
- Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos*, 31, 9–38. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- Lohela, M., Jensen, I., & Björklund, C. (2022). Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/IJERPH19020934>
- López, F., Pereira, G., Montoya, J., & Montoya, D. (2018). Consideraciones sobre calidad y productividad, una mirada desde la praxis organizacional. *Epistemus*, 12(25), 31–39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7934350>
- Macias, J., Valencia, A., & Montoya, I. (2018). Involved factors in the research results transfer in higher educational institutions. *Chilean Engineering*

Magazine, 26(3), 528–540. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052018000300528>

- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Manzano, R., Lozano, B., & Calderón, D. (2021). La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional. *Dominio de Las Ciencias*, 7(6), 890–906. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383769>
- Martínez, A., & Mateus, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de La Información*, 7(14), 117–126. <https://doi.org/10.21017/RIMCI.2020.V7.N14.A88>
- Maskeliunas, R., Damaševicius, R., & Segal, S. (2019). A review of internet of things technologies for ambient assisted living environments. *Future Internet*, 11(12), 137–163. <https://doi.org/10.3390/FI11120259>
- MEF. (2022). *Ministerio de Economía y Finanzas*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/documentac/PE0015_PPE_PRODUCTIVIDAD_Mypes.pdf
- Mkhonza, V., & Sifolo, P. (2022). Investigating small, medium and micro-scale enterprises strategic planning techniques in Johannesburg central business district post-COVID-19 lockdown. *The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 14(1). <https://doi.org/10.4102/SAJESBM.V14I1.483>
- Montoya, L., Montoya, J., & Trejos, C. (2018). Mejoramiento de la productividad en las empresas colombianas: un problema de planeación estratégica. *ECACEN: Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios*, 1, 1–12. <https://doi.org/10.22490/ECACEN.2569>

- Moreno, D., & Carrillo, J. (2020). *Normas APA 7.ª edición Guía de citación y referenciación. Segunda versión revisada y ampliada 2020*. (7ma ed.). Universidad Central. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Niebles, W., Hoyos, L., & De La Ossa, J. (2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Panda, D. (2022). Impact of organizational culture on strategic planning. *Management Decision*, 60(5), 1349–1368. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2020-1375>
- Peace, I., & Agboola, M. (2021). Customers perception towards principles of organizational ethics as a determinant of organizational productivity. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1–11. <https://www.proquest.com/docview/2522863764/E9785DCBB8134623PQ/3?accountid=37408>
- Pérez, M., & Quintal, A. (2021). Impacto de la planeación estratégica, RSE y desempeño no financiero en empresas de quintana roo: modelo de ecuaciones estructurales. *Estudios de Administración*, 28(1), 101. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.58324>
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Using questionnaires in research on universities: analysis of experiences from a situated perspective. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 12(2), 1–16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7057073&info=resumen&idoma=ENG>
- Radmehr, A., Bozorg, O., & Loáiciga, H. (2022). Integrated strategic planning and multi-criteria decision-making framework with its application to agricultural water management. *Scientific Reports*, 12(1). <https://doi.org/10.1038/S41598-022-12194-5>
- Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Descriptive statistics: description

- and representation of variables. *Revista Alergia de Mexico*, 63(4), 397–407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Saavedra, M. (2021). La planeación estratégica en las PYME de México y su relación con las características de la empresa y el empresario. *Revista Visión Gerencial*, 20(2), 238–255. https://www.researchgate.net/publication/354203946_La_Planeacion_Estrategica_en_la_PYME
- Salihova, S., & Akbulaev, N. (2022). İşletmede stratejik planlamanin uygulama yollari. *TURAN-CSR International Scientific Refereed Journal*, 7(28), 320–324. <https://doi.org/10.15189/1308-8041>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Toala, G., & Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Revista Dominio de Las Ciencias*, 5(2), 56–70. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2019.5.2.abril.56-43>
- Udofia, E., Adejare, B., Olaore, G., & Udofia, E. (2021). Supply disruption in the wake of COVID-19 crisis and organisational performance: mediated by organisational productivity and customer satisfaction. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 3(5), 319–338. <https://doi.org/10.1108/JHASS-08-2020-0138>
- Vilaplana, A. (2019). Infographies as innovation in scientific articles: valuation of the scientific community. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, 37(1), 103–121. <https://doi.org/10.14201/et2019371103121>
- Yeniaras, V., & Kaya, I. (2021). Relational governance, strategic planning and firm performance. *Marketing Intelligence and Planning*, 39(8), 1104–1120. <https://doi.org/10.1108/MIP-04-2021-0122>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Planificación estratégica	Es una herramienta clave para la gestión empresarial, enfocado a la toma de decisiones correctas para alcanzar los objetivos de la organización aprovechando de manera concienzuda las oportunidades, mitigando las amenazas, mejorando la competencia y manteniendo el posicionamiento del mercado, iniciando con un diagnóstico de la organización para llegar a la meta deseada (Chiavenato, 2017).	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de Planificación Estratégica el cual se constituye de 19 ítems y de 3 dimensiones como, Formulación de estrategias, Implementación de estrategias, Evaluación de estrategias.	Formulación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Misión ▪ Visión ▪ Objetivos ▪ Acciones estratégicas ▪ Análisis situaciones externo e interno. 	Ordinal
			Implementación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumentos de gestión ▪ Servicios ▪ Actividades operativas. 	
			Evaluación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de cumplimiento de logros ▪ Compromiso ▪ Acciones correctivas. 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Productividad	Es la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas (Fontalvo et al., 2018).	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de Productividad el cual se constituye de 12 ítems y de 2 dimensiones como, Eficacia, Eficiencia.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización las tareas ▪ Utilización de los recursos ▪ Generación de valor. 	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de recursos ▪ Ambiente laboral ▪ Control ▪ Capacitaciones. 	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Planificación Estratégica Y Productividad En La Empresa Automotriz De Piura, Año 2022						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<p>Problema general: ¿De qué manera la planificación estratégica se relaciona con la productividad en una empresa automotriz, Piura, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación de la formulación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Analizar la relación entre la planificación estratégica y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022</p> <p>Objetivos Específicos: Examinar la relación de la formulación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022. Evaluar la relación de la implementación de</p>	<p>Hipótesis General: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: H₁. Existe alta relación entre la formulación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.</p>	<p>Planificación estratégica</p> <p>Productividad</p>	<p>Formulación de estrategias</p> <p>Implementación de estrategias</p> <p>Evaluación de estrategias</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p>	<p>Misión Visión Objetivos Acciones estratégicas Análisis situaciones externo e interno.</p> <p>Instrumentos de gestión Servicios Actividades operativas.</p> <p>Evaluación de cumplimiento de logros Compromiso Acciones correctivas.</p> <p>Realización las tareas Utilización de los recursos Generación de valor.</p> <p>Manejo de recursos Ambiente laboral Control Capacitaciones.</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa Básica</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental, transversal, correlacional.</p> <p>Población censal: 30 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento:</p>

<p>¿Cómo se relaciona la implementación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación de la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura, 2022?</p>	<p>estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.</p> <p>Explicar la relación de la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.</p>	<p>H₂. Existe relación significativa entre la implementación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.</p> <p>H₃. Existe relación positiva entre la evaluación de estrategias y la productividad en una empresa automotriz, Piura 2022.</p>				<p>Cuestionario.</p>
--	--	--	--	--	--	----------------------

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha técnica	
Nombre	Cuestionario de Planificación Estratégica
Autor/a	Febres Chu, Mayra del Socorro
Año de edición	2022
Ámbito de aplicación	Colaboradores de una empresa automotriz.
Administración	Individual y colectiva.
Duración	15 minutos aproximadamente.
Objetivo	Medir la percepción de los trabajadores sobre la planificación estratégicas en la organización
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos.
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,960; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 19 ítems distribuido en 3 dimensiones que a continuación se detallan: D1. Formulación de estrategias (8 ítems) D2. Implementación de estrategias (6 ítems) D3. Evaluación de estrategias (5 ítems)
Calificación	Nunca :(1 puntos) Casi nunca :(2 puntos) Algunas veces :(3 puntos) Casi siempre :(4 puntos) Siempre :(5 puntos)
Categorías generales	Alto :(69 - 95) Medio :(44 - 68) Bajo :(19 - 43)

CUESTIONARIO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Estimado colaborador,

El presente documento es para conocer la opinión que tiene sobre la planificación estratégica en la organización, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Gracias.

Información General.

Sexo: M F

Edad:

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1. Formulación de estrategias						
1	Tiene conocimiento de la misión de la empresa					
2	La misión se refleja en la planificación estratégica					
3	Tiene conocimiento de la Visión de la empresa					
4	Los objetivos estratégicos se ven reflejados en la empresa de acuerdo a las funciones correspondientes.					
5	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas en la empresa.					
6	Las acciones estratégicas están orientadas a las metas y objetivos de la empresa.					
7	El análisis interno la FODA es indispensable para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos.					
8	El análisis externo el PESTE es indispensable para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos.					

Dimensión 2. Implementación de estrategias					
9	La empresa utiliza instrumentos de gestión como el ROF (Reglamento de Organización de funciones), MOF (Manual de Organización de Funciones)				
10	Los objetivos organizacionales ayudan en la implementación de estrategias.				
11	La empresa cuenta con estrategias para brindar un mejor servicio al cliente.				
12	La implementación de estrategias, está orientada a mejorar el servicio de automotriz en la empresa.				
13	Tiene conocimiento del plan operativo de la empresa				
14	La empresa ejecuta actividades de acuerdo al plan operativo institucional				
Dimensión 3. Evaluación de estrategias					
15	La empresa evalúa formalmente el cumplimiento de logros.				
16	Se evalúa con objetividad y responsabilidad el cumplimiento de las metas en el Plan estratégico y plan Operativo de la empresa.				
17	Los colaboradores de la empresa están comprometidos en realizar mejora continua en relación a la planificación.				
18	Siempre que se encuentra un problema en la empresa, se implementan medidas correctivas.				
19	Al realizar las medidas correctivas la empresa mejora sus resultados.				

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario de Productividad
Autor/a	Febres Chu, Mayra del Socorro
Año de edición	2022
Ámbito de aplicación	Colaboradores de una empresa automotriz.
Administración	Individual y colectiva.
Duración	10 minutos.
Objetivo	Medir la percepción de los colaboradores sobre la productividad en la organización.
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos.
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,945; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 12 ítems distribuido en 2 dimensiones que a continuación se detallan: D1. Eficacia (7 ítems) D2. Eficiencia (10 ítems)
Calificación	Nunca :(1 puntos) Casi nunca :(2 puntos) Algunas veces :(3 puntos) Casi siempre :(4 puntos) Siempre :(5 puntos)
Categorías generales	Alto :(44 - 60) Medio :(28 - 43) Bajo :(12 - 27)

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Estimado colaborador,

El presente documento es para conocer la opinión que tiene sobre la productividad en la organización, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Gracias.

Información General.

Sexo: M F

Edad:

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1. Eficacia						
1	Se ejecutan las actividades programadas.					
2	Se realiza las actividades en el tiempo acordado en el área.					
3	Se hace uso de todos los recursos económicos y financieros de la empresa.					
4	Se refleja el manejo adecuado de los recursos en la empresa.					
5	Todos los colaboradores participan en las reuniones encomendadas					
6	Se resuelve los problemas de una forma pertinente.					
7	Las actividades que se realizan en la empresa siempre generan valor para el cliente (servicios adicionales a los solicitados)					

Dimensión 2. Eficiencia					
8	Se hace uso de manera eficiente de los recursos de la empresa.				
9	Existe un buen ambiente laboral en la empresa				
10	Se realiza un control administrativo eficiente en la empresa				
11	Se brinda capacitaciones al personal.				
12	Las capacitaciones ayudan de manera eficiente al personal en las actividades correspondientes.				

ANEXO 4: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

EXPERTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Planificación Estratégica"

OBJETIVO: Medir la percepción de los trabajadores sobre la planificación estratégica en la empresa.

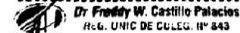
DIRIGIDO A: Trabajadores de una empresa automotriz.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Castillo Palacios, Freddy William

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																			
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES		ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación						
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No		
Planificación estratégica: Planes de acción que promueven las ventajas competitivas y sustentabilidad a largo plazo de una organización. Sus dimensiones son: formulación de estrategias, implementación y evaluación de estrategias (Chiavenato, 2018)	Formulación de estrategias: indica que, al estar basada en sus objetivos, se cuenta con la capacidad para diseñar estrategias y políticas efectivas que motiven al personal. Además, realizar una distribución óptima de recursos. Asimismo, la creación de estrategias incluye el desarrollo de una cultura, el presupuesto, creación y utilización de sistemas de información y vincula la compensación del personal con el rendimiento organizacional (Chiavenato, 2018)	Misión	Tiene conocimiento de la misión de la empresa								X		X		X				
			La misión se refleja en la planificación estratégica									X		X		X			
		Visión	Tiene conocimiento de la Visión de la empresa									X		X		X			
		Objetivos	Los objetivos estratégicos se ven reflejados en la empresa de acuerdo a las funciones correspondientes.										X		X		X		
		Acciones estratégicas	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas en la empresa.										X		X		X		
			Las acciones estratégicas están orientadas a las metas y objetivos de la empresa.										X		X		X		
		Análisis situaciones	El análisis interno la FODA es indispensable para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos.												X		X		

		Compromiso	Los colaboradores de la empresa están comprometidos en realizar mejora continua en relación a la planificación.															
		Acciones correctivas	Siempre que se encuentra un problema en la empresa, se implementan medidas correctivas.															
			Al realizar las medidas correctivas la empresa mejora sus resultados.															



.....
Dr. Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLEG. N° 843

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Productividad en la Organización"

OBJETIVO: Medir la percepción de los trabajadores sobre la productividad en la empresa.

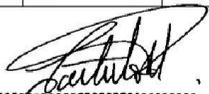
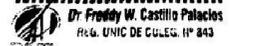
DIRIGIDO A: Trabajadores de una empresa automotriz.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Castillo Palacios, Freddy William

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas

VALORACIÓN:

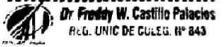
Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES		ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad: Grado de aprovechamiento de los recursos	Eficacia: Es el logro de objetivos económicos y financieros (Fontalvo, et al., 2018)	Realización de las tareas	Se ejecutan las actividades programadas.								X		X		X		
			Se realiza las actividades en el tiempo acordado en el área.								X		X		X		
		Utilización de los recursos	Se hace uso de todos los recursos económicos y financieros de la empresa.								X		X		X		
			Se refleja el manejo adecuado de los recursos en la empresa.								X		X		X		
	Generación de valor	Todos los colaboradores participan en las reuniones encomendadas							X			X		X			
		Se resuelve los problemas de una forma pertinente.								X		X		X			
	Eficiencia: Es producir	Manejo de recursos	Las actividades que se realizan en la empresa siempre generan valor para el cliente (servicios adicionales a los solicitados)								X		X		X		
			Se hace uso de manera eficiente de los recursos de la empresa.						X		X		X		X		

el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo (Fontalvo, et al., 2018)	Ambiente laboral	Existe un buen ambiente laboral en la empresa								X		X		X		
	Control	Se realiza un control administrativo eficiente en la empresa								X		X		X		
	Capacitaciones	Se brinda capacitaciones al personal.								X		X		X		
		Las capacitaciones ayudan de manera eficiente al personal en las actividades correspondientes.								X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

EXPERTO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Planificación Estratégica"

OBJETIVO: Medir la percepción de los trabajadores sobre la planificación estratégica en la empresa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de una empresa automotriz.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Palacios de Briceño, Mercedes Reneé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Ciencias Administrativas

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES		ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Planificación estratégica: Planes de acción que promueven las ventajas competitivas y sustentabilidad a largo plazo de una organización. Sus dimensiones son: formulación de estrategias, implementación y evaluación de estrategias (Chiavenato, 2018)	Formulación de estrategias: indica que, al estar basada en sus objetivos, se cuenta con la capacidad para diseñar estrategias y políticas efectivas que motiven al personal. Además, realizar una distribución óptima de recursos. Asimismo, la creación de estrategias incluye el desarrollo de una cultura, el presupuesto, creación y utilización de sistemas de información y vincula la compensación del personal con el rendimiento organizacional (Chiavenato, 2018)	Misión	Tiene conocimiento de la misión de la empresa								X		X		X		
			La misión se refleja en la planificación estratégica								X		X		X		
		Visión	Tiene conocimiento de la Visión de la empresa								X		X		X		
			Los objetivos estratégicos se ven reflejados en la empresa de acuerdo a las funciones correspondientes.								X		X		X		
		Objetivos	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas en la empresa.								X		X		X		
			Las acciones estratégicas están orientadas a las metas y objetivos de la empresa.								X		X		X		
		Acciones estratégicas	El análisis interno la FODA es indispensable para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos.								X		X		X		
											X		X		X		
		Análisis situaciones									X		X		X		
											X		X		X		

		Compromiso	Los colaboradores de la empresa están comprometidos en realizar mejora continua en relación a la planificación.															
		Acciones correctivas	Siempre que se encuentra un problema en la empresa, se implementan medidas correctivas.															
			Al realizar las medidas correctivas la empresa mejora sus resultados.															



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Productividad en la Organización"

OBJETIVO: Medir la percepción de los trabajadores sobre la productividad en la empresa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de una empresa automotriz.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Palacios de Briceño, Mercedes Reneé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Ciencias Administrativas

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES		ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad: Grado de aprovechamiento de los recursos	Eficacia: Es el logro de objetivos económicos y financieros (Fontalvo, et al., 2018)	Realización de las tareas	Se ejecutan las actividades programadas.						X			X		X		X	
			Se realiza las actividades en el tiempo acordado en el área.									X		X		X	
	Utilización de los recursos	Se hace uso de todos los recursos económicos y financieros de la empresa.									X		X		X		
		Se refleja el manejo adecuado de los recursos en la empresa.									X		X		X		
		Todos los colaboradores participan en las reuniones encomendadas									X		X		X		
	Generación de valor	Se resuelve los problemas de una forma pertinente.									X		X		X		
		Las actividades que se realizan en la empresa siempre generan valor para el cliente (servicios adicionales a los solicitados)									X		X		X		
Eficiencia: Es producir	Manejo de recursos	Se hace uso de manera eficiente de los recursos de la empresa.						X		X		X		X			

el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo (Fontalvo, et al., 2018)	Ambiente laboral	Existe un buen ambiente laboral en la empresa								X		X		X			
	Control	Se realiza un control administrativo eficiente en la empresa								X		X		X			
	Capacitaciones	Se brinda capacitaciones al personal.									X		X		X		
		Las capacitaciones ayudan de manera eficiente al personal en las actividades correspondientes.									X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

EXPERTO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Planificación Estratégica"

OBJETIVO: Medir la percepción de los trabajadores sobre la planificación estratégica en la empresa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de una empresa automotriz.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Abanto Cerna, Lemin

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Matemática Aplicada

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																			
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES		ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación						
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No		
Planificación estratégica: Planes de acción que promueven las ventajas competitivas y sustentabilidad a largo plazo de una organización. Sus dimensiones son: formulación de estrategias, implementación y evaluación de estrategias (Chiavenato, 2018)	Formulación de estrategias: indica que, al estar basada en sus objetivos, se cuenta con la capacidad para diseñar estrategias y políticas efectivas que motiven al personal. Además, realizar una distribución óptima de recursos. Asimismo, la creación de estrategias incluye el desarrollo de una cultura, el presupuesto, creación y utilización de sistemas de información y vincula la compensación del personal con el rendimiento organizacional (Chiavenato, 2018)	Misión	Tiene conocimiento de la misión de la empresa								X		X		X				
			La misión se refleja en la planificación estratégica									X		X		X			
		Visión	Tiene conocimiento de la Visión de la empresa										X		X		X		
			Los objetivos estratégicos se ven reflejados en la empresa de acuerdo a las funciones correspondientes.										X		X		X		
		Objetivos	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas en la empresa.										X		X		X		
			Las acciones estratégicas están orientadas a las metas y objetivos de la empresa.										X		X		X		
		Análisis situaciones	El análisis interno la FODA es indispensable para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos.										X		X		X		

		Compromiso	Los colaboradores de la empresa están comprometidos en realizar mejora continua en relación a la planificación.																
		Acciones correctivas	Siempre que se encuentra un problema en la empresa, se implementan medidas correctivas.																
			Al realizar las medidas correctivas la empresa mejora sus resultados.																


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Productividad en la Organización"

OBJETIVO: Medir la percepción de los trabajadores sobre la productividad en la empresa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de una empresa automotriz.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Abanto Cerna, Lemin

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Matemática Aplicada

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES		ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad: Grado de aprovechamiento de los recursos	Eficacia: Es el logro de objetivos económicos y financieros (Fontalvo, et al., 2018)	Realización de las tareas	Se ejecutan las actividades programadas.						X			X		X		X	
			Se realiza las actividades en el tiempo acordado en el área.									X		X		X	
	Utilización de los recursos	Se hace uso de todos los recursos económicos y financieros de la empresa.									X		X		X		
		Se refleja el manejo adecuado de los recursos en la empresa.									X		X		X		
		Todos los colaboradores participan en las reuniones encomendadas									X		X		X		
	Generación de valor	Se resuelve los problemas de una forma pertinente.									X		X		X		
		Las actividades que se realizan en la empresa siempre generan valor para el cliente (servicios adicionales a los solicitados)									X		X		X		
Eficiencia: Es producir	Manejo de recursos	Se hace uso de manera eficiente de los recursos de la empresa.						X		X		X		X			

el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo (Fontalvo, et al., 2018)	Ambiente laboral	Existe un buen ambiente laboral en la empresa								X		X		X		
	Control	Se realiza un control administrativo eficiente en la empresa								X		X		X		
	Capacitaciones	Se brinda capacitaciones al personal.								X		X		X		
		Las capacitaciones ayudan de manera eficiente al personal en las actividades correspondientes.								X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

Confiabilidad instrumento 1

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it1	71.80	154.166	0.812	0.956
it2	71.83	155.385	0.856	0.956
it3	71.87	148.602	0.868	0.956
it4	71.87	163.913	0.787	0.957
it5	71.90	155.059	0.848	0.956
it6	71.53	164.051	0.576	0.960
it7	71.37	162.585	0.731	0.957
it8	71.50	166.259	0.711	0.958
it9	71.83	164.213	0.548	0.960
it10	71.53	168.464	0.550	0.960
it11	71.80	165.407	0.651	0.959
it12	71.53	173.982	0.299	0.962
it13	72.17	153.937	0.826	0.956
it14	72.07	159.720	0.798	0.957
it15	71.63	165.620	0.712	0.958
it16	71.80	158.924	0.849	0.956
it17	71.63	159.757	0.833	0.956
it18	71.77	159.633	0.876	0.956
it19	71.77	162.461	0.827	0.957

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.960	19

Confiabilidad instrumento 2

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it1	40.03	51.344	0.864	0.938
it2	40.27	52.478	0.710	0.942
it3	40.43	48.047	0.823	0.938
it4	40.37	50.930	0.693	0.942
it5	40.27	50.133	0.789	0.939
it6	40.27	50.202	0.832	0.938
it7	40.10	49.334	0.801	0.939
it8	40.33	52.575	0.810	0.940
it9	40.30	51.734	0.674	0.943
it10	40.23	50.806	0.842	0.938
it11	41.07	49.926	0.693	0.943
it12	40.33	51.195	0.580	0.948

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.945	12

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Piura, 13 de Junio del 2022

Señor:

Pedro Gallo Ramos
Gerente General

Es grato dirigirme a usted para manifestarle mi saludo cordial.

Dada su experiencia profesional solicito su inapreciable colaboración para la validación en el contenido de los ítem que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada "Planificación Estratégica y Productividad en la Empresa Automotriz de Piura, año 2022" para obtener el grado académico de magister en Administración de negocios

Después de haber leído cuidadosamente los enunciados y sus correspondientes alternativas de respuestas, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal que corresponda al instrumento, solicito su firma en señal de conformidad.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia, y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy Atentamente

Lic. Mayra Febres Chu

Autorizada



ALFREDO PARENTAL SEVILLA S.A.
Pedro Gallo Ramos
Gerente General

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura.
Investigadora:	Febres Chu, Mayra del Socorro.
Título:	«Planificación Estratégica Y Productividad En La Empresa Automotriz De Piura, Año 2022».

Estimado Sr.(a): A través del presente documento se le solicita la participación voluntaria para la investigación «Planificación estratégica y productividad en la empresa automotriz de Piura, año 2022».

Fines del Estudio: Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Cesar Vallejo. Con el fin de analizar la relación entre la planeación estratégica con la productividad en una empresa automotriz.

Procedimientos: Si usted acepta participar del estudio, la investigadora podrá tener acceso a la información que se recolectará mediante la aplicación de dos cuestionarios, donde se considerarán algunos datos de acuerdo a las respectivas variables de estudio.

Riesgos: No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por su participación en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad: La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. Usted tiene el derecho de retirar su consentimiento para la participación en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, comunicándose con Febres Chu, Mayra del Socorro.

CONSENTIMIENTO

Voluntariamente doy mi consentimiento para ser participe en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin perjuicio alguno.

Participante de estudio

Nombre:

Investigadora:

Febres Chu, Mayra del Socorro