

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMATICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**TESIS**

“Planeamiento estratégico y productividad laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Jackpot Party SAC del Distrito de San Isidro, 2023”

**AUTOR:**

Bach. Yalico Ccasa, Piero Joel

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**ASESOR:**

Mg. Cumpa Llontop, Luis

ID ORCID: 0000-0002-7493-2658

DNI N° 07247861

**LIMA - PERÚ**

**2023**



**INFORME DE SIMILITUD N°100-2023-UPCI-FCEYN-REHO-TT**

**A** : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**  
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

**DE** : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Docente Operador del Programa Turnitin

**ASUNTO** : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:  
**BACHILLER YALICO CCASA, PIERO JOEL**

**FECHA** : Lima, 13 de Octubre de 2023.

---

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA JACKPOT PARTY SAC DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2023”**, presentado por el Bachiller **YALICO CCASA, PIERO JOEL**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 26%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDA CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

.....  
**MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Universidad Peruana de Ciencias e Informática  
Docente Operador del Programa Turnitin

*Adjunto:*

- \*Recibo digital turnitin*
- \*Resultado de similitud*

## **DEDICATORIA**

A mis Padres y mis hermanas, en especial a mis padres, por sus consejos y aliento para poder cumplir mis objetivos Por las grandes bendiciones recibidas por el Divino en el transcurso de mi vida y que me está permitiendo obtener este logro tan anhelado en mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios y familia en el cielo en primer lugar, por haberme dado vida y gozar de sus bendiciones y privilegios, a mi familia y todos los que formaron parte de mi vida, siendo la fuente principal de mis alegrías en mi Vida.

## **PRESENTACIÓN**

Tengo a bien presentar mi trabajo cuyo título: “Planeamiento estratégico y productividad laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Jackpot Party SAC del Distrito de San Isidro, 2023”, como requisito indispensable en la culminación de mi formación profesional, el cual es considerado como el proceso transversal que aborda todas las áreas de la empresa y donde el recurso humano es un pilar muy fundamental sobre el que se sustenta.

El presente trabajo se ajusta de acuerdo con los requerimientos propuestos por la Universidad y así poder cumplir su normativa académica.

*Bach. Yalico Ccasa, Piero Joel*

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>II</b>
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>III</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>IV</b>
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	<b>VI</b>
<b>INDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>VIII</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>X</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>XI</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Planteamiento del problema .....	3
1.3. Hipótesis de la investigación .....	4
1.4. Objetivos de la investigación .....	4
1.5 Variables, dimensiones e indicadores .....	5
1.6. Justificación del estudio .....	5
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales .....	6
1.8. Marco Teórico .....	10
1.9. Definición de términos básicos .....	14
<b>II. MÉTODO</b> .....	<b>16</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
2.2. Población y muestra .....	17

2.3. Técnicas para la recolección de datos.....	17
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	17
2.5. Procesamiento y análisis de datos.....	19
2.6. Aspectos éticos.....	20
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>21</b>
3.1. Resultados descriptivos.....	21
3.2. Prueba de normalidad.....	39
3.3. Contrastación de las Hipótesis.....	41
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>43</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>45</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>53</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	54
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	56
Anexo 3. Base de datos.....	58
Anexo 4. Evidencia de similitud digital.....	59
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio.....	62
Anexo 6. Formatos de validación de instrumentos.....	63

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores.....	5
Tabla 2. Análisis de fiabilidad (Alfa).....	18
Tabla 3. Análisis detallado de confiabilidad (Alfa) .....	18
Tabla 4. Resultados a P1. ¿La misión sirve de guía para la formulación de objetivos estratégicos y la toma de decisiones en la empresa JACKPOT PARTY SAC? .....	21
Tabla 5. Resultados a P2. ¿Se evalúa regularmente la relevancia y efectividad de la visión en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa?.....	22
Tabla 6. Resultados a P3. ¿Se monitorean y miden los progresos hacia los objetivos de largo plazo y cómo se realizan ajustes en caso de ser necesario?.....	23
Tabla 7. Resultados a P4. ¿Las políticas establecidas facilitan la delegación de autoridad y el trabajo en equipo?.....	24
Tabla 8. Resultados a P5. ¿Se realiza una planificación detallada de las metas y recursos necesarios para alcanzar los objetivos anuales?.....	25
Tabla 9. Resultados a P6. ¿Se realiza un control y seguimiento del uso eficiente de los recursos asignados para la implementación de estrategias?.....	26
Tabla 10. Resultados a P7. ¿Los hallazgos y recomendaciones de las auditorías son utilizados para realizar ajustes y mejoras en la planificación estratégica?.....	27
Tabla 11. Resultados a P8. ¿La empresa utiliza indicadores financieros para monitorear el cumplimiento de objetivos estratégicos? .....	28
Tabla 12. Resultados a P9. ¿Existe un proceso para analizar las desviaciones y determinar las acciones necesarias para encaminar la ejecución?.....	29



Tabla 13. Resultados a P10. ¿Los puestos y procesos están claramente definidos para evitar duplicidad de funciones y optimizar recursos? .....	30
Tabla 14. Resultados a P11. ¿La empresa identifica y desarrolla las competencias necesarias en sus colaboradores para un óptimo desempeño? .....	31
Tabla 15. Resultados a P12. ¿Se incentiva que los colaboradores optimicen procesos y propongan ideas innovadoras?.....	32
Tabla 16. Resultados a P13. ¿Los colaboradores cumplen con las metas y objetivos individuales que se les asignan?.....	33
Tabla 17. Resultados a P14. ¿Existen procesos y métodos de trabajo claramente definidos y documentados en la empresa?.....	34
Tabla 18. Resultados a P15. ¿Se incentiva el cumplimiento puntual de plazos y cronogramas establecidos?.....	35
Tabla 19. Resultados a P16. ¿Las evaluaciones de desempeño se enfocan tanto en el cumplimiento de objetivos como en el desarrollo de competencias? .....	36
Tabla 20. Resultados a P17. ¿Se capacita a los colaboradores en el uso de nuevas tecnologías adoptadas por la organización?.....	37
Tabla 21. Resultados a P18. ¿La empresa cuenta con estándares y protocolos que aseguren la calidad de servicio?.....	38
Tabla 22. Normalidad de Shapiro-Wilk.....	39
Tabla 23. Correlación general.....	41
Tabla 24. Correlación específica 1.....	42
Tabla 25. Correlación específica 2.....	42
Tabla 26. Correlación específica 3.....	42

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados a P1. ¿La misión sirve de guía para la formulación de objetivos estratégicos y la toma de decisiones en la empresa JACKPOT PARTY SAC? .....	21
Figura 2. Resultados a P2. ¿Se evalúa regularmente la relevancia y efectividad de la visión en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa?.....	22
Figura 3. Resultados a P3. ¿Se monitorean y miden los progresos hacia los objetivos de largo plazo y cómo se realizan ajustes en caso de ser necesario?.....	23
Figura 4. Resultados a P4. ¿Las políticas establecidas facilitan la delegación de autoridad y el trabajo en equipo?.....	24
Figura 5. Resultados a P5. ¿Se realiza una planificación detallada de las metas y recursos necesarios para alcanzar los objetivos anuales?.....	25
Figura 6. Resultados a P6. ¿Se realiza un control y seguimiento del uso eficiente de los recursos asignados para la implementación de estrategias?.....	26
Figura 7. Resultados a P7. ¿Los hallazgos y recomendaciones de las auditorías son utilizados para realizar ajustes y mejoras en la planificación estratégica?.....	27
Figura 8. Resultados a P8. ¿La empresa utiliza indicadores financieros para monitorear el cumplimiento de objetivos estratégicos? .....	28
Figura 9. Resultados a P9. ¿Existe un proceso para analizar las desviaciones y determinar las acciones necesarias para encaminar la ejecución?.....	29
Figura 10. Resultados a P10. ¿Los puestos y procesos están claramente definidos para evitar duplicidad de funciones y optimizar recursos?.....	30
Figura 11. Resultados a P11. ¿La empresa identifica y desarrolla las competencias necesarias en sus colaboradores para un óptimo desempeño? .....	31

Figura 12. Resultados a P12. ¿Se incentiva que los colaboradores optimicen procesos y propongan ideas innovadoras?.....	32
Figura 13. Resultados a P13. ¿Los colaboradores cumplen con las metas y objetivos individuales que se les asignan?.....	33
Figura 14. Resultados a P14. ¿Existen procesos y métodos de trabajo claramente definidos y documentados en la empresa?.....	34
Figura 15. Resultados a P15. ¿Se incentiva el cumplimiento puntual de plazos y cronogramas establecidos?.....	35
Figura 16. Resultados a P16. ¿Las evaluaciones de desempeño se enfocan tanto en el cumplimiento de objetivos como en el desarrollo de competencias? .....	36
Figura 17. Resultados a P17. ¿Se capacita a los colaboradores en el uso de nuevas tecnologías adoptadas por la organización?.....	37
Figura 18. Resultados a P18. ¿La empresa cuenta con estándares y protocolos que aseguren la calidad de servicio?.....	38
Figura 19. Gráfica de normalidad esperada de planeamiento estratégico.....	39
Figura 20. Gráfica de normalidad esperada de productividad laboral .....	40
Figura 21. Diagrama de cajas para ambas variables .....	40
Figura 22. Modelo correlacional.....	41

## RESUMEN

Planteada la problemática que originó la presente tesis, se pudo determinar el objetivo general de esta investigación. Cabe mencionar que el tipo de investigación es Descriptiva–Correlacional, así como su diseño no experimental-transversal, de enfoque cuantitativo, Respecto a la muestra, participaron 15 colaboradores de la empresa. La técnica empleada fue la encuesta, considerando como instrumento el cuestionario, que estuvo conformado por 18 ítems para las 2 variables establecidas. Se aprobaron las correspondientes Hipótesis: general y específicas; en lo que respecta a la primera se obtuvo una correlación positiva fuerte de 0,683 y un nivel de significancia de 0.005, por lo tanto, se aprobó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula, este resultado sugiere un pensamiento de innovación estratégica de los directivos de la empresa, que conlleve a una mayor efectividad en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Jackpot Party SAC del Distrito de San Isidro, 2023.

Palabras claves: Planeamiento estratégico, productividad laboral, estrategias, misión, visión, objetivos, políticas. eficiencia, eficacia.

### **ABSTRACT**

Once the problem that gave rise to this thesis was posed, the general objective of this research could be determined. It is worth mentioning that the type of research is Descriptive-Correlational, as well as its non-experimental-cross-sectional design, with a quantitative approach. Regarding the sample, 15 company employees participated. The technique used was the survey, considering the questionnaire as an instrument, which was made up of 18 items for the 2 established variables. The corresponding Hypotheses were approved: general and specific; Regarding the first, a strong positive correlation of 0.683 and a significance level of 0.005 was obtained, therefore, the research hypothesis was approved and the null hypothesis was rejected, this result suggests strategic innovation thinking of the company's directors, which leads to greater effectiveness in the labor productivity of the administrative workers of the company Jackpot Party SAC of the District of San Isidro, 2023.

Keywords: Strategic planning, labor productivity, strategies, mission, vision, objectives, policies. effectiveness efficiency.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### 1.1. Realidad problemática

#### A nivel Internacional

Según estudios internacionales, los juegos relacionadas a las máquinas tragamonedas, representan jugosas ganancias, así podemos observar que en Nevada, representaron el 69 % de los \$13.400 millones de dólares en ingresos de juegos al azar, representando la fuente más importante de los casinos. [...]. Las nuevas máquinas tragamonedas, permiten a las personas tener un rato de distracción, pero lo más llamativo e inexplicable es que a pesar de perder mucho dinero, esto no les impide seguir concurriendo, ya que ven en estos juegos una manera de olvidarse de sus problemas y del stress que les aqueja el día a día (Yakowicz, 2022)

Las empresas, tienen en cuenta la productividad personal, como una de las competencias más determinantes, para mejorar sus resultados y cumplir sus objetivos propuestos, sobretodo en estos momentos de precrisis, donde se observa una disminución de compromiso de los empleados y la falta de liderazgo, en el puesto de trabajo que desempeñan, así como también su falta de entusiasmo de manera individual como grupal. En ese sentido hay que recordar las recomendaciones, hechas llegar por la Organización Mundial de la Salud de que las empresas deberían tener presente el denominado burnout (agotamiento crónico en el

trabajo), el cual reduce la productividad y efectividad de los profesionales, recomendando a cada país lo incluya en su legislación laboral actual (Rrhhdigital, 2022).

Con las reformas laborales que se están implementando en determinados países como Chile, y una eventual reforma para reducir la jornada de trabajo en México, es necesaria que ésta se vea acompañada con una revisión del tema de la productividad, ya que las reformas que se desean implementar en México exigen un estudio y análisis detallado de ésta última, sino todo lo que se podría realizar quedaría en traducido solamente a buenas intenciones (Ferran, 2023).

### **Nacional**

Los voceros de la entidad gubernamental del *Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (Mincetur)* informaron que en los últimos 16 años el Perú, pudo recaudar unos 3 mil 400 millones de soles aproximadamente, producto de la concurrencia de las personas a las instalaciones de juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas El funcionario y vocero, Eduardo Sevilla expuso que este negocio, en el Perú, se está reactivando de manera gradual. Producto de la pandemia, el sector servicios fue muy afectado, consecuentemente se produjo un descenso en la concurrencia a estos centros de diversión. Este negocio viene recuperándose gracias al esfuerzo de sus dueños y trabajadores. Antes de la pandemia este sector cubría la oferta laboral de 92 mil empleos, a la fecha se nota una caída del 50% en el sector, debido a problemas surgidos durante la pandemia del COVID-19. Los juegos de casinos y máquinas tragamonedas contribuyen a cubrir los grandes retos económicos de las inversiones, captación de impuestos y generación de empleos. En 16 años, gracias a su regulación, las municipalidades provinciales y distritales se vieron muy beneficiadas, así como (Mincetur, 2022)

En la empresa:

Se observa que existe poco compromiso de trabajo en equipo, insatisfacción laboral de los colaboradores administrativos, quienes consideran que sus esfuerzos no son reconocidos, una tardía fluidez de información y comunicación entre las áreas respecto de las actividades diarias, falta de experiencia de los colaboradores que les impide desarrollar mejor sus funciones y ausencia de capacitaciones en el personal, dificultando una mayor captación y fidelización de clientes, así como ausencia de indicadores de gestión, ocasionado por las deficiencias relacionadas a las estrategias correspondientes, de allí que el Planeamiento Estratégico debería ser mejorado, en pro de un aumento eficiente y eficaz con la finalidad de obtener una mayor productividad, posibilitando que las actividades y tareas de los trabajadores sean logradas en los tiempos establecidos, para un mejor y mayor cumplimiento en la misión y visión de la empresa.

## 1.2. Planteamiento del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el Planeamiento estratégico y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023?

### 1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la Formulación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023?

¿Qué relación existe entre la Implementación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023?

¿Qué relación existe entre la Evaluación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023?



### 1.3. Hipótesis de la investigación

#### 1.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el Planeamiento estratégico y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023

#### 1.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la Formulación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023

Existe relación entre la Implementación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023

Existe relación entre la Evaluación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023

### 1.4. Objetivos de la investigación

#### 1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Planeamiento estratégico y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023

#### 1.4.2. Objetivos específicos

Establecer el nivel de relación entre la Formulación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023

Determinar el nivel de relación entre la Implementación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023

Determinar el nivel de relación entre la Evaluación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023

## 1.5 Variables, dimensiones e indicadores.

*Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores.*

Variables	Dimensiones	Indicadores
<b>Planeamiento estratégico</b>	Formulación de estrategias	Misión
		Visión
		Objetivos de largo plazo
	Implementación de estrategias	Políticas
		Objetivos anuales
		Asignación de recursos
	Evaluación de estrategias	Auditorías
		Indicadores financieros
		Medidas correctivas
<b>Productividad laboral</b>	Eficiencia laboral	Optimización de recursos
		Competencias
		Proactividad
	Eficacia laboral	Logro de objetivos
		Método de trabajo
		Optimización del tiempo
		Evaluación de desempeño
	Efectividad laboral	Innovación tecnológica
		Calidad de servicio

## 1.6. Justificación del estudio

## 1.6.1. Justificación teórica

Las variables del presente estudio son el aporte de diversas investigaciones cuyo sustento teórico demuestran sus efectos relacionados en el comportamiento de las organizaciones, por lo que tenerlas en cuenta es importante, ya que ayudan a reconocer y

analizar su problemática, proponiendo opciones que permitan en base a los recursos utilizados alcanzar sus objetivos propuestos.

## 6.2. Justificación metodológica

El trabajo desarrollado, tomo a la encuesta como técnica, considerando como instrumentos los cuestionarios, que facilitaron la medición de las respectivas variables e indicadores, cuyos fundamentos de elaboración están metodológicamente fundamentados.

### 1.6.3. Justificación práctica

Las presentes variables posibilitarán la solución de problemas similares existentes en las organizaciones de manera general, sectorial y específicamente a la empresa Jackpot party SAC del distrito de San Isidro.

## 1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

### 1.7.1. Antecedentes nacionales

(Ticllacuri, 2023) en su Tesis: “Planeamiento estratégico y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria, 2020” explica lo siguiente:

- Planificación deficiente
- Bajos niveles de productividad laboral.
- Objetivo propuesto: verificar la relación entre las dos variables propuestas.
- Metodología utilizada: básica, nivel de relación y diseño descriptivo-correlacional
- Examen y comparación de hipótesis, Uso del coeficiente de correlación de Pearson, el cual, ayudó a establecer dicha relación

-Resultado del objetivo propuesto: se deduce que hay correspondencia positiva media entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020.

Recomendaciones: Programar entrenamientos, reuniones y/o talleres donde los trabajadores tengan conocimiento del plan estratégico y esta sea implementado estrictamente.

(Valverde, 2022) en su Tesis: plantea:

-Objetivo propuesto: determinar los efectos del planeamiento estratégico y su incidencia en la productividad en la gestión empresarial del sector industrial del distrito Puente Piedra.

-Metodología utilizada: de carácter aplicada, no experimental con respecto a su diseño.

- Los resultados, conllevan a resaltar detallan que la variable Planeamiento Estratégico existe: 44% de nivel regular, 29% de nivel no óptimo y 27% de nivel óptimo. Respecto a la variable Productividad se establece que el 46% obtiene un nivel regular, un 43% bueno y el 11% nivel deficiente.

- Resultado del objetivo propuesto: Se establece la existencia de una correlación directa y significativa ( $r = .220$ ) entre las dos variables.

(Cubas & Hernandez, 2022) sostienen:

-Objetivo propuesto: establecer la correspondencia, de las variables propuestas: planeamiento estratégico y productividad de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022,

-Metodología utilizada: aplicada, diseño no experimental correlacional.

- Resultado del objetivo propuesto: al observar los resultados, estos explican que, existe relación positiva fuerte entre el planeamiento estratégico y la productividad de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 con coeficiente de correlación de Pearson de 0,585 y un nivel de significancia (0,000) menor a 0,05 ( $p \leq 0,05$ ).

Recomendaciones: establecer correcciones con respecto al diseño, la implementación, monitoreo y supervisión para así determinar mejoras en la productividad de los trabajadores administrativos, relacionado a su desarrollo personal, desempeño de sus tareas y óptimas relaciones laborales.

(Chavez, 2018) En su tesis, indica:

-Objetivo propuesto: precisar la relación del planeamiento estratégico y la productividad de los restaurantes de Puente Piedra, 2018.

- En cuanto a la evaluación concerniente al de Rho de Spearman, se obtuvo una correlación entre el planeamiento estratégico y la productividad es de nivel positivo moderado con un valor de 0,543, por lo que se acepta la hipótesis alterna que expone que existe relación entre las variables

-Resultado del objetivo propuesto: se muestran que las variables, planeamiento estratégico y la productividad están basados en las oportunidades que se les ofrece a los trabajadores incidiendo en sus labores diarias y acrecentando su cultura empresarial

#### 1.7.2. Antecedentes internacionales

(Gonzalez, 2023) En su trabajo de investigación: *\*Planeación estratégica y productividad en confecciones Choopers de la comuna Monteverde, provincia de Santa Elena, año 2022\**, menciona que los problemas están relacionados a las desacertadas toma de decisiones de los directivos, así como no tener claridad en la misión y visión, lo que tiene

grandes incidencias en la productividad laboral de los colaboradores, de allí que, a partir del FODA, se analizaran los factores que hagan posible su mejora. La Metodología utilizada fué: descriptiva, cualitativa, cuantitativa, deductiva e inductiva, por lo que es importante considerar la planeación estratégica, en toda empresa, para el cumplimiento de sus objetivos.

(Bojanini, 2018) En su tesis: *\*Implementación de Estrategias para Aumentar la Productividad del Sector de la Construcción en Colombia\**, argumenta:

Problemática observada:

Tasas de productividad con bajo crecimiento

-Propuesta: se debe investigar, planificar e implementar estrategias que nos apoyen a aumentar los niveles de producción, y consecuentemente la rentabilidad

-Conclusiones: Se explica la correspondiente relación entre productividad y rentabilidad, ya que las empresas de construcción podrían lograr mejores puntajes como la adición de un punto, permite incrementar la productividad en un 25%

(Arce, 2016) en su Tesis: *\*Planificación estratégica para el desarrollo organizacional de recursos humanos de la empresa Gerardo Vargas importadora Gerimportsa S.A*, explica:

Problemática observada:

- Problemas en la contratación de personal

- Burocracia integrada en un sólo departamento

Objetivo de la investigación: Promover un estándar de planificación estratégica, que conlleve al desarrollo de los Trabajadores en la empresa Gerardo Vargas importadora S.A.  
Gerimportsa

-Metodología utilizada: Aplicación del método deductivo

-Conclusiones: Recursos Humanos será la base para poner en marcha el plan estratégico organizacional, que deberá tener en cuenta lo propuesto mediante la planificación, en el logro de los resultados establecidos a corto, mediano y largo plazo

## 1.8. Marco Teórico

### 1.8.1. Planeamiento estratégico

Según Chiavenato & Sapiro (2017) es un proceso mediante el cual se formulan y ejecutan las estrategias de la empresa y que tomando como base su misión, se incorpora en el sector que le toca desenvolverse (p. 27).

#### 1.8.1.1. Formulación de estrategias

(David, 2013) , sostiene:

Permite a las diferentes organizaciones desarrollar su visión y misión, y que a través de su análisis foda, establecer objetivos a largo plazo, mediante estrategias adecuadas a seguir (p. 5)

##### 1.8.1.1.1. Misión

Hill, Schilling, & Jones (2019), manifiestan: “Propósito de la compañía, o una declaración de lo que se empeña en hacer.)” (p.15).

##### 1.8.1.1.2. Visión

Chiavenato (2011) expresa:

Se refiere a lo que la organización pretende ser en el futuro. La visión tiene como característica de ser inspiradora comprometiendo a las personas al éxito de su organización. (p.18)

##### 1.8.1.1.3. Objetivos de largo plazo

David (2013) argumenta: obtención de resultados concretos que una organización aspira lograr, teniendo como base su misión. Se toma como pauta un periodo superior a un año

### 1.8.1.2. Implementación de estrategias

(David, Conceptos de administración estratégica, 2008) se refiere a establecer objetivos anuales y diseño de políticas, motivando a los colaboradores y optimizando los recursos (p.6).

#### 1.8.1.2.1. Políticas

(Munch, 2010) indica: Las políticas son las normas implementadas para orientar las acciones de la empresa (p.45).

#### **1.8.1.2.2. Objetivos anuales**

(David, 2013) sostiene: metas de corto plazo que las organizaciones deben conseguir para el alcance de sus objetivos a largo plazo, los que deben ser realistas medibles y consistentes. (p.11).

#### **1.8.1.2.3. Asignación de recursos**

(Martins, 2022) manifiesta: corresponde al proceso que permite reconocer y asignar los recursos disponibles para una determinada propuesta con la finalidad de maximizar los resultados.

### **1.8.1.3. Evaluación de estrategias**

(David, 2013) expresa: permite asegurar el alcance de los objetivos establecidos

#### **1.8.1.3.1. Auditorías**

(Manrique, 2019) argumenta: proceso por el cual se obtiene y evalúan evidencias de una manera objetiva (p.16).

#### **1.8.1.3.2. Indicadores financieros**



(Monex, 2022) explica: herramientas de análisis (cifras, ratios financieros, etc.) que permiten medir los rendimientos empresariales” (Párrafo 1).

#### **1.8.1.3.3. Medidas correctivas**

(David, 2013) indica: posibilitan los cambios que se requieren para reorientar y posicionar competitivamente a la organización (p.295).

### **1.8.2 Productividad laboral**

(Krajewski, Ritzman, & Malhotra, 2008) sostiene: es un indicador que mide la producción obtenida considerando tiempo que aplica una persona.

#### **1.8.2.1. Eficiencia laboral**

(Ikusi, 2023) manifiesta: capacidad de los trabajadores para poder cumplir sus tareas, aplicando la menor cantidad posible de recursos

##### **1.8.2.1.1. Optimización de recursos**

(Pérez, 2017) expresa: nos referimos a los medios humanos, técnicos y materiales con los que se logra buenos resultados de cualquier proceso (párrafo 3).

##### **1.8.2.1.2. Competencias**

(Alles, 2015) argumenta: características de la persona que, a través de su aptitud y actitud, produce resultados de éxito en su desempeño laboral (p.91).

##### **1.8.2.1.3. Proactividad**

(Universia, 2022) expresa: corresponde a la actitud de control, por la cual una persona realiza labores eficientemente

##### **1.8.2.2. Eficacia laboral**

(Gutiérrez, 2010) indica: es el grado por el cual las actividades planeadas son alcanzadas (p.21).

#### **1.8.2.2.1. Logro de objetivos**

(Laoyan, 2022) sostiene: son metas predeterminadas con el deseo de alcanzarlas, en un determinado periodo, por parte de una empresa, o persona (Párrafo 4).

#### **1.8.2.2.2. Método de Trabajo**

(Alvarado, 2023) manifiesta: conjunto de procedimientos, técnicas y destrezas que son imprescindibles para realizar labores específicas (Párrafo 1).

#### **1.8.2.2.3. Optimización del tiempo**

(Lemontech, 2023) expresa: es la aplicación de estrategias que buscan optimizar los tiempos en las tareas y actividades que se realizan en la empresa (Párrafo 4).

#### **1.8.2.3. Efectividad laboral**

(Gutierrez, 2010) argumenta: “por efectividad se entiende que los propósitos programados son relevantes y se deben conseguir” (p.21).

#### **1.8.2.3.1. Evaluación de desempeño**

(Alles, 2015) indica: es un instrumento importante que mide el rendimiento de los colaboradores (p.311).

#### **1.8.2.3.2. Innovación tecnológica**

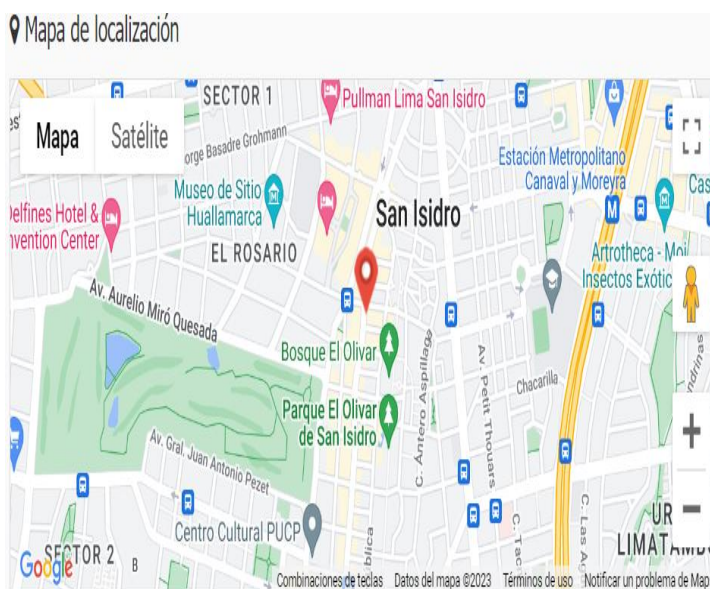
(Ortiz & Nagles, 2013) sostienen: Son aquellas que pretenden establecer cambios en la oferta de los productos o servicios que son ofrecidos por la empresa (p.60).

### 1.8.2.3.3. Calidad de servicio

(Gutiérrez, 2010) manifiesta: percepción sostenida por el cliente, con respecto al producto o servicio ofrecido por una empresa y que satisface sus expectativas. (p.20).

### 1.8.3. La Empresa

La empresa peruana JACKPOT PARTY S.A.C., se encuentra localizada en LIMA, SAN ISIDRO, inicio sus actividades económicas el 02/05/2014. Esta empresa fué inscrita el 30/04/2014 como empresa jurídica de tipo SOCIEDAD ANONIMA CERRADA



Fuente: (Ubicania, 2019)

## 1.9. Definición de términos básicos

Actividad: Expresa el consumo del tiempo de un itinerario o suma de esfuerzos de actividades (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012)

Estrategas: personas que tienen mayores responsabilidades en el éxito o fracaso de una organización” (David, 2013, p. 9).

Cadena de valor: conjunto de procesos para la obtención de un servicio o producto que beneficia a los clientes (Krajewski, Ritzman, & Malhotra, 2008, p. 8).

Dignidad individual: trato respetuoso que se debe dar a las personas, independientemente del cargo que desempeñan (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 612).

Integración horizontal: estrategia que busca apoderarse o tener un mayor control de los competidores de la empresa (David, 2013, p. 140).

Matriz de preferencias: Plantilla que permite al gerente tomar una alternativa teniendo en cuenta diferentes criterios de desempeño (Krajewski, Ritzman, & Malhotra, 2008, p. 29).

Normas: Comportamiento relacionado a los miembros de una organización” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 616).

Presupuestos financieros: documento que explica la obtención de ingresos y u uso adecuado de gasto en un periodo determinado de tiempo (David, 2013, p. 270).

Velocidad de entrega: duración entre el momento en que se recibe el pedido de los clientes y el momento en que se les entrega (Krajewski, Ritzman, & Malhotra, 2008, p. 52)

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo: Descriptiva– Correlacional

(Cortés & Iglesias, 2004) expresan: Los descriptivos explican las cualidades, las características y lo relevante de personas, grupos, comunidades o todo aquello que pueda ser analizado (p.20).

(Behar, 2008) indica: Lo Correlacional trata de explicar la relación que existe entre dos características o variables (p.19).

#### Diseño: No experimental-Transversal

(Ríos, 2017) sostiene: En el no experimental, se permite examinar los hechos en un contexto natural y no existe manipulación de las variables (p.84).

(Cortés & Iglesias, 2004) manifiestan: en la propuesta transversal se permite recolectar los datos en un momento y tiempo único. (p.27).

#### Enfoque: Cuantitativo

(Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018) expresan: mediante este enfoque se pueden realizar mediciones numéricas. (p.59).

## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1. Población

(Mesa & Caicedo, 2020) argumentan: es el conjunto de todas las observaciones probables en situaciones determinadas” (p.14).

La muestra tuvo en cuenta la participación de 15 colaboradores de Jackpot party SAC

### 2.2.2. Muestra

(Mendenhall, Beaver, & Beaver, 2010) explican: Una muestra es una parte de la población de interés (p.8).

La muestra se tomó de la población en estudio, que por ser poca es de tipo censal y se aplicarán a los 15 colaboradores de Jackpot party SAC, que desarrollan sus actividades en la parte administrativa.

## 2.3. Técnicas para la recolección de datos

(Rojas, 2011) indica: conjunto de normas, reglas y operaciones planteadas para el uso correcto en la aplicación de los instrumentos. (p.94.).

La técnica de la encuesta fue la más en el presente trabajo de investigación

## 2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

### 2.4.1. Validez de los instrumentos

(Juste, 2012) sostiene: logran medir lo que se pretende, de allí que aporten un alto grado de validez (p.48).

Para la respectiva validez de los instrumentos se pudo contar con la participación de tres destacados profesores investigadores, especialistas en el tema.

#### 2.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

(Bernal, 2010) manifiesta: proporciona consistencia a las respuestas concedidas por los encuestados y que de someterse nuevamente arrojarían respuestas similares (p. 247).

Los instrumentos diseñados aseguran su exactitud y confiabilidad, validados por los tres especialistas de la UPCI, así como por el Coeficiente de Cronbach. En el análisis se obtuvo una alta confiabilidad (0.841) como observamos en la siguiente tabla:

*Tabla 2. Análisis de fiabilidad (Alfa)*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	18

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

*Tabla 3. Análisis detallado de confiabilidad (Alfa)*

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. ¿La misión sirve de guía para la formulación de objetivos estratégicos y la toma de decisiones en la empresa JACKPOT PARTY SAC?	,841
P2. ¿Se evalúa regularmente la relevancia y efectividad de la visión en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa?	,833
P3. ¿Se monitorean y miden los progresos hacia los objetivos de largo plazo y cómo se realizan ajustes en caso de ser necesario?	,844
P4. ¿Las políticas establecidas facilitan la delegación de autoridad y el trabajo en equipo?	,834
P5. ¿Se realiza una planificación detallada de las metas y recursos necesarios para alcanzar los objetivos anuales?	,817
P6. ¿Se realiza un control y seguimiento del uso eficiente de los recursos asignados para la implementación de estrategias?	,828
P7. ¿Los hallazgos y recomendaciones de las auditorías son utilizados para realizar ajustes y mejoras en la planificación estratégica?	,846
P8. ¿La empresa utiliza indicadores financieros para monitorear el cumplimiento de objetivos estratégicos?	,835
P9. ¿Existe un proceso para analizar las desviaciones y determinar las acciones necesarias para encaminar la ejecución?	,825

P10. ¿Los puestos y procesos están claramente definidos para evitar duplicidad de funciones y optimizar recursos?	,828
P11. ¿La empresa identifica y desarrolla las competencias necesarias en sus colaboradores para un óptimo desempeño?	,839
P12. ¿Se incentiva que los colaboradores optimicen procesos y propongan ideas innovadoras?	,833
P13. ¿Los colaboradores cumplen con las metas y objetivos individuales que se les asignan?	,848
P14. ¿Existen procesos y métodos de trabajo claramente definidos y documentados en la empresa?	,840
P15. ¿Se incentiva el cumplimiento puntual de plazos y cronogramas establecidos?	,827
P16. ¿Las evaluaciones de desempeño se enfocan tanto en el cumplimiento de objetivos como en el desarrollo de competencias?	,837
P17. ¿Se capacita a los colaboradores en el uso de nuevas tecnologías adoptadas por la organización?	,818
P18. ¿La empresa cuenta con estándares y protocolos que aseguren la calidad de servicio?	,816

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

## 2.5. Procesamiento y análisis de datos

### 2.5.1. Procesamiento de datos

(Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018) expresan: etapa donde se organizan, codifican, analizan, grafican y contrastan los datos, obtenidos de la encuesta (p.105).

Los programas Excel y SPSS V26, permitieron realizar las respectivas tabulaciones y procesos a través de la aplicación de la técnica e instrumentos, permitiendo ordenarlos y validarlos.

### 2.5.2. Análisis de datos

(Peña, 2017) argumenta: etapa donde los datos son sometidos a una deliberación analítica, detallada y rigurosa, de acuerdo con el enfoque de la investigación propuesta (p.30).



Se procedió a recolectar la información a través de los cuestionarios, los que permitieron su interpretación a través de la generación de tablas y gráficos estadísticos.

## 2.6. Aspectos éticos

(Hill & Jones, 2009) explican: término que permite clarificar lo correcto de lo incorrecto y que están relacionados a la normatividad y principios aceptados, que guían a las personas y organizaciones (p.384).

Para la presente investigación se tuvo muy en cuenta la ética de los derechos de autor, y los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación serán utilizados para fines académicos, tomando en consideración la normatividad de la Universidad UPCI.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

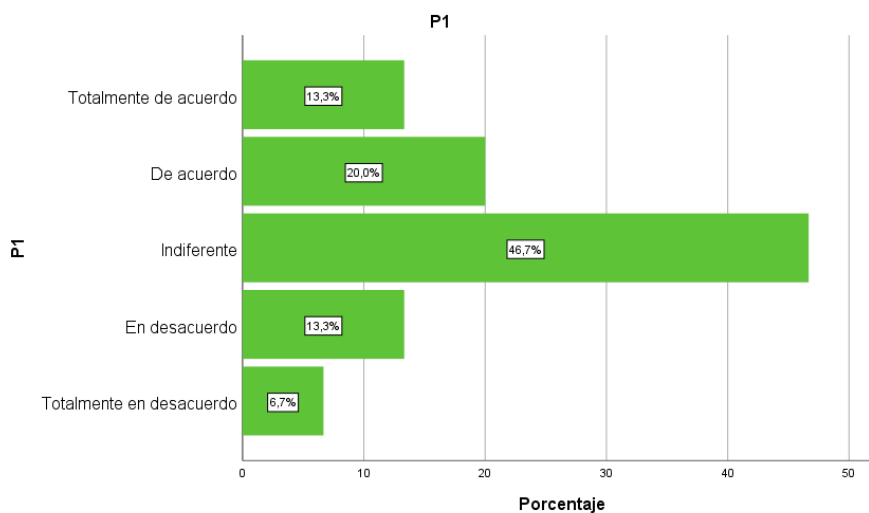
##### 3.1.1. Variable: Planeamiento estratégico

*Tabla 4. Resultados a P1. ¿La misión sirve de guía para la formulación de objetivos estratégicos y la toma de decisiones en la empresa JACKPOT PARTY SAC?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	2	13,3	13,3	20,0
	Indiferente	7	46,7	46,7	66,7
	De acuerdo	3	20,0	20,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
Total		15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 1. Resultados a P1. ¿La misión sirve de guía para la formulación de objetivos estratégicos y la toma de decisiones en la empresa JACKPOT PARTY SAC?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

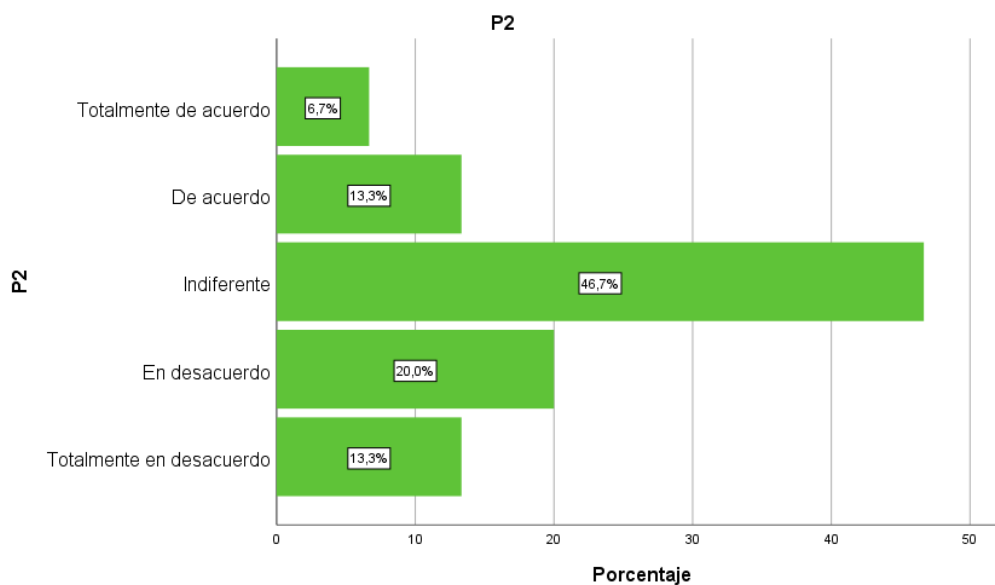
Obtuvimos en relación a si la misión sirve de guía para la formulación de objetivos estratégicos y la toma de decisiones en la empresa, se evidencia que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 13.3% en desacuerdo, en ese panorama, el 46.7% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 20% remarca estar de acuerdo, y el 13.3% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 5. Resultados a P2. ¿Se evalúa regularmente la relevancia y efectividad de la visión en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
	Indiferente	7	46,7	46,7	80,0
	De acuerdo	2	13,3	13,3	93,3
	Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

*Figura 2. Resultados a P2. ¿Se evalúa regularmente la relevancia y efectividad de la visión en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

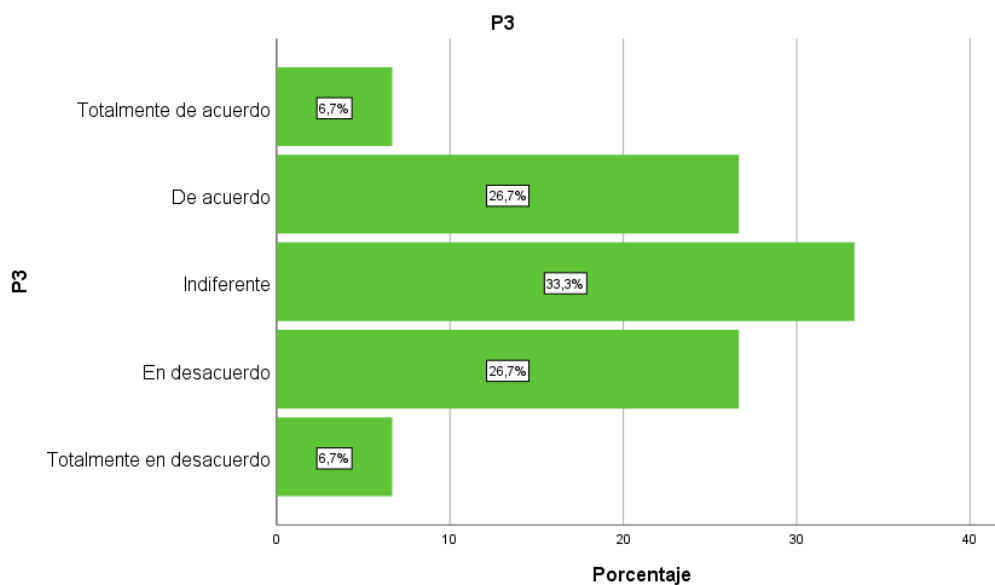
Obtuvimos en relación a si se evalúa regularmente la relevancia y efectividad de la visión en la obtención de los objetivos estratégicos de la empresa, se evidencia que el 13.3% marcó totalmente en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, en ese panorama, el 46.7% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 13.3% remarca estar de acuerdo, y el 6.7% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 6. Resultados a P3. ¿Se monitorean y miden los progresos hacia los objetivos de largo plazo y cómo se realizan ajustes en caso de ser necesario?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	4	26,7	26,7	33,3
	Indiferente	5	33,3	33,3	66,7
	De acuerdo	4	26,7	26,7	93,3
	Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

*Figura 3. Resultados a P3. ¿Se monitorean y miden los progresos hacia los objetivos de largo plazo y cómo se realizan ajustes en caso de ser necesario?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

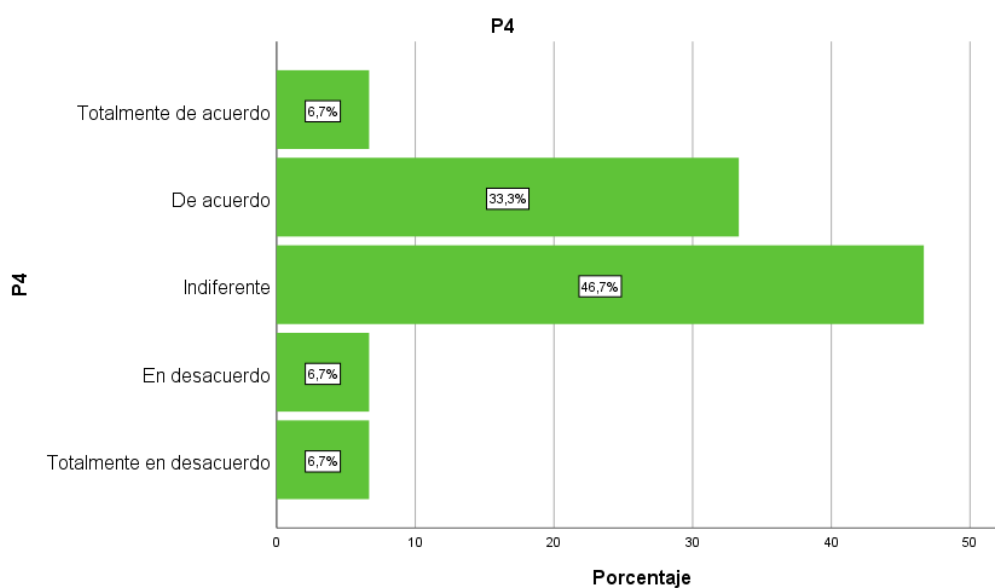
Obtuvimos en relación a si se monitorean y miden los progresos hacia los objetivos de largo plazo y cómo se realizan ajustes en caso de ser necesario, se evidencia que un 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 26.7% en desacuerdo, en ese panorama, el 33.3% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 26.7% remarca estar de acuerdo, y el 6.7% resalta encontrarse totalmente de acuerdo.

*Tabla 7. Resultados a P4. ¿Las políticas establecidas facilitan la delegación de autoridad y el trabajo en equipo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	1	6,7	6,7	13,3
Indiferente	7	46,7	46,7	60,0
De acuerdo	5	33,3	33,3	93,3
Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

*Figura 4. Resultados a P4. ¿Las políticas establecidas facilitan la delegación de autoridad y el trabajo en equipo?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

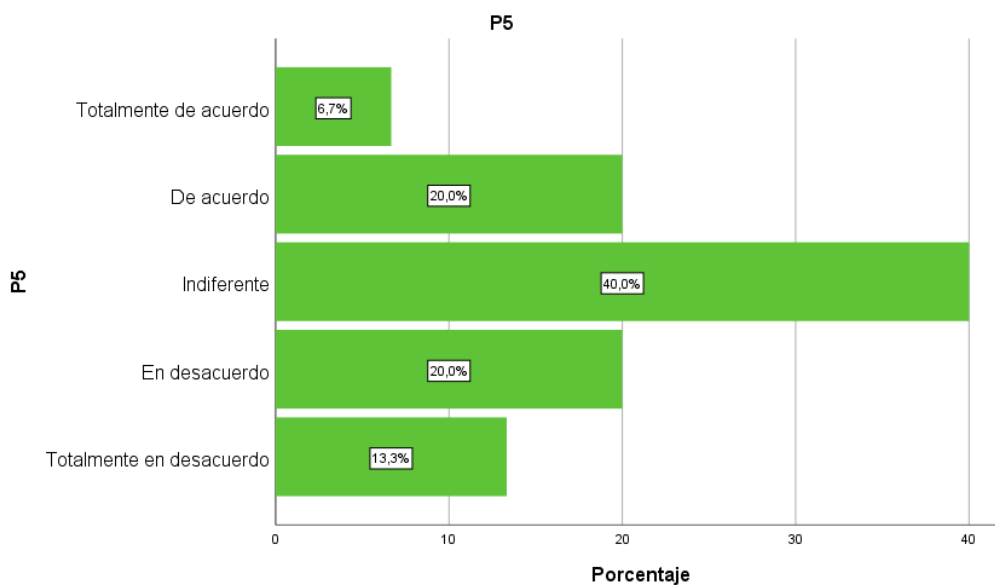
Obtuvimos en relación a si las políticas establecidas facilitan la delegación de autoridad y el trabajo en equipo, se evidencia que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 6.7% en desacuerdo, en ese panorama, el 46.7% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 33.3% remarca estar de acuerdo, y el 6.7% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 8. Resultados a P5. ¿Se realiza una planificación detallada de las metas y recursos necesarios para alcanzar los objetivos anuales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
	Indiferente	6	40,0	40,0	73,3
	De acuerdo	3	20,0	20,0	93,3
	Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

*Figura 5. Resultados a P5. ¿Se realiza una planificación detallada de las metas y recursos necesarios para alcanzar los objetivos anuales?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

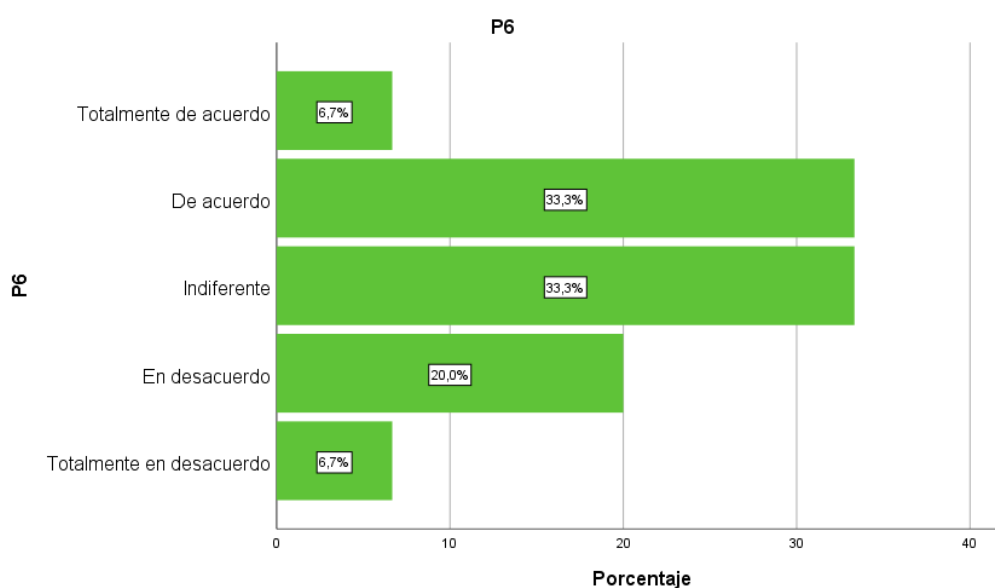
Obtuvimos en relación a si se realiza una planificación detallada de metas y recursos necesarios para alcanzar los objetivos anuales, se evidencia que el 13.3% marcó totalmente en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, en ese panorama, el 40% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 20% remarca estar de acuerdo, y el 6.7% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 9. Resultados a P6. ¿Se realiza un control y seguimiento del uso eficiente de los recursos asignados para la implementación de estrategias?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	26,7
	Indiferente	5	33,3	33,3	60,0
	De acuerdo	5	33,3	33,3	93,3
	Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 6. Resultados a P6. ¿Se realiza un control y seguimiento del uso eficiente de los recursos asignados para la implementación de estrategias?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

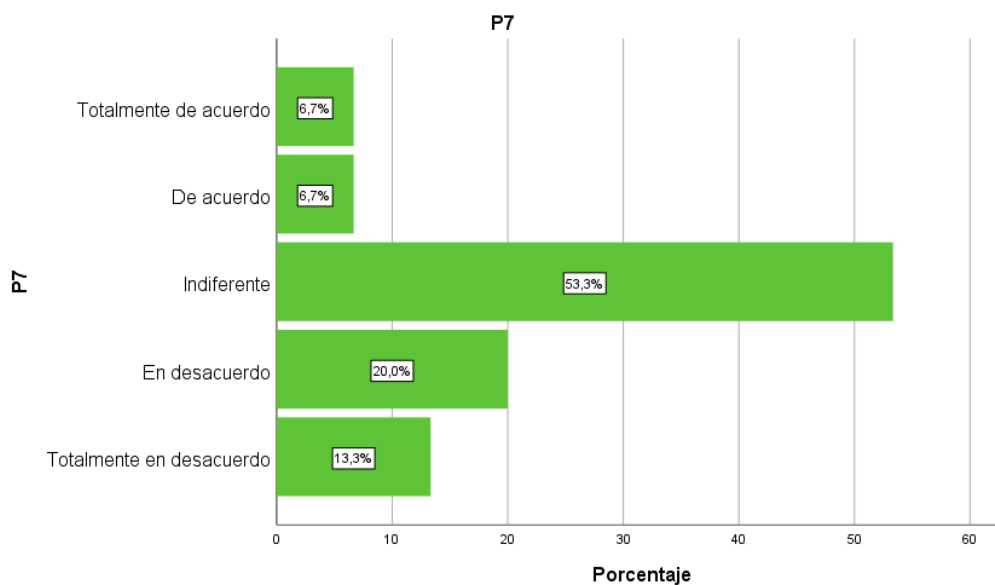
Obtuvimos con relación a si se realiza un control y seguimiento del uso eficiente de los recursos asignados para la implementación de estrategias, se evidencia que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, en ese panorama, el 33.3% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 33.3% remarca estar de acuerdo, y el 6.7% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 10. Resultados a P7. ¿Los hallazgos y recomendaciones de las auditorías son utilizados para realizar ajustes y mejoras en la planificación estratégica?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
	Indiferente	8	53,3	53,3	86,7
	De acuerdo	1	6,7	6,7	93,3
	Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

*Figura 7. Resultados a P7. ¿Los hallazgos y recomendaciones de las auditorías son utilizados para realizar ajustes y mejoras en la planificación estratégica?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

Obtuvimos en relación a si los hallazgos y recomendaciones de las auditorías son utilizados para realizar ajustes y mejoras en la planificación estratégica, se evidencia que el 13.3% marcó totalmente en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, en ese panorama, el 53.3% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 6.7% remarca estar de acuerdo, y el 6.7% resalta estar totalmente de acuerdo.

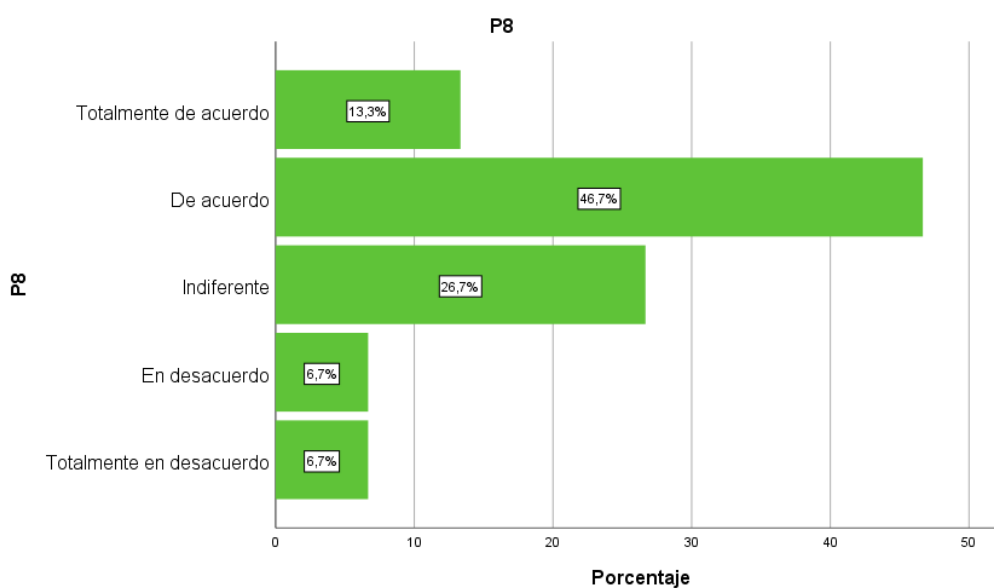


*Tabla 11. Resultados a P8. ¿La empresa utiliza indicadores financieros para monitorear el cumplimiento de objetivos estratégicos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	1	6,7	6,7	13,3
	Indiferente	4	26,7	26,7	40,0
	De acuerdo	7	46,7	46,7	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

*Figura 8. Resultados a P8. ¿La empresa utiliza indicadores financieros para monitorear el cumplimiento de objetivos estratégicos?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

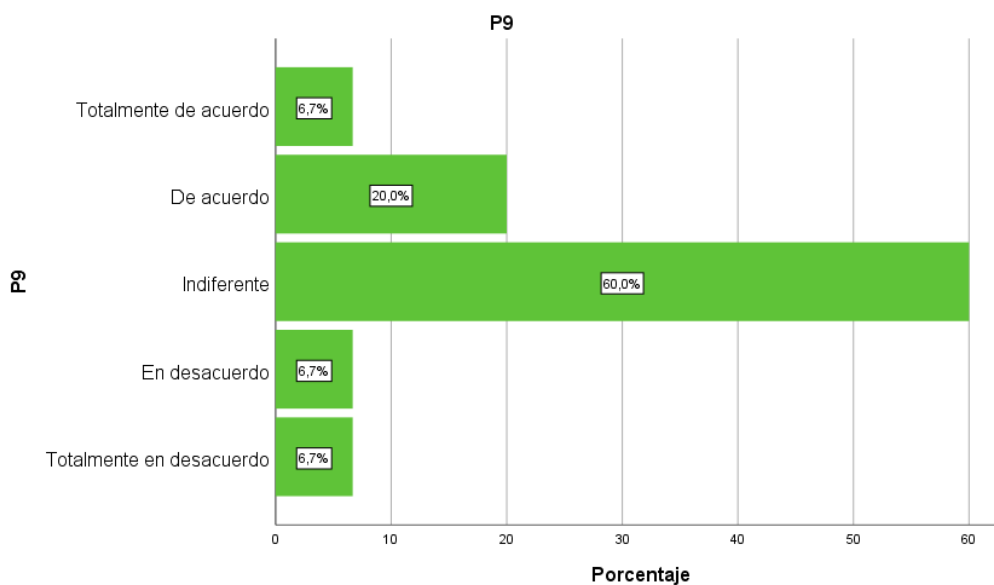
Obtuvimos en relación a si la empresa utiliza indicadores financieros para monitorear el cumplimiento de objetivos estratégicos, se evidencia que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 6.7% en desacuerdo, en ese panorama, el 26.7% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 46.7% remarca estar de acuerdo, y el 13.3% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 12. Resultados a P9. ¿Existe un proceso para analizar las desviaciones y determinar las acciones necesarias para encaminar la ejecución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	1	6,7	6,7	13,3
	Indiferente	9	60,0	60,0	73,3
	De acuerdo	3	20,0	20,0	93,3
	Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 9. Resultados a P9. ¿Existe un proceso para analizar las desviaciones y determinar las acciones necesarias para encaminar la ejecución?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

Obtuvimos en relación a si existe un proceso para analizar las desviaciones y determinar las acciones necesarias para encaminar la ejecución, se evidencia que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 6.7% en desacuerdo, en ese panorama, el 60% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 20% remarca estar de acuerdo, y el 6.7% resalta estar totalmente de acuerdo.

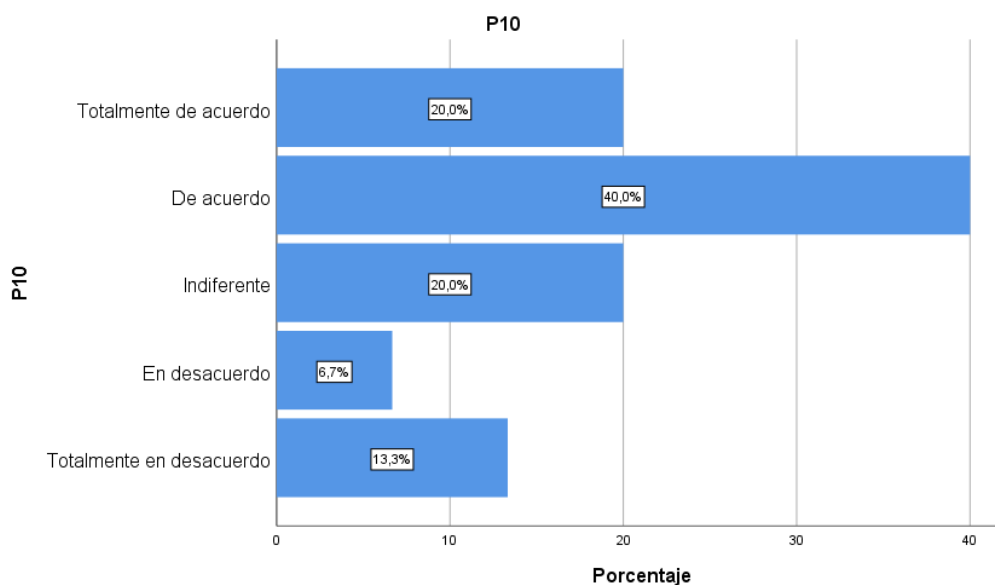
## 3.1.2. Variable: Productividad laboral

*Tabla 13. Resultados a P10. ¿Los puestos y procesos están claramente definidos para evitar duplicidad de funciones y optimizar recursos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	1	6,7	6,7	20,0
	Indiferente	3	20,0	20,0	40,0
	De acuerdo	6	40,0	40,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 10. Resultados a P10. ¿Los puestos y procesos están claramente definidos para evitar duplicidad de funciones y optimizar recursos?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

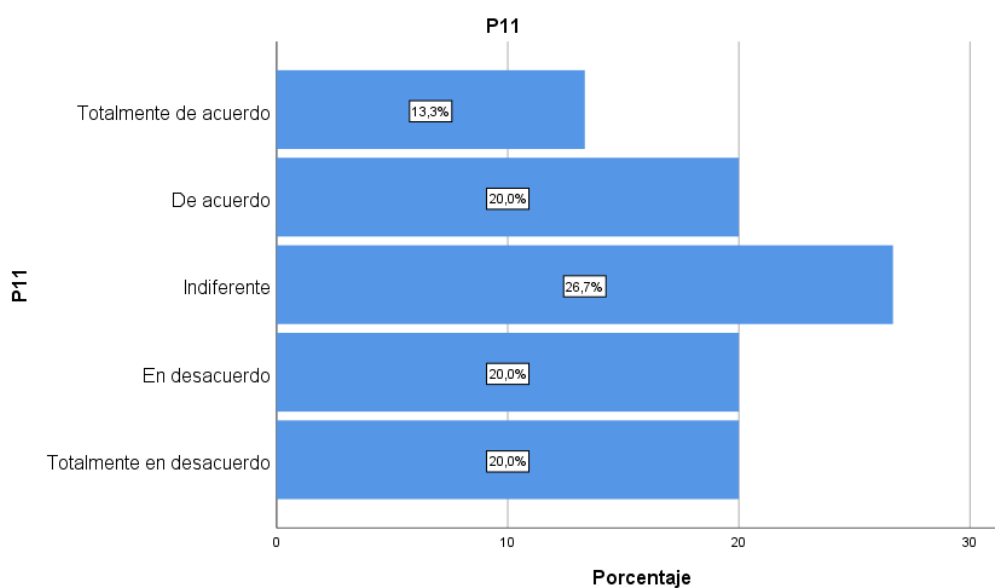
Obtuvimos en relación a si los puestos y procesos están claramente definidos para evitar duplicidad de funciones y optimizar recursos, observando que el 13.3% marcó totalmente en desacuerdo, el 6.7% en desacuerdo, en ese panorama, el 20% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 40% remarca estar de acuerdo, y el 20% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 14. Resultados a P11. ¿La empresa identifica y desarrolla las competencias necesarias en sus colaboradores para un óptimo desempeño?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	40,0
	Indiferente	4	26,7	26,7	66,7
	De acuerdo	3	20,0	20,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 11. Resultados a P11. ¿La empresa identifica y desarrolla las competencias necesarias en sus colaboradores para un óptimo desempeño?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

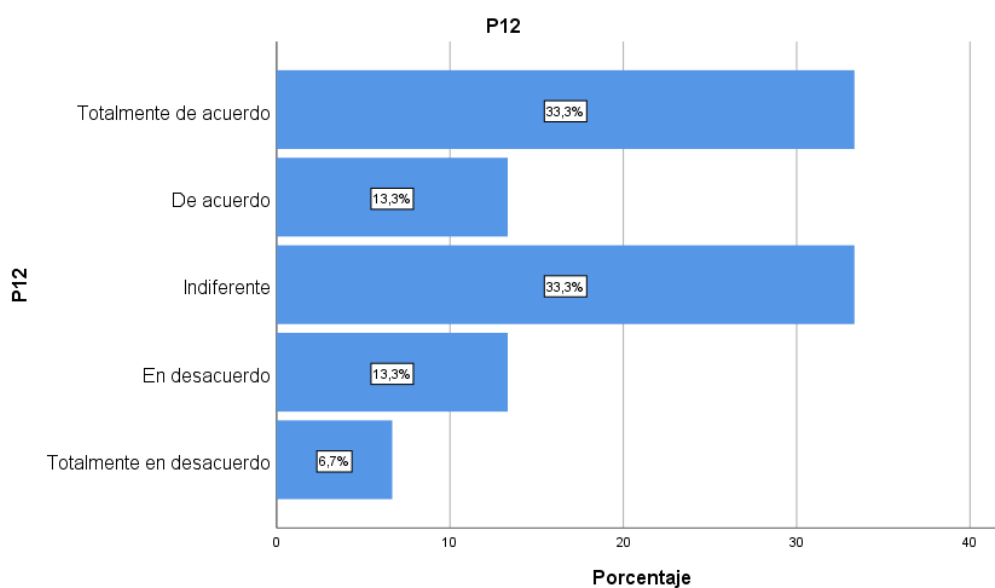
Obtuvimos en relación a si la empresa identifica y desarrolla las competencias necesarias en sus colaboradores para un óptimo desempeño, observando que el 20% marcó totalmente en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, en ese panorama, el 26.7% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 20% remarca estar de acuerdo, y el 13.3% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 15. Resultados a P12. ¿Se incentiva que los colaboradores optimicen procesos y propongan ideas innovadoras?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	2	13,3	13,3	20,0
	Indiferente	5	33,3	33,3	53,3
	De acuerdo	2	13,3	13,3	66,7
	Totalmente de acuerdo	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 12. Resultados a P12. ¿Se incentiva que los colaboradores optimicen procesos y propongan ideas innovadoras?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

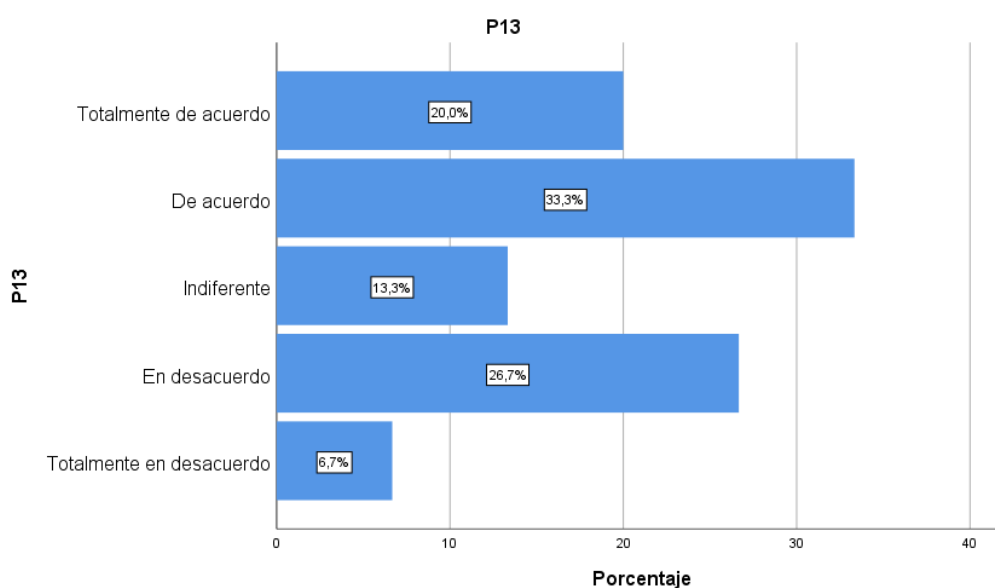
Obtuvimos en relación a si se incentiva que los colaboradores optimicen procesos y propongan ideas innovadoras, observando que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 13.3% en desacuerdo, en ese panorama, el 33.3% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 13.3% remarca estar de acuerdo, y el 33.3% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 16. Resultados a P13. ¿Los colaboradores cumplen con las metas y objetivos individuales que se les asignan?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	4	26,7	26,7	33,3
	Indiferente	2	13,3	13,3	46,7
	De acuerdo	5	33,3	33,3	80,0
	Totalmente de acuerdo	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 13. Resultados a P13. ¿Los colaboradores cumplen con las metas y objetivos individuales que se les asignan?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

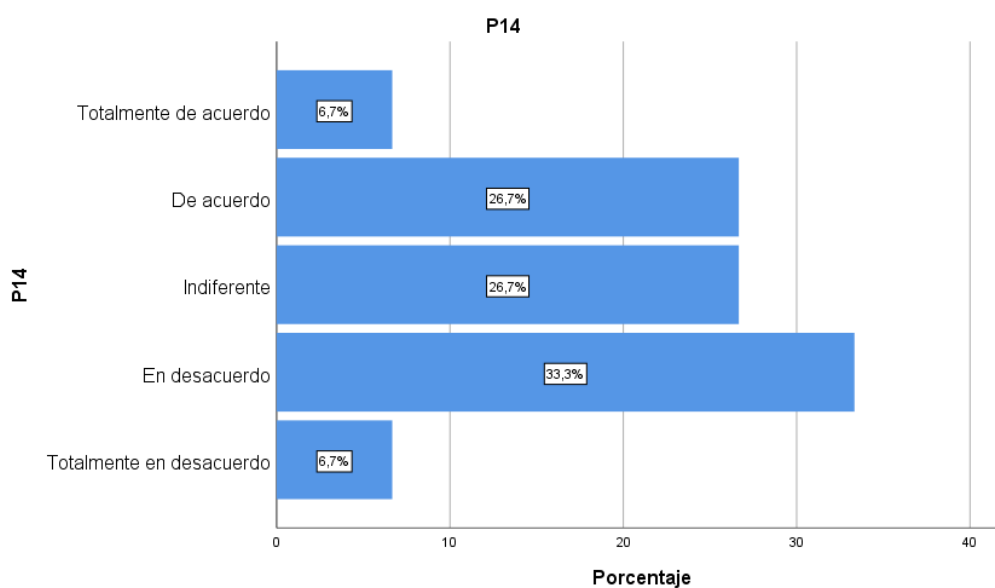
Obtuvimos en relación a si los colaboradores cumplen con las metas y objetivos individuales que se les asignan, observando que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 26.7% en desacuerdo, en ese panorama, el 13.3% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 33.3% remarca estar de acuerdo, y el 20% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 17. Resultados a P14. ¿Existen procesos y métodos de trabajo claramente definidos y documentados en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	5	33,3	33,3	40,0
	Indiferente	4	26,7	26,7	66,7
	De acuerdo	4	26,7	26,7	93,3
	Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 14. Resultados a P14. ¿Existen procesos y métodos de trabajo claramente definidos y documentados en la empresa?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

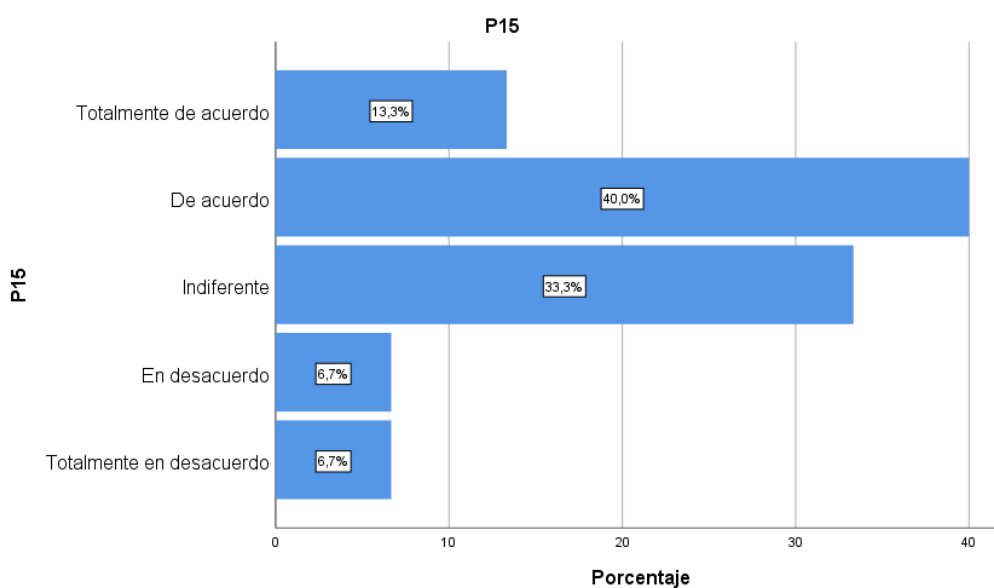
Obtuvimos en relación a si existen procesos y métodos de trabajo claramente definidos y documentados en la empresa, observando que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 33.3% en desacuerdo, en ese panorama, el 26.7% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 26.7% remarca estar de acuerdo, y el 6.7% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 18. Resultados a P15. ¿Se incentiva el cumplimiento puntual de plazos y cronogramas establecidos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	1	6,7	6,7	13,3
	Indiferente	5	33,3	33,3	46,7
	De acuerdo	6	40,0	40,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

*Figura 15. Resultados a P15. ¿Se incentiva el cumplimiento puntual de plazos y cronogramas establecidos?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

Obtuvimos en relación a si se incentiva el cumplimiento puntual de plazos y cronogramas establecidos, observando que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 6.7% en desacuerdo, en ese panorama, el 33.3% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 40% remarca estar de acuerdo, y el 13.3% resalta estar totalmente de acuerdo.

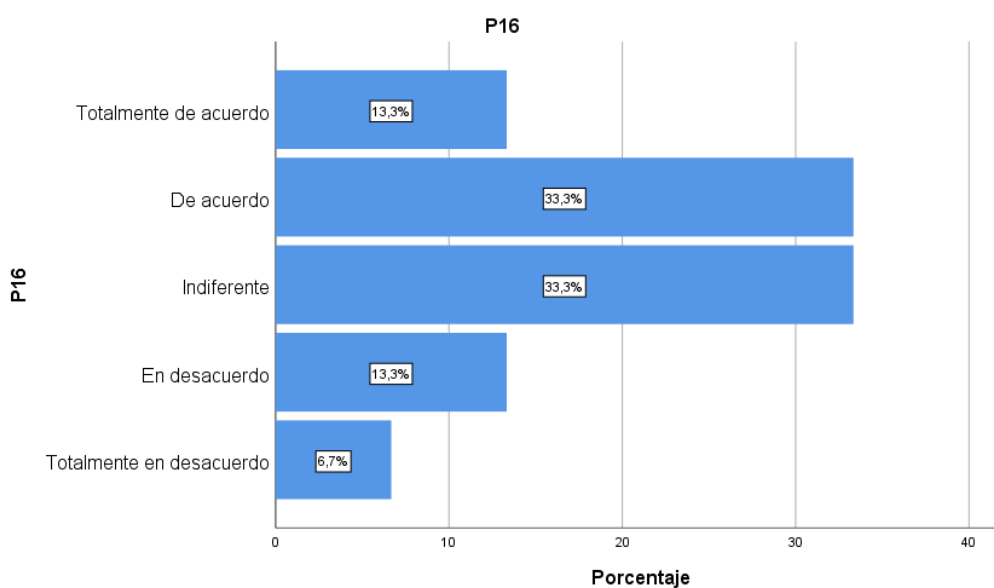


*Tabla 19. Resultados a P16. ¿Las evaluaciones de desempeño se enfocan tanto en el cumplimiento de objetivos como en el desarrollo de competencias?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	2	13,3	13,3	20,0
	Indiferente	5	33,3	33,3	53,3
	De acuerdo	5	33,3	33,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 16. Resultados a P16. ¿Las evaluaciones de desempeño se enfocan tanto en el cumplimiento de objetivos como en el desarrollo de competencias?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

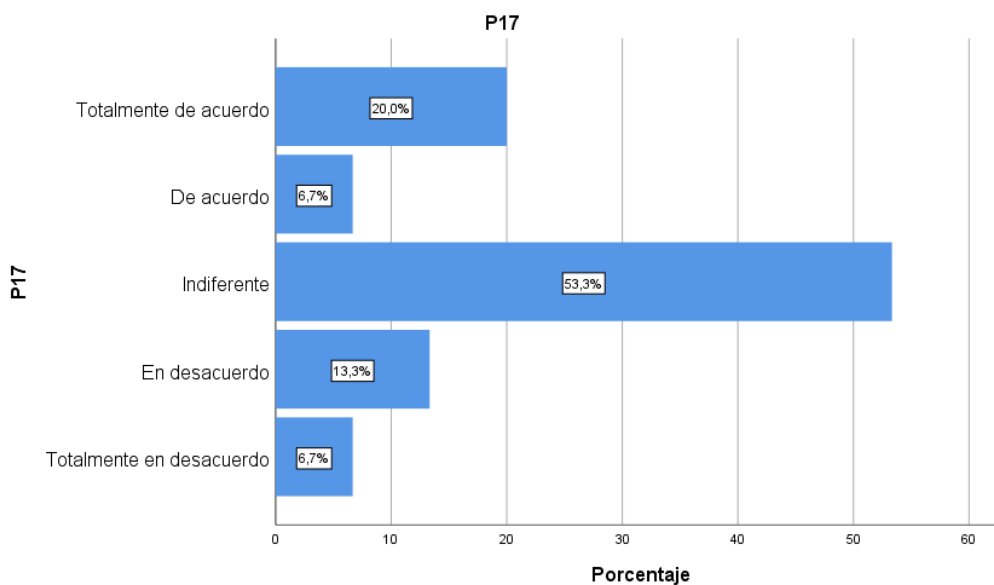
Obtuvimos en relación a si las evaluaciones de desempeño se enfocan tanto en el cumplimiento de objetivos como en el desarrollo de competencias, observando que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 13.3% en desacuerdo, en ese panorama, el 33.3% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 33.3% remarca estar de acuerdo, y el 13.3% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 20. Resultados a P17. ¿Se capacita a los colaboradores en el uso de nuevas tecnologías adoptadas por la organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	2	13,3	13,3	20,0
	Indiferente	8	53,3	53,3	73,3
	De acuerdo	1	6,7	6,7	80,0
	Totalmente de acuerdo	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 17. Resultados a P17. ¿Se capacita a los colaboradores en el uso de nuevas tecnologías adoptadas por la organización?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

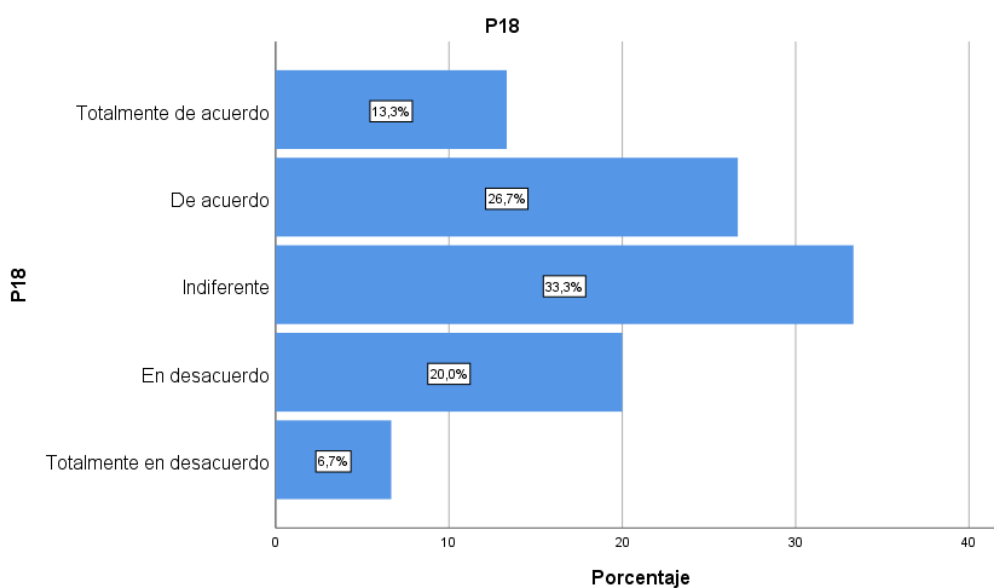
Obtuvimos en relación a si se capacita a los colaboradores en el uso de nuevas tecnologías adoptadas por la organización, observando que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 13.3% en desacuerdo, en ese panorama, el 53.3% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 6.7% remarca estar de acuerdo, y el 20% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 21. Resultados a P18. ¿La empresa cuenta con estándares y protocolos que aseguren la calidad de servicio?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	26,7
	Indiferente	5	33,3	33,3	60,0
	De acuerdo	4	26,7	26,7	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

*Figura 18. Resultados a P18. ¿La empresa cuenta con estándares y protocolos que aseguren la calidad de servicio?*



*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

Obtuvimos en relación a si la empresa cuenta con estándares y protocolos que aseguren la calidad de servicio, observando que el 6.7% marcó totalmente en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, en ese panorama, el 33.3% se manifiesta indiferente, por el lado favorable, el 26.7% remarca estar de acuerdo, y el 13.3% resalta estar totalmente de acuerdo.

### 3.2. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad contempla una pequeña prueba de hipótesis, de acuerdo a la cantidad de participantes en la muestra, fue factible el análisis de Shapiro-Wilk, que define que la distribución de datos es normal cuando se cumple el siguiente criterio, el valor de la significancia de la prueba es mayor a 5%, posterior al análisis se obtuvieron los resultados necesarios para la toma de decisión, presentando el resultado en la siguiente tabla:

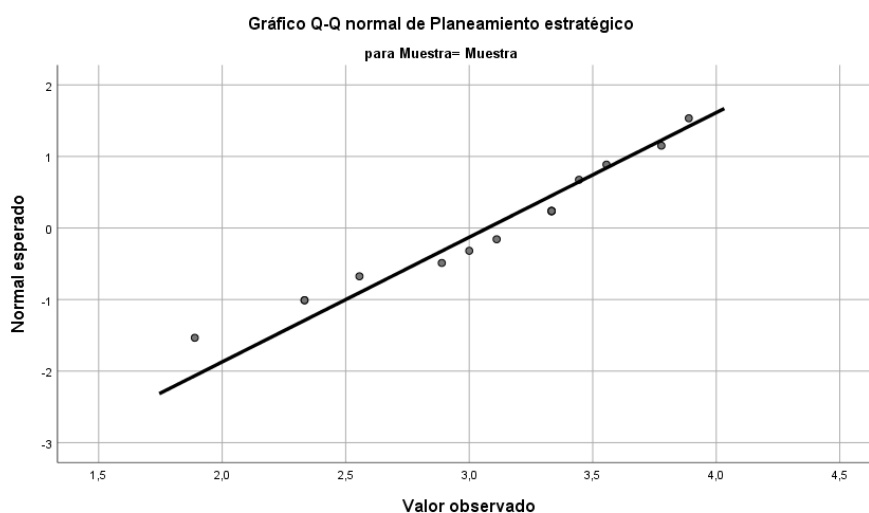
Tabla 22. Normalidad de Shapiro-Wilk

	Muestra	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Planeamiento estratégico	Muestra	,937	15	,350
Productividad laboral	Muestra	,941	15	,401

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

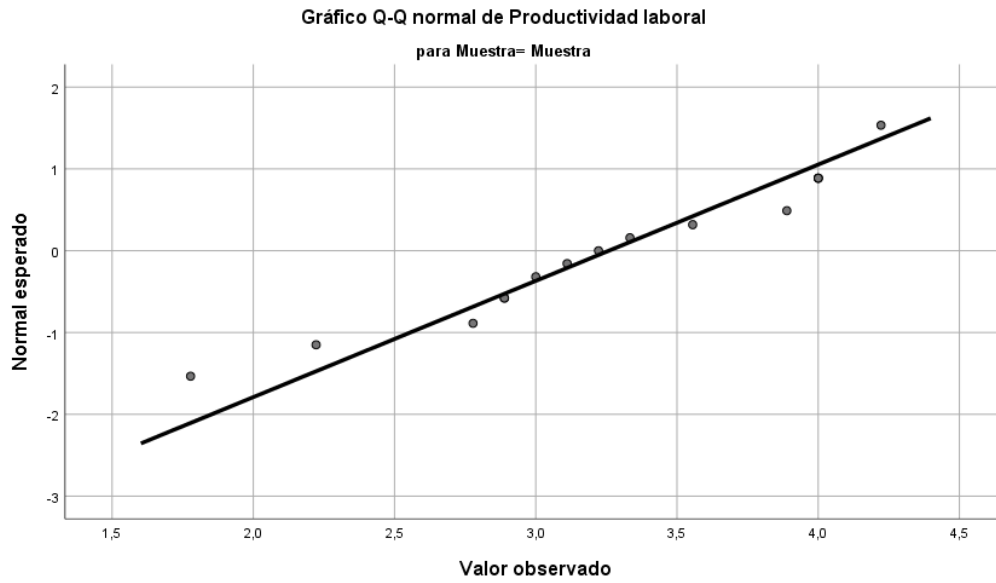
Se puede afirmar que los datos de la encuesta presentan distribución normal, por lo tanto, es factible el análisis estadístico paramétrico para la prueba de hipótesis posterior, esta afirmación se sustenta, además, en el comportamiento de los datos presentados en las siguientes figuras:

Figura 19. Gráfica de normalidad esperada de planeamiento estratégico



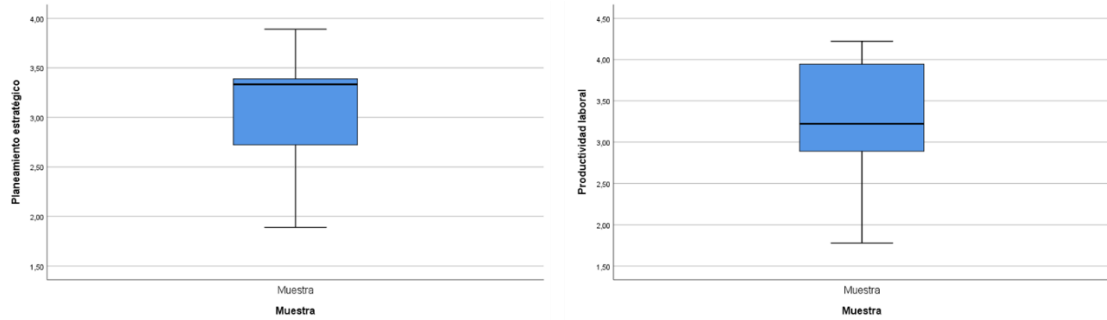
*Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”*

Figura 20. Gráfica de normalidad esperada de productividad laboral



Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”

Figura 21. Diagrama de cajas para ambas variables



Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”

### 3.3. Contratación de las Hipótesis

Este proceso se realizó aplicando el análisis de R de Pearson, que evidencia su criterio de aceptación en que la significancia de la prueba debe ser inferior a 0.05 para demostrar correlación en el nivel presentado por el estadístico, se obtuvieron los resultados presentados en las siguientes tablas, que evidencian la aceptación de la hipótesis general y específicas de la investigación a niveles moderados altos.

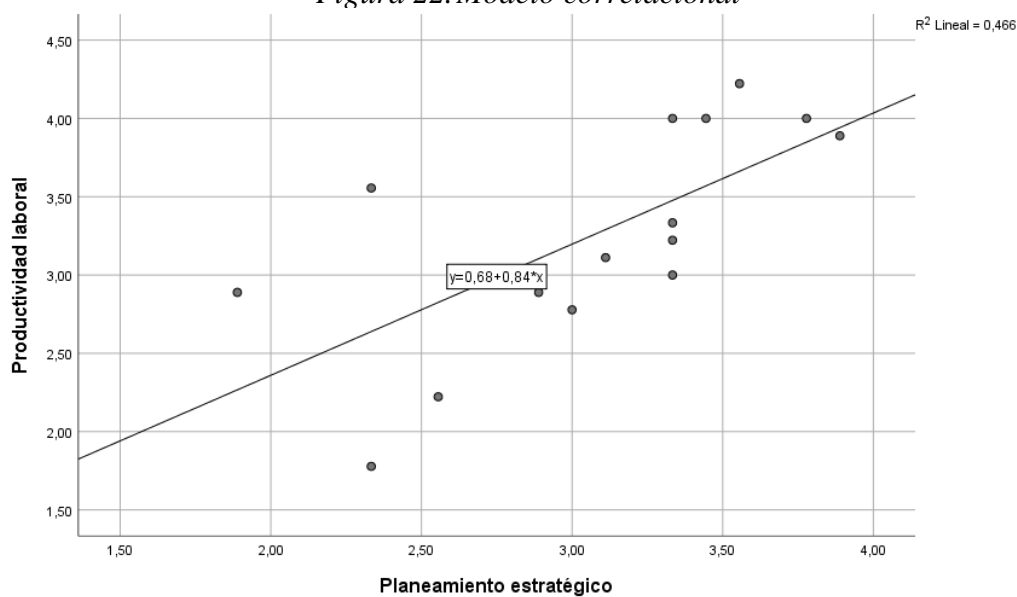
Tabla 23. Correlación general

		Planeamiento estratégico	Productividad laboral
Planeamiento estratégico	Correlación de Pearson	1	,683**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	15	15
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,683**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	15	15

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

Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”

Figura 22. Modelo correlacional



Fuente: Encuesta a los colaboradores de “Jackpot Party S.A.C”

Tabla 24. Correlación específica 1

		Formulación de estrategias	Productividad laboral
Formulación de estrategias	Correlación de Pearson	1	,584*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	15	15
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,584*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	15	15

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

Tabla 25. Correlación específica 2

		Implementación de estrategias	Productividad laboral
Implementación de estrategias	Correlación de Pearson	1	,592*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	15	15
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,592*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	15	15

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

Tabla 26. Correlación específica 3

		Evaluación de estrategias	Productividad laboral
Evaluación de estrategias	Correlación de Pearson	1	,619*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	15	15
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,619*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	15	15

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Fuente: Encuesta a los colaboradores de "Jackpot Party S.A.C"*

#### IV. DISCUSIÓN

Teniendo como apoyo la ciencia estadística se pudo determinar *el objetivo general de la investigación*, logrando un nivel de relación significativo entre el Planeamiento estratégico y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023.

También, se confirma lo relacionado a la hipótesis general: *“que existe una correlación positiva de 0,683 y un nivel de significancia de 0.005*, por lo tanto, se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. En resumen, existe relación entre el Planeamiento estratégico y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023”*”. Resultados que se pueden comparar con la investigación de Tiellacuri, (2023), cuya conclusión explica la existencia de una “relación positiva entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020, de acuerdo con el nivel de interpretación de Pearson se obtiene una correlación positiva media entre las variables.”.*

Con respecto al análisis de su primera hipótesis específica, el resultado es el siguiente: existe una correlación positiva fuerte de 0,584 y un nivel de significancia de 0.022, por lo tanto, se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. En resumen, existe relación entre la formulación de estrategias y la productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023. Resultados que se pueden contrastar con el estudio de Valverde, (2022), quien demuestra su propuesta explicada en: *“existe una correlación directa y significativa ( $r= 0.220$ ) entre el Planeamiento Estratégico y la Productividad”*,



correspondiendo al Planeamiento Estratégico tres dimensiones: Formulación de estrategias, Implementación de estrategias y Evaluación de estrategias

En el análisis de la segunda hipótesis, los resultados contrastados conllevan al planteamiento siguiente: “existe una correlación positiva de 0,592 y un nivel de significancia de 0.020, por lo tanto, se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. En resumen, se afirma: “*la Implementación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023*”. Estos resultados pueden estar relacionados con la investigación de Cubas & Hernández, (2022), quienes plantean: “*determinar la correspondencia entre el planeamiento estratégico y la productividad de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022*”, y en la cual se infiere la importancia de implementar mejoras tanto en el diseño, la implementación, monitoreo y supervisión, la que tendrá impacto en la productividad de los colaboradores administrativos, posibilitando su desarrollo, mejorar el desempeño de sus tareas y relaciones sociales”.

Contrastando la tercera hipótesis, los resultados explican: “se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, debido a la existencia de una correlación positiva de 0,619 y un nivel de significancia de 0.014. En resumen, existe relación entre: *Evaluación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023*; resultados que tienen relación con el estudio de Arce (2016), quien plantea: *aplicar un modelo de Planificación estratégica en el departamento de Recursos Humanos de la empresa GERIMPORTSA*, mediante evaluaciones actualizadas de la empresa, para que se adapten a sus procesos y mejoras de acuerdo a cada necesidad y competencia, cuya responsabilidad debe asumir el mencionado departamento, plasmándolo en un plan estratégico organizacional para obtener los resultados requeridos en los plazos propuestos”.

## V. CONCLUSIONES

1) Sobre el objetivo general: se puede decir que la estadística inferencial indica que el nivel de la relación entre *el Planeamiento estratégico y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC, distrito de San Isidro, 2023*, es de una correlación positiva de 0,683, lo que plantea un pensamiento de innovación estratégica de los directivos de la empresa, que conlleve a una mayor efectividad.

2) En alusión al primer objetivo, obtenidos los resultados de la estadística inferencial se establece una relación positiva media de 0,584, entre formulación de estrategias y la productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023, planteando redefinición constante de la misión y visión para el logro de los objetivos de la empresa.

3) Con respecto al segundo objetivo: según los resultados de la estadística inferencial se determina que existe una relación positiva media de 0,592, entre la implementación de estrategias y lo referente a la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023, lo que sugiere implementar acciones de mejora en las políticas operativas, financieras y de personal, en pro de una mayor eficiencia.

4) Por último en lo que se refiere al tercer objetivo: según los resultados de la estadística inferencial se demuestra que existe una relación positiva fuerte de 0,619 entre la evaluación de estrategias con respecto la productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023, lo que plantea evaluar constantemente a los trabajadores, en base a herramientas que midan su productividad, para ello se les debe proporcionar las capacitaciones adecuadas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1) Se recomienda un mejor pensamiento de innovación estratégica de los directivos de la empresa, que conlleve a una mayor efectividad
- 2) Se recomienda redefinir la visión y misión, en pro de lograr los objetivos de la empresa, detectando nuevas oportunidades en el mercado
- 3) Se recomienda implementar acciones de mejora en las políticas operativas, financieras y de personal.
- 4) Se recomienda evaluar constantemente a los trabajadores, en base a herramientas que midan su productividad, para ello se les debe proporcionar las capacitaciones adecuadas

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* .  
<https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>.
- Alvarado, M. (22 de Junio de 2023). *Qué es un método de trabajo*.  
<https://situam.org.mx/trabajo/que-es-un-metodo-de-trabajo.html#:~:text=Es%20aqu%C3%AD%20donde%20entra%20en,o%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20stocks>.
- Arce, E. (2016). *Planificación estratégica para el desarrollo organizacional de recursos humanos de la empresa Gerardo Vargas importadora Gerimports s.a.*[Tesis de Maestría]. Repositorio institucional. Obtenido de  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/16050>
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*.  
<http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades*.  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.
- Bojanini, M. (2018). *Implementación de estrategias para aumentar la productividad del sector de la construcción en Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad de los Andes].  
 Repositorio institucional. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/34844>
- Chavez, A. (2018). *El planeamiento estratégico y su relación con la productividad de los restaurantes de Puente Piedra, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad César

Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24899>

Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*.

[https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf).

Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*.

[https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf).

Cubas, E., & Hernandez, M. (2022). *Planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75709>

David, F. R. (2008). *Conceptos de administración estratégica*.

[http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos\\_para-descarga/3.%20David,%20F.%20\(2008\).pdf](http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/3.%20David,%20F.%20(2008).pdf).

David, F. R. (2013). *Administración estratégica*.

<https://laurabatres.files.wordpress.com/2018/06/conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david.pdf>.

Ferran, C. (20 de Abril de 2023). *Reducción de la jornada de trabajo, momento para hablar de productividad*. Obtenido de Eleconomista:

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Reduccion-de-la-jornada-de-trabajo-momento-para-hablar-de-productividad-20230419-0068.html>

Gonzalez, G. (2023). *Planeación estratégica y productividad en confecciones Choopers de la comuna Monteverde, provincia de Santa Elena, año 2022.*[Título de

*Licenciada, Universidad Estatal Península de Santa Elena*]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9337>

Gutierrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. Recuperado de:

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>  
 .Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>  
 .Hill, C. W., & Jones, G. R. (2009). *Administración estratégica*.

<https://adrain111.files.wordpress.com/2014/09/administracion-estrategica-hill-8th.pdf>.

Ikusi. (2023). *5 consejos para mejorar la eficiencia laboral de tu equipo*. Ikusi:

<https://www.ikusi.com/mx/blog/eficiencia-laboral-como-impulsarla/#:~:text=La%20eficiencia%20laboral%20es%20la,cumplimiento%20de%20las%20metas%20corporativas>.

Juste, R. (2012). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*.

[https://www.intecca.uned.es/upload/noticias/20130614114556u\\_CURSO0DEESTADISTICAAPLICADA.pdf](https://www.intecca.uned.es/upload/noticias/20130614114556u_CURSO0DEESTADISTICAAPLICADA.pdf).

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva Global y empresarial*.

[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf).

Krajewski, L., Ritzman, L., & Malhotra, M. (2008). *Administración de operaciones*.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/566458/Administracion\\_De\\_Operaciones\\_-\\_LEE\\_J.\\_K-comprimido.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/566458/Administracion_De_Operaciones_-_LEE_J._K-comprimido.pdf).

Laoyan, S. (13 de Octubre de 2022). *Establecer los objetivos de negocios: El primer paso para el éxito*. Asana: <https://asana.com/es/resources/business-goals-examples>

Lemontech. (27 de Abril de 2023). *Optimización del tiempo y de procesos en la empresa*.

Lemontech: <https://blog.lemontech.com/optimizacion-del-tiempo-como-estrategia-para-mejorar-la-productividad/>

Manrique, J. (2019). *Introducción a la auditoría*.

<https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/14790/INTRODUCCION%20A%20LA%20AUDITORIA%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

Martins, J. (5 de Diciembre de 2022). *Si te gusta maximizar los resultados del equipo, te*

*encantará la asignación de recursos*. Asana: <https://asana.com/es/resources/resource-allocation>

Mendenhall, W., Beaver, R., & Beaver, B. (2010). *Introducción a la probabilidad y*

*estadística*. Recuperado de:

<https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>.

Mesa, J., & Caicedo, S. (2020). *Estadística Descriptiva*.

<https://sired.udenar.edu.co/6671/1/Introducci%C3%B3n%20a%20la%20Estad%C3%ADstica%20Descriptiva.pdf>.

Mincetur. (15 de Junio de 2022). *Estado peruano recaudó más de S/ 3 mil millones a través*

*de juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas en últimos 16 años*. Obtenido de

Gob.pe: <https://www.gob.pe/institucion/mincetur/noticias/621849-estado-peruano-recaudo-mas-de-s-3-mil-millones-a-traves-de-juegos-de-casino-y-maquinas-tragamonedas-en-ultimos-16-anos>

Monex. (27 de Setiembre de 2022). *¿Qué son los indicadores financieros?* Monex:

<https://blog.monex.com.mx/escuela-de-finanzas/que-son-los-indicadores-financieros>

- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>.
- Ortiz, E., & Nagles, N. (2013). *Gestión de Tecnología e Innovación. Teoría, proceso y práctica*. <https://editorial.universidadean.edu.co/media/acceso-abierto/gestion-de-tecnologia-e-innovacion-ean.pdf>.
- Peña, S. (2017). *Análisis de Datos*. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>.
- Pérez, A. (28 de Abril de 2017). *Tácticas para la optimización de recursos*. Obsbusiness: <https://www.obsbusiness.school/blog/tacticas-para-la-optimizacion-de-recursos#>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>.
- Rojas, R. (2011). *Guía para realizar Investigaciones Sociales*. <https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp-content/themes/raulrojassoriano/assets/libros/guia-realizar-investigaciones-sociales-rojas-soriano.pdf>.
- Rrhhdigital. (18 de Septiembre de 2022). *La clave para afrontar el 2023: un cuidado mutuo entre empresa y empleado*. Obtenido de Rrhhdigital: <https://www.rrhhdigital.com/secciones/bienestar/154414/La-clave-para-afrontar-el-2023-un-cuidado-mutuo-entre-empresa-y-empleado>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.



Ticllacuri, S. (2023). *Planeamiento estratégico y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria, 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes].*

Repositorio institucional. Obtenido de

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5767>

Ubicania. (26 de Octubre de 2019). *JACKPOT PARTY S.A.C.* Obtenido de Ubicania:

<https://ubicania.com/empresa/jackpot-party-sac-20557577123>

Universia. (22 de Junio de 2022). *10 claves para ser proactivo en el trabajo y el estudio.*

Universia: <https://www.universia.net/ar/actualidad/empleo/10-claves-ser-proactivo-trabajo-estudio-1160236.html>

Valverde, D. (2022). *Planeamiento estratégico y su influencia en la productividad en una empresa industrial de Puente Piedra, 2022 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].* Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108311>

Yakowicz, W. (4 de Junio de 2022). *Según los expertos, esta es la ecuación que hacen los casinos para asegurar ganancias (y hacerte perder dinero).* Forbes:

<https://www.forbesargentina.com/innovacion/segun-expertos-esta-ecuacion-hacen-casinos-asegurar-ganancias-y-hacerte-perder-dinero-n16797>

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA JACKPOT PARTY SAC DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2023</b>						
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable V1</b>			
¿Qué relación existe entre el Planeamiento estratégico y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023?	Determinar la relación entre el Planeamiento estratégico y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023	Existe relación entre el Planeamiento estratégico y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023	Planeamiento estratégico	Formulación de estrategias	Misión Visión Objetivos de largo plazo	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Descriptivo – Correlacional
				Implementación de estrategias	Políticas	
					Objetivos anuales	
					Asignación de recursos	
				Evaluación de estrategias	Auditorías	
					Indicadores Financieros	
Medidas correctivas						

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable V2	Dimensiones	Indicadores	
¿Qué relación existe entre la Formulación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023?	Establecer el nivel de relación entre la Formulación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023	Existe relación entre la Formulación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023	Productividad laboral	Eficiencia laboral	Optimización de recursos Competencias Proactividad	<b>Población Y muestra:</b> 15 colaboradores  <b>Técnicas e instrumentos:</b>  Encuesta y cuestionario.
¿Qué relación existe entre la Implementación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023?	Determinar el nivel de relación entre la Implementación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023	Determinar el nivel de relación entre la Implementación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023		Eficacia laboral	Logro de objetivos Método de trabajo Optimización del tiempo	
¿Qué relación existe entre la Evaluación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023?	Determinar el nivel de relación entre la Evaluación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023	Existe relación entre la Evaluación de estrategias y la Productividad laboral de los colaboradores de Jackpot party SAC del distrito de San Isidro, 2023		Efectividad laboral	Evaluación de desempeño Innovación tecnológica Calidad de servicio	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA JACKPOT PARTY SAC DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2023

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una X la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo a la valoración siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Item	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>I. Dimensión: Formulación de estrategias</b>						
1	¿La misión sirve de guía para la formulación de objetivos estratégicos y la toma de decisiones en la empresa JACKPOT PARTY SAC?					
2	¿Se evalúa regularmente la relevancia y efectividad de la visión en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa?					
3	¿Se monitorean y miden los progresos hacia los objetivos de largo plazo y cómo se realizan ajustes en caso de ser necesario?					
<b>II. Dimensión: Implementación de estrategias</b>						
4	¿Las políticas establecidas facilitan la delegación de autoridad y el trabajo en equipo?					
5	¿Se realiza una planificación detallada de las metas y recursos necesarios para alcanzar los objetivos anuales?					
6	¿Se realiza un control y seguimiento del uso eficiente de los recursos asignados para la implementación de estrategias?					
<b>III. Dimensión: Evaluación de estrategias</b>						
7	¿Los hallazgos y recomendaciones de las auditorías son utilizados para realizar ajustes y mejoras en la planificación estratégica?					
8	¿La empresa utiliza indicadores financieros para monitorear el cumplimiento de objetivos estratégicos?					
9	¿Existe un proceso para analizar las desviaciones y determinar las acciones necesarias para encaminar la ejecución?					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA JACKPOT PARTY SAC DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2023

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una X la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo con la valoración siguiente:

<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Item	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>I. Dimensión: Eficiencia laboral</b>						
10	¿Los puestos y procesos están claramente definidos para evitar duplicidad de funciones y optimizar recursos?					
11	¿La empresa identifica y desarrolla las competencias necesarias en sus colaboradores para un óptimo desempeño?					
12	¿Se incentiva que los colaboradores optimicen procesos y propongan ideas innovadoras?					
<b>II. Dimensión: Eficacia laboral</b>						
13	¿Los colaboradores cumplen con las metas y objetivos individuales que se les asignan?					
14	¿Existen procesos y métodos de trabajo claramente definidos y documentados en la empresa?					
15	¿Se incentiva el cumplimiento puntual de plazos y cronogramas establecidos?					
<b>III. Dimensión: Efectividad laboral</b>						
16	¿Las evaluaciones de desempeño se enfocan tanto en el cumplimiento de objetivos como en el desarrollo de competencias?					
17	¿Se capacita a los colaboradores en el uso de nuevas tecnologías adoptadas por la organización?					
18	¿La empresa cuenta con estándares y protocolos que aseguren la calidad de servicio?					

Muchas gracias

## Anexo 3. Base de datos

	Planeamiento estratégico								Productividad laboral									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Encuestado_1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	3	3	4
Encuestado_2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
Encuestado_3	5	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	2	3	4	4	5	4
Encuestado_4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
Encuestado_5	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
Encuestado_6	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	1	3	5	2	5	5	5	5
Encuestado_7	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	2	5	4	3	4	4	5	5
Encuestado_8	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4
Encuestado_9	3	2	4	4	3	4	2	5	3	3	2	2	5	2	3	5	2	3
Encuestado_10	3	5	1	4	2	5	1	5	4	4	5	3	1	3	5	2	3	4
Encuestado_11	1	4	2	3	1	1	2	1	2	5	3	5	4	1	1	1	3	3
Encuestado_12	5	1	2	2	3	3	4	2	1	1	1	3	2	4	3	4	1	1
Encuestado_13	2	1	4	3	1	2	1	4	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2
Encuestado_14	4	3	2	3	2	2	5	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2
Encuestado_15	4	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	2

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

# Planeamiento estratégico y productividad laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Jackpot Party SAC del Distrito de San Isidro, 2023

*por Yalico Ccasa Piero Joel*

---

**Fecha de entrega:** 09-nov-2023 04:01p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2223177936

**Nombre del archivo:** TESIS\_YALICO.docx (1.28M)

**Total de palabras:** 12330

**Total de caracteres:** 72629



## Planeamiento estratégico y productividad laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Jackpot Party SAC del Distrito de San Isidro, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>26%</b>	<b>26%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>www.caen.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upse.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.ucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>fr.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

9	<a href="http://repositorio.undc.edu.pe">repositorio.undc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
11	<a href="http://repositorio.utc.edu.ec">repositorio.utc.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://www.tvperu.gob.pe">www.tvperu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://www.lulu.com">www.lulu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias &lt; 20 words

Excluir bibliografía

Activo

## Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



**UNIVERSIDAD  
PERUANA DE  
CIENCIAS E  
INFORMÁTICA**  
*La Universidad del futuro hoy*

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

## 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: YALICO CCASA PIERO JOEL  
 DNI: 70293638 Correo electrónico: PJYALICO@GMAIL.COM  
 Domicilio: CALLE LAS RETAMAS 220, SALAMANCA, ATE  
 Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 991105352

## 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS  
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)  
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA JACKPOT PARTY S.A.C. DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO,  
2023

## 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg. ( ) Dr. ( ) Ph.D. ( )

## 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

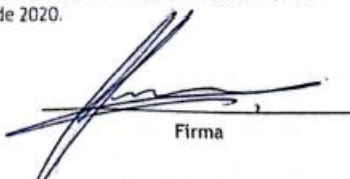
Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los  
26 días del mes de septiembre de 2020.

  
Firma



## Anexo 6. Formatos de validación de instrumentos

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: ROJAS SALAS, Carlos Alberto

Institución donde labora: Universidad Tecnológica del Perú

Nombre del instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: “Planeación Estratégica y Productividad Laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Jackpot Party SAC del distrito de San Isidro, 2023”

Autor del instrumento: Bach. Yalico Ccasa, Piero Joel

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21- 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 – 100%
<b>METODOLOGIA</b>	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
<b>COHERENCIA</b>	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe Consistencia entre las dimensiones y los indicadores					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
<b>CLARIDAD</b>	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones				X	
<b>ESTRATEGIAS</b>	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
<b>ACTUALIDAD</b>	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación: **Ninguno**

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: Excelente

Lima 30 de Junio del 2023



**Firma del Experto Informante**

DNI: 06700666 Telf./Cel.: 999078118

**I. DATOS GENERALES:**

Experto Informante: CUMPA LLONTOP, LUIS

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática -UPCI

Nombre del instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: "Planeación Estratégica y Productividad Laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Jackpot Party SAC del distrito de San Isidro, 2023"

Autor del instrumento: Bach. Yalico Ccasa, Piero Joel

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21- 40%	Bueno 41 -60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 – 100%
<b>METODOLOGIA</b>	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
<b>COHERENCIA</b>	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe Consistencia entre las dimensiones y los indicadores					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
<b>CLARIDAD</b>	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones				X	
<b>ESTRATEGIAS</b>	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
<b>ACTUALIDAD</b>	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

**III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:**

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación: **Ninguno**

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

M u y b u e n o

Lima 04 de Julio del 2023



**Firma del Experto Informante**

DNI: 07247861 Telf/Cel.: 998087947

**I. DATOS GENERALES:**

Experto Informante: HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática -UPCI

Nombre del instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario

Tesis: "Planeación Estratégica y Productividad Laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Jackpot Party SAC del distrito de San Isidro, 2023"

Autoras del instrumento: Bach. Yalico Ccasa, Piero Joel

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21- 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 – 100%
<b>METODOLOGIA</b>	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
<b>COHERENCIA</b>	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe Consistencia entre las dimensiones y los indicadores					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				X	
<b>CLARIDAD</b>	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				X	
<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones					X
<b>ESTRATEGIAS</b>	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
<b>ACTUALIDAD</b>	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

**III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:**

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:  
**Ninguno**

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: M u y b u e n o**

Lima 06 de Julio del 2023

  
**Firma del Experto Informante**

DNI: 42037740

Tel./Cel.: 941463983