



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA LARAMA BERRIES S.A.C EN
EL AÑO 2021, PISCO”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Cultura y Organización

Presentado por:

Carlos Alberto Díaz Claros

Manuel Cubas Córdova

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Finanzas

Docente asesor:

Mg. Cesar Augusto Cabrera García

Código Orcid N° 0000-0002-1946-8717

Chincha, 2022

Asesor

MG. CESAR AUGUSTO CABRERA GARCIA

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo González Zavaleta
- Dr. Jorge Campos Martínez
- Dr. Fernando Tam Wom
- Dr. Martín Campos Martínez.

DEDICATORIA

Dedico este paso tan importante a Dios al brindarnos las fuerzas con la sabiduría necesaria para concluirlo satisfactoriamente, a mi familia que siempre mostro su apoyo y empuje para nunca rendirme, y así continuar cumpliendo mis sueños y metas trazadas en esta vida. Las adversidades han sido muchas, pero con determinación y sacrificio se pueden lograr nuestros retos, que nos llenan de felicidad para seguir creciendo.

Manuel.

Dedicado a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto que emprendo, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis. Gracias por creer en mí y gracias a Dios por permitirme vivir y disfrutar de cada día.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia. A Dios, a mis padres, hijos, esposa y hermanos.

Carlos.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por brindarnos salud, sabiduría y acompañarnos a recorrer este largo y arduo camino.

Así mismo queremos agradecer a todas las autoridades de la universidad Autónoma de Ica, especialmente al Dr. Martin Campos Martínez y también a nuestro asesor Mg. Cesar Cabrera García por brindarnos su apoyo en la realización de nuestra investigación.

A la empresa Larama Berries S.A.C, por brindarnos sus instalaciones y aplicar de manera eficiente nuestras diligencias necesarias para recolectar los datos e información verídica y poder culminar nuestra investigación.

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación o ilación que hay entre las variables en análisis como son las Planificación estratégica y Desempeño laboral de los empleados de la empresa LARAMA S.A.C., 2021.

La presente indagación esta encauzada en un enfoque cuantitativo, con un nivel relacional de tipo básica, aplicando el diseño descriptivo correlacional de corte transversal y no experimental, el estudio está dirigido a los individuos que están comprendidos en una cantidad de 75 trabajadores de la empresa LARAMA BERRIES S.AC., considerando la misma cantidad de la muestra ya que es un muestreo censal, a los mismos que se les adjudicaría un método de recolección de datos que es la encuesta, plasmada en un cuestionario, donde posteriormente al tener los resultados, se representara mediante tablas y figuras, seguidamente los datos serán sometidos a un programa estadístico.

Según los resultados arrojados se expresa de manera frecuente que para la primera variable el porcentaje resaltante es el 54.7% que considera que la planificación estratégica que se lleva hasta el momento es apropiada, 26.7% indica que solo a veces es apropiada, 17.3% confirma que siempre es apropiada, 1.3% refiere que casi nunca es apropiada, y el 0.0% nunca es apropiada.

Los resultados obtenidos para la segunda variable como es desempeño laboral, 56% define que el desempeño laboral mostrado por todos los colaboradores es apropiado, 21.3% considera que siempre es apropiada, otro 21.3% expresa que a veces es apropiada, 1.3% asevera que casi nunca es apropiada y un 0.0% nunca es apropiada.

Palabras claves: Planificación estratégica, desempeño laboral, proceso, recursos, oportunidades, satisfacción del trabajador, comportamiento, objetivo.

ABSTRACT

The main objective of the research is to determine the relationship or relationship between the variables under analysis, such as the Strategic Planning and Labor performance of the employees of the company LARAMA S.A.C., 2021.

The present investigation is channeled into a quantitative approach, with a basic relational level, applying the descriptive, correlational cross-sectional and non-experimental design, the study is aimed at individuals who are comprised of a number of 75 workers at the LARAMA company BERRIES S.AC., considering the same amount of the sample since it is a census sampling, to the same ones that would be awarded a data collection method that is the survey, reflected in a questionnaire, where after having the results, It will be represented by tables and figures, then the data will be submitted to a statistical program.

According to the results obtained, it is frequently expressed that for the first variable the outstanding percentage is 54.7% who consider that the strategic planning carried out so far is appropriate, 26.7% indicate that it is only appropriate sometimes, 17.3% confirm that it is always appropriate, 1.3% report that it is almost never appropriate, and 0.0% is never appropriate.

The results obtained for the second variable, such as job performance, 56% define that the job performance shown by all employees is appropriate, 21.3% consider that it is always appropriate, another 21.3% express that it is sometimes appropriate, 1.3% assert that almost it is never appropriate and 0.0% is never appropriate.

Keywords: Strategic planning, job performance, process, resources, opportunities, worker satisfaction, behavior, objective.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Resumen	V
Palabras claves	V
Abstract	VI
Índice general	VII
Índice de figuras y de cuadros	VIII
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1 Descripción del problema	15
2.2 Pregunta de investigación general	18
2.3 Pregunta de investigación específica	18
2.4 Objetivo general y específicos	18
2.5 Justificación e importancia	19
III. MARCO TEÓRICO	21
3.1 Antecedentes	21
3.2 Bases Teóricas	31
3.3 Marco conceptual	40
IV. METODOLÓGICA	41
4.1 Tipo de investigación	41
4.2 Diseño de investigación	41
4.3 Operacionalización de variables	42
4.4 Hipótesis general y específicas	42
4.5 Población – muestra	43
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de información	44
4.7 Técnicas de análisis e Interpretación de datos	45
V. RESULTADOS	46
5.1 Presentación e interpretación de datos	46
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	86
6.1 Prueba de hipótesis	86

6.2 Comparación de resultados con marco teórico	86
CONCLUSIÓN	90
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	92
ANEXOS	97
Anexo 01: Matriz de consistencia	98
Anexo 02: Matriz de Operacionalización de las Variables	100
Anexo 03: Instrumento de recolección de datos	102
Anexo 04: Ficha de Validación de instrumento	106
Anexo 05: Base de datos	107
Anexo 06: Informe de turnitin al 7% de similitud	109

INDICE DE GRÁFICOS

GráficoN°1: Edad de los trabajadores de la LARAMA BERRIES S.A.C.,2021.	¡Error!
Marcador no definido.6	
Grafico N°2: Sexo de los trabajadores de la LARAMA BERRIES S.A.C.,2021.....	¡Error!
Marcador no definido.7	
Grafico N°3: Resultado de la variable gestión de recursos humanos de los trabajadores de la LARAMA BERRIES S.A.C., 2021.....	¡Error! Marcador no definido.8
Grafico N° 4: Los analisis de los procesos de la planificación estratégica son efectivas en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021.....	¡Error! Marcador no definido.9
Gráfico N°5: Los análisis de los procesos de la planificación estratégica son rentables en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C, 2021.....	50
Gráfico N°6: El control en los procesos, favorece a la ejecución de la planificación estratégica de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C, 2021	51
Gráfico N°7: La rentabilidad es fundamental para que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C tenga un crecimiento sostenible.....	52
Gráfico N°8: El control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado para la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.	¡Error! Marcador no definido.3
Gráfico N°9: Los factores externos son importantes para la toma de decisiones de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C..	¡Error! Marcador no definido.4
Gráfico N°10: La empresa LARAMA S.A.C destina los recursos necesarios para la ejecación de sus proyectos.....	¡Error! Marcador no definido.5

Gráfico N°11: La empresa realiza los procedimientos adecuados para la contratación del personal.....	¡Error! Marcador no definido.6
Gráfico N°12: La empresa utiliza de manera adecuada los recursos materiales durante la ejecución de sus actividades.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico N°13: Los proyectos que se desarrollan en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C son claros y concisos.....	58
Gráfico N°14: LARAMA BERRIES S.A.C confecciona un manual de procedimiento para llevar un orden de sus actividades.....	¡Error! Marcador no definido.9
Gráfico N°15: El buen uso de los recursos es fundamental para que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C garantice su crecimiento sostenido.	60
Gráfico N°16: La empresa brinda oportunidades de crecimiento profesional a los colaboradores.....	61
Gráfico N°17: La planificación estratégica es clave para el crecimiento de la organización	62
Gráfico N°18: La empresa establece tiempos para la ejecución de sus actividades. ¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico N°19: Se siente comprometido con la visión de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.....	64
Gráfico N°20: La empresa realiza los procedimientos adecuados para la contratación del personal.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico N°21: Se siente identificado con la empresa LARAMA BERRIES S.A.C. ¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico N°22: Los sueldos de los colaboradores de la empresa van acorde al mercado laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico N°23: Los sueldos son pagados en el tiempo acordado. ¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico N°24: La empresa está logrando los resultados esperados; ¡Error! Marcador no definido.	
Gráfico N°25: Considera usted que lograr los resultados influya en su satisfacción laboral.	¡Error! Marcador no definido.0
Gráfico N°26: LARAMA BERRIES S.A.C les brinda una adecuada infraestructura para un ambiente óptimo de sus colaboradores.....	71
Gráfico N°27: La infraestructura (maquinaria) es un complemento importante para la mejora de la producción	72
Gráfico N°28: La empresa cuenta con ética laboral en cuanto al comportamiento de sus colaboradores.....	¡Error! Marcador no definido.3

Gráfico N°29: Los líderes de área toman decisiones que guardan relación el código de ética que aplica la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico N°30: La empresa le brinda capacitaciones de acuerdo a sus actividades..	¡Error! Marcador no definido.5
Gráfico N°31: Considera que la capacitación es importante para mejorar las habilidades de los trabajadores.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico N°32: Las estrategias implementadas son innovadores para el desempeño laboral de la empresa.	¡Error! Marcador no definido.7
Gráfico N°33: La empresa aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de los colaboradores.	78
Gráfico N°34: La dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua S.A.C destina los recursos necesarios para la ejecución de sus proyectos.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico N°35: La empresa cuenta con una estabilidad tanto económica como laboral.....	80
Gráfico N°36: La empresa cuenta con los indicadores que reflejen el progreso de las actividades de la empresa.	81
Gráfico N°37: Las actividades correspondientes al área de dirección se desarrollan de manera eficiente.	82
Gráfico N°38: La rotación del personal perjudicaría al cumplimiento de los objetivos.	¡Error! Marcador no definido.3

INDICE DE TABLAS

TablaN°1: Teoría de las expectativas	37
Tabla N°2: Población de estudio.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°3: Muestra de estudio.....	¡Error! Marcador no definido.4
Tabla N°4: Edad de los trabajadores de la LARAMA BERRIES S.A.C., 2021.....	46
Tabla N°5: Sexo de los trabajadores de la LARAMA BERRIES S.A.C., 2021.....	¡Error! Marcador no definido.7
Tabla N°6: Resultado de la variable gestión de recursos humanos de los trabajadores de la LARAMA BERRIES S.A.C., 2021.....	¡Error! Marcador no definido.7
Tabla N°7: Los análisis de los procesos de la planificación estratégica son efectivas en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C,	¡Error! Marcador no definido.8
Tabla N°8: Los análisis de los procesos de la planificación estratégica son rentables en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.,	¡Error! Marcador no definido.9
Tabla N°9: El control en los procesos, favorece a la ejecución de la planificación estratégica de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.,.....	50

Tabla N°10: Resultado de la dimensión estrategia de recursos humanos de los trabajadores de la LARAMA BERRIES S.A.C.,	51
Tabla N°11: El control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado para la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.,	52
Tabla N°12: Los factores externos son importantes para la toma de decisiones de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.,	53
Tabla N°13: La empresa LARAMA BERRIES S.A.C., destina los recursos necesarios para la ejecución de sus proyectos.	¡Error! Marcador no definido. 4
Tabla N°14: La empresa realiza los procedimientos adecuados para la contratación del personal.....	¡Error! Marcador no definido. 5
Tabla N°15: La empresa utiliza de manera adecuada los recursos materiales durante la ejecución de sus actividades.	¡Error! Marcador no definido. 6
Tabla N°16: Los proyectos que se desarrollan en la empresa LARAMA BERRIES son claros y concisos.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°17: LARAMA BERRIES S.A.C confecciona un manual de procedimientos para llevar un orden de sus actividades.....	¡Error! Marcador no definido. 8
Tabla N°18: El buen uso de los recursos es fundamental para que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C garantice su crecimiento sostenido.	¡Error! Marcador no definido. 9
Tabla N°19: La empresa brinda oportunidades de crecimiento profesional a los colaboradores.....	60
Tabla N°20: La planificación estratégica es clave para el crecimiento de la organización	61
Tabla N°21: La empresa establece tiempos para la ejecución de sus actividades.....	62
Tabla N°22: Se siente comprometido con la visión LARAMA BERRIES S.A.C	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°23: Se siente identificado con la empresa LARAMA BERRIES S.A.C	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°24: Resultados de la variable desempeño laboral. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla N°25: Los sueldos de los colaboradores de la empresa van acorde al mercado laboral	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°26: Los sueldos son pagados en el tiempo acordado. ¡Error! Marcador no definido.	7
Tabla N°27: La empresa esta logrando los resultados esperados. ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla N°28: Considera usted que lograr los resultados influye en sus satisfacción laboral	¡Error! Marcador no definido. 9

Tabla N°29: LARAMA BERRIES S.A.C le brinda una adecuada infraestructura para su ambiente óptimo de sus colaboradores.....	70
Tabla N°30: La infraestructura (maquinaria) es un complemento importante para la mejora de la producción	71
Tabla N°31: La empresa cuenta con la ética laboral en cuanto al comportamiento de sus colaboradores.....	72
Tabla N°32: Los líderes de áreas toman decisiones que guardan relación al código de ética que aplica la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°33: La empresa le brinda capacitaciones de acuerdo a sus actividades.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°34: Considera que la capacitación es importante para mejorar las habilidades de los trabajadores.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°35: Las estrategias implementadas son innovadoras para el desempeño laboral de la empresa.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°36: La empresa aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de los colaboradores.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°37: La dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°38: La empresa cuenta con una estabilidad tanto económica como laboral	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°39: La empresa cuenta con indicadores que reflejen el progreso de las actividades	80
Tabla N°40: Las actividades correspondientes al área de dirección se desarrollan de manera eficiente	81
Tabla N°41: La rotación del personal perjudicaría al cumplimiento de los objetivos.....	82
Tabla N°42: Resultados de la prueba de normalidad: Kolmogórov-Smirnov para la planificación estratégica de los colaboradores de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C 2021.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°43: Resultados de los valores de Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable Planificación estratégica y Desempeño laboral	¡Error! Marcador no definido.

I. INTRODUCCIÓN

En el transcurso de los últimos años la planificación estratégica viene tomando un rol muy relevante dentro de las organizaciones tanto privadas como públicas, ya que sirve para gestionar y direccionar las actividades más importantes que se deben ir desarrollando, dentro de una infraestructura que permita la viabilidad de las acciones, situando los recursos humanos, materiales o tecnológicos oportunos, favoreciendo el diseño de la visión y misión como organización planteando los objetivos que se deben de cumplir a corto, mediano y largo plazo, tomando en cuenta ciertas adaptaciones o cambios que se puedan presentar en el entorno de las labores, pudiéndose aplicar en el nivel operacional, táctico o estratégico, así mismo en toda la entidad en general. Derivándose de estos componentes las consecuencias sobre el desempeño laboral que constituye parte de la estrategia de toda organización donde ya se extraen los resultados esperados de un tiempo determinado, con una serie de factores que pueden condicionarla a ser positiva o negativa no solo en el ámbito administrativo, con el propósito de crear una ventaja competitiva para ser mucho más rentables, poseer una expansión exitosa y encontrar un crecimiento sostenible de la empresa.

En la presente investigación se tiene como objetivo principal determinar si la planificación estratégica guarda relación con el desempeño laboral, teniendo en cuenta que las empresas privadas y públicas exitosas desarrollan de manera óptima la planificación estratégica con actividades claras y objetivos específicos, midiendo los presupuestos que se le asigna a las actividades y el tiempo que tomará realizarlas, así mismo seleccionan los responsables de las actividades, definiendo una mejora en los resultados que presente la ejecución eficiente de las acciones por parte de los colaboradores hacia la organización.

En muchas organizaciones especialmente en las agroexportadoras no se le da preeminencia a la planificación estratégica, sin emplear en muchos casos los recursos autosuficientes, ni estimando una claridad en los objetivos en general, dándole más importancia a cumplir diariamente con la actividades a como dé lugar, ya sea por distintos motivos como un déficit del personal encargado de realizar esta

planificación, un pilar en el proceso puede estar fallando, o por la coyuntura, donde dicha pandemia ha traído inestabilidad económica a muchas empresas, viéndose forzadas a impulsar un replanteamiento de cómo llevar a cabo sus actividades, tomando decisiones para reinventarse, trayendo consigo muchos cambios en las formas de sobreponer la planificación estratégica haciéndose ésta un procedimiento más lento o nulo repercutiendo en el desempeño laboral.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de problema

La planificación estratégica dentro de una entidad o institución tiende a forjar y detallar mediante un plan el norte de las actividades y de la misma organización previo al análisis de las fortalezas, habilidades las oportunidades y las amenazas del empleado y la organización, comprometiendo al personal a sentirse identificado dentro de la misión y visión organizacional a través de una comunicación asertiva para concretar alinear al recurso humano con las estrategias propuestas idóneas e innovadoras, con una posterior retroalimentación analizando el funcionamiento de la estructura planificada ,alcanzando un excelente desempeño laboral mediante el esfuerzo, las capacidades, y las herramientas que le brinda la empresa al empleado para que pueda evolucionar y desenvolverse en sus funciones.

En el contexto internacional, en Ecuador según los resultados alcanzados en el estudio realizado por Guale (2019), se tuvo que, conforme con la primera variable en estudio, el 58.82% de los encuestados no sienten identificación con la misión de la empresa así también con los valores y los objetivos propuestos por la organización, presentando un déficit de comunicación por parte de los dueños en este caso del hotel donde laboran, solo un porcentaje muy pequeño a presenciado la muestra de estos términos, un 58.8% afirma que reciben o perciben un direccionamiento de sus actividades para la adaptación acorde con el trabajo que realiza, 41.2% difiere que la empresa no implementa algún programa que refuerce sus capacidades, dependiendo de estas estrategias el desempeño que ellos muestren en sus resultados, 41.18% no se siente incentivado ni reconocido con las actividades ni con el efecto de su rendimiento, y concorde a la segunda variable del estudio, 64.71% dice que la organización les brinda los recursos necesarios para su ocupación diaria, 52.94% indica que no hay ningún proceso ni manual para que ellos sean evaluados con el propósito de poder medir su

desempeño laboral, por consiguiente el mismo porcentaje de 52.94% no recibe información sobre sus resultados o su desempeño dentro del hotel, el 41.18% expresa que sería necesario reforzar sus habilidades con capacitaciones que no se dan, 47.06% de los participantes realizan de manera automática sus funciones sin una dirección exacta como un líder o jefe, confirmando que no se tiene una planificación estratégica específica o efectiva, ya que se realizan las acciones de manera practica sin una previa inducción afectando así el desempeño laboral.

En el contexto nacional acorde con la primera variable en estudio, según lo que indica Urbano (2018), en Huacho, de acuerdo con los resultados presentados en el estudio hacia 70 colaboradores, con referencia a la formulación de las estrategias, el 70.6% manifiesta que sería de mucha importancia la implementación de las estrategias respectivas para la mejora de la empresa, el 52.5% dice que siempre se establece una misión clara en el banco, teniendo otro porcentaje alto que no siente que haya una misión direccionada de la organización con los colaboradores, 57.5% aclara que siempre el banco dispone claridad para la definición de los objetivos, como también gran parte no tiene los objetivos claros lo que puede ser perjudicial para los mismo trabajadores, al no tener una dirección establecida, en referencia al compromiso por la innovación de los procesos para las estrategias un 50% de los encuestados manifiestan que no hay una preocupación por la innovación de implementación estratégica, el 37.5% refiere que el Banco de la nación de Huáura no procede con un control de estrategias para medir el progreso de las mismas, considerando un soporte importante para el buen funcionamiento de las estrategias y que generen resultados, conforme a la segunda variable en la investigación se tiene resultados, el 37.5% confirma que el banco no cuenta con el recurso humano idóneo para cumplir eficazmente las labores, 45% de los encuestados no siente identificación con su entidad con respecto a su cultura organizacional, que los haga sentirse parte de un componente, otro 50% considera que no se desarrollan estímulos hacia los colaboradores, no se sienten

motivados dentro de sus áreas de labores, para que ellos puedan mostrar un mayor desempeño en sus actividades, finalmente un 32.5% afirma que el banco logra controlar los cambios monetarios que se presentan en la nación a fin de que esto no afecte el desempeño organizacional.

A nivel institucional la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., ubicada en la provincia de Pisco, departamento de Ica, cuenta con 75 trabajadores entre jefes de área y colaboradores que se encuentran en planilla según la información brindada por el área de RR.HH de dicha organización, la cual está dirigida por Mark Alburqueque Castillo, direccionada al sector netamente agroexportador, la organización se dedica a la siembra y cosecha de arándanos siendo estos productos muy demandados en mercados internacionales, y nacionales así mismo se evidencia y se deduce por medio de propios colaboradores de la entidad, que no cuentan con un clara planificación estratégica desde la confección exacta de las actividades y los recursos necesarios que se utilizaran para cada proceso, sin hacer sentir identificados a los trabajadores con la misión y la visión que es necesaria para brindarle el norte a la empresa, afectando el desenvolvimiento y participación de los mismos, e incluso comprometiendo negativamente el presupuesto para las actividades, en muchos casos la falta de herramientas y la inadecuada infraestructura hacen que el trabajador no se sienta a gusto ni comprometido, produciendo que el desempeño laboral se vea perjudicado, al encaminarse en una dirección contraria a los resultados deseados, afectando la calidad de sus procesos y resultados , considerando que la planificación estratégica es de suma envergadura para la organización, no solo para que sea más rentable sino también para que sea competitiva dentro del mercado y se diferencie en el extranjero, garantizando el éxito de la empresa.

Por consiguiente, de haber realizado el análisis de la situación problemática en sus contextos internacional y nacional, se formulan las preguntas de investigación:

2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación que existe entre el proceso y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021?

P.E.2:

¿Qué nexos existen entre los recursos y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021?

P.E.3:

¿Qué relación existe entre las oportunidades y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021?

2.4. Objetivo general y específicos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021.

2.4.2. Objetivos específicos

O.E.1:

Determinar la relación que existe entre el proceso, y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021

O.E.2:

Determinar la relación que existe entre los recursos y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C. 2021.

O.E.3:

Determinar la relación que existe entre las oportunidades y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021.

2.5. Justificación e importancia

2.5.1. Justificación.

El presente estudio está asociado a la relevancia de la planificación estratégica y su relación con el desempeño laboral, es por ello que a continuación vamos a justificarla:

Justificación teórica.

El presente estudio cuenta con justificación teórica porque existen diversas teorías, estudios, antecedentes, libros, etc., que podrán fortalecer los conocimientos, que se plasmarán en la investigación y así aportar al desarrollo eficiente de cada una de las variables en estudio y determinar si guardan relación. Teniendo como finalidad realizar una investigación relevante que aporte a futuros investigadores y la sociedad en general.

Justificación Práctica.

Esta investigación cuenta con justificación práctica porque se aplicará métodos, la cual nos aportará resultados, que se utilizarán para medir la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral. Es importante indicar que dicho procedimiento se puede aplicar en cualquier otro ámbito, considerando beneficios hacia la misma organización al resaltar las falencias para posteriores recomendaciones, y hacia entidades que tengan alguna problemática similar.

Justificación Metodológica.

La investigación sigue una línea metodológica, ya que se dará a conocer si nuestras variables, planificación estratégica y desempeño laboral en estudio, tienen relación dentro de la empresa LARAMA S.A.C, analizando

que se utilizará la técnica que será la encuesta, la cual nos permitirá tener resultados mediante el instrumento que en este caso será el cuestionario, para posteriormente procesar la información y definir si existe o no relación entre ambas variables en estudio.

2.5.2. Importancia

Esta investigación tiene gran relevancia, porque principalmente se resolverá el objetivo de la investigación que es verificar si las variables en estudio guardan una relación, con la finalidad de generar información relevante para ser transformada en conocimiento e incentivar la cultura de la investigación. Esta investigación es importante porque aportará a la empresa con el objetivo de que tengan una mejor percepción de lo que está sucediendo en su organización, ya que también somos parte de la estructura; somos colaboradores y que al poder tener esta información accesible se pueda generar una mejora en el entorno en el que laboramos, ocasionando así posibles soluciones a la problemática en cuestión, y se logre tomar las decisiones que crean conveniente por el bien del desarrollo de la empresa.

2.6. Alcances y Limitaciones

2.6.1 Alcances

Delimitación social: Trabajadores de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C

Delimitación espacial o geográfica: La investigación se realizó en la empresa LARAMA ubicada en la provincia de Pisco, departamento de Ica

Delimitación temporal: El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en el año 2021.

2.6.1. Limitaciones

No se tuvo ninguna limitación para desarrollar la presente investigación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Llevando a cabo la investigación se pudo recaudar información física y virtual relación de manera no directa con respecto al trabajo que llevamos en ejecución.

Internacionales

Palacio (2016), en su trabajo de investigación que tiene por título ***“Planificación estratégica motivacional para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del distrito de salud 12d05”***, Universidad regional Autónoma de los Andes UNIANDES para la obtención del título profesional de ingeniero en empresas y administración de negocios, la cual dicha investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicando un procedimiento para la obtención de los datos mediante encuestas que consta con un instrumento de 10 preguntas y entrevistas personales con un método inductivo-deductivo, siendo de tipo correlacional, teniendo como población un número de 105 funcionarios entre ellos encargados de la gestión administrativa y operativa y que mediante la aplicación de fórmula se define la muestra con una cantidad de 83 funcionarios, donde se muestra un alarmante 69% que indica que no conoce su misión y visión, tampoco sus valores corporativos ni objetivos de la institución, mientras el otro 31% señala que si conoce estos indicadores, así también un 57% de los encuestados afirma que no existe una buena comunicación en la institución, un 30% indica que solo a veces, y el restante del 19% define que sí, en cuanto a una adecuada planificación para desarrollar los procedimientos y actividades que se dan en la institución, el 67% expresa que no es adecuada, el 33% que sí, el 83% plasma que no se siente satisfecho en sus labores, el 12% refiere que solo a veces y un 5% que si se siente satisfecho. De acuerdo a los resultados de la investigación podemos ultimar que dentro de la institución no hay una buena comunicación entre las áreas por ende se encuentra un déficit en la difusión y claridad de los objetivos, los alcances

de la organización para direccionar las actividades y el compromiso de los funcionarios de manera adecuada y eficiente, ni tampoco un claro propósito a futuro, lo que impide encaminar las metas de manera conjunta para alcanzar un desarrollo progresivo e importante. A causa de estos factores que son una tanto invisibles en la institución, los colaboradores no se sienten satisfechos en sus centros de labores ni con sus actividades a plenitud, con un desorientado manejo de la planificación de los procesos sin un proceso sistemático de los procesos corriendo riesgos de presentar fallas durante la ejecución de las actividades, asumiendo que estos componentes interfieren al buen desempeño tanto personal y como en la organización en general.

Arias y Avilez (2021), teniendo como título de su investigación ***“Plan estratégico para lograr un mejor desempeño laboral en el Gad parroquial de san juan”***, desarrollada en la universidad regional Autónoma de los Andes, “UNIANDES”, para recibir el título profesional de licenciada en administración de empresas y negocios, manteniendo un análisis cualitativo y cuantitativo de tipo de descriptiva con un método inductivo deductivo, alcanzando distintos resultados mediante la técnica de la encuesta por medio de preguntas con el instrumento del cuestionario , y la otra técnica que se aplicó es la entrevista, hacia la muestra que son 20 trabajadores administrativos siendo la misma cantidad que la población, donde el 50% de los trabajadores indican que un plan estratégico aportaría a una mejora en el desempeño laboral, a pesar de que solo un 15% a recibido capacitaciones dentro de la organización y el otro 85% expresan que no han recibido ningún tipo de capacitación antes de realizar sus actividades, conforme con la evaluación del desempeño laboral el 90% de los encuestados define que nunca han sido evaluados por su trabajo realizado, el 10% precisa que una sola vez el GAD evaluó su trabajo pero en una tiempo que ya no es relevante hacia la actualidad, dentro del manual de funciones que corresponde a un plan estratégico el 65% de los empleadores dicen que no hay una definición en la actividades sobre sus puestos de trabajos,

solo el 35% tiene claridad sobre sus funciones laborales, lo que permite deducir que dentro de la organización GAD parroquial san juan hay indicadores deficientes en la comunicación integral para la precisión de acciones, mucho menos un plan para la capacitación del recurso humano, para mejorar las competencias profesionales de los colaboradores, tampoco se aprecia una evaluación del desempeño lo que imposibilita medir el nivel de progreso y desarrollo que están realizando los funcionarios, teniendo de ellos un resultado específico de su aprobación a un plan estratégico establecido, claro y perdurable para la mejora del desempeño, y de las condiciones en que laboran de manera interna y externa, Así también se verifica que existe relación entre las variables de estudio.

Nacionales

Martínez (2019), en su tesis que tiene por título ***“La planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019”***, Universidad César Vallejo para tener el título profesional en Licenciado en administración, la investigación tiene una orientación cuantitativa con un diseño no-experimental de corte transversal, tipo aplicada y un nivel descriptiva correlacional, abarcando una población de 74 docentes que al ser un número reducido se decide considerar toda la población en total, evaluándolos mediante la técnica de encuesta utilizando un cuestionario como instrumento para el acopio de los datos a procesar. Y como efecto del procesamiento de la información pertinente donde expresa que el 31.08% está de acuerdo sobre la aceptación de la planificación estratégica dentro de la institución educativa Edelmira Pando, 67.57% confirmaron que están totalmente de acuerdo con la primera variable de la investigación, y el 1.35% se mantiene en que no están de acuerdo ni en desacuerdo, con respecto a la segunda variable que es el desempeño laboral 67.57% de los encuestados lo valora con totalmente de acuerdo, 31.08% dicen estar de acuerdo, y el 1.35% ni en desacuerdo ni de acuerdo, así como también un 64.86% planten estar totalmente de

acuerdo con el control estratégico, 32.43% está de acuerdo, y el 2.70% se mantiene neutral no estando de acuerdo ni en desacuerdo, sobre la evaluación del desempeño que es muy relevante de la institución para una mayor visión del perfeccionamiento y mejora de las actividades hacia los colaboradores 59.46% están totalmente de acuerdo con la evaluación, 40.54% argumentaron estar de acuerdo, y en cuanto a los métodos de tal evaluación la mayoría con el 63.51% contestaron estar totalmente de acuerdo, 36.49% están de acuerdo. Por tales resultados se difiere brindar mayor importancia a la planificación estratégica ya que hay gran porcentaje aun por mejorar para que se puede alcanzar los valores deseados para el buen desempeño de la institución mediante las evaluaciones correspondientes hacia los docentes, Finalmente se confirma la correlación entre la variable planificación estratégica y el desempeño laboral mediante un análisis estadístico como es Rho de Spearman con un valor de 0,755 lo que encasilla la relación en positiva alta, así mismo se corrobora la relación entre las dimensiones del estudio con la segunda variable que es el desempeño laboral.

Ávila (2019), en su trabajo de investigación llamada ***“La planeación estratégica y el rendimiento en la municipalidad provincial de Ambo 2018”***, para optar el título profesional como licenciada en administración en la universidad de Huánuco, dicha investigación ha recolectado información numérica enmarcándose en una investigación cuantitativa de tipo aplicada con un nivel descriptivo-correlacional y de diseño no-experimental corte transversal, al interior de la municipalidad laboran un total de población de 60 colaboradores entre ellos los que están nombrados y los que tiene un contrato administrativo de servicios, admitiendo ese mismo tamaño de encuestados para la muestra atribuyéndoles convenientemente por la autora del estudio encuestas mediante el instrumento del cuestionario y las entrevistas mediante el instrumento de las guías de entrevista previamente elaboradas y validadas, consecuente a los resultados 78% de los trabajadores no se

sienten identificado con la misión de la institución pública, 21.67% si se sienten identificados con la misión, pese a ello todos conocen los términos generales de las actividades de la organización, 71.67% de los encuestados reafirman que no sienten motivación por la misión que tiene la institución, 28.33% asevera que la misión le genera motivación para realizar sus actividades, estas cifras un tanto negativas se deben a la poca o nada difusión sobre la misión o la perspectiva a futuro que tiene la organización con los propios trabajadores para que se sientan comprometidos, por tales motivos 76.67% no contribuye para dar a conocer estos lineamientos con que cuenta la misión, así que solo 23.33% la practica pero en su mayoría lo hace por obligación, creyendo el 66.67% que si se aplicaría o se pusiera en práctica ayudaría a mejorar el rendimiento y la dirección de los trabajadores, pero 33.33% consideran que no ayudaría a mejorar y que simplemente tienen que trabajar, muchos de los objetivos a cumplir no llegan a la meta debido a que 66.67% dice que no cuentan con los recursos necesarios para trabajar, siendo un 33.33% que solo cuenta con los recursos brindados por la entidad, con respecto a la planificación estratégica 56.67% difieren que los colaboradores o encargados lideres difunden la promoción de los objetivos institucionales para comprometer a la población ser partícipe de ella, y 43.3% no la difunde debido a que tienen otras responsabilidades de gestión más importantes que desarrollar, 48.33% de los encuestados manifiestan que si se incluye un presupuesto específicamente al planeamiento estratégico y otro 51.67% dice que no se emplea presupuesto sobre todo en los programas sociales o de seguridad ciudadana, se concluye en que las variables de este estudio de investigación si tiene relación, a mayor conocimiento del plan estratégico mayor rendimiento de los trabajadores y viceversa, encontrando relación entre las dimensiones y la segunda variable que es desempeño laboral, en este caso puede resultar regular casi deficiente.

Chilon (2018) en su investigación titulada: ***“Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las oficinas de operaciones de salud de la dirección regional de salud en San Martín, 2018”***, Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de maestra en gestión pública. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables en estudio, así mismo la investigación es de tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 106 colaboradores. El instrumento que utilizó la autora para la recolección de datos fue la encuesta mediante un cuestionario, a continuación, daremos a conocer los resultados que se obtuvieron: de los 106 colaboradores que se encuestaron el 37% señala que la planificación estratégica está en la etapa de inicio, el 27% indica que está en la etapa de propuesta y con 25% señalan que está en la etapa de desarrollo. Por otro lado, del total de los encuestados el 43% indican que el desempeño laboral es regular, el 31% indica que es malo y 26% dice que es bueno. Finalmente, la autora llegó a la siguiente conclusión: se da una correlación relevante o positiva entre la variable independiente y la variable dependiente dentro de la empresa en estudio, así mismo la planificación estratégica aún no se observa de forma consolidada, se considera una relación alta y directa con un resultado de coeficiente de correlación de 0.84.

Curioso (2017), en su tesis que tiene por título, ***“Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa sisegur, san juan de Miraflores, lima-2017”***, de la Universidad César Vallejo, para la adquisición del título profesional de Licenciada en administración, mostrando que en su investigación cuenta con un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo-causal, de tipo aplicada, empleando un método hipotético deductivo, con un diseño de investigación no experimental y de corte transversal, la cual para obtener información y ser procesada se realizó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario que está constituido por 15 preguntas para la primera variable y 15 más para la segunda variable, con indicadores elaborados

por la autora de la investigación; en la investigación se considera una población de 30 encuestados siendo idéntica a la muestra ya que se cuenta con una población limitada, en este caso el 56.7% dice que está de acuerdo que en la empresa Sisegur hay una adecuada planificación estratégica, el 26.7% están muy de acuerdo, mientras que el 16.7% muestran ser imparciales al referir que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; para calificar el proceso de la planificación el 53.3% afirman estar de acuerdo, el 26.7% están muy de acuerdo, sin embargo un 20% no están de acuerdo ni en desacuerdo, se representa que el porcentaje de 63.7% de los empleadores consideran estar de acuerdo que la empresa cuenta con recursos para la planificación estratégica, 36.7% aseveran estar muy de acuerdo; de todos los encuestados un 53.3% está de acuerdo que dentro de la organización tiene sus objetivos planeados, el 43.3% consolida estar muy de acuerdo, y en relación a la variable desempeño laboral, 53.3% está de acuerdo y conforme con el desempeño mostrado en la organización, 43.3% certifica está muy de acuerdo, mientras que el mínimo de 3.3% se mantiene al margen manifestando que no está de acuerdo ni en desacuerdo, concluyendo que los resultados reflejan que los términos en discusión tienen muy buen alcance dentro de la organización lo que quiere decir es que existe una buena planificación estratégica desde la elaboración y confección del plan hasta la ejecución de las actividades y los resultados que muestran las mismas, con un pequeño porcentaje que aún está en marcha para definir a totalidad el buen desempeño laboral en la empresa Sisegur, la investigadora contrasta la información recolectada y sostiene que si existe influencia significativa o relación entre las variables de estudio entre la planificación estratégica y el desempeño laboral, con una relación positiva alta con un coeficiente de correlación de 0.649, dando mucha importancia a los resultados ya que los colaboradores se encuentran motivados e identificados como los recursos fundamentales con el fin de mostrar mayor eficiencia en su trabajo, que les permita ser competitivos dentro del mercado laboral.

Castro (2017), en su investigación que tiene como título ***“Influencia de la planificación estratégica y el talento humano en el desempeño laboral del docente de una universidad privada de Lima, 2017”***, de la Universidad César Vallejo para la obtención del grado académico de doctor en educación, estableciéndose en el método de hipotético deductivo para tener como posibles soluciones las hipótesis realizadas, de tipo básica y nivel descriptivo, explicativa, empleando un diseño no experimental de corte transversal, utilizando una población de 120 docentes de la universidad de Lima, reduciendo a una muestra de 100 docentes haciéndoles responder un cuestionario como instrumento enmarcado en la técnica de encuesta, Conforme a los resultados que se obtuvo en dicha técnica de recolección de datos se define que un 27% de los docentes declara que hay una mala planificación estratégica, el 38% confirma que la planeación estratégica es regular, y un 35% difiere que es buena, respecto al desempeño laboral 16% lo considera deficiente, 47% refiere que el desempeño de los docentes es regular, y 37% dice que es eficiente, a cerca del talento humano 14% de los docentes estiman que es deficiente, 63% lo evalúa regular, 23% informa que es eficiente, acorde a la dimensión investigativa del desempeño laboral, 20% menciona que es deficiente, 44% coincide que dicha dimensión es regular y 36% califica que es eficiente, se deduce una planificación estratégica regular por lo general donde hace falta crear competitividad al talento humano que en su mayoría es deficiente, y una competencia investigativa no tan clara y con falta de desarrollo para la aplicación correcta de los conocimientos y brindar solución a los problemas de acuerdo al contexto con apoyo de la investigación científica que mejorara los resultados educativos, finalmente se confirma la hipótesis principal de la investigación, mediante una prueba de regresión logística ordinal R-cuadrado y Nagelkerke con un coeficiente de 0.511 , lo que permite ultimar que el rendimiento de los docentes de la universidad dependerá ya sea de manera positiva o negativa de la planificación estratégica.

Locales o regionales

Quispe y Vera (2016), en su investigación ***“Aplicación del planeamiento estratégico en la ventaja competitiva de los comerciantes de frutas de la provincia de Chíncha en el año 2016”***, Universidad Inca Garcilaso de la Vega para obtener el título profesional de licenciadas en administración, dicha investigación tiene como objetivo indicar la conexión de las dos variables en estudio, teniendo un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y teniendo como población 98 negocios, derivando de ella una muestra de 78 negocios, las autoras tiene como medio de recolección de datos la encuesta que se ha generado mediante un cuestionario. Luego de haber aplicado la encuesta, las autoras indican los siguientes resultados: de 78 negocios encuestados el 53% probablemente si conoce su misión, el 23% definitivamente si la conoce, el 6% probablemente no y el 4% definitivamente no, el 14% restante se muestra indiferente, con relación a la visión 42% posiblemente tiene clara la misión, 41% no deciden si conocen o no la visión, 9% afirma conocerla, 4% posiblemente no conocer la visión y 4% no conoce la visión, el reconocimiento de las estrategias de la organización es muy relevante el 40% quizá no conocen las estrategias aplicadas, 31% claramente no las conoce, el 17% hay posibilidades de conocer las estrategias, un 10% se muestra con indiferencia, solo un 3% reafirma tener claras las estrategias de la empresa. Así mismo el 54% indica que definitivamente si conoce sus objetivos estratégicos, mientras que el 26% indican es probable que conozcan sus objetivos estratégicos y el 17% tienen dudas si conocen sus objetivos estratégicos, 49% de los encuestados consideran o toman en cuenta la eficiencia de los servicios hacia sus clientes, el 22% si lo toma en cuenta definitivamente, otro 19% no muestran decisión o no saben. Luego de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones, se comprueba la principal hipótesis de la investigación con un nivel de coeficiente de $r=0.72$ donde se dice que hay una relación directa entre ambas variables en estudio, finalmente es necesario que los emprendedores chinchanos integren a sus actividades el planeamiento

estratégico con la finalidad de direccionar de forma adecuada la distribución de sus recursos, teniendo como objetivo su crecimiento económico. Es importante que los comerciantes no sigan tomando decisiones por experiencias, deben de tomar decisiones utilizando conocimientos y estrategias.

Palomino, Saavedra y Zapata (2016), en su investigación ***“El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa Prosegur Sucursal Ica en el año 2016”***, Universidad Inca Garcilaso de la Vega para obtener el título profesional de licenciada en administración, la investigación cuenta con un objetivo el cual es resolver la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores que han sido contratados de manera tercerizada en la empresa Prosegur, teniendo un diseño no experimental, siendo un tipo de investigación cuantitativa, su población de estudio es de 84 colaboradores siendo esta misma la muestra ya que su población es limitada. Las autoras brindan los siguientes resultados, de 84 colaboradores encuestados el 45% indica que algunas veces les brindan incentivos, el 32% indica que muy pocas veces y un 17% indica que casi siempre. Por otro lado, el 42% indica que muy pocas veces incrementan el sueldo, un 29% señalan que algunas veces y el 26% señalan que casi siempre incrementan el sueldo. El 30% de los encuestados comenta que solo algunas veces hay una buena comunicación en la organización, 35% dice que casi siempre, 21% comunica que muy poco existe una buena comunicación, 4% afirma que nunca se aplica, 1% dice que siempre hay una comunicación exitosa, sin embargo 48% de los participantes considera que muestran un buen rendimiento en la empresa, el 27% piensa que sucede casi siempre, 23% afirma que muy poco muestran un buen desempeño, 1% dice que casi nunca. La organización tiene la responsabilidad de brindar los implementos necesarios para los colaboradores en este caso 38% considera que casi siempre se les brinda recursos para laborar, 36% solo

confirma que a veces, 24% lo califica regular, 1% muy poco y en su mayoría nunca. Posteriormente las autoras comprueban que hay relación directa entre las variables, con un coeficiente de correlación de 0.239, así mismo hay una influencia significativa respecto a la mejora de la infraestructura, la cual influye a la conducta laboral.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable Planificación Estratégica

3.2.1.1. Definición de la planificación estratégica

Chiavenato (1995) señala que la planificación o planeación estratégica es la forma en que la organización programa y ejecuta estrategias, con la finalidad de lograr las metas establecidas por la organización. Así mismo, indica que la planeación es la acción administrativa la cual favorece a indicar cuales son las metas a futuro y cuáles son las acciones que se deben de realizar.

Castellanos (2015) señala que la planificación estratégica es la elaboración, confección y valoración de actividades con la finalidad de lograr los objetivos de la organización, así mismo menciona que los beneficios de contar con una planificación estratégica es que la organización ofrezca una visión concreta de los dificultades administrativas, por otro lado indica que la planificación nos permite destinar eficazmente los recursos materiales y económicos, con la finalidad de detectar las oportunidades a tiempo.

Kotler (2000) indica que la planificación estratégica es el conjunto de actividades que desarrolla la gerencia con la finalidad de sostener una directiva estratégica que pueda ordenar los objetivos y recursos de la empresa con sus coyunturas dinámicas de mercadeo.

Jiménez (2002) dice que la planificación estratégica es la acción que inicia mediante el encargado de gerencia, con el objetivo de encaminar, seleccionar y desarrollar el mejor plan de acción, puesto que aplicando de acuerdo a lo planeado esto permitirá alcanzar las metas establecidas.

De acuerdo con Arguin (2000) nos dice que el desarrollo de la planificación estratégica tiene una diferencia, ya que se desarrolló dentro de un escenario más grande el cual es la gestión empresarial, en este ámbito encontramos las actividades encomendadas por los altos y medios mandos de una organización que se realizan para cumplir con los objetivos que se han propuesto

3.2.1.2 Teorías de planificación estratégica

Chiavenato (1995), nos indica dentro de la introducción a la teoría general de la administración, que existe ciertos pasos para la formulación de la planificación estratégica: 1. el primer paso es la confección de los objetivos de la empresa, en este paso la organización tiene que identificar su objetivo general el cual se dará a un largo plazo, así mismo generar un orden de objetivos de acuerdo a su importancia. 2. El segundo paso es el análisis de la organización de manera interna, en este caso es importante identificar cuáles son nuestras fortalezas y a la vez analizar nuestras debilidades con el objetivo de mejorarlas para que sea más factible lograr los objetivos propuestos. 3. El tercer paso es el análisis de manera externa, así mismo, de las nuevas medidas que se dan fuera de la organización que pueden afectar o beneficiar a la organización, dicho entorno externo son las competencias, gobierno y otros factores. 4. El último paso refiere a la confección de alternativas estratégicas: en este punto se requiere formular distintas y futuras alternativas estratégicas o recursos que la organización puede contar para alcanzar los objetivos empresariales que se han propuesto.

Es importante conocer nuestras fortalezas y debilidades, ese conocimiento nos ayudara a conocer nuestros límites, para posteriormente armar nuestras actividades estratégicas que aporten al crecimiento de la organización y cumplimiento de los objetivos.

3.2.1.2. Dimensiones de planificación estratégica

- **Proceso**

Chiavenato (1995) señala que un proceso es una cadena de acciones que tienen diversos ingresos y que finalmente originan un valor para los usuarios o clientes para alcanzar los objetivos. De la misma manera Dubrin (2000), da a entender que el proceso es un pilar notable y destacable dentro de la planeación y la administración, que desde ese punto se puede partir con claridad los pasos precisos que se tomaran dentro de una organización y se caracterizan por definir las actividades con metas y objetivos trazados concretamente para ser cumplidos efectivamente permitiendo dar pase a la continuación de los siguientes pasos y tenga un impacto en el desarrollo de las responsabilidades de los colaboradores.

Castellanos (2015), hace referencia a los procesos como fundamentales para concebir la misión y dirección de una organización por medio de la indagación, reconocimiento y poder de toma de decisión para el alcance respectivo de los objetivos, haciendo la utilización de estrategias optimizadas para la mejora de los procedimientos de un negocio o una organización.

Cantón (2010), infiere que proceso está compuesta por una serie de acciones previamente programadas para la culminación de un fin previsto, donde sus principales peculiaridades son obtener alguna consecuencia o resultado, así mismo tener una correspondencia hacia la misión originando un mérito añadido, concurriendo a la necesidad de ciertos recursos, pasos, indicadores que demandan ser gerenciados y diseñados por el responsable correcto para su control y buen funcionamiento.

- **Recursos**

Chiavenato (1999) indica que los recursos son activos que las empresas tienen a su favor para la confección y ejecución de sus actividades con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.

Navas y Guerra (2002) señala que los recursos son las agrupaciones de circunstancias o activos con los que cuenta la organización con la finalidad de ejecutar sus acciones estratégicas.

Westreicher (2021) indica que los recursos son utilizados para alcanzar un objetivo, ya sea en cualquier ámbito, siendo el medio para poder lograr el alcance de lo que se quiere. El autor considera dentro de la economía puntos muy importante como el recurso humano al pertenecer y ser parte de la gestión de una organización siendo el medio para alcanzar metas, niveles productivos, o beneficios económicos, de la misma manera actúa el recurso material que son usados por este recurso humanos para transformarlo y generar algo determinado en un tiempo preciso, formando parte del proceso de producción de una organización.

Amit y Shoemaker (1993) señala que los recursos son indicados como un activo que se encuentran dentro de la empresa la cual pueden ser utilizadas y controladas, pudiendo ser recursos de cualquier carácter como recursos humanos, materiales, tecnológicos, sistemas, etc. que permanecen incluidos en un proceso, y de manera permanente, destinados a obedecer tareas encomendadas realizándolas de una manera relacionada y así surja un trabajo mucho más elaborado de manera conjunta de estos recursos, aumentando el nivel y la capacidad en la finalidad del objetivo, contando con una necesidad inevitable ya que por separado no pueden funcionar de la misma manera, provocando una ventaja competitiva para beneficio de la organización.

- **Oportunidades**

Chiavenato (2005) indica que las oportunidades nacen en medio de las organizaciones, así mismo mediante las relaciones interpersonales que

se dan en dicha institución, y el entendimiento de dichas oportunidades benefician a alcanzar un buen desempeño laboral, por ende lograr los objetivos trazados, así mismo Castellano (2015), define las oportunidades como circunstancias o componentes que ayudan de manera positiva y propicia, que resultan aprovechables cuando necesariamente tienen que ser hallados en el mismo ámbito empresarial, con la finalidad de convertirlas positivamente en beneficios clasificándolas como prioritarias, también hace mención de las oportunidades dentro de la matriz interna y externa.

Baron (2006) Asevera que las oportunidades sufren un proceso de reconocimiento por parte de los individuos, que esta acondicionado al valor que les den conforme a lo conocimientos y habilidades que se tengan jugando un papel de alerta, dentro de otros casos los agentes inician la búsqueda de estas oportunidades donde el autor describe un esquema detallando el proceso para desarrollar propiamente una oportunidad interviniendo ahí las experiencias, rasgos, los conocimientos, alertas, factor de reconocimiento percibiendo situaciones comprometedoras, el aprovechamiento o el que hacer con la oportunidad presentada, y finalmente el resultado y beneficio que produce esa oportunidad traduciéndose a una mejora de rentabilidad, tener un potencial, creación o idea de algún negocio, o darle un valor agregado a un producto o servicio, dándole impulso a la capacidad emprendedora.

Serna (1999) define las oportunidades como un conjunto de eventualidades, incidentes o sucesos, que se dan dentro de una organización o también se presenta de manera externa, que podrían proveer o favorecer ciertas actividades en la toma de decisiones, si se utiliza de forma adecuada y conveniente. En muchos de los casos se identifica en primer lugar las amenazas y se trabaja sobre ellas para darle un giro total y con apoyo de las fortalezas convertirlas en nuevas oportunidades generando beneficios a la organización eliminando por consiguiente la amenaza detectada.

3.2.2. Variable Desempeño Laboral

3.2.2.1. Definición de Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) señala el desempeño, como las actividades, procesos o conductas, disciplinas, capacidades, liderazgo que comprenden los colaboradores, que son muy importantes para alcanzar las metas establecidas por la empresa. Así mismo afirma que un adecuado desempeño laboral es la ventaja competitiva más importante que tiene una organización, acorde con Bittel (2000) indica que el desempeño laboral es construido en muchos casos por las perspectivas del colaborador sobre las actividades a realizar, el comportamiento hacia las metas y el anhelo de tener un ambiente armónico. Por otro lado, el desempeño tiene influencia en las capacidades y habilidades que fortalecen las actividades que realiza el trabajador, siempre teniendo como finalidad alcanzar los objetivos, de acuerdo con Castellanos (2015) señala que mediante la Organizational Performance Management (OPM) se concentran en analizar el desempeño de los colaboradores, así mismo indica que se debe de incluir acciones que fortalezcan el proceso de manera eficiente y efectiva para alcanzar las metas y encontrar el desarrollo sostenible de la organización.

3.2.2.2. Teorías del Desempeño Laboral

Chiavenato (2007), menciona la teoría de las expectativas de Lawler, donde se encuentran diferentes factores que influyen en el resultado del desempeño laboral, partiendo de las necesidades que se tienen como individuo, accediendo que se desliguen dos creencias principales en la teoría, la primera es que las personas creen el dinero va satisfacer las necesidades y la segunda es que para obtener ese dinero deseado se requiere desempeño, considerando que la cantidad de empeño está sujeta al valor de la recompensa, en conclusión difiere que las personas creen que es factible y necesario el desempeño para poder obtener su recompensa en este caso el dinero para satisfacer sus necesidades, analizando que la recompensa monetaria solo es un medio

pero que al final se termina cumpliendo el ciclo , porque se lograran remediar las necesidades.

El autor presenta la siguiente estructura.

Tabla N°1: Teoría de las expectativas

Teoría de las expectativas	
	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades no satisfechas
	<ul style="list-style-type: none"> • Creencia de que el dinero puede satisfacer las necesidades • Creencia de que para obtener el dinero se requiere desempeño
TOTAL	✓ Motivación para el desempeño

Fuente: Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*

3.2.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral

- **Satisfacción del trabajador**

Chiavenato (2017), señala que la satisfacción del colaborador se refleja en la manera eficiente de ejecutar las acciones o las actividades dentro de cualquier entidad, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos por la organización.

Robbins (1998), define que la satisfacción que siente el trabajador, está relacionado al comportamiento y las actitudes y demás características que los hacen sentir bien en su puesto de labores, de tal forma que si un trabajador se encuentra satisfecho podrá evidenciar ese sentimiento en los resultados de sus actividades, trabajando con una postura positiva de acuerdo a lo demandado, en cambio sí un colaborador se encuentra insatisfecho por diferentes factores internos o parte del entorno, este trabajador no se sentirá complacido consigo mismo por lo tanto mostrara

un comportamiento o actitudes negativas hacia las actividades que se deben de realizar.

- **Comportamientos**

Chiavenato (2009) indica que el comportamiento de los individuos es un conjunto de cualidades, teniendo en cuenta que dichas cualidades no tienen un grado de dependencia con sus características personales, si no también influyen en el entorno donde se encuentran, dando reacción a una situación en específico. Así mismo el autor indica que el comportamiento está ligado por una política laboral y reglas de conducta que moldean el comportamiento, teniendo incidencia en el trato de los jefes o los líderes de las áreas que en décadas anteriores se les consideraba como una máquina de producción, más allá de sus interés y de sus anhelos o sentimientos que son factores importantes de lo que pueda fluir de los colaboradores al mostrar una postura y repercutir en el entorno ocasionando así la interacción y necesidad de apoyo entre los grupos o individuos.

Piaget (1997) señala que el comportamiento es un grupo de actividades que las personas desarrollan en entornos internos y externos, teniendo como finalidad mejorar o modificar sus estados. Así mismo el autor indica que las personas estamos sujetas a cambiar nuestros comportamientos y desarrollarlos.

- **Objetivos**

Chiavenato (2006) señala que los objetivos son las metas a corto, mediano o largo plazo que anhelan alcanzar. Así mismo los objetivos son las metas que se proponen para cumplir, las cuales se le agregan recursos humanos, recursos materiales y demás herramientas que son infalibles para el recurso humano llegar a cumplir las exigencias que les establece la organización, todos los planes y objetivos se logran mediante la ejecución óptima de las acciones o actividades, basados en

las necesidades tanto de forma interna y externa, las que tienen que estar definidas para ayudar a poner una dirección u orientación hacia donde es que se deben enfocar los esfuerzos utilizando los medios precisos dentro de una infraestructura donde se detalle el paso a paso hasta llegar a hacer realidad la tarea encomendada en un inicio.

Álvarez (1997) indica que el objetivo es la razón o inspiración del porque se realizan las actividades o planificaciones, es el porqué de las cosas, el objetivo es el resultado de un conjunto de acciones, consolidando una serie de características que permiten poner un orden al proceso del logro de un objetivo en específico en un tiempo determinado, donde precisa que objetivo debe orientar y abrir un camino, debe ser conciso y entendible así se podrá lograr la comprensión de lo que se quiere alcanzar, aplicando sea necesario materiales metodológicos, para que se llegue a un consenso de lo que se atribuye siendo evaluado por los integrantes que la ejecutaran.

Castellanos (2015) señala que los objetivos son las consecuencias que anhelamos a un tiempo determinado, para lograr los objetivos debemos de centrarnos en la misión de la organización.

3.3. Marco conceptual

A continuación, algunos conceptos que permitirán entender de mejor forma esta investigación:

Administración: Herramienta que nos favorece para lograr los objetivos institucionales, mediante la organización, planificación, dirección y control. Así mismo es relevante para la eficiente distribución de los recursos materiales y humanos.

Capacitación: Es un conjunto de actividades que tienen como objetivo brindar información a los colaboradores para transformarla en conocimiento que favorecerá al desarrollo óptimo de sus actividades.

Desempeño Laboral: Es la capacidad que tiene el colaborador para ejecutar sus actividades de manera eficiente y eficaz, teniendo claro los objetivos trazados por la organización.

Eficiencia: La eficiencia es desarrollar las actividades para llegar a los objetivos planteados de forma concisa y correcta.

Eficacia: Lograr los objetivos utilizando menos recursos materiales y humanos, con un tiempo adecuado.

Estrategia: Un conjunto de acciones específicas que se complementan entre sí, teniendo como finalidad cumplir un objetivo.

Planificación: Proceso de actividades que van acompañadas con el análisis del entorno, con la finalidad de generar acciones estratégicas que ayuden al cumplimiento de las metas organizacionales.

Proceso: Conjunto de actividades continuas que cumplen una función para cumplir un objetivo determinado.

Oportunidades: Son acciones que se dan durante un tiempo determinado, que el individuo debe de identificar y saber aprovechar, así mismo puede ser una serie de posibilidades que puede repercutir en un beneficio.

Recursos: Son una serie de factores o partes que cuentan con la finalidad de comprender, satisfacer o lograr la intención de un motivo determinado.

IV. METODOLÓGICA

Para esta etapa específica del presente trabajo de investigación se concretan procedimientos para darle rumbo y sentido a la información con un enfoque cuantitativo, donde ostentan Hernández, Baptista y Fernández (2014), que se requieren datos para aplicar de manera numérica, diversos métodos estadísticos con la intención de generar resultados que contribuyan a la investigación.

4.1. Tipo y nivel de investigación.

Según lo que menciona Alvitres (2000) se ha decidido que nuestra investigación es de tipo de básica, con la finalidad de obtener resultados verídicos, esto favorecerá a no requerir de un sustento práctico, nuestro objetivo es brindar información relevante y verídica.

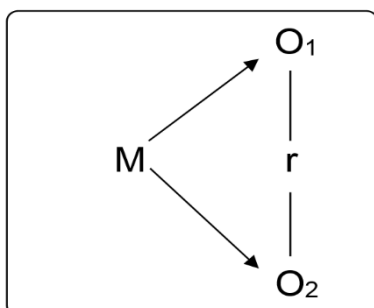
El nivel de nuestra investigación es relacional, ya que nos favorece a conocer el grado de enlace que se puede dar entre nuestras variables en estudio, así lo mencionaron los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014)

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), nuestra investigación es de tipo no experimental, teniendo claro el sentido de imparcialidad sin ninguna preponderancia sobre las variables, así mismo se debe de respetar la disposición de cada variable, ya que la investigación se realizará sin manipular las variables en estudio.

4.2. Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que el análisis o estudio intenta relacionar dos variables mediante sus distinciones con un diseño no experimental dirigido para saber el límite de relación que pueden tener nuestras variables en estudio, es relevante que la información sea verídica con la finalidad de obtener una evaluación y entendimiento en cuanto al enlace numérico y en influencia entre dichas variables de

estudio, aclarando posibles relaciones existentes. Por tal motivo se determina que nuestra investigación será descriptiva – correlacional.



Donde:

M = Muestra 75 trabajadores de LARAMA

O1 = Planificación Estratégica

O2 = Desempeño laboral.

r = Coeficiente de correlación

4.3. Operacionalización de las Variables.

Variable Independiente

Planificación Estratégica

Variable Dependiente

Desempeño laboral

4.4. Hipótesis General y Específicas

4.4.1. Hipótesis General

Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES SAC, 2021.

4.4.2. Hipótesis Específicas

H.1. Existe relación significativa entre el proceso y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES SAC, 2021.

H.2. Existe relación significativa entre Los recursos y el desempeño laboral, de la empresa LARAMA BERRIES SAC, 2021.

H.3. Existe relación significativa entre las oportunidades y el desempeño laboral, de la empresa LARAMA BERRIES SAC, 2021.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Según Arias (2006), infiere que una de las definiciones importantes sobre la población es que están divididas en grupos innumerables, como también en grupos cuantificables, que poseen características para la respectiva segmentación con total transparencia utilizando los recursos necesarios tomando en cuenta el déficit o problema en cuestión, para el objetivo de la investigación.

Parella y Martins (2008) indican que la población es un grupo de individuos los cuales nos brindaran información sobre la problemática en estudio, generando resultados.

La población en estudio está comprendida en 75 colaboradores según el área de recursos humanos de la empresa en estudio.

Tabla N°2: Población de estudio

Trabajadores	POBLACIÓN
Masculino	33
Femenino	42
TOTAL	75

Fuente: 2021- Departamento de Recursos Humanos.

4.5.2. Muestra

Según Arias (2006), refiere que la muestra es una porción o parte representativa de la cantidad total de individuos a estudiar, es un subgrupo de donde verdaderamente se obtendrá la información para ser procesada en la indagación.

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2006) señalan que la muestra es un fragmento de la población objetiva con ciertas atribuciones a la que se le determina parte del estudio.

Tabla N°3: Muestra de estudio

Trabajadores	POBLACIÓN	MUESTRA
Masculino	33	33
Femenino	42	42
TOTAL	75	75

Fuente: 2021- Departamento de Recursos Humanos.

4.5.3. Muestreo

La investigación comprende de un muestreo no-probabilístico, por lo tanto, se encuentra enmarcada en un muestreo censal.

4.6. Técnicas e Instrumentos

4.6.3. Técnica

Arias (2006) es el proceso más común para recopilar datos por parte de un grupo de individuos, acerca de un tema específico, aplicando para nuestra investigación la técnica de la encuesta, porque nos permitirá recolectar información verídica.

4.6.4. Instrumento.

El instrumento que vamos a utilizar es de una investigación desarrollada por Curioso Obregón Lissette Aracelly de la universidad Cesar Vallejo del año 2017, la que fue sometida a una prueba piloto para medir el nivel de confiabilidad, dicha investigación tuvo como objetivo medir la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral, es así que el instrumento será adaptado para aplicarlo en la realidad problemática de la presente investigación.

El cuestionario de la variable 1 - Planificación Estratégica, tiene una estructura de 3 dimensiones, 9 indicadores y 14 ítems.

El cuestionario de la variable - Desempeño laboral (variable 2), está compuesto por 3 dimensiones, 9 indicadores y 16 ítems

El instrumento de evaluación está estructurado en 34 ítems, mediante 6 dimensiones: Proceso, Recursos, Oportunidades, Satisfacción del trabajador, Comportamientos y Objetivos.

4.6.5. Validez

El instrumento de la investigación será subyugado y evaluado por profesionales especialistas, donde determinaran la coherencia, importancia, y el cumplimiento de los parámetros que se necesitan para hacer el uso de un correcto instrumento y se tenga una aplicación exitosa, con la finalidad de alcanzar los objetivos ya establecidos.

4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Luego de aplicar nuestro instrumento a los trabajadores de la empresa LARAMA S.A.C, se procederá a extraer resultados, por lo tanto. Se analizará toda la información recogida durante el proceso de la investigación, ejecutando una estadística descriptiva, utilizando gráficos y tablas para posteriormente responder los diferentes objetivos presentados dentro del estudio con datos concretos, mediante una distinción estadística, en este caso se empleará una sistema o herramienta de software Statistical Package for Social Sciences, más conocido como SPSS-25.

Se utilizará la prueba de bondad de Kolmogorov para corroborar que una serie de datos se acoplan o no a una distribución normal, con el propósito de disponer la prueba de hipótesis a estudiar, al ser una muestra mayor a 50 unidades.

V. RESULTADOS:

5.1. Presentación e interpretación de los resultados

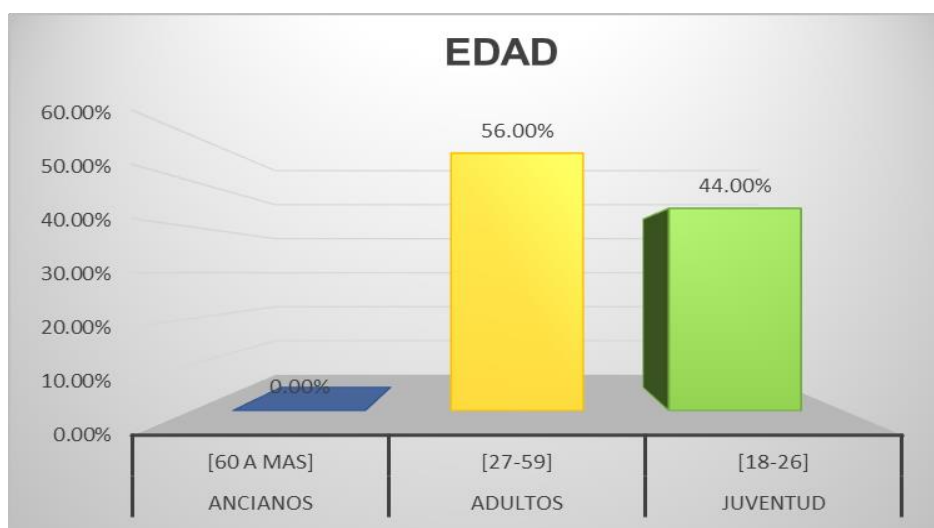
El estudio de los resultados se dio con 75 encuestas realizadas a los colaboradores de LARAMA BERRIES S.A.C. ubicado en Pisco, 2021. Los resultados que obtuvimos se los detallamos a continuación a través de tablas y gráficos.

Tabla N°4: Edad de los trabajadores de la empresa LARAMA S.A.C., 2021.

Ciclo de vida	Edad	Frecuencia	Porcentaje
Ancianos	[60 a más]	0	00.00%
Adultos	[27-59]	42	56.00%
Juventud	[18-26]	33	44.00%
Total		75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°1: Edad de los trabajadores de la empresa LARAMA S.A.C., 2021.



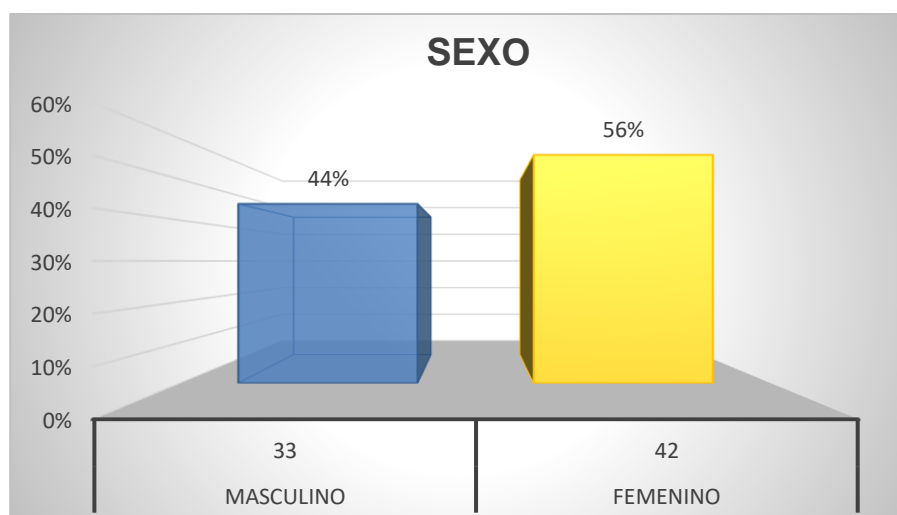
Fuente: Elaboración propia

Tabla N°5: Sexo de los trabajadores de la empresa LARAMA S.A.C., 2021.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	33	44%
Femenino	42	56%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°2: Sexo de los trabajadores de la empresa LARAMA S.A.C., 2021.



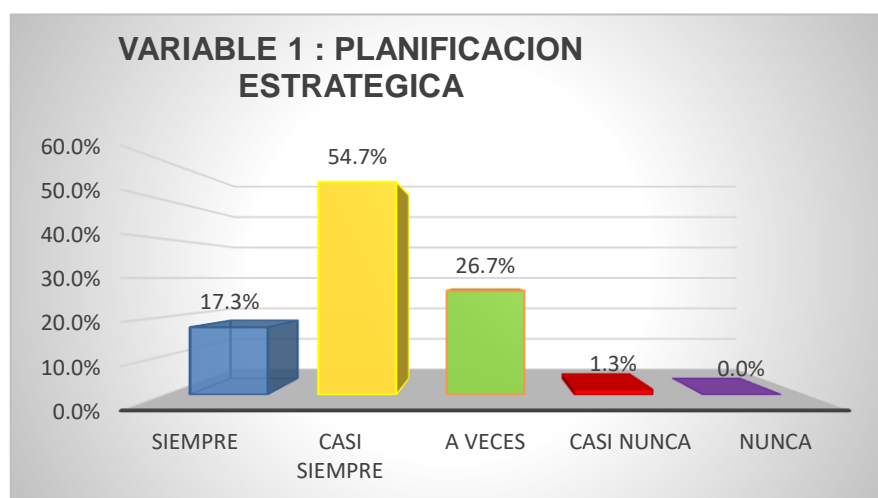
Fuente: Elaboración propia

Tabla N°6: Resultados de la variable I, planificación estratégica de los colaboradores de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C, 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	17.3%
Casi Siempre	41	54.7%
A veces	20	26.7%
Casi Nunca	1	1.3%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°3: Resultados de la variable I, planificación estratégica de los colaboradores de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

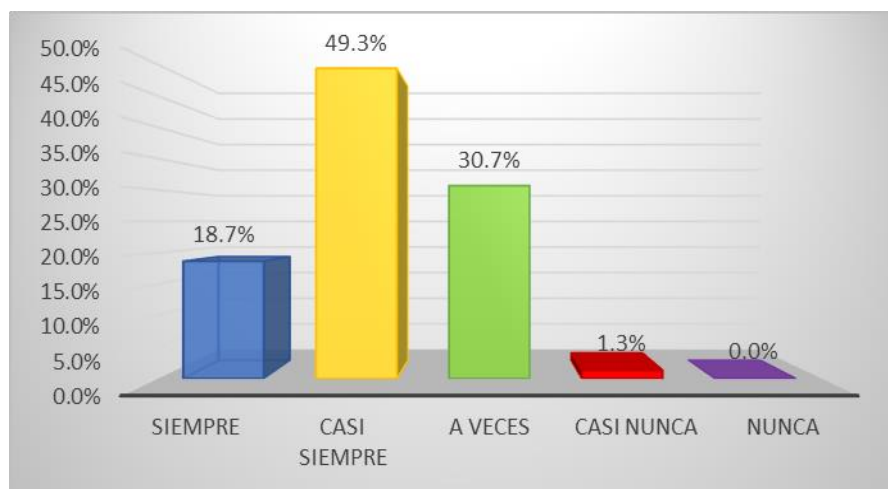
En lo que concierne a LARAMA BERRIES S.A.C., si los colaboradores coinciden que la planificación estratégica en la empresa es apropiada, un 17.3% indica que siempre, un 54.7% indica que casi siempre, un 26.7% indica que a veces y un 1.3% indica que casi nunca. En resumen, un 72% responde de manera afirmativa, mientras que un 1.3% no afirma.

Tabla N°7: Los análisis de los procesos de la planificación estratégica son efectivas en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C, 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	18.70%
Casi Siempre	37	49.30%
A veces	23	30.70%
Casi Nunca	1	1.30%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°4: Los análisis de los procesos de la planificación estratégica son efectivos en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

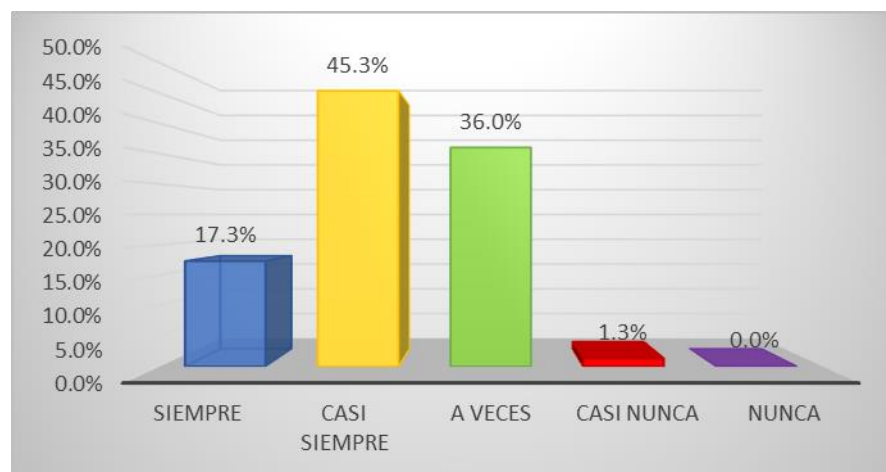
En lo que concierne a LARAMA BERRIES S.A.C., si los análisis de los procesos de la planificación estratégica son efectivos, un 18.7% indica que siempre, un 49.3% indica que casi siempre, un 30.7% indica que a veces y un 1.33% indica que casi nunca. en resumen, un 68% responde de manera afirmativa, mientras que un 1.3% no afirma.

Tabla N°8: Los análisis de los procesos de la planificación estratégica son rentables en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C, 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	17.30%
Casi Siempre	34	45.30%
A veces	27	36.00%
Casi Nunca	1	1.30%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°5: Los análisis de los procesos de la planificación estratégica son rentables en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

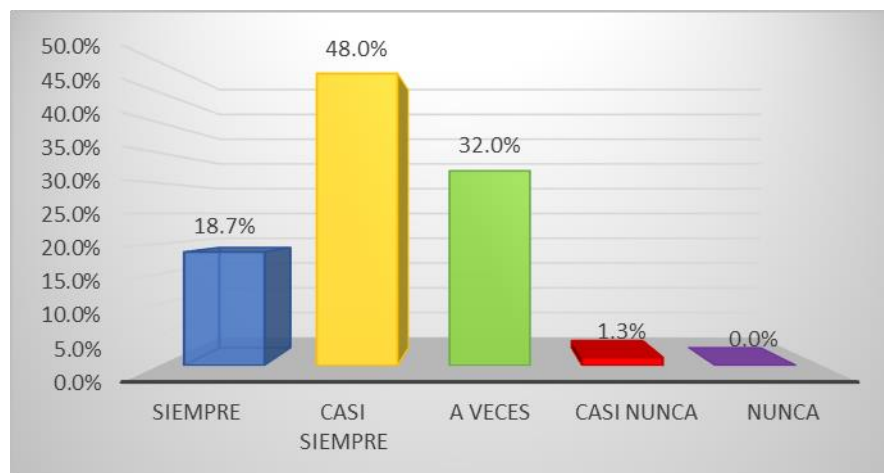
Por lo que se refiere a LARAMA BERRIES S.A.C., si los procesos de la planificación estratégica son rentables, un 17.3% indica que siempre, un 45.3% indica que casi siempre, un 36.0% indica que a veces y un 1.33% indica que casi nunca. En resumen, un 62.7% responde de manera afirmativa, mientras que un 1.3% no afirma.

Tabla N°9: El control en los procesos, favorece a la ejecución de la planificación estratégica de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C, 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	18.70%
Casi Siempre	36	48.00%
A veces	24	32.00%
Casi Nunca	1	1.30%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°6: El control en los procesos, favorece a la ejecución de la planificación estratégica de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

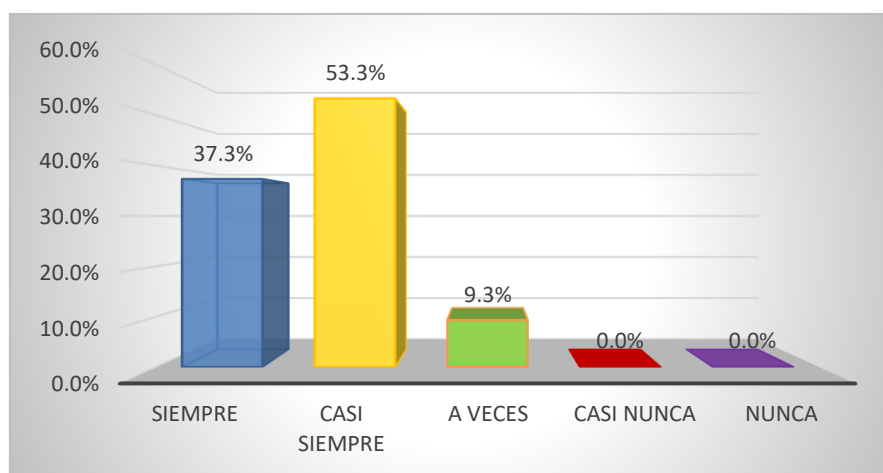
En cuanto a LARAMA BERRIES S.A.C., si el control en los procesos de la planificación estratégica es favorable, un 18.7% indica que siempre, un 48.0% indica que casi siempre, un 32.0% indica que a veces y un 1.33% indica que casi nunca. Resumido, un 66.7% responde de manera afirmativa, mientras que un 1.3% no afirma.

Tabla N°10: La rentabilidad es fundamental para que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C tenga un crecimiento sostenible.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	49.30%
Casi Siempre	38	50.70%
A veces	0	0.00%
Casi Nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°7: La rentabilidad es fundamental para que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C tenga un crecimiento sostenible.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

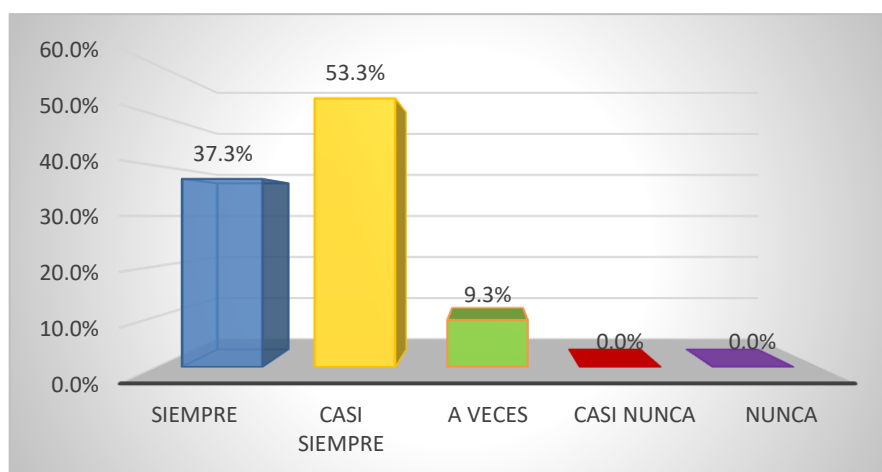
Respecto a LARAMA BERRIES S.A.C., si la rentabilidad es fundamental para un crecimiento sostenido, un 49.3% indica que siempre y un 50.7% indica que casi siempre. En resumen, un 100% responde de manera afirmativa.

Tabla N°11: El control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado para la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	5.30%
Casi Siempre	33	44.00%
A veces	38	50.70%
Casi Nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°8: El control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado para la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

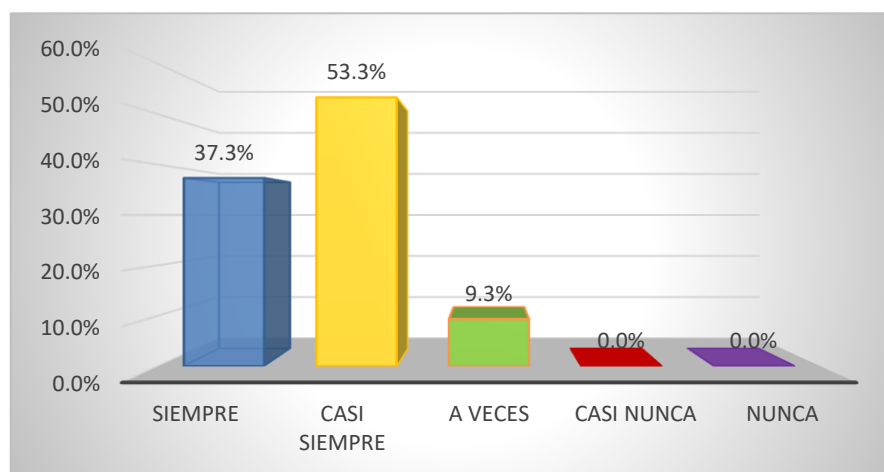
En el ámbito de LARAMA BERRIES S.A.C., si el control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado, un 5.3% indica que siempre, un 44.0% indica que casi siempre y un 50.7% indica que a veces. En conclusión, un 49.3% responde de manera afirmativa.

Tabla N°12: Los factores externos son importantes para la toma de decisiones de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	10.70%
Casi Siempre	29	38.70%
A veces	38	50.70%
Casi Nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°9: Los factores externos son importantes para la toma de decisiones de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

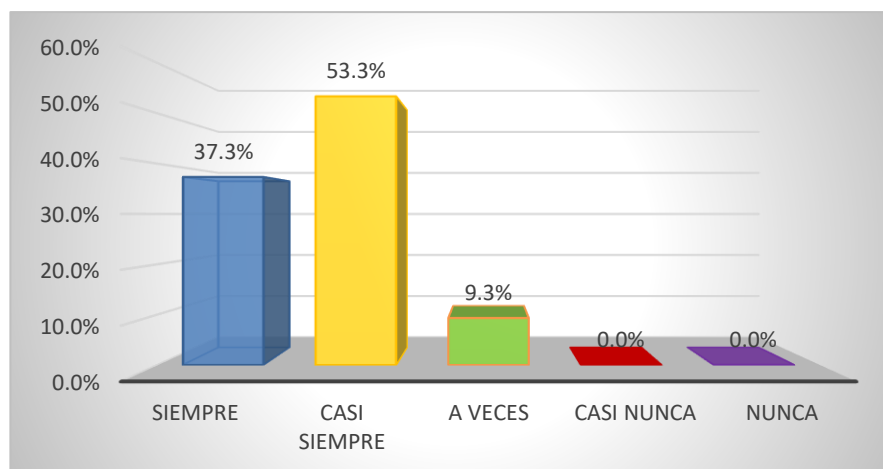
Con relación a LARAMA BERRIES S.A.C., si los factores externos son importantes para la toma de decisiones, un 10.7% indica que siempre, un 38.7% indica que casi siempre y un 50.7% indica que a veces. En resumen, un 49.3% responde de manera afirmativa.

Tabla N°13: La empresa LARAMA BERRIES S.A.C. destina los recursos necesarios para la ejecución de sus proyectos.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	24.00%
Casi Siempre	46	61.30%
A veces	11	14.70%
Casi Nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°10: Los: La empresa LARAMA BERRIES S.A.C. destina los recursos necesarios para la ejecución de sus proyectos.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

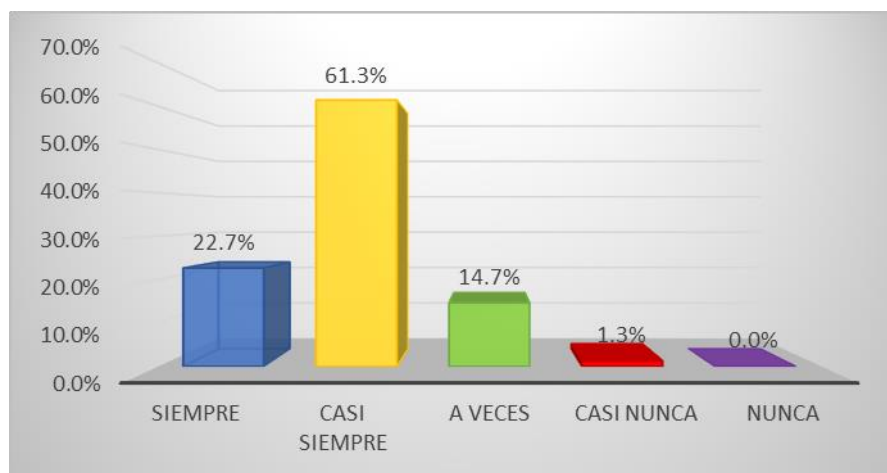
Desde el punto de vista de LARAMA BERRIES S.A.C., si destina los recursos necesarios para la ejecución de sus proyectos, un 24.0% indica que siempre, un 61.3% indica que casi siempre y un 14.7% indica que a veces. En resumen, un 85.3% responde de manera afirmativa.

Tabla N°14: La empresa realiza los procedimientos adecuados para la contratación del personal.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	22.70%
Casi Siempre	46	61.30%
A veces	11	14.70%
Casi Nunca	1	1.30%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°11: La empresa realiza los procedimientos adecuados para la contratación del personal.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En torno a LARAMA BERRIES S.A.C., si realiza los procedimientos adecuados para la contratación del personal, un 22.7% indica que siempre, un 61.3% indica que casi siempre, un 14.7% indica que a veces y 1.3% indica que casi nunca. Resumido, un 84.0% responde de manera afirmativa, mientras 1.3% no afirma.

Tabla N°15: La empresa utiliza de manera adecuada los recursos materiales durante la ejecución de sus actividades.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	10.70%
Casi Siempre	38	50.70%
A veces	29	38.70%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°12: La empresa utiliza de manera adecuada los recursos materiales durante la ejecución de sus actividades.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

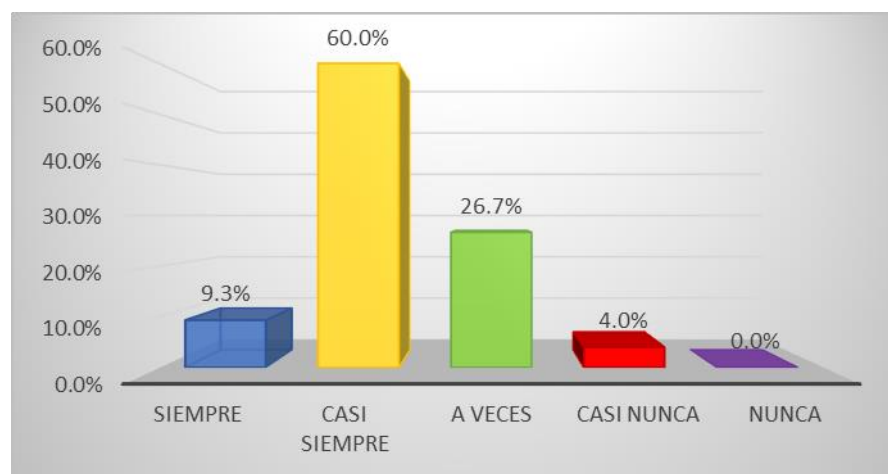
Con referencia a LARAMA BERRIES S.A.C., si utiliza de manera adecuada los recursos materiales durante la ejecución de sus actividades, un 10.7% indica que siempre, un 50.7% indica que casi siempre y un 38.7% indica que a veces. En conclusión, un 61.3% responde de manera afirmativa.

Tabla N°16: Los proyectos que se desarrollan en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C son claros y concisos.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	9.30%
Casi Siempre	45	60.00%
A veces	20	26.70%
Casi Nunca	3	4.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°13: Los proyectos que se desarrollan en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C son claros y concisos.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

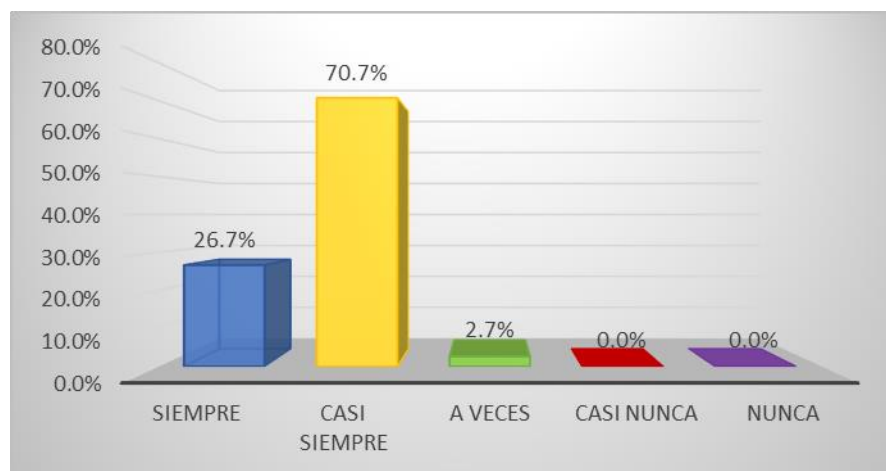
En materia de LARAMA BERRIES S.A.C., si los proyectos que se desarrollan son claros y concisos, un 9.3% indica que siempre, un 60.0% indica que casi siempre, un 26.7% indica que a veces y 4.0% indica que casi nunca. En resumen, un 69.3% responde de manera afirmativa, mientras 4.0% no afirma.

Tabla N°17: LARAMA BERRIES S.A.C confecciona un manual de procedimientos para llevar un orden de sus actividades.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	26.70%
Casi Siempre	53	70.70%
A veces	2	2.70%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°14: LARAMA BERRIES S.A.C confecciona un manual de procedimientos para llevar un orden de sus actividades.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

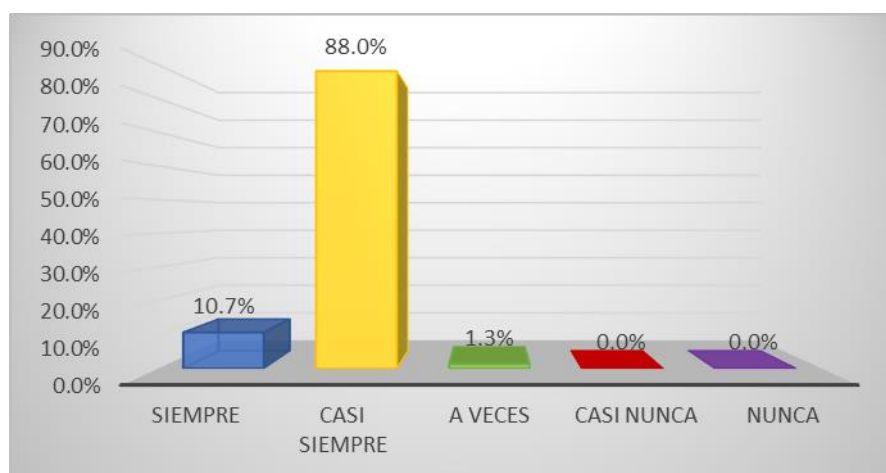
En lo que concierne a LARAMA BERRIES S.A.C., si confecciona un manual de procedimientos para llevar un orden de sus actividades, un 26.7% indica que siempre, un 70.7% indica que casi siempre y un 2.7% indica que a veces. En resumen, un 97.3% responde de manera afirmativa.

Tabla N°18: El buen uso de los recursos es fundamental para que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C garantice su crecimiento sostenido.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	10.70%
Casi Siempre	66	88.00%
A veces	1	1.30%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°15: El buen uso de los recursos es fundamental para que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C garantice su crecimiento sostenido.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

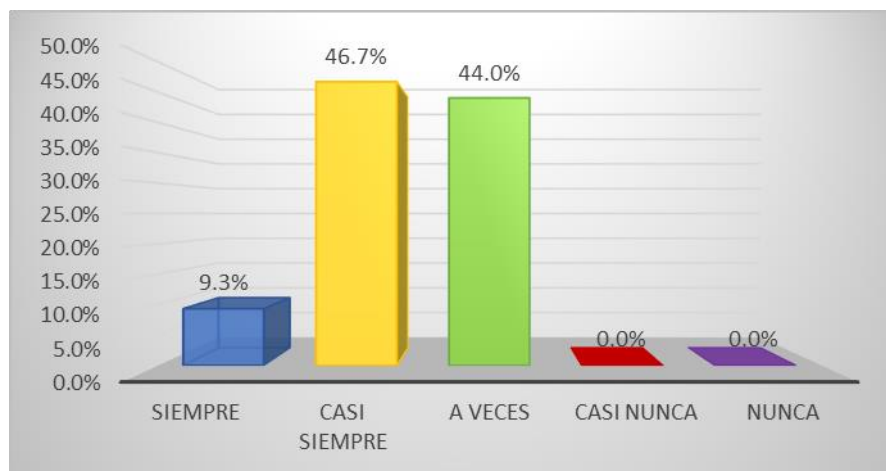
Por lo que refiere a LARAMA BERRIES S.A.C., si el buen uso de los recursos es fundamental para garantizar un crecimiento sostenido, un 10.7% indica que siempre, un 88.0% indica que casi siempre y un 1.3% indica que a veces. En resumen, un 98.7% responde de manera afirmativa.

Tabla N°19: La empresa brinda oportunidades de crecimiento profesional a los colaboradores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	9.30%
Casi Siempre	35	46.70%
A veces	33	44.00%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°16: La empresa brinda oportunidades de crecimiento profesional a los colaboradores.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

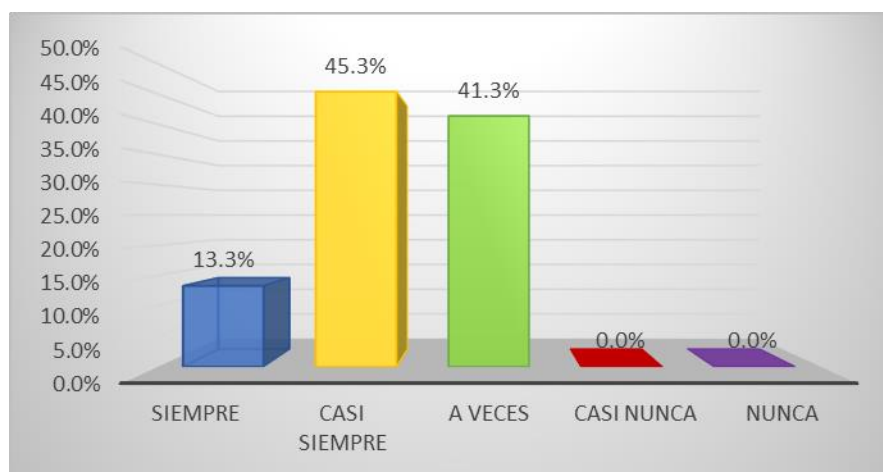
En cuanto a LARAMA BERRIES S.A.C., si brinda oportunidades de crecimiento profesional a los colaboradores, un 9.3% indica que siempre, un 46.7% indica que casi siempre y un 44.0% indica que a veces. Resumido, un 56.0% responde de manera afirmativa.

Tabla N°20: La planificación estratégica es clave para el crecimiento de la organización.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	13.30%
Casi Siempre	34	45.30%
A veces	31	41.30%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°17: La planificación estratégica es clave para el crecimiento de la organización.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

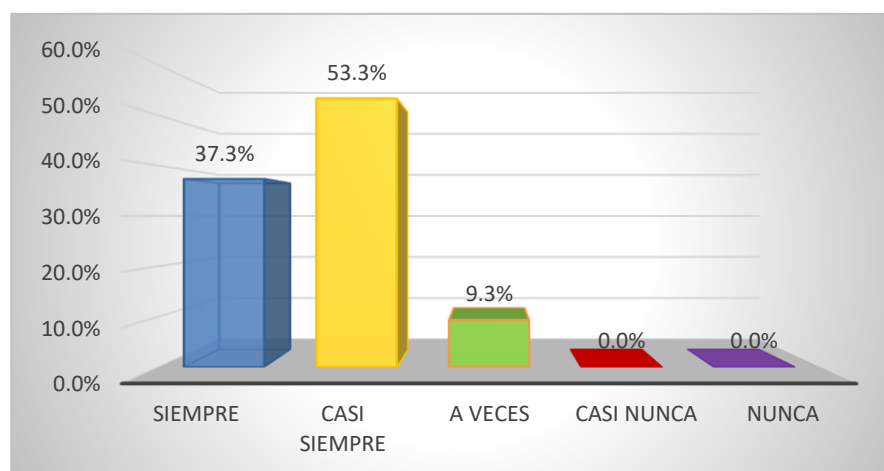
Respecto a LARAMA BERRIES S.A.C., si la planificación estratégica es clave para el crecimiento de la organización, un 13.3% indica que siempre, un 45.3% indica que casi siempre y un 41.3% indica que a veces. En resumen, un 58.7% responde de manera afirmativa.

Tabla N°21: La empresa establece tiempos para la ejecución de sus actividades

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	5.30%
Casi Siempre	43	57.30%
A veces	28	37.30%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°18: La empresa establece tiempos para la ejecución de sus actividades



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

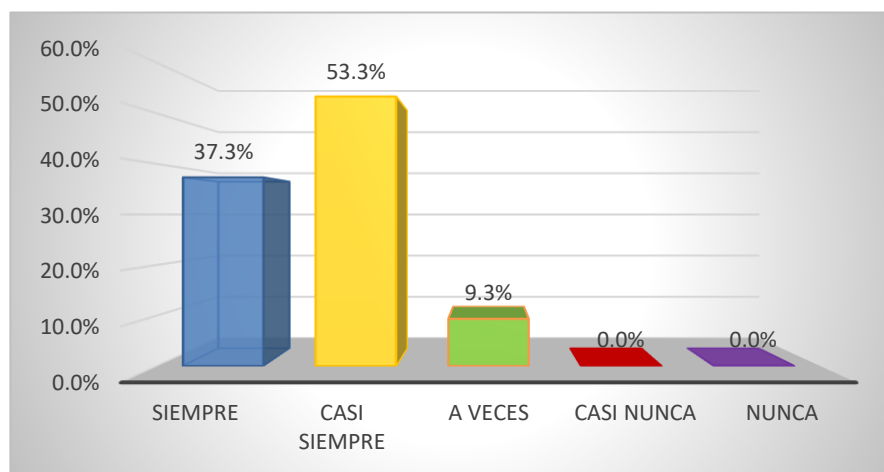
En el ámbito de LARAMA BERRIES S.A.C., si establece tiempos para la ejecución de sus actividades, un 5.3% indica que siempre, un 57.3% indica que casi siempre y un 37.3% indica que a veces. En resumen, un 62.7% responde de manera afirmativa.

Tabla N°22: Se siente comprometido con la visión de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	9.30%
Casi Siempre	48	64.00%
A veces	17	22.70%
Casi Nunca	3	4.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°19: Se siente comprometido con la visión de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

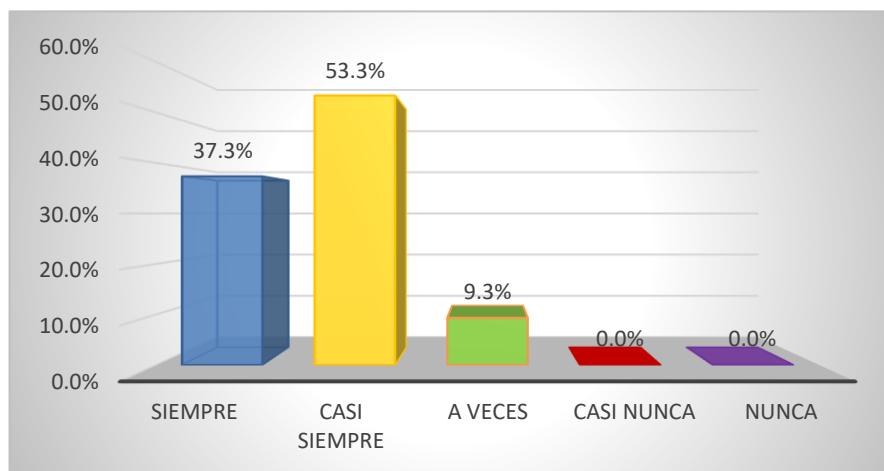
Con relación a LARAMA BERRIES S.A.C., si se siente comprometido con la visión de la empresa, un 9.3% indica que SIEMPRE, un 64.0% indica que casi siempre, un 22.7% indica que a veces y un 4.0% indica que casi nunca. En resumen, un 73.3% responde de manera afirmativa.

Tabla N°23: Se siente identificado con la empresa LARAMA BERRIES S.A.C

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	38.70%
Casi Siempre	43	57.30%
A veces	3	4.00%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°20: Se siente identificado con la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

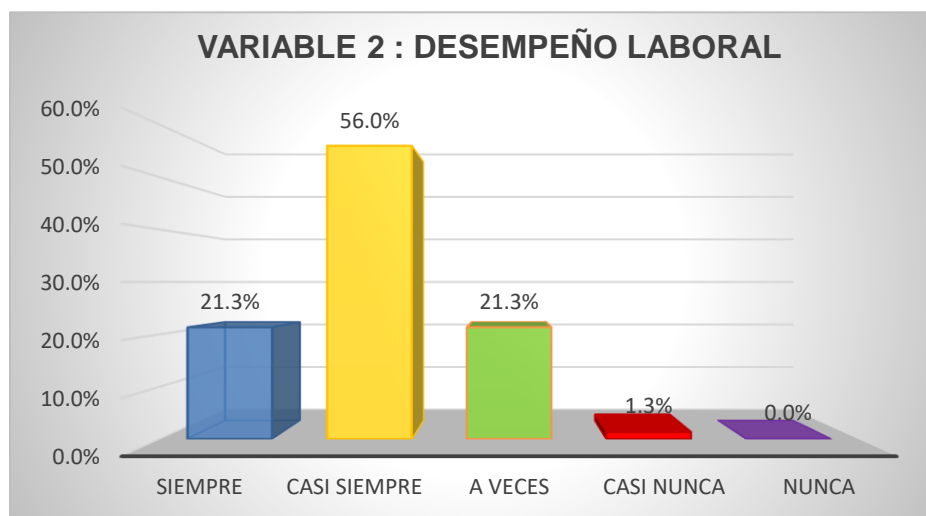
Desde el punto de vista de LARAMA BERRIES S.A.C., si se siente identificado con la empresa, un 38.7% indica que siempre, un 57.3% indica que casi siempre y un 4.0% indica que a veces. En conclusión, un 96.0% responde de manera afirmativa.

Tabla N°24: Variable II Desempeño Laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	21.30%
Casi Siempre	42	56.00%
A veces	16	21.30%
Casi Nunca	1	1.30%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°21: Se siente identificado con la empresa LARAMA BERRIES S.A.C



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

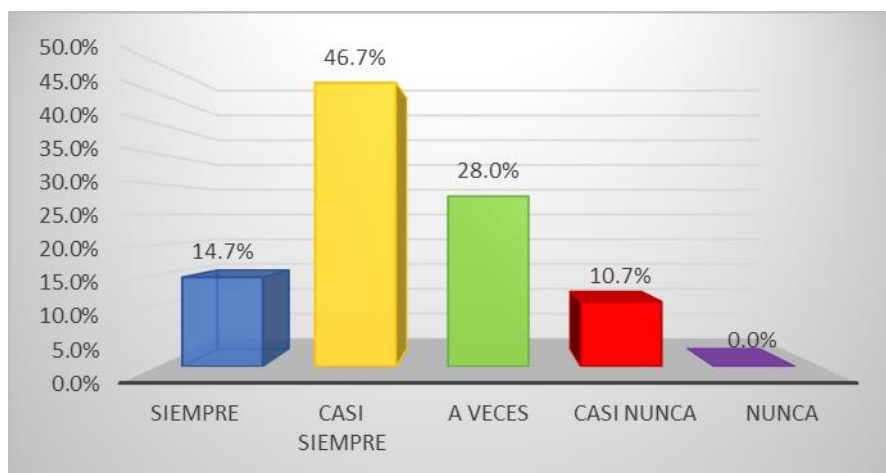
En torno a LARAMA BERRIES S.A.C., si los colaboradores coinciden que el desempeño laboral en la empresa es apropiado, un 21.3% indica que siempre, un 56.0% indica que casi siempre, un 21.3% indica que a veces y un 1.3% indica que casi nunca. En resumen, un 77.3% responde de manera afirmativa, mientras que un 1.3% no afirma.

Tabla N°25: Los sueldos de los colaboradores de la empresa van acorde al mercado laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	14.70%
Casi Siempre	35	46.70%
A veces	21	28.00%
Casi Nunca	8	10.70%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°22: Los sueldos de los colaboradores de la empresa van acorde al mercado laboral



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

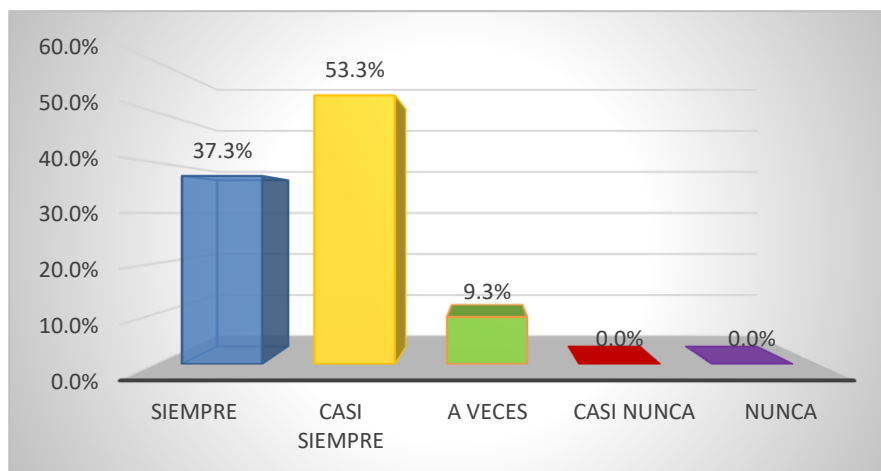
En torno a LARAMA BERRIES S.A.C., si los sueldos de los colaboradores son acordes al mercado laboral, un 14.7% indica que siempre, un 46.7% indica que casi siempre, un 28.0% indica que a veces y un 10.7% indica que casi nunca. Resumido, un 61.3% responde de manera afirmativa, mientras un 10.7% no lo afirma.

Tabla N°26: Los sueldos son pagados en el tiempo acordado

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	33.30%
Casi Siempre	38	50.70%
A veces	12	16.00%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°23: Los sueldos son pagados en el tiempo acordado



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

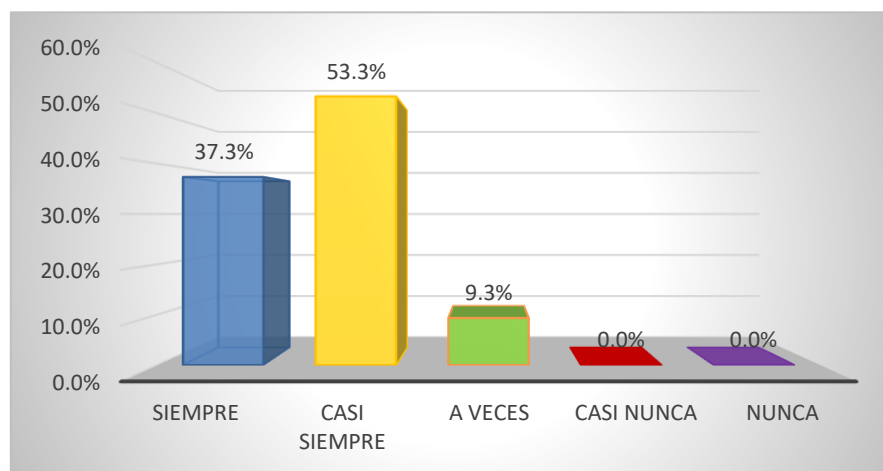
Con referencia a LARAMA BERRIES S.A.C., si los sueldos son pagados a tiempo, un 33.3% indica que siempre, un 50.7% indica que casi siempre y un 16.0% indica que a veces. En resumen, un 84.0% responde de manera afirmativa.

Tabla N°27: La empresa esta logrando los resultados esperados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	20.00%
Casi Siempre	40	53.30%
A veces	20	26.70%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°24: La empresa está logrando los resultados esperados



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

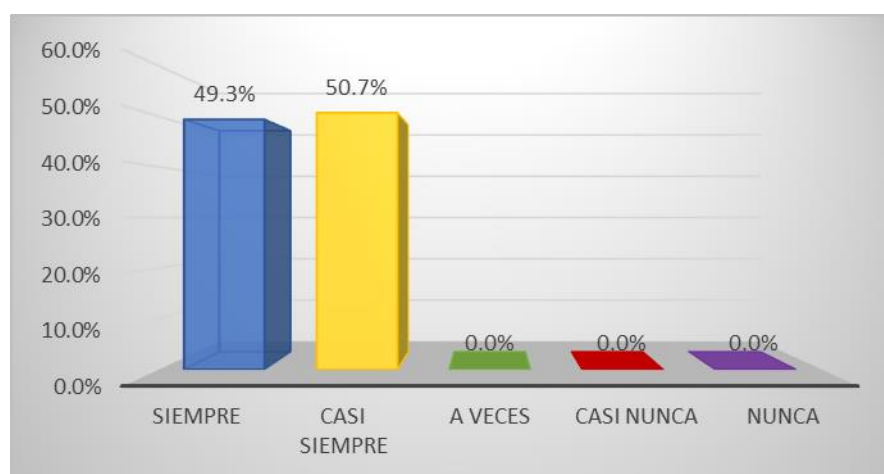
En materia de LARAMA BERRIES S.A.C., si la empresa está logrando los resultados esperados, un 20.0% indica que siempre, un 53.3% indica que casi siempre y un 26.7% indica que a veces. En resumen, un 73.3% responde de manera afirmativa.

Tabla N°28: Considera usted que lograr los resultados influya en su satisfacción laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	20.00%
Casi Siempre	40	53.30%
A veces	20	26.70%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°25: Considera usted que lograr los resultados influya en su satisfacción laboral.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

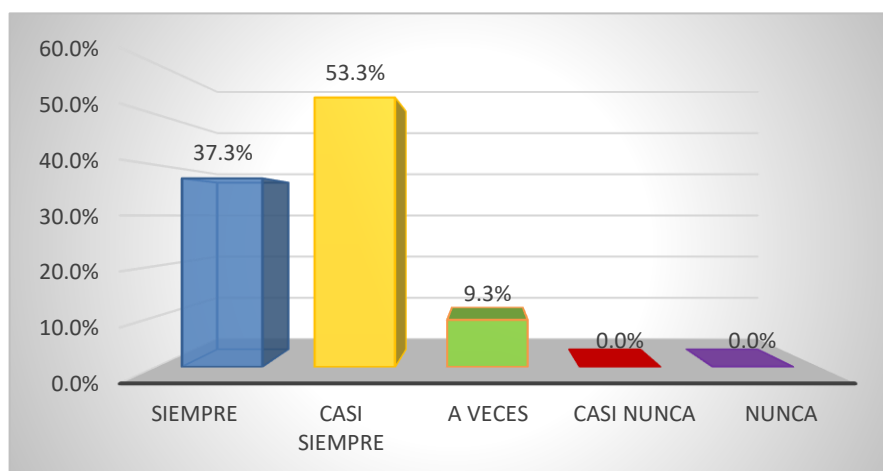
En lo que concierne a LARAMA BERRIES S.A.C., si considera que lograr los resultados influye en su satisfacción laboral, un 49.3% indica que siempre y un 50.7% indica que casi siempre. Resumido un 100% responde de manera afirmativa. Es un indicador que el personal está comprometido con los objetivos de la empresa.

Tabla N°29: LARAMA BERRIES S.A.C les brinda una adecuada infraestructura para un ambiente óptimo de sus colaboradores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2.70%
Casi Siempre	51	68.00%
A veces	22	29.30%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°26: LARAMA BERRIES S.A.C les brinda una adecuada infraestructura para un ambiente óptimo de sus colaboradores



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

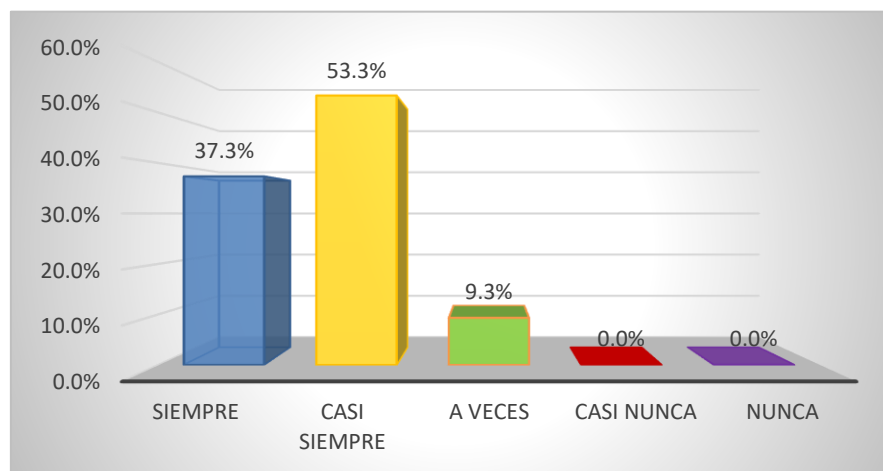
Por lo que refiere a LARAMA BERRIES S.A.C., si les brinda una adecuada infraestructura para un ambiente óptimo, un 2.7% indica que SIEMPRE, un 68.0% indica que CASI SIEMPRE y un 29.3% indica que a veces. En resumen, un 70.7% responde de manera afirmativa.

Tabla N°30: La infraestructura (maquinaria) es un complemento importante para la mejora de la producción.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	32.00%
Casi Siempre	47	62.70%
A veces	4	5.30%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°27: La infraestructura (maquinaria) es un complemento importante para la mejora de la producción.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

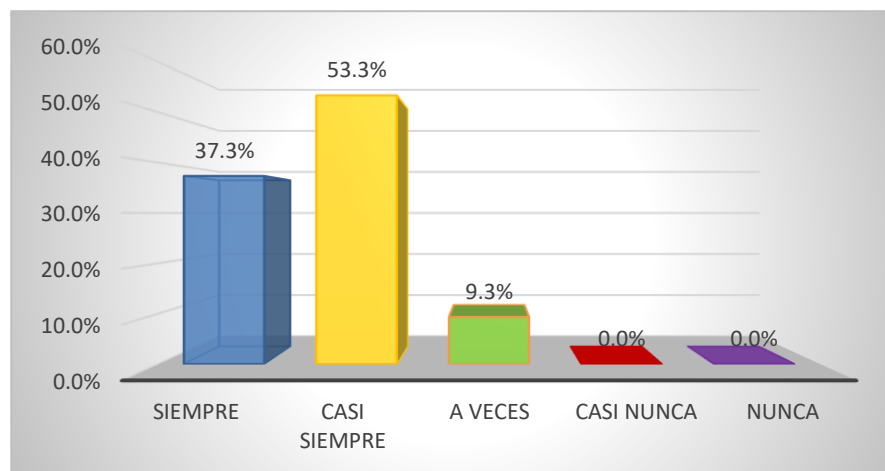
En cuanto a LARAMA BERRIES S.A.C., si la infraestructura (maquinaria) es un complemento importante para la mejora de la producción, un 32.0% indica que siempre, un 62.7% indica que casi siempre y un 5.3% indica que a veces. En resumen, un 94.7% responde de manera afirmativa.

Tabla N°31: La empresa cuenta con ética laboral en cuanto al comportamiento de sus colaboradores.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	22.70%
Casi Siempre	44	58.70%
A veces	14	18.70%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°28: La empresa cuenta con ética laboral en cuanto al comportamiento de sus colaboradores.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

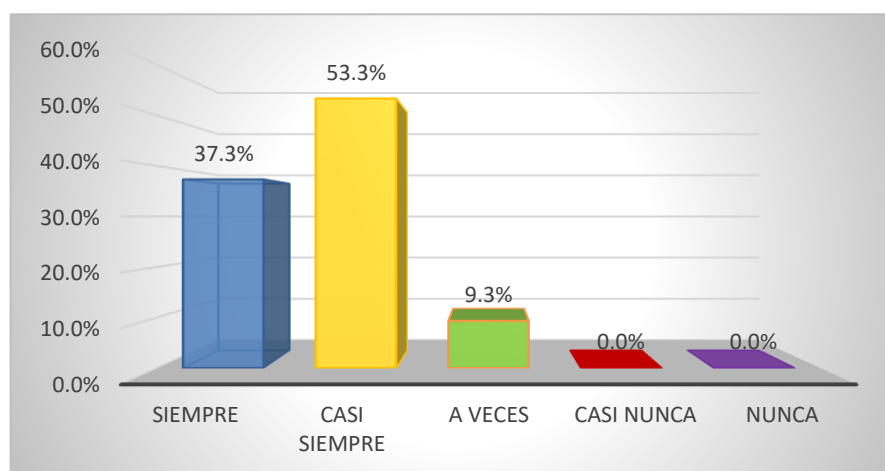
En lo que respecta a LARAMA BERRIES S.A.C., si la empresa cuenta con ética laboral en cuanto al comportamiento de sus colaboradores, un 22.7% indica que siempre, un 58.7% indica que casi siempre y un 18.7% indica que a veces. En resumen, un 81.3% responde de manera afirmativa.

Tabla N°32: Los líderes de área toman decisiones que guardan relación el código de ética que aplica la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	28.00%
Casi Siempre	42	56.00%
A veces	7	9.30%
Casi Nunca	5	6.70%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°29: Los líderes de área toman decisiones que guardan relación el código de ética que aplica la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

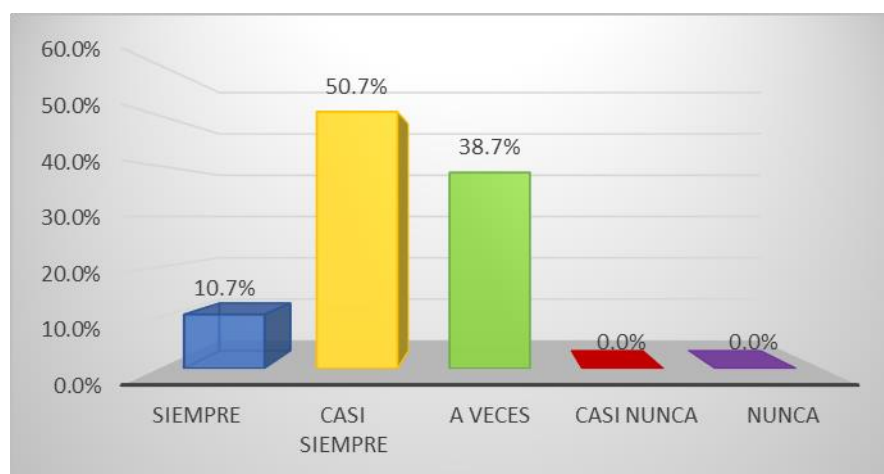
Respecto a LARAMA BERRIES S.A.C., si los líderes de área toman decisiones que guardan relación con el código de ética que aplica la empresa, un 28.0% indica que siempre, un 56.0% indica que casi siempre, un 9.3% indica que a veces y un 6.7% indica que casi nunca. Resumido un 84.0% responde de manera afirmativa, mientras que un 6.7% no lo afirma.

Tabla N°33: La empresa le brinda capacitaciones de acuerdo a sus actividades.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	10.70%
Casi Siempre	38	50.70%
A veces	29	38.70%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°30: La empresa le brinda capacitaciones de acuerdo a sus actividades.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

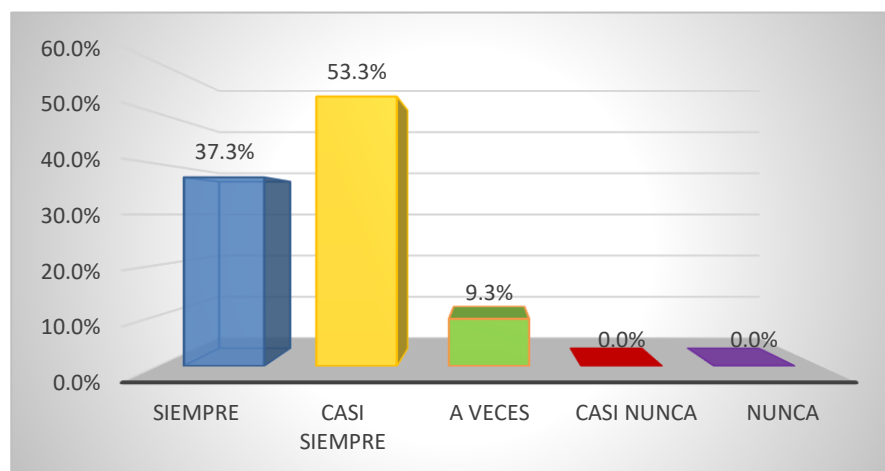
En el ámbito de LARAMA BERRIES S.A.C., si le brinda capacitaciones de acuerdo a sus actividades, un 10.7% indica que SIEMPRE, un 50.7% indica que casi siempre y un 38.7% indica que a veces. En resumen, un 61.3% responde de manera afirmativa.

Tabla N°34: Considera que la capacitación es importante para mejorar las habilidades de los trabajadores.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	24.00%
Casi Siempre	48	64.00%
A veces	9	12.00%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°31: Considera que la capacitación es importante para mejorar las habilidades de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

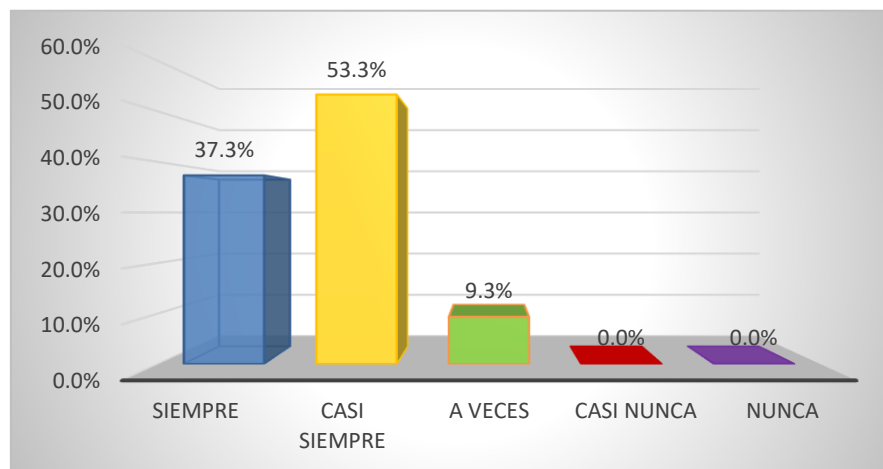
Con relación a LARAMA BERRIES S.A.C., si considera que la capacitación es importante para mejorar las habilidades de los trabajadores, un 24.0% indica que siempre, un 64.0% indica que casi siempre y un 12.0% indica que a veces. En resumen, un 88.0% responde de manera afirmativa.

Tabla N°35: Las estrategias implementadas son innovadoras para el desempeño laboral de la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	26.70%
Casi Siempre	53	70.70%
A veces	2	2.70%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°32: Las estrategias implementadas son innovadores para el desempeño laboral de la empresa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

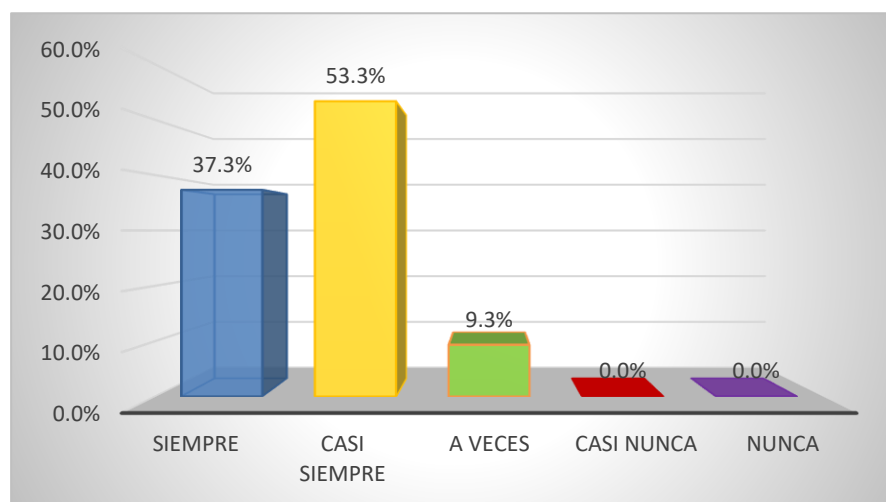
Desde el punto de vista de LARAMA BERRIES S.A.C., si considera que las estrategias implementadas son innovadoras para el desempeño laboral de la empresa, un 26.7% indica que siempre, un 70.7% indica que casi siempre y un 2.7% indica que a veces. En resumen, un 97.3% responde de manera afirmativa.

Tabla N°36: La empresa aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de los colaboradores.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	20.00%
Casi Siempre	53	70.70%
A veces	7	9.30%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°33: La empresa aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de los colaboradores.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

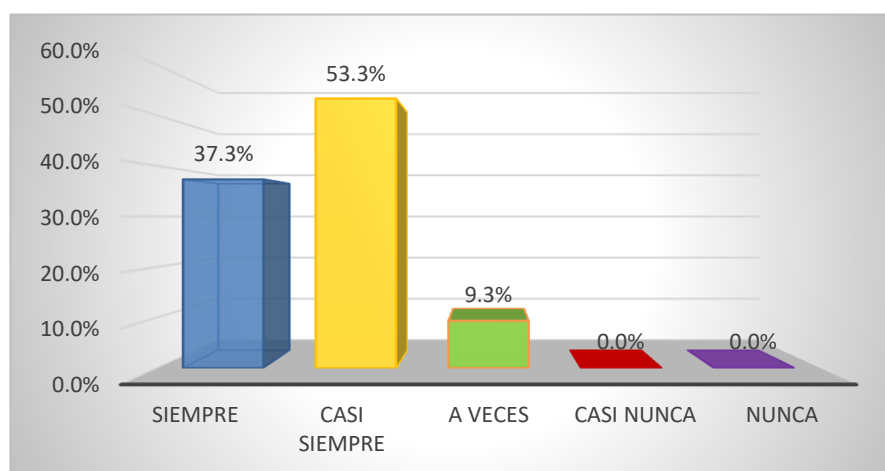
En torno a LARAMA BERRIES S.A.C., si aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de los colaboradores, un 20.0% indica que siempre, un 70.7% indica que casi siempre y un 9.3% indica que a veces. En conclusión, un 90.7% responde de manera afirmativa.

Tabla N°37: La dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	9.30%
Casi Siempre	28	37.30%
A veces	32	42.70%
Casi Nunca	8	10.70%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°34: La dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

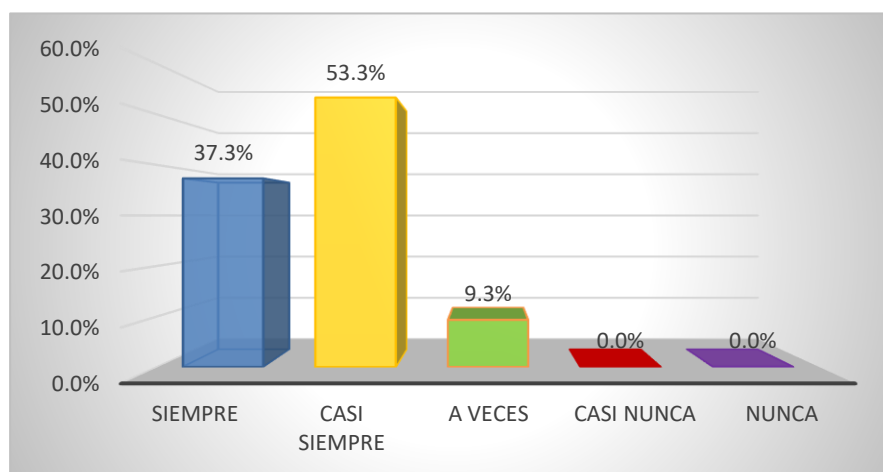
Con referencia a LARAMA BERRIES S.A.C., si la dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua, un 9.3% indica que siempre, un 37.3% indica que casi siempre, un 42.7% indica que a veces y un 10.7% indica que casi nunca. En resumen, solo un 46.7% responde de manera afirmativa, mientras que un 10.7% no lo afirma.

Tabla N°38: La empresa cuenta con una estabilidad tanto económica como laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	13.30%
Casi Siempre	34	45.30%
A veces	31	41.30%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°35: La empresa cuenta con una estabilidad tanto económica como laboral.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

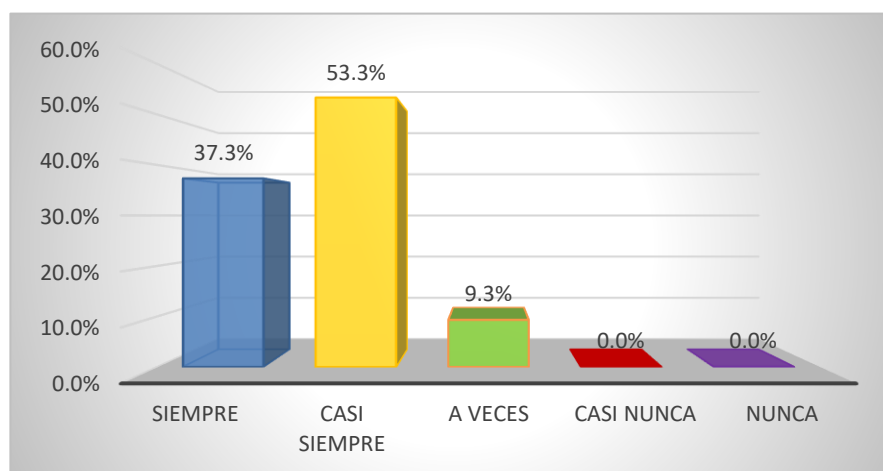
En materia a LARAMA BERRIES S.A.C., si cuenta con una estabilidad tanto económica como laboral, un 13.3% considera que siempre, un 45.3% indica que casi siempre y un 41.3% indica que a veces. En resumen, un 58.7% responde de manera afirmativa.

Tabla N°39: La empresa cuenta con indicadores que reflejen el progreso de las actividades de la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	1.30%
Casi Siempre	33	44.0%
A veces	41	54.70%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°36: La empresa cuenta con indicadores que reflejen el progreso de las actividades de la empresa.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

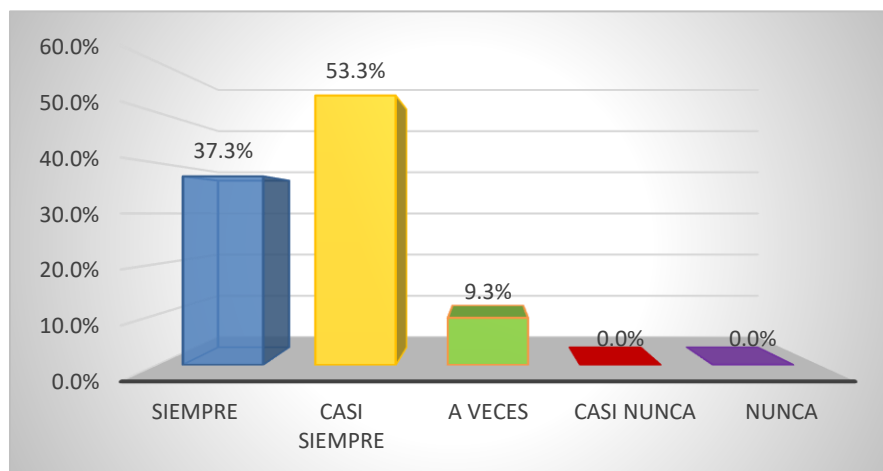
En lo que concierne a LARAMA BERRIES S.A.C., si cuenta con indicadores que reflejen el progreso de las actividades, un 1.3% considera que siempre, un 44.0% indica que casi siempre y un 54.7% indica que a veces. En resumen, solo un 45.33% responde de manera afirmativa.

Tabla N°40: Las actividades correspondientes al área de dirección se desarrollan de manera eficiente.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	13.30%
Casi Siempre	40	53.30%
A veces	22	29.30%
Casi Nunca	3	4.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°37: Las actividades correspondientes al área de dirección se desarrollan de manera eficiente.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

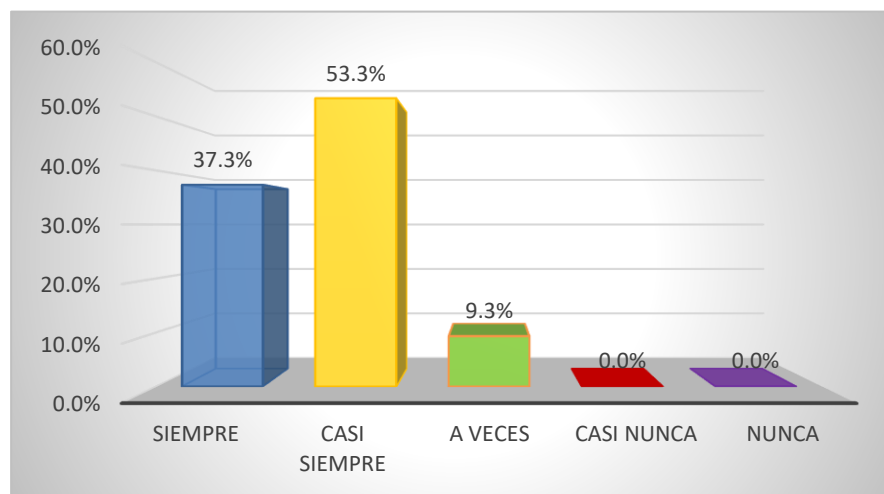
Por lo que refiere a LARAMA BERRIES S.A.C., si las actividades correspondientes al área de dirección se desarrollan de manera eficiente, un 37.3% indica que siempre, un 53.3% indica que casi siempre, un 9.3% indica que a veces mientras que un 0.0% indica que casi nunca. Resumido, solo un 66.7% responde de manera afirmativa, mientras que un 0.0% no lo afirma.

Tabla N°41: La rotación del personal perjudicaría al cumplimiento de los objetivos.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	37.30%
Casi Siempre	40	53.30%
A veces	7	9.30%
Casi Nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.0%
Total	75	100%

Fuente: Base de Datos de Excel

Gráfico N°38: La rotación del personal perjudicaría al cumplimiento de los objetivos.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En cuestión de LARAMA BERRIES S.A.C., si la rotación del personal perjudicaría al cumplimiento de los objetivos, un 37.3% considera que siempre, un 53.3% indica que casi siempre y un 9.3% indica que a veces. En resumen, solo un 90.67% responde de manera afirmativa.

Tabla N° 42: Resultados de la Prueba de Normalidad: Kolmogórov-Smirnov para la planificación estratégica de los colaboradores de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021.

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable: Planificación estratégica	,136	75	,002
Variable: Desempeño laboral	,113	75	,020

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

Concorde con la información recogida del programa estadístico SPSS, se estima el resultado de la prueba de normalidad Kolmogórov Smirnov, conforme al Sig. Asintótica o conocido como “p-valor”, sea menor a 0.05, la disposición no es normal, haciendo uso del método estadístico Rho de Spearman, sin embargo, si es igual o mas alto a 0.05, se utiliza el método estadístico R de Pearson. En el presente estudio al obtener resultados menores a 0.05 se optó por utilizar el método estadístico Rho de Spearman, para los resultados del nivel de correlación.

Tabla N°43: Resultados de los valores de Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable Planificación estratégica y Desempeño laboral.

			Variable Y: Desempeño laboral
Coeficiente de Correlación R de Pearson	D1: Proceso	Coeficiente de correlación	,289**
		Sig. (bilateral)	,012
		N	75
	D2: Recurso	Coeficiente de correlación	,408**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75
	D3: Oportunidades	Coeficiente de correlación	,392**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75
	Variable Planificación Estratégica X:	Coeficiente de correlación	,637**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75

Interpretación:

Como se muestra en la tabla número 43, se identifica el nivel de correlación con el cruce respectivo entre las dimensiones y variables respectivamente conforme a los objetivos establecidos en la indagación

- Para el primer resultado estadístico de la primera dimensión Proceso y la segunda variable Desempeño laboral se tiene un nivel de correlación de 0.289.
- Para el segundo resultado estadístico de la segunda dimensión Recurso y la segunda variable Desempeño laboral se tiene un nivel de correlación de 0.408.
- Para el tercer resultado estadístico de la tercera dimensión Oportunidades y la segunda variable Desempeño laboral se tiene un nivel de correlación de 0.392.
- Para el cuarto resultado estadístico de la variable I Planificación estratégica y la segunda variable Desempeño laboral se tiene un nivel de correlación de 0.637. Se determina una relación moderada de entre la planificación estratégica y el desempeño laboral.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Prueba de Hipótesis

De acuerdo a los datos estadísticos de puntualiza que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

Con la finalidad de presentar y comprobar los resultados de la investigación con la que hace referencia a la biografía y la base histórica.

Palacio (2016), indica de acuerdo a su investigación que la planificación estratégica aplicada de los funcionarios del distrito de salud 12d05, para desarrollar los procedimientos y actividades que se dan en la institución, el 67% expresa que no es adecuada, el 33% que sí.

Conforme por el indagador se confirma con la idea del ítem número cinco, el cual un 49.3% lo afirma y un 50.7% que a veces el control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado para la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., es por ello si encuentra una relación entre la planificación estrategia y el desempeño laboral.

Arias y Avilez (2021), indica que el 50% de los trabajadores, aducen que un plan estratégico aportaría a una mejora en el desempeño laboral, a pesar de que solo un 15% a recibido capacitaciones dentro de la organización y el otro 85% expresan que no han recibido ningún tipo de capacitación antes de realizar sus actividades.

Según el indagador se confirma con la idea del ítem número veintiocho, si considera que las estrategias implementadas son innovadores para el desempeño laboral de la empresa, un 97.3% responde de manera afirmativa. Mientras que en el ítem número veintiséis, un 61.3% afirma que han recibido capacitaciones, mientras el 38.7% indica que a veces. es por ello si encuentra una relación entre la planificación estrategia y el desempeño laboral.

Martínez (2019), infiere de acuerdo a su investigación en la institución educativa Edelmira del Pando en Ate que el 67.57% indican que hay conformidad con la planificación estratégica utilizada, siendo casi similar la valoración del control de la misma con un 64.86%, así mismo existen métodos de evaluación dentro de la institución dirigida hacia los docentes del plantel.

Lo que refiere dentro de los resultados del indagador acorde con el ítem número nueve 63.51% consideran estar de acuerdo con el sistema aplicado para las evaluaciones y la medición del rendimiento de los docentes, encontrándose relación entre las variables en estudio aconteciendo similitud con la presente investigación.

Ávila (2019), Conforme al análisis direccionada a los trabajadores de la municipalidad de Ambo el 78% no siente identificación con la misión o visión de la institución, así mismo existe una desmotivación con un 71.67% para tomar interés por la misión siendo el objetivo y la razón de ser de toda entidad, tan solo un 23.33% lo emplea y administra porque se sienten obligados mas no por un interés de identidad.

Acorde con el rendimiento o el desempeño de los colaboradores, según el ítem número seis, el 66.67% confirma que, si se emplea una buena planificación estratégica, esto influiría a mejorar el rendimiento de los trabajadores, por consecuencia los resultados de dicha investigación, se necesitan realizar un esfuerzo para mejorar la planificación y por ende la mejora de los resultados esperados, se confirma que existe relación entre las variables en estudio.

Chilón (2018), según la indagación a las oficinas de operaciones de salud en San Martín el 37% de los trabajadores afirma que la planificación estrategia se encuentra en una etapa de inicio, otro 25% considera que se encuentra en desarrollo.

Por consiguiente, en efecto del investigador, haciendo referencia al ítem número dos, un 43% conceptúa el desempeño laboral como regular, 26% sopesa que el desempeño dentro de la entidad es bueno.

Confirmándose una compatibilidad al encontrarse relación entre la planificación estratégica y el desempeño de los trabajadores en el centro de salud.

Curioso (2017), certifica con su estudio a la empresa sisegur de San Juan de Miraflores. 56.7% dicen presenciar una conforme planificación de las estrategias, el 26.7% afirman estar muy de acuerdo con la misma apreciación, 53.3% está conforme con el proceso que se administra las estrategias en la empresa.

Acorde al desempeño de los trabajadores, en el ítem número seis al realizar sus actividades 53.3% valida estar de acuerdo, y muy de acuerdo el 43.3%.

Se contrasta la información de dicha investigación con una relación significativa con una correlación positiva alta entre la planificación de las estrategias con el desempeño laboral.

Castro (2017), corrobora en su investigación direccionada a los docentes de la universidad privada de lima, según el ítem número seis, el 38% califica a la planificación estratégica en la institución como regular, 35% menciona que es buena y el 27% la considera mala. Concorde a los resultados sobre el desempeño de los docentes 44% asevera que es regular

De acuerdo al investigador el 36% se contrapone al afirmar que es eficiente y buena, solo un 20% juzga que el desempeño laboral es malo, encontrándose una relación entre las variables en estudio confirmándose así su hipótesis principal, haciendo que al haber una buena planificación existirá un buen rendimiento por parte de los docentes de la universidad.

Quispe y Vera (2016), infieren en su indagación hacia los comerciantes de fruta en la provincia de Chincha el 53% no conoce su misión que forma parte de toda planificación estratégica, con solo un 23% indica que, si conoce su misión, así mismo muestran desconocer las

estrategias aplicadas con un porcentaje de 40%, 31% definitivamente no las conoce.

Conforme con el examinador y sus resultados como se visualiza en el ítem número cuatro un 49% tiene interés por mostrar eficiencia en los servicios brindados hacia sus clientes, con seguridad un 22% si hace uso eficientemente de los servicios, se encuentra relación directa entre las variables en estudio en contraste con la investigación presente.

Palomino, Saavedra y Zapata (2016), de acuerdo con los investigadores en el análisis de la empresa Prosegur Sucursal Ica, 45% algunas veces son acreedores de incentivos, 32% escasas veces, en cuanto a la buena comunicación en la organización el 30% afirma que se aplica algunas veces.

Seguidamente el ítem número veinte el 48% confirma que se estima un buen desempeño laboral, y el 27% opinan que se muestran casi siempre, confirmándose.

CONCLUSIONES

- La investigación que se desarrolló mediante la planificación estratégica y desempeño laboral, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se concluye que la investigación tiene una relación positiva entre ambas variables en estudio.
- Se concluye que las dimensiones de la variable independiente influyen de manera positiva al desempeño laboral de los colaboradores de la institución en estudio, por ende, podemos indicar que existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral.
- Se concluye que el nivel de correlación entre ambas variables de estudio obtuvo un resultado de coeficiente de correlación de 0.637, se establece según la interpretación del coeficiente de correlación de RHO Spearman en el nivel de correlación positiva moderada.
- Finalmente se confirma según los estudios estadísticos y cuantitativos que, si hay relación entre la Planificación estratégica y el desempeño laboral, lo que refiere que a una buena planificación estratégica se tendrá un buen Desempeño laboral, sucediendo lo mismo de manera contraria.

RECOMENDACIONES

Conforme a los resultados logrados y de acuerdo con los enigmas o dificultades que hay por mejorar se presenta:

- Primera recomendación, es que se desarrolle un plan de capacitación anual, en el cual todos los meses se desarrollen sesiones de capacitaciones que favorezcan al fortalecimiento de capacidades y habilidades para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.
- Segunda recomendación, que se implemente en las áreas directivas herramientas de coaching, con la finalidad de favorecer el compromiso y la relación entre directivos y colaboradores. Influyendo en la fidelización de los trabajadores, generando satisfacción en sus actividades tanto personales como en equipo, alcanzando una comunicación asertiva y una mejora de la productividad.
- Tercera recomendación es analizar el presupuesto anual de la organización, con el fin de realizar un ajuste de remuneraciones acorde al mercado, según las funciones y el conocimiento de los colaboradores, promoviendo estabilidad o bienestar familiar, motivando a aumentar el desempeño aportando beneficios a ambas partes.
- Cuarta recomendación es fortificar y consolidar de manera clara la planificación estratégica de lo que comprende generar una identidad de los colaboradores y compromiso del propósito y futuro de la organización con el fin de que se sientan parte de la entidad, parte de la visión, misión, y de los cambios se que puedan suscitar, aclarando que ellos el recurso humano son la base importante de toda la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvitres, V. (2000) *Método científico Planificación de la investigación*. Perú. Ed. Ciencia.
- Álvarez, C. (1997). *Como se modela la investigación científica. Capítulo 1. La Universidad y sus procesos*. Editorial Academia.
- Amit, R. y Schoemaker, P. (1993). *Strategic assets and organizational rent*. *Strategic Management Journal*, vol. 14.
- Arias, F. (2006) *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Ed. Editorial Episteme.
- Arias, M y Gil, A. (2021), Plan estratégico para lograr un mejor desempeño laboral en el GAD parroquial de San Juan, 2021. [Tesis para optar el título de licenciada en Administración de Empresas y Negocios, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
- <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12021/1/PIUBADM013-2021.pdf>
- Ávila, L. (2019) *La planeación estratégica y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo 2018*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad de Huánuco].
- <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1754/%c3%81VILA%20FIGUEROA%2c%20Ligia%20Dalva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Baron, R. (2006), *Opportunity recognition as pattern recognition. How entrepreneurs 'connect the dots' to identify new business opportunities*, Vol. 20.
- Bohórquez, B. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios. (Tesis inéditas)*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas

- Cantón, I. (2010) *Introducción a los Procesos de Calidad*. Revista. Reice
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661342/REICE_8_5_1.pdf?sequence=1
- Castro, C. (2017) *Influencia de la planificación estratégica y el talento humano en el desempeño laboral del docente de una universidad privada de Lima, 2017*. [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12755>.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Argentina.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Ed. McGraw Hill. Colombia.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Ed. Mc Graw -Hill Interamericana.
- Chiavenato, I, (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Ed Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. Méjico.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Ed McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chilon, B. (2019). *Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín, 2018*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28761?locale-attribute=en>.

- Curioso, L. (2017), *Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima – 2017*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3145/Curioso_OLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dubrin, Andrew. *Fundamentos de Administración*. México, Editorial Thomson 2000.
- Guale, A. (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.”
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4846/1/UPSE-TEA-2019-0065.pdf>
- Gutiérrez, C. (2018). “Plan estratégico para mejorar el desempeño laboral de la empresa Terra Sol corp S.A en la ciudad de Santo Domingo 2018”
<https://1library.co/document/y9g5xwlq-estrategico-mejorar-desempeno-laboral-empresa-ciudad-santo-domingo.html>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6.^a ed. McGraw Hill
- Jiménez, D. (2015). *Acción*. Artículo, Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/accion.html>.
- Martínez, A. (2019) *La planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Edelmira del Pando, Ate, 2019*. [Tesis para optar el título de Licenciado de Administración, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55487/Martinez_AAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navas, L y Guerras M, (2002) *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones*, Civitas, 3^a Ed, Madrid.

Palacio, J. (2016), Planificación estratégica motivacional para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del distrito de salud 12d05, Ecuador, 2016. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero en Empresas y Administración de Negocios, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6104/1/TUBADM%20028-2016.pdf>.

Parella, S y Martins, F. (2008). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 2ª Ed. Caracas: Fedupel.

Palomino, M, Saavedra, D y Zapata, M. (2016) *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa Prosegur sucursal Ica, 2016*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1056/PALOMINO%20D.%20MARIEL%3B%20SAAVEDRA%20E.%20DJANIRA%20Y%20ZAPATA%20B.%20MANUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Piaget, J. (1977) *El comportamiento, motor de la evolución*. Buenos Aires, Nueva Visión.

Quispe, J. y Vera, W. (2016). *Aplicación del planeamiento estratégico en la ventaja competitiva de los comerciantes de frutas de la Provincia de Chincha, 2016*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciadas en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3830/TESIS_%20QUISPE%20RAMIREZ%20J.%20Y%20VERA%20MANRIQUE%20W.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Robbins, S. (1998) comportamiento organizacional. 7ª edición
Editorial Prentice Hall. México

Serna, Humberto (1999). Gerencia estratégica. Planeación y gestión (Cuarta Edición). 3R Ediciones. Colombia.

Tamayo y Tamaño, M. (2006). *Técnicas de la investigación*. 2ª-Ed. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.

Urbano, A. (2018). *Administración estratégica y desempeño organizacional en el Banco de la Nación, agencias en la provincia de Huaura, 2018*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración Estratégica, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2831/PAOLA%20URBANO%20GARCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

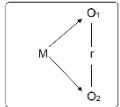
Westreicher, G. (2021) *Recurso*. Artículo. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/recurso.html>.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Planificación estratégica y desempeño laboral en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C en el año 2021.

Responsables: Diaz Claros, Carlos – Cubas Córdova, Manuel.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021?</p> <p>Problemas específicos P.1¿Qué relación existe entre el proceso y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021?</p> <p>P.E.2 ¿Qué nexo existe entre los recursos y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES SAC, 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño Laboral de la empresa LARAMA BERRIES SAC, 2021</p> <p>Objetivos específicos O.1. Determinar la relación que existe entre el proceso y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES SAC, 2021</p> <p>O.2. Determinar la concordancia que existe entre los recursos y el desempeño laboral</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES SAC, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas H.1. Existe relación significativa entre el proceso y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES SAC,2021.</p> <p>H.2. Existe relación significativa entre Los recursos y el desempeño laboral, de la empresa LARAMA BERRIES SAC, 2021.</p> <p>H.3. Existe relación significativa entre las oportunidades y el</p>	VARIABLE 1. PLANIFICACION ESTRATEGICA		<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica, relacional, no experimental.</p> <p>Nivel de investigación: Relacional (3° Nivel)</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional y de corte transversal.</p> <p>Donde:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>M=Muestra de estudio. O1 = Planificación Estratégica O2 = Desempeño laboral.</p>
			DIMENSIONES	INDICADORES	
			PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis Interno y Externo - Rentabilidad - Control 	
			RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos - Procedimiento - Utilidad 	
			OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento - Tiempo - Identidad 	
			VARIABLE 2. DESEMPEÑO LABORAL		
DIMENSIONES	INDICADORES				

<p>P.E.3 ¿Qué relación existe entre las oportunidades y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C., 2021?</p>	<p>de la empresa LARAMA BERRIES SAC,2021</p>	<p>desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES SAC,2021.</p>	<p>SATISFACCION DEL TRABAJADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Resultados - Infraestructura 	<p>r = Coeficiente de correlación. Población: El universo de estudio de esta investigación está constituido por 75 trabajadores de la empresa LARAMA BERRIES SAC,2021. Muestra: Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta Instrumentos: Cuestionario para verificar si la planificación estratégica y el desempeño laboral se relaciona. Métodos de análisis de datos Se usará la prueba de normalidad de Kolmogorof-Smirnov, al tener una muestra de 75 unidades.</p>
	<p>O.3. Determinar la relación que existe entre las oportunidades y el desempeño laboral de la empresa LARAMA BERRIES SAC 2021</p>		<p>COMPORTAMIENTOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ética - Capacitaciones - Estrategias 	
			<p>OBJETIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Estabilidad - Indicadores 	

Anexo 02: Matriz de la Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Planificación Estratégica	Chiavenato (1995) señala que la planificación o planeación estratégica es la forma en que la organización programa y ejecuta estrategias, con la finalidad de lograr las metas establecidas por la organización. Así mismo, indica que la planeación es la acción administrativa la cual favorece a indicar cuales son las metas a futuro y cuáles son las acciones que se deben de realizar.	La variable 1 (Planificación Estratégica), se medirá por medio de proceso, recursos, oportunidades,	D1: Proceso	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis Interno y Externo - Rentabilidad - Control 	Escala ordinal de tipo Likert
			D.2: Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos - Procedimiento - Utilidad 	
			D.3: Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento - Tiempo - Identidad 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Chiavenato (2000) señala el desempeño, como las actividades, procesos o conductas, disciplinas, capacidades, liderazgo que comprenden los colaboradores, que son muy importantes para alcanzar las metas establecidas por la empresa.	La variable 2 (Desempeño Laboral, se medirá por medio de satisfacción del trabajador, comportamientos, objetivos.	D1: Satisfacción del Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Resultados - Infraestructura 	Escala ordinal de tipo likert
			D.2: Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> - Ética - Capacitaciones - Estrategias 	
			D.3: Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Estabilidad - Indicadores 	

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE PLANIFICACION ESTRATÉGICA

VII. INDICACIONES:

Buen día estimado colaborador (a), se le pide leer detenidamente las preguntas y colocar con un aspa (X) lo que considere pertinente. Es importante indicar que no hay respuestas validas e invalidas, responder con la mayor sinceridad posible.

Las respuestas que nos brinden son netamente confidenciales, con la finalidad de guardar la identidad de los participantes.

VIII. DATOS

Edad: _____

Sexo: _____

Escala de valores:

Siempre: 1, Casi Siempre: 2, A veces: 3, Casi Nunca: 4 y Nunca: 5

N°	ITEMS	Escala de valores				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PROCESO						
1.	¿Considera usted que los análisis de los procesos de la planificación estratégica son efectivas en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.?					
2.	¿Considera usted que son rentables los procesos de la planificación estratégica para la empresa LARAMA BERRIE S.A.C.?					
3.	¿Considera que el control en los procesos, favorece a la ejecución de la planificación estratégica de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.?					
4.	¿Considera que la rentabilidad es fundamental para que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C. tenga un crecimiento sostenible?					
5.	¿Cree usted que el control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado para la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.?					
6.	¿Cree usted que los factores externos son importantes para la toma de decisiones de la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.?					
DIMENSION: RECURSOS						

7.	¿Cree usted que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C. destina los recursos necesarios para la ejecución de sus proyectos?					
8.	¿Cree usted que la empresa realiza los procedimientos adecuados para la contratación del personal?					
9.	¿Cree usted que la empresa utiliza de manera adecuada los recursos materiales durante la ejecución de sus actividades?					
10.	¿Cree usted que los proyectos que se desarrollan en la empresa LARAMA BERRIES S.A.C. son claros y concisos?					
11.	¿Cree usted que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C. confecciona un manual de procedimientos para llevar un orden de sus actividades?					
12.	¿Considera usted que el buen uso de los recursos es fundamental para que la empresa LARAMA BERRIES S.A.C. garantice su crecimiento sostenido?					
DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES						
13.	¿Considera usted que la empresa brinda oportunidades de crecimiento profesional a los colaboradores?					
14.	¿Cree usted que la planificación estratégica es clave para el crecimiento de la organización?					
15.	¿Cree usted que la empresa establece tiempos para la ejecución de sus actividades?					
16.	¿Usted se siente comprometido con la visión de la empresa LARAMA BERRIE S.A.C.?					
17.	¿Usted se siente identificado con la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

IX. INDICACIONES:

Buen día estimado colaborador (a), se le pide leer detenidamente las preguntas y colocar con un aspa (X) lo que considere pertinente. Es importante indicar que no hay respuestas validas e invalidas, responder con la mayor sinceridad posible.

Las respuestas que nos brinden son netamente confidenciales, con la finalidad de guardar la identidad de los participantes.

X. DATOS

Edad: _____

Sexo: _____

Escala de valores:

Siempre: 1, Casi Siempre: 2, A veces: 3, Casi Nunca: 4 y Nunca: 5

N°	ITEMS	Escala de valores				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: SATISFACCION DEL TRABAJADOR						
1.	¿Considera usted que los sueldos de los colaboradores de la empresa van acorde al mercado laboral?					
2.	¿Considera usted que los sueldos son pagados en el tiempo acordado?					
3.	¿Cree usted que la empresa está logrando los resultados esperados?					
4.	¿Considera usted que lograr los resultados influya en su satisfacción laboral?					
5.	¿La empresa LARAMA BERRIES S.A.C. les brinda una adecuada infraestructura para un ambiente óptimo de sus colaboradores?					
6.	¿Considera usted que la infraestructura (maquinaria) es un complemento importante para la mejora de la producción?					
DIMENSION: COMPORTAMIENTOS						
7.	¿Considera usted que la empresa cuenta con ética laboral en cuanto al comportamiento de sus colaboradores?					
8.	¿Cree usted que los lideres de área toman decisiones que guardan relación el código de ética que aplica la empresa LARAMA BERRIES S.A.C.?					
9.	¿Considera usted que la empresa le brinda capacitaciones de acuerdo a sus actividades?					
10.	¿Cree usted que la capacitación es importante para mejorar las habilidades de los trabajadores?					

11	¿Las estrategias implementadas son innovadoras para el desempeño laboral de la empresa?					
12	¿Cree usted que la empresa aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de los colaboradores?					
DIMENSIÓN: OBJETIVOS						
13	¿Considera que la dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua?					
14	¿Considera usted que la empresa cuenta con una estabilidad tanto económica como laboral?					
15	¿Cree usted que la empresa cuenta con indicadores que reflejen el progreso de las actividades de la empresa?					
16	¿Cree usted que las actividades correspondientes al área de dirección se desarrollan de manera eficiente?					
17	¿Cree usted que la rotación del personal perjudicaría al cumplimiento de los objetivos?					

Anexo 04: Ficha de Validación de Instrumento.

I. DATOS GENERALES


Título de la Investigación: “PLANIFICACION ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA LARAMA BERRIES S.A.C. EN EL AÑO 2021, PISCO.”

Nombre del Experto: Mg. César Augusto Cabrera García

ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

I. OBSERVACIONES GENERALES


Nombre: Mg. César Augusto Cabrera García No.
DNI: 41347783

Anexo 05: Base de datos

N°	PLANIFICACION ESTRATEGICA																	PLANIFICACION ESTRATEGICA							
	Variables de Caracterizacion				DIMENSION: PROCESO				DIMENSION: RECURSOS					DIMENSION: OPORTUNIDADES				PROCESO	AGRUPADA		AGRUPADA				
	Edad	Sexo	T. Serv.	Area	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13		I14	I15		I16	I17	RECURSOS	OPORTUNIDAD ADES
1	21	2			2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	13	11	9	33
2	38	1			1	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	12	11	10	33
3	39	2			2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	13	12	10	35
4	21	1			2	1	3	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	12	11	11	35
5	22	2			2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	14	11	10	35
6	22	1			2	3	1	1	3	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	13	12	11	36
7	25	1			2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	14	10	11	35
8	24	2			3	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	15	12	10	37
9	27	1			2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	13	12	10	35
10	28	2			2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	11	11	12	34
11	29	1			1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	4	1	13	12	10	35
12	45	2			3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	14	11	13	38
13	25	1			3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	14	12	11	37
14	25	2			3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	13	10	11	34
15	26	1			4	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4	2	14	12	12	38
16	31	1			2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	14	11	13	38
17	30	2			1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	14	13	10	37
18	30	1			3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	13	14	14	41
19	31	2			1	2	4	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	15	12	10	37
20	30	1			3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	12	14	13	39
21	33	2			2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	11	12	11	34
22	33	2			2	1	3	2	2	2	2	2	4	1	2	3	3	3	2	2	1	12	13	12	37
23	32	2			3	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	13	14	11	38
24	28	2			2	2	3	2	2	3	2	2	4	1	2	3	2	2	2	1	1	13	14	11	38
25	28	1			1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	11	10	12	32
26	27	1			2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	13	13	11	37
27	25	2			1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	14	12	13	39
28	25	1			1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	3	10	10	13	33
29	24	2			1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	12	12	13	37
30	19	1			2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	12	10	11	33
31	20	1			2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	12	11	15	38
32	21	2			2	2	1	1	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	12	10	11	32
33	35	1			2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	11	11	12	34
34	36	2			2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	12	10	11	33
35	37	1			2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	15	10	13	38
36	36	2			2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	14	10	11	35
37	35	1			2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	3	3	3	2	2	12	10	13	35
38	31	2			2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	11	10	10	31
39	34	1			2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	13	9	12	34
40	32	2			2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	13	10	11	34
41	39	2			3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	15	13	12	40
42	36	1			3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	14	13	9	36
43	35	2			3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	15	11	1	34
44	36	2			2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	13	13	7	33
45	36	2			1	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	15	12	7	34
46	38	1			2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	15	13	12	40
47	37	2			3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	14	15	9	38
48	41	1			2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	1	11	12	10	33
49	42	2			3	2	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	13	10	8	31
50	40	1			2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	13	10	10	33
51	40	2			3	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	13	12	8	33
52	40	1			3	1	2	1	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	11	12	9	32
53	32	2			3	1	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	13	14	10	37
54	45	1			2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	12	12	9	33
55	43	2			3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	13	13	9	35
56	23	1			2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	14	12	12	38
57	24	2			3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	14	12	8	34
58	25	1			2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	14	13	11	38
59	26	2			1	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	13	13	9	35
60	25	1			1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	3	3	2	1	10	11	12	33
61	23	2			1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	11	13	10	34
62	23	2			2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	14	13	10	37
63	22	2			2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	10	15	9	34
64	22	1			3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	12	14	12	38
65	22	2			3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	11	14	9	34
66	22	1			3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	14	14	11	39
67	23	2			1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	11	13	12	36
68	24	1			2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	1	14	13	12	39
69	24	2			3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	15	14	12	41
70	26	2			2	3	3	1	1	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2	1	1	13	13	11	37
71	24	2			1	3	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	12	13	11	36
72	25	1			2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	1	13	13	12	38
73	26	2			3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	15	13	12	40
74	28	2			3	3	2	1	3	1	2														

N°	DESEMPEÑO LABORAL																	DESEMPEÑO LABORAL								
	Variables de Caracterización				DIMENSION: SATISFACCION DEL TRABAJADOR						DIMENSION: COMPORTAMIENTOS						DIMENSION: OBJETIVOS					SATISFACCION DEL TRABAJADOR	AGRUPADA			AGRUPADA
	Edad	Sexo	T. Serv.	Area	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17		COMPORTAMIENTOS	OBJETIVOS		
1	21	2			2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	12	11	9	32	
2	38	1			1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	11	10	12	33	
3	39	2			2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	13	11	10	34	
4	21	1			2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	11	12	11	34	
5	22	2			2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	14	11	10	35	
6	22	1			2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	12	11	12	35	
7	25	1			2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	13	10	13	36	
8	24	2			3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	12	12	11	35	
9	27	1			2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	12	12	12	36	
10	28	2			2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	11	11	12	34	
11	29	1			1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	4	1	12	11	12	35	
12	45	2			3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	12	11	13	36	
13	25	1			3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	12	11	13	36	
14	25	2			3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	3	2	2	2	13	10	13	36	
15	26	1			4	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	4	2	12	12	13	37	
16	31	1			2	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	14	11	13	38	
17	30	2			1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	13	13	10	36	
18	30	1			3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	12	14	14	40	
19	31	2			1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	12	12	11	35	
20	30	1			3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	12	12	14	40	
21	33	2			2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	11	12	12	35	
22	33	2			2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	12	9	12	33	
23	32	2			3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	13	11	11	35	
24	28	2			2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	14	12	11	37	
25	28	1			1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	11	11	10	32	
26	27	1			2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	12	11	11	34	
27	25	2			1	2	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	12	12	13	37	
28	25	1			1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	10	10	14	34	
29	24	2			1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	10	13	13	36	
30	19	1			2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	10	10	11	31	
31	20	1			2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	10	11	15	36	
32	21	2			2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	4	3	3	2	2	11	10	14	35	
33	35	1			2	2	1	1	2	1	1	4	2	1	2	3	2	3	3	3	1	11	15	14	34	
34	36	2			2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	9	12	9	32	
35	37	1			2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	1	10	9	13	32	
36	36	2			2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	12	10	11	33	
37	35	1			2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	11	7	13	31	
38	31	2			2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	11	9	12	32	
39	34	1			2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	3	2	2	2	10	9	13	32	
40	32	2			2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	13	11	11	35	
41	39	2			3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	13	13	13	39	
42	36	1			3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	1	14	13	10	37	
43	35	2			3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	3	2	12	11	11	34	
44	36	2			2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	11	13	9	33	
45	36	2			1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	11	12	7	30	
46	38	1			2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	15	15	14	42	
47	37	2			3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	14	12	9	35	
48	41	1			2	1	2	1	1	2	2	4	3	2	1	2	2	3	1	2	2	9	14	10	33	
49	42	2			3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	10	11	8	29	
50	40	1			4	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	13	8	10	31	
51	40	2			3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	12	11	11	34	
52	40	1			3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	10	10	9	29	
53	32	2			3	1	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	1	11	14	11	36	
54	45	1			2	1	2	1	3	2	2	4	3	2	1	2	3	1	2	1	2	11	14	9	34	
55	43	2			4	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	14	14	7	35	
56	23	1			2	2	3	1	3	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	12	13	12	37	
57	24	2			4	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	12	12	10	34	
58	25	1			2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	10	13	11	34	
59	26	2			1	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	10	13	10	33	
60	25	1			1	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	3	2	1	10	13	12	35	
61	23	2			4	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	2	1	2	14	13	12	39	
62	23	2			2	3	2	1	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	3	2	1	13	12	11	36	
63	22	2			2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	10	13	9	32	
64	22	1			3	1	1	1	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	1	12	14	11	37	
65	23	2			3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	1	1	12	11	10	35	
66	22	1			3	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	12	11	11	34	
67	23	2			4	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	13	12	15	40	
68	24	1			4	1	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	14	12	12	38	
69	24	2			3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	13	13	14	39	
70	26	2			2	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	10	9	10	29	
71	24	2			4	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	13	13	10	36	
72	25	1			2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	1	1	11	11	11	33	
73	26	2			3	2	2	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	2	2	13	14	13	40	
74	28	2			3	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3</							

Anexo 06: Informe Turnitin al 7% de similitud

Fecha de entrega: 29-mar-2022 04:52p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1796391471

Nombre del archivo: Carlos_Diaz_y_Manuel_Cubas_-_Tesis_Terminado.docx (1.64M)

Total de palabras: 19681

Total de caracteres: 108874

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA LARAMA BERRIES S.A.C EN EL AÑO 2021, PISCO

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ulcb.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
5	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo