



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Planificación estratégica y su relación con el desempeño laboral en la
empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Orihuela Castañeda, Juan Nestor Junior (orcid.org/0000-0003-1454-4052)
Saucedo Asuncion, Luis Angel (orcid.org/0000-0002-0202-7704)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragon, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

CO-ASESORA:

Dra. Mosqueira Rodriguez, Guisella Balbina (orcid.org/0000-0001-6170-5838)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi papá Dionel, y a mi mamá Rosa, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos, también a mi esposa Jazmín y a mi hija por darme las fuerzas para seguir adelante pese las diferentes dificultades

Saucedo Asunción, Luis Angel

Para mi esposa Janet, cuyo apoyo incondicional fue de gran ayuda en momentos difíciles de la carrera, a mis padres Antonio y Victoria por ser ese sostén emocional que me empujó a seguir adelante y mis hijos Cristina y Antonio, que son el motor para esforzarme cada día, con mucho amor y cariño se los dedico.

**Orihuela Castañeda, Juan
Nestor Junior**

AGRADECIMIENTO

A mi madre Rosa y mi padre Dionel quien ahora está descansado en un mejor lugar, han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro amados padres, como una meta más conquistada. Orgulloso de haberlos elegido como mis padres y que estén a mi lado en este momento tan importante, también a mi esposa Jazmín y mi hija Alessandra.

"Gracias por ser quienes son y por creer en mí"

A Dios todo poderoso que sin él no somos capaces de seguir adelante, a mi esposa Janet a mis padres Antonio y Victoria, a mis hijos Cristina y Antonio por ayudarme emocionalmente en este camino tan largo de la carrera, a la universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y potenciar mis habilidades

**ORIHUELA CASTAÑEDA, JUAN
NESTOR JUNIOR**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN:.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:.....	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:	15
3.5. Procedimientos:.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos:.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN:.....	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Planificación estratégica en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022	17
Tabla 2: Niveles de las dimensiones de la planificación estratégica en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022	18
Tabla 3: Desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022.	19
Tabla 4: Niveles de las dimensiones de la planificación estratégica en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022	20
Tabla 5: Análisis correlacional para determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022	22
Tabla 6: Análisis correlacional para determinar la relación entre las dimensiones de la planificación estratégica con el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022.....	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica con el desempeño laboral de la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022; esta fue de tipo aplicada y el diseño del estudio fue no experimental, transversal y correlacional. La población del estudio estuvo conformada por 30 colaboradores del área técnica y ejecución de proyectos, utilizando como muestra la totalidad de la población. Para la recolección de datos se empleó un cuestionario para la planificación estratégica de dicha empresa, y una ficha de evaluación de desempeño a los supervisores para poder evaluar el desempeño laboral de los colaboradores del área técnica; dichos resultados fueron luego procesados en el SPSS statistics v.29.0. El principal resultado obtenido fue determinado mediante aplicación de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.784, lo que permitió identificar que existe una correlación positiva alta entre la variable planificación estratégica y desempeño laboral. Así mismo, se obtuvo un valor en la prueba de significancia de $p < 0.001$; afirmando que la relación es significativa y la hipótesis planteada es aceptada. Es decir, que mientras la planificación estratégica se encuentre en un nivel bueno, el desempeño laboral de los colaboradores será bueno también.

Palabras clave: Planificación estratégica, desempeño laboral, direccionamiento estratégico, organización del trabajo, etapas del proceso de la planificación estratégica.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship between strategic planning with the work performance of the company Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022; this was of the applied type and the study design was non-experimental, cross-sectional and correlational. The study population was made up of 30 collaborators from the technical area and project execution, using the entire population as a sample. For data collection, a questionnaire was used for the strategic planning of said company, and a performance evaluation sheet for supervisors to be able to evaluate the work performance of collaborators in the technical area; these results were then processed in SPSS statistics v.29.0. The main result obtained was determined by applying Spearman's Rho, obtaining a value of 0.784, which allowed us to identify that there is a high positive correlation between the variable strategic planning and job performance. Likewise, a value was obtained in the significance test of $p < 0.001$; affirming that the relationship is significant and the proposed hypothesis is accepted. In other words, while strategic planning is at a good level, the work performance of the collaborators will also be good.

Keywords: Strategic planning, Job performance, strategic direction, work organization, stages of the strategic planning process.

I. INTRODUCCIÓN:

La planificación estratégica se convirtió en un instrumento de indiscutible aplicación para la administración gerencial actualizada, puesto que pese a sus precedentes neoclásicos se sigue constituyendo como un componente clave que se viene implementando a favor del desarrollo empresarial. Alrededor del asunto, resulta claro que la organización estratégica llega a ser un proceso determinado para decidir las metas de extenso plazo, para producir y evaluar las tácticas alternativas determinando aquellos sistemas donde se monitorea el proyecto; aun de esta forma, la planificación está reflejada en la vivencia y entendimiento que tiene el director de la compañía, principalmente el propietario.

A nivel global la planificación estratégica es demasiado importante en las empresas debido a que esto influye con el cumplimiento de metas y objetivos, es por eso que a la planificación le dan demasiado énfasis para poder tener un buen plan y de esa forma ser competitivos ante las demás empresas. Además, se observa que es bastante necesaria para las organizaciones tener una buena organización al instante de formar la misión y visión debido a que en la actualidad las empresas a grado mundial generan objetivos y metas que permanecen orientados al cumplimiento de los objetivos, aquello ayuda a desarrollar las capacidades de los colaboradores.

La planeación estratégica se está dando a conocer además en las empresas pequeñas, ya que según se observa es la exclusiva forma de poder crecer internacionalmente, es por esto que al darle el valor suficiente a una estrategia estratégico observaremos a futuro buenos resultados.

Las empresas permanecen en constante evolución por lo cual ajustarse al mercado ahora es un reto bien enorme para poder hacer su primordial objetivo de ser competitivo, donde se estima de manera importante llevar a cabo el plan estratégico para poder optimizar la utilización de los recursos de forma eficiente y de esta forma minimizar el peligro en el futuro, ello posibilita a las organizaciones afrontar a cualquier eventualidad y frente a ello aprovechar mejor las oportunidades.

Con dichos argumentos ya mencionados previamente, el trabajo de indagación dio conocer el proceso de ejecución del planeamiento estratégico y si se viene ejecutando de manera eficiente, ya que se necesita la formulación e implementación de estrategias que le den direccionamiento para obtener los resultados esperados estratégico en la empresa. De tal modo se observó inconvenientes y fallas que cuenta la empresa Casa & Estilo, se observó que los colaboradores no están organizados, no tienen clara las metas de la empresa, no son competentes con el requerimiento del puesto, no hay compromiso por parte del trabajador, también cuentan con deficiencias en la ejecución de tareas designadas, se refleja una falta de capacitación al personal técnico, también se apreció ausentismo, y así también el tiempo de entrega de la obra no están a tiempo a lo designado en los contratos, por ende se evidencia que no se implementan estrategias. Las cuales se ven reflejadas en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Casa & Estilo, es por esto que determinamos que existe relación entre la variable planificación estratégica y desempeño laboral. Del mismo modo va a servir como aporte de información para la compañía que se viene investigando y además para objetivos académicos.

Planteamos el problema de la siguiente manera: ¿En qué medida la Planificación Estratégica se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Casa & Estilo S.A.C Trujillo 2022?

El presente trabajo se justificó teóricamente, debido a que su objetivo es brindar definiciones y teorías de ambas variables presentadas. La planeación estratégica que tiene las magnitudes de los periodos del proceso de planificación estratégica, organización y dirección, en lo que nuestra otra variable llega a ser el desempeño laboral cuales dimensiones llegan a ser el desempeño en la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño laboral.

Conforme con la justificación metodológica la presente indagación tiene un enfoque cuantitativo. Se utilizó la encuesta como técnica de investigación para medir la variable planificación estratégica, y ficha de evaluación de desempeño laboral para medir el desempeño laboral, la información recolectada a través de cuestionarios en el software SPSS statistics v 29.0, conociendo de esta forma el grado de relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral.

Finalmente, como justificación práctica, esta investigación brindó información sobre la implementación del plan estratégico para conocer los problemas que puedan estar ligados con el desempeño, y también los factores que influyen en el resultado y ejecución de cualquier unidad.

En este sentido, este proyecto de investigación tiene tanto un impacto en otras empresas como una base para futuras investigaciones.

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la planificación estratégica con el desempeño laboral de la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022. Asimismo, como objetivo específico fue analizar la planificación estratégica en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022; como segundo objetivo específico evaluar el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022 y como tercer objetivo específico evaluar la relación que existe entre las dimensiones de la planificación estratégica con el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022.

En funcionalidad los precedentes y fines del análisis, se expone la hipótesis: la planeación estratégica se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022.

II. MARCO TEÓRICO:

Las siguientes investigaciones fueron seleccionadas con el fin de brindar soporte a las variables mencionadas:

Curioso (2017), en su estudio determinó la influencia de la planificación estratégica en el desempeño laboral. El método ejecutado fue el hipotético deductivo. La población de estudio se dio a todos los colaboradores de la empresa Sisegur que fueron a los 30 trabajadores. La muestra fue la misma que la población. Obtuvieron como resultados, que el 60 %, dijeron estar de acuerdos en que tiene una excelente planificación estratégica. Significa una relación entre ambas variables. Por tanto, se concluye que es de suma importancia emplear la planeación estratégica a las empresas y mypes ya que el administrador tiene que tener en cuenta para que la empresa tenga éxito.

Mesia (2019), en su investigación tuvo como objetivo determinar la existencia relación entre las variables planeación y desempeño de funciones, el método utilizado fue un diseño de investigación no experimental, la población fue de 50 funcionarios del Gobierno Provincial de San Martín, y se utilizó como muestra a la misma población. De acuerdo con los resultados, la planificación estratégica se ha completado. Puede ver con qué frecuencia los empleados califican la implementación del plan estratégico, dicen que el 52,9% de los empleados califican la planificación estratégica como media y el 37,3% la califican como baja. En conclusión, queda la evidencia de que la planificación estratégica por sus dimensiones óptimas juega un papel significativo en el sector de infraestructura. En cuanto a la parte de desempeño laboral, se ha recolectado que la frecuencia de aplicación de la ejecución del trabajo y allí podemos afirmar que el 86.3% muestra un desempeño promedio basado en los trabajos, incluidos la puntualidad, las responsabilidades laborales, la experiencia laboral, todo como una influencia en el resultado. Solo el 2% de los empleados considera factores de desempeño de alto nivel. Se concluyó que es indispensable que entre las variables planificación y el desempeño por parte de los trabajadores del área estudiada poseen relación significativa que es menor a 0.05.

Urbano (2019) consideró en su estudio como objetivo determinar la incidencia de la gestión estratégica en el desempeño organizacional del Banco de la Nación, Agencias del Municipio de Huaura, 2018. La metodología fue no experimental. Uso una muestra de 40 trabajadores para su investigación. Como resultado se obtuvo de la gestión estratégica, el 37,5% piensa que el Banco posee con los recursos y la capacidad suficientes para lograr cada objetivo. En cuanto al desempeño de la institución, la mitad dijo que el banco no sabe utilizar incentivos para motivar a los empleados. Se concluye que existe una relación significativa.

Girón (2019), en su trabajo realizado estableció como objetivo en identificar la relación existente entre planificación estratégica y trabajo en equipo. La recolección de datos de información se empleó una encuesta para ambas variables, que fue para una muestra de 248 trabajadores. Se obtuvo que sobre la planificación estratégica alcanzaron un nivel bajo. Se Concluyó que la variable de planificación sí tiene una relación importante en la acción colectiva de los trabajadores.

Leyva (2018), en su artículo sostuvo como objetivo medir el impacto de la planificación estratégica y las habilidades de gestión como factores internos en la competitividad percibida de las empresas. El presente estudio utilizó una encuesta mixta. Los resultados evidenciaron que las habilidades de planificación y gestión estratégica como factores internos de las PYMES tiene una impresión positiva en las organizaciones. La investigación concluyó que existe significancia entre las dos variables y se recomienda, que, en el corto tiempo, la competitividad empresarial necesitaría de un nuevo equipo capaz de poder asumir los cambios empresariales y tecnológicos.

Noriega (2021), en su estudio estableció como objetivo determinar el impacto de la planificación estratégica en el desempeño. Su trabajo fue de forma aplicada, con un nivel de causalidad descriptivo y un diseño transversal no experimental. El autor utilizó una muestra de 45 colaboradores. En esta investigación podemos observar que no existe influencia entre las dos variables en la empresa, rechazando así la hipótesis.

Como información teórica se ha colocado algunas conceptualizaciones de los siguientes autores:

Como información teórica se ha colocado algunas conceptualizaciones de los siguientes autores:

Según Kotler (1990), la planificación estratégica es un proceso que toma en cuenta las decisiones gerenciales que elabora y mantiene el sendero estratégico que pueda alinear sus metas y recursos de la empresa con miras a futuro. (p.22)

Para Drucker (2002), conceptualiza la planificación estratégica como un procedimiento de cambio constante que se usara para adoptar elecciones empresariales. (p. 142).

Para Muchnick (1999), consideran puntos claves para determinar el desenvolviendo del procedimiento de planificación estratégica: mirar la planificación en los elementos críticos que determinan la victoria y/o perdida de la organización de dicha manera poder diseñar un proceso de que sea alcanzable.

Chiavenato (2011), refiere que son actividades notables que permanecen dirigidas a un fin en común; por medio del cual las personas emiten capacidad y voluntad para lograr dicho objetivo; teniendo presente que el entorno sea correcto para lograrlas.

Chiavenato (2000) nos menciona, sobre el desempeño laboral, que son las acciones o comportamientos analizados en los trabajadores que son significativos en cumplir las metas de la empresa. (p.22).

Según Suarez (2020), nos comparte que hoy en día, las empresas familiares, la forma de negocio predominante a nivel mundial, se enfrentan a un entorno cada vez más cambiante impulsado por mega tendencias como la globalización, la digitalización, la inteligencia artificial, el cambio climático y la sostenibilidad. Junto a ello, hay factores que juegan a nivel firme como el endurecimiento de las normas en materia de transparencia y cumplimiento o la creciente importancia de la responsabilidad social corporativa (RSC). Por tanto, son necesarias nuevas estrategias y cambios organizativos que permitan una mayor adaptación al nuevo contexto.

Por otro lado, Shahid (2022), nos precisa la importancia del planeamiento estratégico y en los beneficios, nos expone lo siguiente en su artículo

mencionándonos que países como China, Corea del Sur y México siguen enfocados en la innovación tecnológica como factor crítico para la futura planificación estratégica. Es por ende que solicita que en Pakistán lugar donde realiza su investigación, pueda aprender e inspirarse para crear un entorno propicio para futuras estrategias de crecimiento de marketing de medios digitales.

Por otro lado, Quintero (2018), hace referencia a la importancia de la planificación estratégica, analiza dos paradigmas opuestos de sostenibilidad a partir de una experiencia latinoamericana y sus implicaciones económicas y ecológicas para la planificación estratégica empresarial sostenible en el contexto de las PYME. Por un lado, la sostenibilidad fuerte se basa en el escepticismo tecnológico y considera que no es posible reemplazar muchas funciones y servicios ecosistémicos con elementos contruidos por el hombre, lo que significa que se debe mantener la base eco sistémica que sustenta el desarrollo socioeconómico. Por otro lado, la sustentabilidad débil corresponde a lo contrario. Con esto Quinteros nos muestra las dos caras de la moneda acerca de cómo mantener la sustentabilidad empresarial en las PYMES, pero todo esto dependería de una buena planificación estratégica donde se analicen ambos paradigmas, así como sus usos, desafíos y oportunidades para ser incluidos en la planificación estratégica de las PYMES.

También podemos analizar el aporte de Messaoud (2022), que nos menciona acerca de cómo una buena planificación estrategia podemos enrumbarlo hacia una probabilidad alta de éxito, nos expone lo siguiente que, la planificación y la gestión estratégica de una empresa tienen como objetivo evaluar el potencial de la organización y definir sus objetivos a largo plazo para que tenga éxito. Por lo general, es necesario realizar investigaciones preliminares y otros preparativos para prepararse para la planificación estratégica que se centra principalmente en cuestiones financieras y de marketing.

El aporte de Arman (2018) es para dar un concepto de que la planificación estratégica no es universal y que se debe adaptar para diferentes áreas y objetivos según lo requiera la empresa. Considera como enfoque lo siguiente: La planificación estratégica en una organización de investigación y desarrollo (I+D) requiere un enfoque diferente en el análisis y diseño de programas de investigación y proyectos, por la especificidad de sus objetivos y actividades. Por lo tanto,

implementar un enfoque tradicional de planificación estratégica de negocios podría no cumplir con todos los objetivos organizacionales.

El siguiente aporte sobre la importancia de la planificación estratégica donde Ingram (2022), nos menciona que la planificación estratégica se puede adaptar a enfoques ambientales y no solo a un contexto empresarial universal.

El siguiente enfoque es para analizar la importancia de la planificación estratégica no solamente como parte empresarial, si no como parte en el sector público. Giertsen (2022), nos da su siguiente aporte acerca de la importancia de una buena planificación estratégica para la integración social. El menciona que para que los eventos de turismo deportivo a pequeña y gran escala puedan contribuir al desarrollo comunitario sostenible, no solo deben integrarse socioculturalmente en la comunidad anfitriona, los eventos también deben ser parte de la planificación estratégica y la movilización política para el cambio social, económico y de desarrollo.

El aporte de Bieler (2017) hace referencia acerca de la importancia de la planificación estratégica, la investigación realizada fue en Canadá en el cual se evalúa 41 planificaciones estratégicas donde cada resultado de la evaluación da como respuesta una cifra de sustentabilidad, y a si escoger el que mejor se adecue a los planes que tiene el estado de Canadá sobre la educación.

También podemos ver como la planificación sirve para hacer reformas en hospitales o centro de salud, como es el caso de la investigación de Schober (2017), donde propone realizar una planificación estratégica para la mejora de atención y sistema de salud en Paris - Francia.

Otro ejemplo de la importancia de la planificación estratégica es en esta investigación de Wu (2020), quien nos da un aporte sobre la importancia de realizar una planificación estratégica en el transporte marítimo internacional, viendo la problemática de que la planificación actual es “rara”, siendo así un análisis de la planificación misma y proponer una nueva.

El siguiente aporte vendría por parte de Jayawarma (2019), quien nos menciona en su investigación que existe deficiencias en investigaciones de planeamiento estratégico relacionado con el desempeño laboral, ya que solo se analiza factores

internos y no factores externos que afecten a la planificación estratégica y repercuta en el desempeño de la empresa. En su aporte existen preguntas como “¿la planificación conduce al desempeño?” a “¿Cómo?, ¿cuándo? ¿y por qué la planificación estratégica conduce al desempeño?”

Mostramos el siguiente aporte de Jhon & Eke (2020), en su estudio realizado en Nigeria, quien menciona que la planificación estratégica mejora la gestión de crisis. Además, cualquier estilo de gestión de crisis aplicado a una catástrofe determinada determinará si la destrucción será un desastre menor o mayor. Por último, la organización que emplea un enfoque estratégico para el estilo de gestión de crisis será proactiva en la gestión de crisis. En conclusión, podemos observar la importancia del planeamiento estratégico como iniciativa de solución ante cualquier crisis empresarial

El siguiente aporte de Pessima (2019), nos muestra la importancia de la planificación estratégica ya que el entorno acelerado, volátil y ambiguo en el que operan las organizaciones actuales exige una planificación estratégica. Los enfoques de planificación tradicionales han tenido dificultades para satisfacer estas demandas. La planificación estratégica sigue siendo fundamental para mantenerse por delante de la competencia. El enfoque y la necesidad de un enfoque adaptativo para la planificación estratégica se ha vuelto cada vez más importante.

El aporte de Almeida (2022), en su investigación acerca de la importancia de la planificación estratégica en las empresas hidroeléctricas puede prevenir los impactos socio ambientales, en el presente estudio se plantea que se proponga alternativas de solución antes los impactos que las empresas hidroeléctricas generaría a causa del nuevo planeamiento estratégico, con esto podemos evidenciar que si no se genera una evaluación y buena propuesta puede causar no solo beneficios a la misma organización si no también impactos socio ambientales como nos indica el aporte de Almeida.

Según Damico (2017) menciona que la planificación estratégica ayuda a guiar con los pasos que tiene que seguir la empresa para promover el crecimiento al futuro, por lo cual se considera un proceso importante en todas las organizaciones para lograr crecimiento y posicionamiento en el mercado.

También Dlamini et al. (2020) indican que la planificación estratégica establece un orden, eso quiere decir que se determinan las estrategias necesarias para lograr los objetivos.

Por otro lado, Hoy-Yan, Yu & Dlamini et al. (2020), es fundamental para el concepto de planificación estratégica, ya que orienta a que la visión de la compañía es demasiado importante y en ella se tiene que abarcar las áreas y niveles de la entidad, teniendo en cuenta los diferentes procesos que se debe seguir.

A su vez, Morimoto & Guillaune (2018) aseguran que frecuentemente el desarrollo de la idealización estratégica no consigue incrementar su potencial en la compañía, debido a que esto se debería a que el cansancio y la carencia de compromiso permanecen puestas en sus colaboradores, es por esto que la cultura organizacional además tiene que conformar parte de los trabajadores, ellos al sentirse parte de la organización harán suyas las metas que tiene la organización y ligados alcanzaran la meta primordial.

Asimismo, Walker (2017) sugiere que la planeación estratégica es un esfuerzo disciplinado que tiene que continuar la compañía, la cual instituye metas, fortalece las operaciones y lidera un enfoque para dirigir las ocupaciones de una organización.

Manojlovic (2017), menciona que la administración estratégica, así como la medición y gestión del desempeño, son procesos a largo plazo y la organización necesita tiempo para adaptarse a su implementación completa.

Olivier & Schwella (2018), menciona que la ejecución, evaluación y ajuste de la táctica como parte de la gestión estratégica y la definen como el proceso por medio del cual los gerentes establecen la dirección a extenso plazo de una organización, fines de funcionamiento específicos, plantean tácticas para lograr dichos fines en las condiciones internas y externas importantes, y después emprender los planes de acción elegidos.

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

Ramírez, Lay & Sukier (2020) mencionan en su artículo que su objetivo principal fue analizar la gerencia estratégica para la gestión del personal en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile.

Como bases teóricas hemos recopilado la siguiente información:

El direccionamiento estratégico, según Camacho (2002) es un punto de vista gerencial que posibilita a la alta dirección decidir un camino concreto, y fomentar las ocupaciones primordiales, y así la organización colabore al mismo fin.

Según Chiavenato (2007), la misión es un componente fundamental de la planeación estratégica pues es desde ésta que se formulan fines a detalles que son los que dirigirán a la compañía.

Según Torán (2015), la visión es el anhelo querido a extenso plazo, el futuro querido por la organización, un sueño que refleja su lo que quieren lograr. Da la motivación y el enardecimiento para observar hacia el futuro de manera positiva y caminar en dicha dirección. (p. 50)

Según Chiavenato (2007), los objetivos son los fines en común según la importancia social. Las organizaciones son unidades sociales que procuran fines específicos: la razón de ser es servir a aquellos fines.

Para la segunda dimensión se ha considerado las siguientes definiciones:

Miñarro (2021), nos menciona que la organización del trabajo como cada una de esas prácticas y pautas usadas por el trabajador o una organización que poseen el propósito de incrementar la productividad.

Blanco (2018) comenta que la orientación laboral se analiza como un procedimiento de beneficio de apoyo particulares, sociales y laborales que sitúen al trabajador en una postura correcto ante el trabajo y faciliten la entrada y mantenimiento de un puesto de trabajo

ESAN (2016) precisa que en el campo laboral las competencias tienen la posibilidad de conceptualizar como la aptitud excelente y expuesta, para hacer exitosamente una actividad de trabajo dada.

Para la tercera dimensión se consideró a los siguientes autores:

Para Fred (2003), considera que la planeación estratégica es usar los momentos actuales y generar otras novedosas y diversas para el futuro, buscar en un plazo extenso futuras tendencias actuales, siendo esta un procedimiento de 3 etapas, que son la formulación de estrategias, implementación de estrategias y evaluación de estrategias. (p. 59)

La formulación de estrategias es elaborar una visión y posteriormente también la misión, luego se podrá ver las oportunidades seguidas de las amenazas de una empresa, así mismo determinar las fortalezas que poseen las organizaciones y debilidades de estas mismas. (Fred, 2003, p. 5)

Fred (2003), nos comenta que la implementación de estrategias es el progreso de una cultura en el cual se fundamenta en beneficiar las tácticas, la construcción e implementación de información y la participación del trabajador con el desempeño de la empresa. (p. 6).

Luhmann (1997) define la organización como un sistema formado por toma de decisiones. En efecto no toda acción humana o empresarial necesita de un diseño formal, mínimo involucra una toma de decisión. (p. 23)

Según Schwarz (2018), nos comenta que los objetivos y metas conforman una herramienta de administración para conseguir los fines empresariales y representan el elemento activo de direccionamiento de la empresa. (p. 1)

Fred (2003) manifestó: La evaluación de estrategias es elemental ya que el triunfo actual no asegura el triunfo de mañana. El triunfo crea constantemente inconvenientes nuevos y diferentes (p. 7).

Chiavenato (2004) considera que en el tipo de vida laboral influyen diferentes factores: satisfacción del trabajo, crecimiento profesional, reconocimiento al logro, salario obtenido, beneficios, relaciones humanas de parte del equipo de trabajo y también de la organización.

Chiavenato (2000) define el cargo como algo indispensable dentro de la organización.

Gallego (2018), precisa que la orientación hacia los resultados se refiere a que los desempeños de las tareas tengan relación a un mismo objetivo. Es por eso que se necesita que se conozca a detalle el proceso para que se logre llegar a la meta.

Para Koontz (2013), menciona que la competitividad es un beneficio sustentable para la organización. Además, es lo obtenido de una optimización de eficiencia y de mucha innovación.

Rubio (2006), indica que el desempeño se relaciona de acuerdo a los objetivos, sin considerar los recursos ejecutados, ya que lo que realmente interesa es realizar las cosas de forma eficiente.

Según Luthans (2008), conceptualiza el compromiso organizacional como la dedicación y ser responsable por parte de los colaboradores hacia la empresa y/o organización, para así de esa forma la empresa presente incentivos y estrategias que permitan la permanencia y desarrollo de los colaboradores

Chiavenato (2009), manifiesta acerca del desempeño organizacional donde hace mención al análisis de los trabajadores que realizan actividades dentro de la organización.

Barbachan (2017), refiere que una Sugiere buena responsabilidad social, ayudará a brindar productos que reaccionen de manera positiva a las necesidades de los individuos, siendo de esta forma contribuirá a la paz superando las expectativas de los consumidores frente a la competencia y paralelamente incrementando la imagen de la organización.

Según Rodríguez (2006), el trabajo en equipo es un proceso donde cada miembro del grupo tiene clara las metas y tienen el compromiso de cumplirlas. (p. 302)

Tarazana (2007) el trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas estipuladas. (p. 6)

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

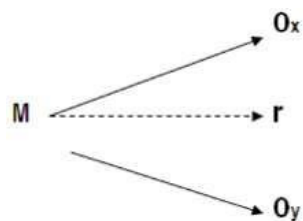
3.1.1. Tipo de investigación:

La presente investigación fue de tipo aplicada, debido a que el propósito es la respectiva resolución de problemas.

3.1.2. Diseño de investigación:

El análisis muestra un enfoque cuantitativo, el diseño del presente estudio corresponde a diseño no experimental, transversal y correlacional - causal.

El diseño correlacional causal muestra el siguiente modelo:



M = Muestra de estudios

Ox (Vi) = Planificación estratégica

Oy (Vo) = Desempeño laboral

r = Correlación entre variables

3.2. Variable y operacionalización:

Planificación estratégica

- **Definición conceptual:**

Kotler (1990), manifiesta que la planificación estratégica es un proceso que toma en cuenta las decisiones gerenciales que elabora y mantiene el sendero estratégico que pueda alinear sus metas y recursos de la empresa con miras a futuro. (p. 22)

- **Definición operacional:** La variable fue medida aplicando un cuestionario a los colaboradores de la empresa CASA & ESTILO en la ciudad de Trujillo.
- **Indicadores:** Direccionamiento estratégico, organización del trabajo, etapas del proceso de planificación estratégica.
- **Escala de medición:** Escala ordinal

Desempeño Laboral

- **Definición conceptual:** Chiavenato (2000), es la conducta del trabajador en la averiguación de las metas fijadas, este constituye la táctica personal para poder hacer las metas.
- **Definición operacional:** Para medir la variable se aplicó una ficha de evaluación al desempeño a los jefes inmediatos del área técnica de la empresa CASA & ESTILO S.A.C.
- **Indicadores:** Capacidad de planificación y organización, calidad de trabajo, orientación a los resultados, nivel de compromiso, disciplina, productividad y trabajo en equipo.
- **Escala de medición:** Escala ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

- **Población:** Estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa Casa & Estilo S.A.C. 2022
- **Muestra:** La muestra consta de 30 colaboradores de la empresa Casa & Estilo S.A.C. 2022
- **Muestreo:** La muestra está determinada por el método de muestreo por conveniencia, ya que con los colaboradores se realizó una encuesta y una ficha de evaluación de desempeño por parte de los supervisores en la aplicación de los instrumentos y que solo pertenecen a un área de trabajo de la organización.
- **Unidad de análisis:** Trabajadores de la empresa Casa & Estilo

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:

Para la recolección de datos se empleó un cuestionario para la planificación estratégica de la empresa Casa & Estilo S.A.C., y una ficha

de evaluación de desempeño a los supervisores para poder evaluar el desempeño laboral de los colaboradores del área técnica.

Técnica: Para el estudio investigativo se aplicó la encuesta y una ficha de evaluación de desempeño.

Instrumentos: El cuestionario de preguntas es el instrumento que se elabora en base a un número de ítems determinados por las teorías aplicadas para la aplicación de dichos procesos. (Creswell, 2014, p. 221).

3.5. Procedimientos:

En el transcurso del presente trabajo se tuvo en cuenta la recolección de data, en relación a nuestro estudio teórico y se realizó la elaboración de un instrumento de evaluación. Luego, se desarrolló el procesamiento detallado de los datos en el programa de Excel y la información obtenida se ingresó posteriormente al software SPSS statistics v.29.0 para verificar la confiabilidad de la herramienta. Luego de la aplicación se utilizó para la prueba piloto el método de Alpha de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos:

Para realizar el estudio estadístico e interpretar la data obtenida se seleccionó el programa SPSS statistics v.29.0, en el que se utilizaron los datos recogidos del cuestionario por parte de los colaboradores del área técnica y los datos recogidos de la ficha de evaluación de desempeño por parte de los jefes inmediatos del área técnica. A cambio, la clasificación se hizo según la percepción de los niveles. De igual forma, se utilizó el análisis de datos a través de estadísticas para probar hipótesis.

3.7. Aspectos éticos:

La presente investigación respetó la intervención de los colaboradores y supervisores de la empresa Casa & Estilo S.A.C., ofreciendo una información transparente, por lo que la empresa obtuvo una utilidad alta con el presente estudio. Se respetó las citas de acuerdo a las normas APA. Así mismo se tomó en cuenta la guía de productos de investigación de la Universidad César Vallejo. Finalmente se dio a conocer que se ha obtenido la autorización de la empresa Casa & Estilo S.A.C.

IV. RESULTADOS:

4.1. Generalidades de la empresa:

a- Misión:

Brindar servicios y soluciones; superando las expectativas de nuestros clientes, de manera eficiente y responsable con la seguridad, la salud y el medio ambiente.

b- Visión:

Ser una empresa líder en crecimiento y rentabilidad sustentable, implementando la mejora continua en todos nuestros procesos, con un equipo de personas orgullosas de pertenecer a la misma.

4.2. Nivel de la planificación estratégica en la empresa Casa & Estilo S.A.C., en la ciudad de Trujillo, 2022.

En la tabla 1, se realizó el análisis para conocer el nivel de planificación estratégica de la empresa Casa & Estilo S.A.C., en la ciudad de Trujillo.

Tabla 1

Planificación estratégica en la empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022

Variable	Nivel	fi	%
Planificación estratégica	Bueno	8	27%
	Regular	11	37%
	Bajo	11	37%
	Total	30	100%

Nota: Información recolectada en el mes de Setiembre de 2022 de una muestra de 30 trabajadores de la empresa Casa & Estilo S.A.C.

Interpretación: En la tabla 1 en relación a la variable planificación estratégica se obtuvo un resultado coincidente en los niveles bajo y regular de 37 %, esto es, debido a que los colaboradores desconocen la misión, visión, principios y objetivos de la empresa, existe falta de coordinación entre jefes, colaboradores, y, por parte de la empresa, la no implementación de estrategias para el cumplimiento de los objetivos.

En la tabla 2, se realizó el análisis para conocer los niveles de las dimensiones de la planificación estratégica de la empresa Casa & Estilo S.A.C., en la ciudad de Trujillo.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la planificación estratégica en la empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022

Dimensión	Nivel	fi	%
Direccionamiento estratégico	Bueno	8	27%
	Regular	16	53%
	Bajo	6	20%
	Total	30	100%
Organización del trabajo	Nivel	fi	%
	Bueno	10	33%
	Regular	14	47%
	Bajo	6	20%
Total	30	100%	
Etapas del proceso de planificación estratégica	Nivel	fi	%
	Bueno	5	17%
	Regular	12	40%
	Bajo	13	43%
Total	30	100%	

Nota: Información recolectada en el mes de Setiembre de 2022 de una muestra de 30 trabajadores de la empresa Casa & Estilo S.A.C.

Interpretación: En la tabla 2, se aprecia coincidencia en la dimensión de etapas del proceso de planificación estratégica que sumando ambas supera el 83% en los niveles de regular y bajo, debido principalmente a que la empresa no evalúa sus estrategias permanentemente.

4.3. Nivel del desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., de la ciudad de Trujillo, 2022.

En la tabla 3, se realizó el análisis para conocer el nivel del desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., de la ciudad de Trujillo.

Tabla 3

Desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022.

Variable	Nivel	fi	%
Desempeño laboral	Bueno	9	30%
	Regular	7	23%
	Bajo	14	47%
	Total	30	100%

Nota: Información recolectada de la base de datos de una muestra de 30 colaboradores.

Interpretación: En la tabla 3 se aprecia que la variable desempeño laboral obtuvo un resultado de 47% en un nivel bajo y 23% en un nivel regular, estos resultados se deben a que los trabajadores desconocen sus funciones, no utilizan los recursos de la empresa de forma adecuada, no existe compromiso laboral y se percibe una falta de compañerismo.

4.4. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., de la ciudad de Trujillo, 2022.

En la tabla 4, se realizó el análisis para conocer el nivel de las dimensiones del desempeño labora en la empresa Casa & Estilo S.A.C., de la ciudad de Trujillo.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la planificación estratégica en la empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022.

Dimensión	Nivel	fi	%
Capacidad de planificación y organización	Bueno	8	27%
	Regular	2	7%
	Bajo	20	67%
	Total	30	100%
Calidad de trabajo	Nivel	fi	%
	Bueno	9	30%
	Regular	0	0%
	Bajo	21	70%
Total	30	100%	
Orientación a los resultados	Nivel	fi	%
	Bueno	6	20%
	Regular	4	13%
	Bajo	20	67%
Total	30	100%	
Nivel de compromiso, disciplina y productividad	Nivel	fi	%
	Bueno	2	7%
	Regular	10	33%
	Bajo	18	60%
Total	30	100%	
Trabajo en equipo	Nivel	fi	%
	Bueno	9	30%
	Regular	11	37%
	Bajo	10	33%
Total	30	100%	

Nota: Información recolectada de la base de datos de una muestra de 30 colaboradores.

Interpretación: Se analizó las 5 dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Casa & Estilo, donde se evidenció que la dimensión que obtuvo un mayor puntaje es la calidad de trabajo con un nivel bajo de 70%, lo cual significa que los trabajadores desconocen sus funciones y no tienen claro los objetivos de la empresa, además no son proactivos ante cualquier situación.

4.5. Relación entre planificación estratégica y desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., de la ciudad de Trujillo, 2022.

Tabla 5

Análisis correlacional para determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022.

			Planificación estratégica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1.000	.784(**)
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.784	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01
(bilateral)

Nota: Información recolectada de la base de datos de una muestra de 30 colaboradores.

Interpretación: Se muestran los resultados de la prueba de Rho Spearman con un valor de 0.784, lo que permite indicar que existe una correlación positiva alta entre la variable planificación estratégica y desempeño laboral. Con respecto a la prueba de significancia tenemos que el valor es de $p < 0.001$; lo que afirma que la relación es significativa, en consecuencia, se puede decir que la hipótesis es aceptada.

4.6. Relación entre las dimensiones de la variable planificación estratégica con la variable desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., de la ciudad de Trujillo, 2022.

Tabla 6

			Direcciona miento estratégico	Organiza ción de trabajo	Etapas del proceso de planificació n estratégica	Desemp eño laboral
Rho de Spear man	Direcciona miento estratégico	Coeficien te de correlaci ón	1.000	.631**	.644**	.593**
		Sig. (bilateral)	.	<.001	<.001	<.001
		N	30	30	30	30
	Organizaci ón de trabajo	Coeficien te de correlaci ón	.631**	1	.685**	.784**
		Sig. (bilateral)	<.001	.	<.001	<.001
		N	30	30	30	30
	Etapas del proceso de planificaci ón estrategica	Coeficien te de correlaci ón	.644**	.685**	1	.762**
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	.	<.001
		N	30	30	30	30

Desempeño o laboral	Coeficiente de correlación	.593**	.784**	.762**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001	.
	N	30	30	30	30

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

Análisis correlacional para determinar la relación entre las dimensiones de la planificación estratégica con el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022

Nota: Información recolectada de la base de datos de una muestra de 30 colaboradores.

Interpretación: Según el análisis de Rho Spearman se ha encontrado que el valor es de 0.593, resultado que indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de direccionamiento estratégico y la variable desempeño laboral, también se evidenció un 0.784, resultado que indica que existe una correlación positiva alta entre la dimensión organización de trabajo y la variable desempeño laboral, por último se observó un 0.762, resultado que indica que existe una correlación positiva alta entre la dimensión etapas del proceso de planificación estratégica y la variable desempeño laboral.

Con respecto a la prueba de significancia tenemos el valor de $p < 0.001$; lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia, se puede decir que la hipótesis es aceptada.

V. DISCUSIÓN:

Con relación al objetivo específico 1, en la variable planificación estratégica se obtuvo un resultado coincidente en los niveles bajo y regular de 37 %, esto es, debido a que los colaboradores desconocen la misión, visión, principios y objetivos de la empresa, existe falta de coordinación entre jefes, colaboradores, y, por parte de la empresa, la no implementación de estrategias para el cumplimiento de los objetivos. Para las dimensiones de la variable planificación estratégica se aprecia coincidencia en la dimensión de etapas del proceso de planificación estratégica que sumando ambas supera el 83% en los niveles de regular y bajo, debido principalmente a que la empresa no evalúa sus estrategias permanentemente. Resultados que se corroboran con la investigación de Urbano (2019) quien consideró en su estudio como objetivo determinar la incidencia de la gestión estratégica en el desempeño organizacional del Banco de la Nación, Agencias del Municipio de Huaura, 201. Como resultado se obtuvo de la gestión estratégica, el 37,5% piensa que el Banco posee con los recursos y la capacidad suficientes para lograr cada objetivo. Como base teórica se menciona a Muchnick (1999), considera puntos claves para determinar el desenvolvimiento del procedimiento de planificación estratégica: mirar la planificación en los elementos críticos que determinan la victoria y/o pérdida de la organización de dicha manera poder diseñar un proceso de que sea alcanzable. Según la teoría de Miñarro (2021), nos menciona que la organización del trabajo como cada una de esas prácticas y pautas usadas por el trabajador o una organización que poseen el propósito de incrementar la productividad. Blanco (2018) comenta que la orientación laboral se analiza como un procedimiento de beneficio de apoyo particulares, sociales y laborales que sitúen al trabajador en una postura correcta ante el trabajo y faciliten la entrada y mantenimiento de un puesto de trabajo. ESAN (2016) En el campo laboral, las competencias tienen la posibilidad de conceptualizar como la aptitud excelente y expuesta, para hacer exitosamente una actividad de trabajo dada. En conclusión, podemos decir que una planificación estratégica bien trabajada y desarrollada va a generar buenos resultados dentro de la organización

Respecto al objetivo específico 2, en relación a la variable desempeño laboral se obtuvo como resultado que el 47% de los colaboradores tienen un nivel bajo y 23%

en un nivel regular, estos resultados se deben a que los trabajadores desconocen sus funciones, no utilizan los recursos de la empresa de forma adecuada, no existe compromiso laboral y se percibe una falta de compañerismo. Los resultados se corroboran con la investigación de Curioso (2017), quien en su estudio determinó la influencia de la planificación estratégica en el desempeño laboral. El método ejecutado fue el hipotético deductivo. Obtuvieron como resultados que el 60% dijeron estar de acuerdo en que tiene una excelente planificación estratégica. Significa una relación entre ambas variables. Por tanto, se concluye que es de suma importancia emplear la planeación estratégica a las empresas debido a que como resultado se obtendrá un buen desempeño laboral. También, se necesita contar con un buen estado anímico, la pasión por realizar su trabajo, la ocupación y la compañía, gracias a los involucrados. Por consiguiente, se necesitaría contar con estas cualidades para lograr satisfacción en una organización empresarial.

Con relación al objetivo específico 3, la dimensión de direccionamiento estratégico con desempeño laboral obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.593, resultado que indica que existe una correlación positiva moderada. Respecto a la dimensión de organización del trabajo y su relación con el desempeño laboral obtuvo como resultado un coeficiente de Rho= 0.784, resultado que indica que existe una correlación positiva alta. Por último, se observó que en la dimensión etapas del proceso de planificación estratégica y la variable desempeño laboral el coeficiente de Rho= 0.762, resultado que indica que también existe una correlación positiva alta. Con respecto a la prueba de significancia tenemos el valor de $p < 0.001$; lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia, se puede decir que la hipótesis es aceptada. Los resultados se vinculan con Mesia (2019), quien tuvo como objetivo determinar la existencia de relación entre las variables planeación y desempeño de funciones. En conclusión, queda la evidencia de que la planificación estratégica por sus dimensiones óptimas juega un papel significativo en el sector de infraestructura. En cuanto a la parte de desempeño laboral, se concluyó que es indispensable que entre las variables planificación y el desempeño por parte de los trabajadores del área estudiada poseen relación significativa que es menor a 0.05. Según la teoría de Gallego (2018) quien indica que la orientación hacia los resultados busca que los desempeños de las tareas tengan relación a un

mismo objetivo. Es por eso que se necesita conocer a detalle el proceso para lograr las metas.

Con relación al objetivo general el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de 0.784, permite indicar que existe una correlación positiva alta entre la variable planificación estratégica y desempeño laboral. Con respecto a la prueba de significancia tenemos que el valor es de $p < 0.001$; lo que afirma que la relación es significativa, en consecuencia, se puede decir que la hipótesis es aceptada. Resultados que se corroboran con el estudio de Mesia (2019), que el objetivo fue determinar la existencia relación entre las variables planeación y desempeño de funciones, el método utilizado fue un diseño de investigación no experimental, la población fue de 50 funcionarios del Gobierno Provincial de San Martín, y se utilizó como muestra a la misma población. De acuerdo con los resultados, se pudo ver con qué frecuencia los empleados califican la implementación del plan estratégico, dicen que el 52,9% de los empleados califican la planificación estratégica como media y el 37,3% la califican como baja. En conclusión, queda la evidencia de que la planificación estratégica por sus dimensiones óptimas juega un papel significativo en el sector de infraestructura. En cuanto a la parte de desempeño laboral, se ha recolectado que la frecuencia de aplicación de la ejecución del trabajo y allí podemos afirmar que el 86.3% muestra un desempeño promedio basado en los trabajos, incluidos la puntualidad, las responsabilidades laborales, la experiencia laboral, todo como una influencia en el resultado. Solo el 2% de los empleados considera factores de desempeño de alto nivel. Se concluyó que es indispensable que entre las variables planificación y el desempeño por parte de los trabajadores del área estudiada poseen relación significativa que es menor a 0.05.

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mejor establecida se tenga el planeamiento estratégico de la empresa, el desempeño laboral será buena, provocando que el colaborador tenga conocimiento de sus funciones siendo también responsable y por ende se encuentre comprometido con la empresa, conociendo la misión, visión, objetivos, valores.

VI. CONCLUSIONES:

1. En relación al objetivo general, se concluye que el resultado de la prueba de Rho Spearman posee un valor de 0.784, lo que permite indicar que existe una correlación positiva alta entre la variable planificación estratégica y desempeño laboral. Con respecto a la prueba de significancia tenemos que el valor es de $p < 0.001$; lo que afirma que la relación es significativa, en consecuencia, se puede decir que la hipótesis es aceptada.
2. De acuerdo al objetivo específico 1; se concluye que la variable planificación estratégica obtuvo un resultado coincidente en los niveles bajo y regular de 37%, esto es, debido a que los colaboradores desconocen la misión, visión, principios y objetivos de la empresa. Asimismo, se percibe que existe falta de coordinación entre jefes, colaboradores, y, por parte de la empresa, la no implementación de estrategias para el cumplimiento de los objetivos.
3. Mediante el resultado del objetivo específico 2; se concluye que la variable desempeño laboral obtuvo un resultado de 47% en un nivel bajo y 23% en un nivel regular, estos resultados se deben a que los trabajadores desconocen sus funciones, no utilizan los recursos de la empresa de forma adecuada, no existe compromiso laboral y se percibe una falta de compañerismo.
4. En el objetivo específico 3; concluimos que, según el análisis de Rho Spearman se ha encontrado que el valor es de 0.593, resultado que indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de direccionamiento estratégico y la variable desempeño laboral, también se evidenció un 0.784, resultado que indica que existe una correlación positiva alta entre la dimensión organización de trabajo y la variable desempeño laboral, por último se observó un 0.762, resultado que indica que existe una correlación positiva alta entre la dimensión etapas del proceso de planificación estratégica y la variable desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los puntos anteriores se puede exponer las siguientes recomendaciones para el jefe del área de direccionamiento estratégico de la empresa Casa & Estilo S.A.C.

1. Se recomienda al Gerente General dar a conocer a sus trabajadores su misión, visión, valores y principios, además hablar con cada jefe de área para que se organicen con las diferentes actividades que puedan tener en el día.
2. Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos que cada trabajador se encuentre en su puesto adecuado, también que las funciones de cada puesto dentro de la empresa deben ser otorgadas de acuerdo a las competencias de cada trabajador.
3. Se recomienda al Jefe de Direccionamiento Estratégico que la empresa debe dar a conocer a sus colaboradores su plan estratégico a todas las áreas.
4. Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos programe eventos de capacitación para mejorar la calidad de trabajo de los colaboradores
5. Se recomienda a los jefes inmediatos que los trabajadores deben planificar sus actividades diarias y semanales según el plan estratégico, además los trabajadores deben cumplir sus objetivos, muestra de su compromiso con la empresa
6. Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos realizar evaluaciones de desempeño periódicas para ir observando como se viene desempeñando el personal

REFERENCIAS:

- Almeida, R. M., Schmitt, R. J., Castelletti, A., Flecker, A. S., Harou, J. J., Heilpern, S. A., & McIntyre, P. B. (2022). Strategic planning of hydropower development: balancing benefits and socioenvironmental costs. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 56, 101175. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2022.101175>
- Aguilera, A. (2010). Direccionamiento estratégico y crecimiento empresarial: algunas reflexiones en torno a su relación. *Pensamiento & Gestión*, (28), 85-106. Retrieved June 16, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762010000100005&lng=en&tlng=es
- Amaya, J. (2018). Gerencia: Planeación y Estrategia. (4.^a ed.). Universidad Santo Tomas de Aquino.
- Arman, H. (2018). The Influence of the Strategic Planning Approach on the Research Agenda of R&D Organizations. *Industrial Engineering in the Industry 4.0 Era*, 195-204. Doi: https://doi.org/10.1007/978-3-319-71225-3_17
- Aristizabal-Almanza, J.; Ramos-Monobe, A. & Chirino-Barceló, V. (2018). Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 319-344. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.16>
- Arteaga C. (2021). *Planificación estratégica y desempeño organizacional: caso hidromaxi construcciones SA de la ciudad de Quito* (Bachelor's thesis, jipijapa. UNESUM).
- Barbachan, M. (2017). La responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y oportunidades. *InnovaG*, (2), 56-62.
- Bieler, A., & McKenzie, M. (2017). Strategic planning for sustainability in Canadian higher education. *Sustainability*, 9(2), 161. Doi: <https://doi.org/10.3390/su9020161>

- Blanco, M. E. C., Navarro, A. C., & Ortega, M. L. H. (2018). *Formación y orientación laboral*. Editex.
- Camacho, M. (2002). Direccionamiento estratégico: análisis de una herramienta poderosa. *Revista Vía Salud* (21), 2.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. España. Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogota: McGRAW-HILL
- Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral*. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw - Hill/Interamericana Editores,
- Curioso, L. (2017). *Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur*, San Juan de Miraflores, Lima-2017.
- Creswell, J. (2014). *Educational research. Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. [Investigación educativa. Planeación, conducción y evaluación en investigación cuantitativa y cualitativa]. (4ª ed). USA: Pearson. https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion_accion.php
- Drucker, P. F. (2002). *La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas*. Argentina: El Ateneo.
- Damico, R. (2017). Knowing when to let go: A strategic planning process helped ImageOne decide to sell a computer business it had just acquired. *Crain's Detroit Business*, 33(41), 17.
- Dlamini, N., Mazenda, A., Masiya, T. y Nhede, N. (2020). Challenges to strategic planning in public institutions: A study of the Department of

Telecommunications and Postal Services, South Africa. *International Journal of Public Leadership*, 16(1), 109-124. <http://hdl.handle.net/2263/74414>

Esan Business (2016). ¿Qué son competencias? URL: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-son-competencias>

Fred, D. (2003) Conceptos de Administración estratégica. (9na ED). México: Pearson

Gallegos Caldas, Z. G., Gastelú Campos, D. I., Ruiz Ayón, M. C., y Ruiz Ojeda, C. A. (2021). El efecto moderador de la orientación al aprendizaje y la orientación a los resultados en la intención de retiro voluntario en alumnos de educación superior.

Giron, d. (2019). planeación estratégica y trabajo en equipo de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura-Huacho, 2018.

Gjertsen, T. (2022). A Review of Studies of Small-Scale Sport Tourism in Rural Communities and Regions, with Focus on Leverage, and the Role the Organization of Small-Scale Sport Tourism Events Play in Business and Community Development in the Host Communities. *International Perspectives on Sport for Sustainable Development*, 69-93. DOI: [10.1007/978-3-031-06936-9_4](https://doi.org/10.1007/978-3-031-06936-9_4)

Guale Murillo, A. L. (2019). *Modelo de planeación estratégica para mejorar el desempeño laboral en el hotel Salinas, ubicado en el cantón Salinas, provincia de Santa Elena año 2017* (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2019).

Ingram, J. C., Bagstad, K. J., Vardon, M., Rhodes, C. R., Posner, S., Casey, C. F., ... & Shapiro, C. D. (2022). Opportunities for businesses to use and support development of SEEA-aligned natural capital accounts. *Ecosystem Services*, 55, 101434. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ecoser.2022.101434>

Hoy-Yan, C. y Yu, E. (2020). A review of the strategic planning process in the Hong Kong Police Force. *Public Administration and Policy*, 23(3), 245- 258. <https://doi.org/10.1108/PAP-06-2020-0027>

- Jayawarna, S., & Dissanayake, R. (2019). Strategic planning and organization performance: A review on conceptual and practice perspectives. *Archives of Business Research*, 7(6), 155-163. Doi: 10.14738/abr.76.6684.
- John-eke, E y Eke, J (2020). Planificación estratégica y estilos de gestión de crisis en las organizaciones: una revisión de la literatura relacionada. *Revista de Gestión Estratégica*, 5 (1), 36 - 46. Doi: <https://doi.org/10.47672/jsm.501>
- Kotler, P., (1990) Dirección de Marketing. Análisis, planificación, gestión y control. Tomo II.
- Koontz Harold & Ciry l O'Donnell (2013) Curso de Administración Moderna- Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas. México. Litográfica Ingramex S.A.
- Leyva Carrera, A., Cavazos Arroyo, J., & Espejel Blanco, J. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría Y Administración*, 63(3), e41. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- Luhmann, N (1997). Organización y Decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo. Editorial Anthropos, España
- Luthans, F. (2008). Comportamiento Organizacional. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Macías García, Eva Katherine, & Vanga Arvelo, María Giuseppina (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94),548-567. [fecha de Consulta 16 de junio de 2022]. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>
- Manojlovic, R. (2017). Strategic management and performance measurement – A connected or disconnected duo? evidences from croatian public administration. *Mednarodna Revija Za Javno Upravo = International Public Administration Review*, 15(1), 11-31. doi:<http://dx.doi.org/10.17573/ipar.2017.1.01>

- Mesia, C. (2019). Planificación estratégica y desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018.
- Miñarro, M. (2021). Innovación tecnológica, organización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿es el teletrabajo una forma de empleo verde?
- Messaoud, H. (2022) Review on the Importance of Strategic Planning in Business. Doi: <https://doi:10.14445/23939125/IJEMS-V9I7P101> ISSN: 2393 – 9125
- Morimoto, Y. & Guillaume, R. (2018). Reconceptualizing Strategic Planning: Planning Strategically for Student Success. *Journal of Applied Research in the Community College*, 25(2), 23-30
- Muchnick, E. (1999). Taller de generación de consensos. Planificación estratégica para Centros de gestión. Programa Gestión Agropecuaria. Fundación Chile.
- Murillo, I. D. P. G., Santillán, M. A. V., Navarrete, J. A. P., & Cadena, P. M. A. (2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 955-974.
- Noriega, J., & Chacaltana Apari, R. (2021). La planificación estratégica y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.
- Olivier, A. y Schwella, E. (2018). Closing the strategy execution gap in the public sector. *International Journal of Public Leadership*, 14(1), 6-32. [doi:http://dx.doi.org/10.1108/IJPL-04-2016-0010](http://dx.doi.org/10.1108/IJPL-04-2016-0010)
- Pessima, J. D., & Dietz, B. (2019). Global strategic planning. *The Wiley handbook of global workplace learning*, 141-154. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781119227793.ch8>
- Quintero, M., Peña, C. C., Fajardo-Toro, C. H., & Aguilera-Castillo, A. (2018). Opportunities and Challenges for Sustainable Business Strategic Planning in Small and Medium Enterprises (SMEs). *Green Production Strategies for Sustainability*, 153-167. DOI: 10.4018/978-1-5225-3537-9.ch009

- Ramirez, R., Lay, N. y Sukier, H. (2020). Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Información Tecnológica*. 31 (1), 133-140. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100133>
- Rodríguez (2006). *Dirección Moderna de Organizaciones*. México: Editorial Thomson. (p.323).
- Rubio, M. (2006): *El Consejo de Administración en un entorno internacional: el debate sobre su eficacia como órgano de gobierno de la empresa*. España: *Revista de trabajo y seguridad social*. N° 227.
- Schwarz, M. (2018) *Análisis del enfoque diferencial del diseño de metas en la organización*. Universidad de Lima. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas
- Shahid, S., & Qureshi, J. A. A. (2022). Consumer empowerment in the digital media marketing age: A comparative literature review and trends across selected countries. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 11(1), 149-177. Doi: <https://doi.org/10.17993/3cemp.2022.110149.149-177>
- Schober, M. (2017). Strategic planning for advanced nursing practice. *Strategic Planning for Advanced Nursing Practice*, 9-33. Doi: 10.1007/978-3-319-48526-3
- Suárez, M. K. C., López, E. R., & Peñas, S. L. (2020). Strategic and organizational change. *European journal of family business*, 10(1), 1-2. <https://doi.org/10.24310/ejfbejfb.v10i>
- Solano, G. (2019). *Planeación estratégica y trabajo en equipo de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura-Huacho*, 2018.
- Tarazana, M, (2007). *Teoría y práctica del trabajo en equipo*. En: http://WWW.teoriaypracticaenequipo_empresas.
- Torán, F. (2015). *Misión y visión: Emprendiendo con sentido y rumbo*. Borealis.
- Urbano, A. (2019). *Administración estratégica y desempeño organizacional en el Banco de la Nación, agencias en la provincia de Huaura*, 2018.

- Walker, N. (2017). Embrace Action: Engage in Strategic Planning: President's message. *AORN Journal: The Official Voice of Perioperative Nursing*, 106(4), 277-279. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.08.011>
- Wu, X., Zhang, L. & Luo, M. Current strategic planning for sustainability in international shipping. *Environ Dev Sustain* 22, 1729–1747 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10668-018-00303-2>

ANEXOS:

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES $y = f(x)$	INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
Planificación estratégica y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022	¿En qué medida la planificación estratégica se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022?	Determinar la influencia entre la planificación estratégica con el desempeño laboral de la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022.	La planificación estratégica se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022.	Desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización 2. Metas 3. Conocimiento del puesto 4. Competitividad 5. Eficiencia 6. Compromiso 7. Responsabilidad 8. Productividad 9. Apoyo 10. Compañerismo 	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No experimental De corte: Transversal Población: Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:		OBJETIVOS ESPECÍFICOS Analizar la planificación estratégica en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022. Evaluar el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022. Evaluar la influencia que existe entre las dimensiones de la planificación estratégica con el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C., Trujillo 2022.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE INDEPENDIENTE (x): Planificación estratégica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Misión y Visión 2. Principios 3. Objetivos de la empresa 4. Orientación a los trabajadores 5. División del trabajo 6. Formulación de estrategias 7. Implementación de estrategias 8. Evaluación de estrategias 	

**ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS VARIABLE
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los fines investigativos de esta encuesta, acepto llenar el cuestionario.

A continuación, se presenta una encuesta de calificación la cual se evaluará el nivel de conocimiento que tienen sobre la planeación estratégica. Para lo cual se le pide que conteste oportunamente todas las preguntas correspondientes con la mayor sinceridad posible. Las escalas utilizadas, se definen por las escalas de Likert donde cada uno de los datos recibe un valor numérico:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	NI DESACUERDO/NI ACUERDO	DE ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

VALORACIÓN		1	2	3	4	5
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	1. La empresa da a conocer a los colaboradores su misión y visión.					
	2. La empresa da a conocer los principios a sus colaboradores.					
	3. La empresa da a conocer sus objetivos a sus trabajadores.					
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	4. El jefe inmediato coordina las actividades laborales con todas las áreas de la empresa.					
	5. Considera que la empresa se encuentra organizada adecuadamente.					
ETAPAS DEL PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	6. La empresa cuenta con estrategias en su planificación.					
	7. La empresa implementa sus estrategias para el cumplimiento de sus objetivos.					
	8. La empresa evalúa sus estrategias permanentemente.					

ANEXO 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los fines investigativos de esta encuesta, acepto llenar la siguiente ficha de evaluación.

NOMBRE DEL EVALUADOR:.....

NOMBRE DEL EVALUADO:
.....

ÁREA:

CARGO:.....

FECHA DE EVALUACIÓN:

En su condición de jefe inmediato, agradeceremos evaluar al trabajador mencionado líneas arriba, marcando la opción que considere conveniente.

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	NI DESACUERDO/NI ACUERDO	DE ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

VALORACIÓN		1	2	3	4	5
CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	Organiza el trabajo del área de manera efectiva, utilizando el tiempo de la mejor forma posible.					
	Tiene claro las funciones para poder lograr cumplir las metas dentro del área.					
CALIDAD DEL TRABAJO	Posee amplios conocimientos de los temas del área que están bajo su responsabilidad.					
	Se anticipa a las necesidades del mercado y genera soluciones prácticas.					
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Planifica actividades para fortalecer la competitividad de la empresa.					
	Utiliza los recursos adecuadamente.					

VALORACIÓN		1	2	3	4	5
NIVEL DE COMPROMISO, DISCIPLINA Y PRODUCTIVIDAD	Se compromete con los objetivos de la empresa y cumple con las directivas de la organización.					
	Posee un alto grado de responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos de su área.					
	Los resultados que consigue están en función de lo planificado.					
TRABAJO EN EQUIPO	Brinda apoyo a sus compañeros para realizar un buen trabajo.					
	Respeto la labor que realiza sus compañeros.					
	Expresa satisfacción personal por los éxitos de sus compañeros de diferentes áreas.					

ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

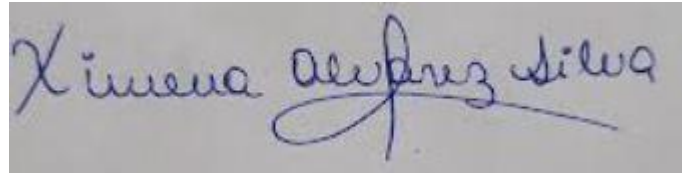
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Planificación estratégica y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de variable planificación estratégica

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1. Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Direcccionamiento estratégico	1. Misión y visión	1. La empresa da a conocer a los colaboradores su misión y visión a sus colaboradores		X		X		X		X		
		2. Principios	2. La empresa da a conocer los principios a sus colaboradores.		X		X		X		X		
		3. Objetivos de la empresa	3. La empresa da a conocer sus objetivos a sus trabajadores.		X		X		X		X		
	Organización del trabajo	4. Orientación a los trabajadores	4. El jefe inmediato coordina las actividades laborales con todas las áreas de trabajo.		X		X		X		X		
		5. División del trabajo	5. Considera que la empresa se encuentra organizada adecuadamente.		X		X		X		X		
	Etapas del proceso de planificación estratégica	6. Formulación de estrategias	6. La empresa cuenta con estrategias en su planificación.		X		X		X		X		
		7. Implementación de estrategias	7. La empresa implementa sus estrategias para el cumplimiento de sus objetivos.		X		X		X		X		
		8. Evaluación de estrategias	8. La empresa evalúa sus estrategias permanentemente.		X		X		X		X		

ALFA DE CRONBACH: 0.851



ALVAREZ SILVA XIMENA
DNI N° 18199843

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de variable planificación estratégica

OBJETIVO: Medir la planificación estratégica de la empresa Casa & Estilo S.A.C

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Casa & Estilo S.A.C

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ALVAREZ SILVA XIMENA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA

DNI N°18199843

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

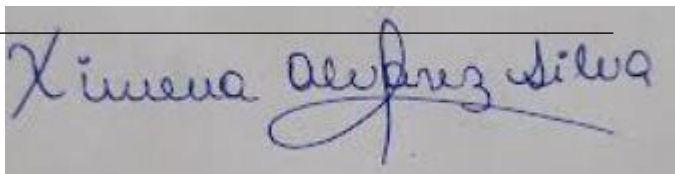
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Planificación estratégica y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de evaluación de desempeño

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1. Totalmente desacuerdo en	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					2. En desacuerdo	3. ND/NA	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo	SI	NO	SI	NO		SI
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad de planificación y organización	1. Organización	Organiza el trabajo del área de manera efectiva, utilizando el tiempo de la mejor forma posible.		X		X		X		X			
		2. Metas	Tiene claro las funciones para poder lograr cumplir las metas dentro del área.		X		X		X		X			
	Calidad de trabajo	3. Conocimiento del puesto	Posee amplios conocimientos de los temas del área que están bajo su responsabilidad.		X		X		X		X			
			Se anticipa a las necesidades del mercado y genera soluciones prácticas.		X		X		X		X			
	Orientación a los resultados	4. Competitividad	Planifica actividades para fortalecer la competitividad de la empresa.		X		X		X		X			
		5. Eficiencia	Utiliza los recursos adecuadamente.		X		X		X		X			
	Nivel de compromiso, disciplina y productividad	6. Compromiso	Se compromete con los objetivos de la empresa y cumple con las directivas de la organización.		X		X		X		X			
		7. Responsabilidad	Posee un alto grado de responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos de su área.		X		X		X		X			
		8. Productividad	Los resultados que consigue están en función de lo planificado.		X		X		X		X			
	9. Apoyo	Brinda apoyo a sus compañeros para realizar un buen trabajo.		X		X		X		X				

Trabajo en equipo	10. Compañerismo	Respetar la labor que realiza sus compañeros.		X		X		X		X		
		Expresa satisfacción personal por los éxitos de sus compañeros de diferentes áreas.		X		X		X		X		



ALFA DE CRONBACH: 0.964

ALVAREZ SILVA XIMENA
DNI N° 18199843

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de evaluación de desempeño

OBJETIVO: Medir el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Casa & Estilo S.A.C

DIRIGIDO A: Jefes de área

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ALVAREZ SILVA XIMENA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA DNI N° 18199843

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Planificación estratégica y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de variable planificación estratégica

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Direccionamiento estratégico	1. Misión y visión	1. La empresa da a conocer a los colaboradores su misión y visión a sus colaboradores		X		X		X		X					
		2. Principios	2. La empresa da a conocer los principios a sus colaboradores.		X		X		X		X					
		3. Objetivos de la empresa	3. La empresa da a conocer sus objetivos a sus trabajadores.		X		X		X		X					
	Organización del trabajo	4. Orientación a los trabajadores	4. El jefe inmediato coordina las actividades laborales con todas las áreas de trabajo.		X		X		X		X					
		5. División del trabajo	5. Considera que la empresa se encuentra organizada adecuadamente.		X		X		X		X					
	Etapas del proceso de planificación estratégica	6. Formulación de estrategias	6. La empresa cuenta con estrategias en su planificación.		X		X		X		X			X		
		7. Implementación de estrategias	7. La empresa implementa sus estrategias para el cumplimiento de sus objetivos.		X		X		X		X			X		
		8. Evaluación de estrategias	8. La empresa evalúa sus estrategias permanentemente.		X		X		X		X			X		

ALFA DE CRONBACH: 0.851



MG. CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO
DNI N° 18070929

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de variable planificación estratégica

OBJETIVO: Medir la planificación estratégica de la empresa Casa & Estilo S.A.C

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Casa & Estilo S.A.C

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

DNI N°18070929

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Planificación estratégica y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de evaluación de desempeño

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. ND/NA 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad de planificación y organización	1. Organización	Organiza el trabajo del área de manera efectiva, utilizando el tiempo de la mejor forma posible.		X		X		X		X		
		2. Metas	Tiene claro las funciones para poder lograr cumplir las metas dentro del área.		X		X		X		X		
	Calidad de trabajo	3. Conocimiento del puesto	Posee amplios conocimientos de los temas del área que están bajo su responsabilidad.		X		X		X		X		
			Se anticipa a las necesidades del mercado y genera soluciones prácticas.		X		X		X		X		
	Orientación a los resultados	4. Competitividad	Planifica actividades para fortalecer la competitividad de la empresa.		X		X		X		X		
		5. Eficiencia	Utiliza los recursos adecuadamente.		X		X		X		X		
	Nivel de compromiso, disciplina y productividad	6. Compromiso	Se compromete con los objetivos de la empresa y cumple con las directivas de la organización.		X		X		X		X		
7. Responsabilidad		Posee un alto grado de responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos de su área.		X		X		X		X			

	8.Productividad	Los resultados que consigue están en función de lo planificado.		X		X		X		X		
Trabajo en equipo	9. Apoyo	Brinda apoyo a sus compañeros para realizar un buen trabajo.		X		X		X		X		
	10.Compañerismo	Respeto la labor que realiza sus compañeros.		X		X		X		X		
		Expresa satisfacción personal por los éxitos de sus compañeros de diferentes áreas.		X		X		X		X		

ALFA DE CRONBACH: 0.964


 MG. CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO
 DNI N° 18070929

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de evaluación de desempeño

OBJETIVO: Medir el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Casa & Estilo S.A.C

DIRIGIDO A: Jefes de área

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

DNI N°18070929

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 10478830632
Casa & Estilo	
Nombre del Titular o Representante legal: Saldaña Cardenas, Jorvin Emilio	
Nombres y Apellidos: Saldaña Cardenas, Jorvin Emilio	DNI: 47883063

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Planificación estratégica y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022	
Nombre del Programa Académico: Escuela Profesional de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
- Orihuela Castañeda, Juan Néstor Junior	- 47586900
- Saucedo Asunción, Luis Angel	- 73416542

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (s) del estudio.

Trujillo, 1 de Junio de 2022

Firma:

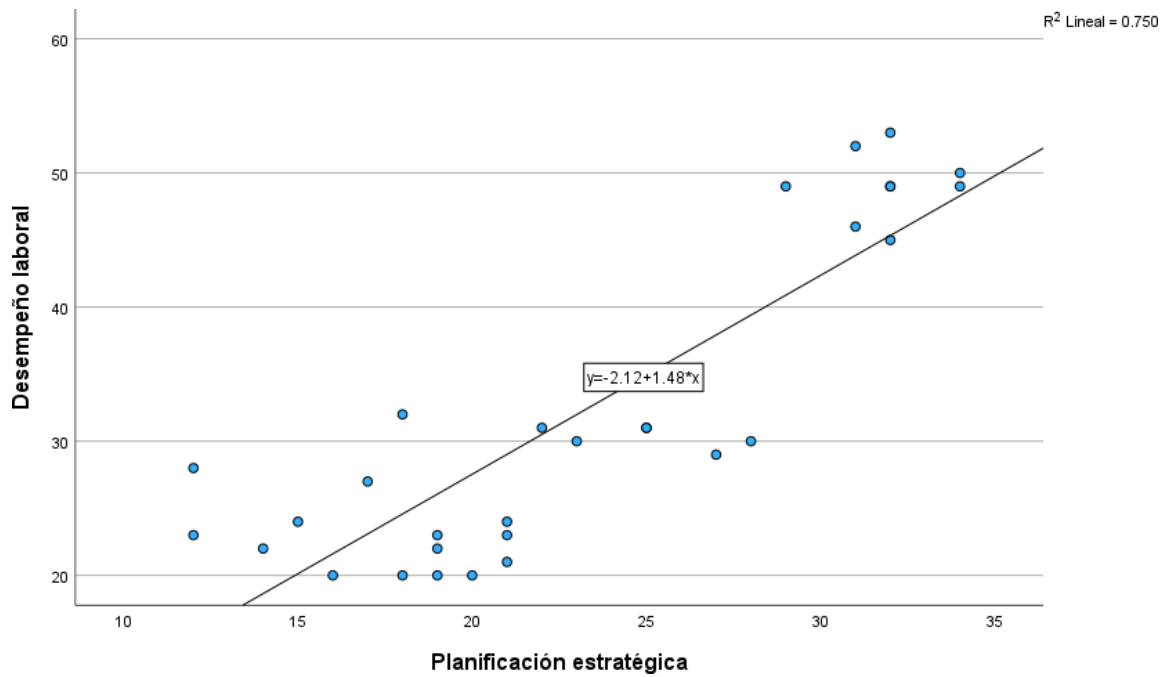
(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " T " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será

ANEXO 6: BASE DE DATOS.

Desempeño laboral:

Planificación estratégica:

ANEXO 7: Prueba de determinación y normalidad:



Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	.136	30	.168	.935	30	.068
Desempeño laboral	.215	30	.001	.831	30	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 8: PRUEBA PILOTO

FICHA TÉCNICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL - PRUEBA PILOTO

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Sum fila (t)
1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	4	3	23
2	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	3	49
3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	27
4	2	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	21
5	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	24
6	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	20
7	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	51
8	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	49
9	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	53
10	3	2	2	2	1	4	3	2	3	3	4	3	32
PROMEDIO	3.00	2.70	3.10	2.50	2.80	3.00	2.80	2.80	2.60	3.20	3.30	3.10	Varianza Total
DESV EST S_i	1.25	1.42	1.45	1.58	1.75	1.15	0.79	1.23	1.43	1.55	1.49	0.99	Columnas
VARIANZA por ítem	1.56	2.01	2.10	2.50	3.07	1.33	0.62	1.51	2.04	2.40	2.23	0.99	Varianzas total de ítems S _T ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i²	22.37												192.32

N° ítems: K= 12
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α= 0.964



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y su relación con el desempeño laboral en la empresa Casa & Estilo S.A.C, Trujillo 2022", cuyos autores son ORIHUELA CASTAÑEDA JUAN NESTOR JUNIOR, SAUCEDO ASUNCION LUIS ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 15- 12-2022 17:57:29

Código documento Trilce: TRI - 0489839