



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE RAMÓN
CASTILLA, AÑO 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

**GOOLVER JESUS RAMIREZ FLORES
CESAR GEOVANNI SIMON TUESTA**

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°068-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los **15** días del mes de **junio** del año 2023, a horas: **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE RAMÓN CASTILLA, AÑO 2023"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°1082-2023-FACEN-UNAP** presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **GOOLVER JESUS RAMIREZ FLORES** y **CESAR GEOVANNI SIMON TUESTA**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

| | |
|--|---------------------|
| Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg. | (Presidente) |
| Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg. | (Miembro) |
| Lic. Adm. EMILIO MELÉNDEZ GUERRERO, Mg. | (Miembro) |

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE.**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADA** con la calificación **BUENA (16).**

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las **06:10pm** del **15** de **junio** del **2023**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.**
Presidente

Lic. Adm. **HUGO ORBE BARDALES, Mg.**
Miembro

Lic. Adm. **EMILIO MELÉNDEZ GUERRERO, Mg.**
Miembro

Lic. Adm. **GILBERT BOLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO y ASESOR



Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.
Presidente
CLAD-18911



Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.
Miembro
CLAD-23774



Lic. Adm. EMILIO MELENDEZ GUERRERO, Mg.
Miembro
CLAD- 004299



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD N°01929

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN_TESIS_RAMIREZ FLORES_SIMON
TUESTA.pdf**

AUTOR

RAMIREZ FLORES / SIMON TUESTA

RECuento de palabras

6084 Words

RECuento de caracteres

31806 Characters

RECuento de páginas

40 Pages

Tamaño del archivo

365.5KB

Fecha de entrega

Mar 21, 2023 10:07 AM GMT-5

Fecha del informe

Mar 21, 2023 10:08 AM GMT-5

● **29% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 28% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él hemos logrado concluir la carrera, a nuestros padres porque ellos siempre estuvieron a nuestro lado brindándonos su apoyo y sus consejos para hacer de nosotras mejores personas.

A nuestros compañeros y amigos presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas y a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron con nosotras apoyándonos y logrando que este sueño se haga realidad.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecemos a la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana por habernos aceptado ser parte de ella y abierto las puertas para poder estudiar la carrera, así como también a los diferentes docentes que nos brindaron sus conocimientos y apoyo para seguir adelante día a día.

Agradecemos también a nuestro asesor Lic. Adm. Gilbert Alvarado Arbildo por habernos guiado en este proyecto, en base a su experiencia y sabiduría, así como también habernos tenido toda la paciencia del mundo para guiarnos durante todo el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE GENERAL

| | Pág. |
|--------------------------------------|-------------|
| PORTADA | i |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN | ii |
| JURADO Y ASESOR | iii |
| RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD | iv |
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| ÍNDICE GENERAL | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS | ix |
| ÍNDICE DE FIGURAS | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPITULO I: MARCO TEÓRICO | 3 |
| 1.1. Antecedentes | 3 |
| 1.2. Bases teóricas | 5 |
| 1.3 Definición de términos básicos | 11 |
| CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES | 13 |
| 2.1 Formulación de la Hipótesis | 13 |
| 2.2 Variable y su operacionalización | 13 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 15 |

| | | |
|-----|--|----|
| 3.1 | Diseño Metodológico | 15 |
| 3.2 | Diseño muestral | 15 |
| 3.3 | Técnica e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.4 | Procesamiento y análisis de la información | 16 |
| 3.5 | Aspectos éticos | 16 |
| | CAPÍTULO IV: RESULTADOS | 18 |
| | CAPÍTULO V: DISCUSIÓN | 33 |
| | CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES | 35 |
| | CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES | 37 |
| | CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN | 38 |
| | ANEXOS | |
| 1. | Matriz de Consistencia | |
| 2. | Instrumento de recolección de datos | |
| 3. | Consentimiento informado | |
| 4. | Galería de imágenes | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| TABLA 1 RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE DATOS | 18 |
| TABLA 2 ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. | 18 |
| TABLA 3 . ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL. | 19 |
| TABLA 4: ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL. | 19 |
| TABLA 5 CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES | 20 |
| TABLA 6 CORRELACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 | 20 |
| TABLA 7 CORRELACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2 | 21 |
| TABLA 8 CATEGORÍAS DE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. | 23 |
| TABLA 9 CATEGORÍAS DE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. | 23 |
| TABLA 10 CATEGORÍAS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL. | 25 |
| TABLA 11 FRECUENCIA DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL. | 25 |
| TABLA 12 CATEGORÍA DE LA DIMENSIÓN 1: PROCESO DE LA VARIABLE 1. | 27 |
| TABLA 13 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 1: PROCESO DE LA VARIABLE 1. | 27 |
| TABLA 14 CATEGORÍA DE LA DIMENSIÓN 2: RECURSOS DE LA VARIABLE 1. | 29 |
| TABLA 15 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 2: RECURSOS DE LA VARIABLE 1. | 29 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|-------------|
| FIGURA 1 FRECUENCIA DE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN | 24 |
| FIGURA 2 VARIABLE 2. FRECUENCIA DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL. | 26 |
| FIGURA 3 VARIABLE 1. FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 1: PROCESO. | 28 |
| FIGURA 4 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 2: RECURSOS DE LA VARIABLE 1. | 30 |
| FIGURA 5: FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 3: OPORTUNIDADES DE LA VARIABLE 1. | 32 |

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la Planificación estratégica con desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Ramón Castilla, al 2023; el tipo de investigación es correlacional, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, la muestra es de 30 trabajadores, el resultado obtenido es de 0,745**, la correlación de Pearson es positiva considerable, su sigma (bilateral) igual a 0,000. En cuanto a las variables 1 y 2, nos permite afirmar que el 100% de trabajadores se encuentran en la categoría de bueno, Este trabajo concluye que existe relación significativa entre Planificación estratégica y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de Ramón castilla, año 2023.

Palabras clave: Planificación estratégica, Desempeño laboral, proceso, recursos y oportunidades.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between strategic planning with work performance in the local educational management unit of Ramón Castilla, by 2023; the type of research is correlational, non-experimental design and quantitative approach, the sample is 30 workers, the result obtained is 0.745**, Pearson's correlation is considerable positive, its sigma (bilateral) equal to 0.000. Regarding variables 1 and 2, it allows us to affirm that 100% of workers are in the good category. This work concludes that there is a significant relationship between Strategic Planning and the Labor Performance of the workers of the UGEL of Ramón Castilla, year 2023.

Keywords: Strategic planning, Job performance, process, resources and opportunities.

Spanish

INTRODUCCIÓN

Actualmente la Unidad de Gestión Educativa Local de Ramón Castilla es una institución que brinda servicios educativos cuya labor es prestar servicios de aprendizaje, a través de los profesores de la educación básica regular, cuenta con personal administrativo que están comprometidos en mejorar la educación en esta parte de la frontera de Perú, Colombia y Brasil, buscando la interculturalidad en la enseñanza; por lo que es imprescindible poner en práctica la planificación estratégica que sea eficiente y que vaya de la mano con un buen desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Ramón Castilla, esta institución, depende funcionalmente del Ministerio de Educación; y de acuerdo a los resultados presenta algunas dificultades por lo que se realizó este estudio, para recomendar soluciones para este sector del Gobierno.

Siguiendo esta línea, nosotros los investigadores hemos aplicado una encuesta a los colaboradores de la UGEL Ramón Castilla. relacionado a la Planificación estratégica y el desempeño laboral.

El objetivo de es determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y su relación con el desempeño laboral en la UGEL de Ramón Castilla, además se justifica porque es un tema que tiene una singular relevancia, con la finalidad de aumentar un alto grado de conocimiento.

El tipo de investigación es correlacional-descriptiva, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, la muestra es un total de 30 trabajadores.

La estructura: está enmarcado a la guía de nuestra Universidad que consta de 8 capítulos que se inicia con el Marco teórico, hipótesis y variables, donde se formula la hipótesis general y específicas, la metodología, le sigue los : Resultados, luego la discusión, conclusiones y recomendaciones; finalmente las fuentes de información.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2021, se desarrolló la investigación titulada “Planeación estratégica y desempeño laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén – 2021”, tuvo como finalidad determinar la relación entre Planeación Estratégica y Desempeño Laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén - 2021. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, es descriptiva y pertinente, no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 40 asociados de mypes del sector salud privado, los datos se recolectaron mediante el método de encuesta mediante un cuestionario que contiene 30 preguntas cerradas, 15 ítems por cada variable analizada mediante validación con escala de Likert. La confiabilidad se determinó mediante la prueba alfa de Cronbach basada en calificaciones de expertos. Para el procesamiento de datos se utilizó SPSS 22 y Excel, los resultados se presentaron en cuadros estadísticos, y finalmente se concluyó que existe una conexión entre la planificación estratégica del mipe sector salud privado Jahn-2021 y el trabajo invertido por los colaboradores. La correlación es 0,867**, $p = 0,001$, menos de 0,05, 99% significativa. Por lo tanto, la relación es alta y directa, y una buena planificación estratégica puede hacer que los socios trabajen de manera efectiva. (Martell, 2021.)

El 2021 se desarrolló el proyecto de investigación denominada: “Planificación estratégica y desempeño laboral en la empresa Larama Berries SAC en el año 2021, Pisco”. El objetivo principal de la investigación es determinar la relación o ilación que hay entre las variables en análisis como son las Planificación

estratégica y Desempeño laboral de los empleados de la empresa LARAMA S.A.C., 2021. Este estudio utiliza un enfoque cuantitativo con un nivel relacional de tipo básico, utilizando un diseño transversal de correlación descriptivo y no experimental, el estudio se realiza con individuos de entre 75 trabajadores de la empresa LARAMA. BERRIES S.AC., teniendo en cuenta el mismo número de muestras, por tratarse de una muestra censal, se dará el método de recolección de datos, es decir, una encuesta que se plasma en un cuestionario y posteriormente con los resultados se serán presentados en tablas y figuras y luego los datos serán enviados al procedimiento estadístico. De acuerdo con los resultados obtenidos, los porcentajes significativos que señalaron con frecuencia la primera variable fueron el 54,7% de los que creían que la planificación estratégica actual era la adecuada, el 26,7% indicó que solo unas pocas veces era la adecuada, el 17,3% aprobaba que siempre es adecuado, y el 1,3% informó que casi nunca fue apropiado, y el 0,0% nunca apropiado. En cuanto a los resultados obtenidos para la segunda variable desempeño laboral, el 56% consideró adecuado el desempeño laboral de todos los colaboradores, el 21,3% dijo que siempre fue adecuado, y otro 21,3% dijo que a veces fue adecuado, el 1,3% de las personas dice que es casi, nunca, nunca es adecuado y 0,0% nunca es adecuado La correlación entre los resultados estadísticos de la variable I Planificación Estratégica y la otra variable Desempeño Laboral es de 0,637. Se determinó una relación moderada entre la planificación estratégica y el desempeño laboral a un nivel de significación de 0,000. (Díaz & Cubas , 2021)

En el 2018 se desarrolló la investigación titulada “La planificación estratégica y su relación con el desempeño docente en la I.E. Mixto Independencia, 2018” Al analizar la relación entre las variables “planificación estratégica y rendimiento de aprendizaje”, se utilizó para el procesamiento estadístico una muestra de 55 docentes correspondientes al estudio descriptivo correlacional básico. La información recogida en el cuestionario y la fiabilidad del Alfa de Cronbach aseguran una buena usabilidad de la herramienta. Para el procesamiento estadístico se utilizó el software SPSS. Se encontró una relación significativa entre la planificación estratégica y los resultados de la enseñanza entre $Rho = 0,788$, bueno, a veces y siempre, y para la planificación curricular $Rho = 0,746$, bueno, lo que indica una mejora en la planificación curricular. En términos de gestión del aprendizaje, $rho = 0,760$ es bueno y los participantes educativos deberían participar en el aprendizaje. En cuanto al sistema de evaluación, los resultados fueron buenos con $rho = 0.674$ y promedio para métodos de evaluación docente adecuados. La planificación es importante como objetivo a priori de este estudio, cuyo objetivo es aumentar el aprendizaje de los estudiantes. (Valladares , 2018).

1.2. Bases teóricas

A. PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA

(Chiavenato & Sapiro, 2017), afirmaron: El proceso de planificación estratégica es un medio para buscar y esclarecer las ventajas competitivas de la organización para el logro de los objetivos de la organización. También confirma que puede ser considerada como una oferta para el

desarrollo de la competencia a mediano y largo plazo, donde se determinen metas, se desarrollen estrategias y se determinen medidas para incrementar la competitividad y asegurar la sustentabilidad de la organización.

(Armijo, 2009)), afirmó que “La planificación estratégica es una herramienta de gestión que ayuda a las organizaciones a tomar decisiones sobre su misión actual y el camino a seguir en el futuro para adaptarse a los cambios y demandas del entorno y lograr una mayor eficiencia, entrega de bienes. y la eficiencia y la calidad de los servicios Consiste en formular y determinar los objetivos principales, y su característica principal es la determinación del curso de acción (estrategia) para lograr los objetivos antes mencionados. Desde este punto de vista, la planificación estratégica es una herramienta central para la toma de decisiones en las instituciones públicas” (p. 5). Al respecto, el autor argumenta con gran detalle que cualquier institución, ya sea privada o pública, necesita ser planificada adecuadamente de una manera muy específica para ser exitosa, y en este caso el sector educativo también se hace eco de esta visión. Mostrar cuán importante es que las instituciones de educación pública funcionen correctamente durante la reciente recesión.

(Portes, 2012)), Apoyar la planificación estratégica para ayudar a las instituciones es rentable para aumentar la productividad en la planificación de la planificación estratégica; otro gran beneficio es el reconocimiento social de los beneficios no monetarios de pertenecer a una organización respetada y reconocida, lo que mejora en gran medida la

autoestima y la productividad. Una de las ventajas de esta técnica es la capacidad de predecir las dificultades, lo que permite la implementación inmediata de estrategias para reducir el impacto de estas limitaciones en los individuos.

Dimensiones de planificación estratégica

Según lo mencionado por (Díaz & Cubas , 2021) Las dimensiones de la planificación estratégica son las siguientes:

Proceso

(Dubrin, 2000), demostraron que el proceso es un pilar importante y esencial de la planificación y la gestión, de lo cual se desprende que se inician pasos precisos en la organización caracterizados por definir las metas y objetivos de las actividades para las que son eficaces. Rendimiento que le permite continuar con el siguiente paso y desarrollar el efecto de los empleados.

(Cantón , 2010), concluyeron que un proceso consiste en una secuencia preprogramada de acciones que conducen a la culminación de una meta planificada, y se caracteriza principalmente por el logro de ciertas consecuencias o resultados, así

como respuestas a tareas que traen beneficios adicionales. tiene en cuenta la necesidad de que los recursos, pasos e indicadores específicos sean gestionados y planificados por el personal idóneo responsable de su gestión y buen funcionamiento.

Recursos

(Westreicher, 2021) significa que los medios se utilizan para lograr un fin, ya sea un medio para lograr un grado deseado en un campo. El autor considera puntos muy importantes en la economía, como la pertenencia al recurso humano y la pertenencia a la gestión de la organización como forma de alcanzar metas, niveles de producción o eficiencia económica y el funcionamiento de los recursos materiales. Este recurso humano cambia eso y produce algo en un momento dado que es parte del proceso de producción de la organización.

Oportunidades

(Chiavenato I. , 2006) demostraron que la creación de espacios de entendimiento entre organizaciones y a través de las relaciones humanas que surgen en la respectiva institución puede conducir a buenos resultados de trabajo y con ello al logro de las metas planteadas.

(Baron , 2006) Requieren que los individuos activos reconozcan oportunidades a través de sus conocimientos y habilidades que dependen del valor que se les asigne, de lo contrario los agentes comienzan a buscar estas oportunidades en la descripción del autor. Una hoja de ruta detallada para el proceso completo de desarrollo de habilidades, experiencias faltantes, características, información, advertencias, determinantes para identificar compensaciones, situaciones de uso operativas, y el resultado final y los beneficios de la oportunidad. Aumentar la

rentabilidad, capturar el potencial de una empresa, creación o idea o agregar valor a un producto o servicio, acelerar los negocios.

B. DESEMPEÑO LABORAL

Para (Chiavenato I. , 2002) El rendimiento se define como la eficacia de los empleados de la empresa que es esencial. Este es un resumen en comparación con lo mencionado hace dos años, que afirma se trata del comportamiento del empleado en beneficio de la organización y de sí mismo (Chiavenato I., 2000). De acuerdo con lo anterior (Robbins & Coulter, 2005) considera la productividad como un proceso mediante el cual se determina el grado de éxito de la empresa en el logro de sus metas.

(Bittel, 2000) mostraron que la eficacia del trabajo en muchos casos se basa en las opiniones de los socios sobre las actividades a realizar, el comportamiento hacia las metas y el deseo de un ambiente armonioso. Por otro lado, el desempeño afecta las habilidades y destrezas que aseguran las acciones de los empleados para alcanzar siempre las metas.

Teoría del desempeño Laboral

(Chiavenato I., 2009), se refirieron a la teoría de las expectativas de Lawler de que existen varios factores que influyen en el desempeño laboral de acuerdo con las necesidades de un individuo y acordaron dividirlos en dos factores principales. Los puntos de vista teóricos, uno que la gente cree que el dinero puede satisfacer una necesidad, y el otro que se deben tomar medidas para obtener el dinero que quieren porque cuánto se promete depende del valor de la recompensa, en resumen, esto es lo mismo

que el hecho de que las personas creen que la acción es posible Sí y existe la necesidad de recibir una recompensa, en este caso el dinero puede satisfacer sus necesidades y el análisis de la recompensa monetaria es solo un medio.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Satisfacción del trabajador

(Chiavenato I. , 2017), plantearon que la satisfacción de los empleados es considerada como una forma efectiva de realizar actividades o actividades en cualquier unidad para alcanzar las metas trazadas por la organización.

Comportamientos

(Chiavenato I. , 2009) se refirieron al comportamiento de los individuos como un conjunto de características, considerando que estas características no dependen de sus características personales, sino que también influyen en el entorno en el que se encuentran. Responder a una situación específica. Los autores también muestran que el comportamiento se rige por políticas de trabajo y reglas de conducta que configuran el comportamiento e influyen en las actitudes hacia los superiores o gerentes, independientemente de sus intereses y preferencias en un campo que ha sido visto durante décadas como una máquina de producción. O las emociones, que son factores importantes por parte de los asociados que pueden justificar el estatus e influir en el entorno, provocando interacciones entre grupos o individuos y la necesidad de apoyo.

Objetivos

(Chiavenato I. , 2006)) afirmó que las metas son objetivos a corto, mediano o largo plazo que se desea alcanzar. Asimismo, las metas son las metas alcanzables establecidas, así como los recursos humanos, materiales y otros que deben ser dirigidos para que las personas puedan cumplir con los requisitos, todos los planes y metas establecidas por la organización. Son la mejor ejecución de actividades o actividades que se realizan de acuerdo a requerimientos internos y externos y deben definirse para ayudar a orientar o dirigir el trabajo preciso de los recursos en una infraestructura que se va detallando progresivamente a la realidad de la misión. Llegar al punto de partida.

1.3 Definición de términos básicos

a. Desempeño laboral

(Chiavenato I. , 2002) Es necesario determinar la eficacia de los empleados de la empresa. Es un resumen de lo que mencionó hace dos años, en el que asevera que ese es el comportamiento de los empleados, en beneficio de la organización y para sí mismo.

b. Planificación Estratégica

(Armijo, 2009), afirmó que "La planificación estratégica es una herramienta de gestión que apoya la toma de decisiones organizacionales sobre la misión actual y el camino a seguir en el futuro para adaptarse a los cambios y exigencias del entorno, lograr la máxima eficiencia, en bruto. la eficiencia de los materiales y el servicio y la calidad prestados."

c. Satisfacción del trabajador

Chiavenato (2017), afirmaron que la satisfacción de los empleados es considerada como una forma efectiva de realizar actividades o funciones en cualquier unidad organizacional para alcanzar las metas establecidas por la organización.

(Chiavenato I. , 2006) se refieren a las metas como metas a alcanzar a corto, mediano o largo plazo. Asimismo, las metas son las metas que se pretenden alcanzar, junto con los recursos humanos, los recursos materiales y otras herramientas seguras que permitan a los empleados cumplir con los requisitos establecidos por la organización.

d. Desempeño Laboral

Se refiere a la eficiencia de los empleados que trabajan en las instituciones, lo cual es necesario para la organización; el funcionamiento de un individuo con una alta carga de trabajo que conduce a la satisfacción laboral. En ese sentido, es indispensable el análisis del desempeño a través del sistema de evaluación del responsable y su potencial de desarrollo, donde, según el autor, simplifica las operaciones administrativas (Chiavenato I. , 2009).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.

Hipótesis específicas

H.1. Existe relación significativa entre el proceso y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.

H.2. Existe relación significativa entre Los recursos y el desempeño laboral, en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.

H.3. Existe relación significativa entre las oportunidades y el desempeño laboral, en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.

2.2 Variable y su operacionalización

Variables

Variable 1: Planificación estratégica.

Variable 2: Desempeño Laboral

Operacionalización de las variables

| Variables | Definición | Tipo por su naturaleza | Dimensiones | Escala de medición | Categorías de la variable | Valores de la categoría |
|----------------------------|---|------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------|---|
| Planificación estratégica. | (Chiavenato & Sapiro, 2017). Señalan que el proceso de planeación estratégica es la herramienta por la cual se buscan y se especifican las ventajas competitivas de la organización, para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, afirma que es considerada una propuesta de desarrollo competitivo de mediano y largo plazo, para definir objetivos, elaborar estrategias y determinar acciones que resulten en un aumento de la competitividad, asegurando la sostenibilidad de la organización. | Cuantitativo | Procesos | Ordinal | Alta Media Baja | 15-23 24-52 53-75 |
| | | | Recursos | | | |
| | | | Oportunidades | | | |
| Desempeño Laboral | Referido a la eficacia del personal que trabaja dentro de las instituciones, la cual es necesaria para la organización; funcionando el individuo con una gran labor que conlleva a la satisfacción laboral. (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009) | | Satisfacción del trabajador x | | Alto Medio Bajo | 81-110 51-80 22-50 |
| | | | Comportamiento | | | |
| | | | Objetivos | | | |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

La investigación es del tipo descriptiva correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo que pretende describir de forma natural cómo ocurren los hechos. El diseño es no experimental ya que no se manipulan las variables y se observan los fenómenos a medida que ocurren para su posterior análisis y finalmente imprescindible ya que pretende determinar la existencia de una relación ya que se recolectan datos en una fracción de segundo. (Hernández & Mendoza , 2018)

3.2 Diseño muestral

Población de estudio

La población del presente estudio estará conformada por todos los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, lo cual hace un total de 30 trabajadores.

Muestreo o selección de la muestra

La muestra está constituida por el total de la población que representa a 30 empleados.

3.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Procedimiento

El procedimiento de recogida de datos se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Se solicitará investigación a la administración de la Junta Local de Educación de Ramona Castilla.
- Todo el personal administrativo será investigado luego de recibir el permiso.
- Una vez finalizada la investigación, la base de datos estará lista para su ingreso y procesamiento utilizando el paquete de software estadístico SPSS.V.26.

Técnica e instrumento

La técnica de recolección de datos fue una encuesta y el instrumento fue un cuestionario con preguntas cerradas.

3.4 Procesamiento y análisis de la información

- La información recabada será procesada mediante el programa Microsoft Excel y sus hojas de cálculo y gráficos.
- A continuación, se analizarán los datos, se analizarán estadísticamente utilizando el paquete estadístico SPSS.
- Finalmente, se detallan las tablas y figuras necesarias para brindar información sobre las variables objeto de estudio.

3.5 Aspectos éticos

Este trabajo se realizará de acuerdo a la normativa de la universidad, siguiendo el modelo vigente, utilizaremos citas a través de APA, y se

informará a los asociados de estudio sobre la estimación de la respuesta, se enfatiza que su desempeño será completamente voluntario.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Después de la ejecución de las encuestas, ingresamos los datos generados al paquete estadístico SPSS V.26 para obtener los siguientes resultados:

Confiabilidad de las variables

Escala: Variable 1 Planificación estratégica.

TABLA 1 RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE DATOS

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 30 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

- a. Esto se basa de acuerdo a las variables del procedimiento (la eliminación por lista).

En la Tabla N° 01 nos muestra que de 30 casos procesados para la variable 1, son válidos un total de 30 casos y no existe casos excluidos.

TABLA 2 ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,820 | 17 |

En la Tabla N° 02 nos indica que el coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach es igual a 0,820, de acuerdo al baremo para el coeficiente de confiabilidad, para la variable 1: Planificación estratégica los casos procesados tienen un grado muy alto de confianza.

Escala: Variable 2 Desempeño laboral.

TABLA 3 . ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 30 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

a. Esto se basa en todas las variables del procedimiento con respecto a la eliminación por lista.

En la Tabla N° 03 nos muestra que de 30 casos procesados de la variable 2 todos son válidos y no existen casos excluidos.

TABLA 4: ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,810 | 17 |

En la Tabla N° 04 nos indica que el coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach es igual a 0,810, de acuerdo al baremo para la variable 2: Desempeño laboral los casos procesados tienen un grado muy alto de confianza.

Correlación de la hipótesis general

H_a= Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la unidad de gestión educativa local de ramón castilla, año 2023

TABLA 5 CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES

| | | V1 Planificación estratégica. | V2 Desempeño laboral. |
|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| V1 Planificación estratégica. | Correlación de Pearson | 1 | ,745** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| V2 Desempeño laboral. | Correlación de Pearson | ,754** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

En la Tabla N° 05 nos señala un valor de correlación de Pearson igual a 0,745 lo cual indica una correlación positiva media, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000;. Pero, si el Valor p calculado es menor a 0.05, se Aceptará Ha. Confirmamos la aceptación de la hipótesis alterna. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe relación significativa entre las dos variables de estudio.

Correlación de las hipótesis específicas

H₁= Existe relación significativa entre el proceso y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.

TABLA 6 CORRELACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

| | | D1 Proceso. | V2 Desempeño laboral |
|----------------------------|------------------------|-------------|-------------------------|
| D1 Intrínseca | Correlación de Pearson | 1 | ,708* |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| V2 Satisfacción laboral | Correlación de Pearson | ,708* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

En la Tabla N° 06 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,708* lo cual indica una correlación positiva media, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; Confirmando que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específica 2

H₂= Existe relación significativa entre Los recursos y el desempeño laboral, en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.

TABLA 7 CORRELACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

| | | D2 Recursos | V2 Desempeño laboral |
|-------------------------|------------------------|-------------|-------------------------|
| D2 Recursos | Correlación de Pearson | 1 | ,736** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| V2 Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,736** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

En la Tabla N° 07 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,736 lo cual indica una correlación positiva media. Si el Valor p calculado menor a 0.05, confirmando que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específica 3

H₃= Existe relación significativa entre las oportunidades y el desempeño laboral, en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.

TABLA 8 CORRELACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

| | | D3 Oportunidades. | V2 Desempeño laboral |
|-------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|
| D2 Recursos | Correlación de Pearson | 1 | ,758** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| V2 Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,758** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

En la Tabla N° 08 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,758 lo cual indica una correlación positiva media. Si el Valor p calculado menor a 0.05, confirmando que se acepta la hipótesis planteada.

Frecuencias de las variables y dimensiones

TABLA 8 CATEGORÍAS DE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.

| Categoría | Mínimo | Máximo | Cantidades | Porcentaje% |
|-----------|--------|--------|------------|-------------|
| Bajo | 35 | 39 | 14 | 46.7 |
| Medio | 40 | 46 | 11 | 83.3 |
| Alto | 47 | 51 | 5 | |
| Total | | | 54 | 100,0 |

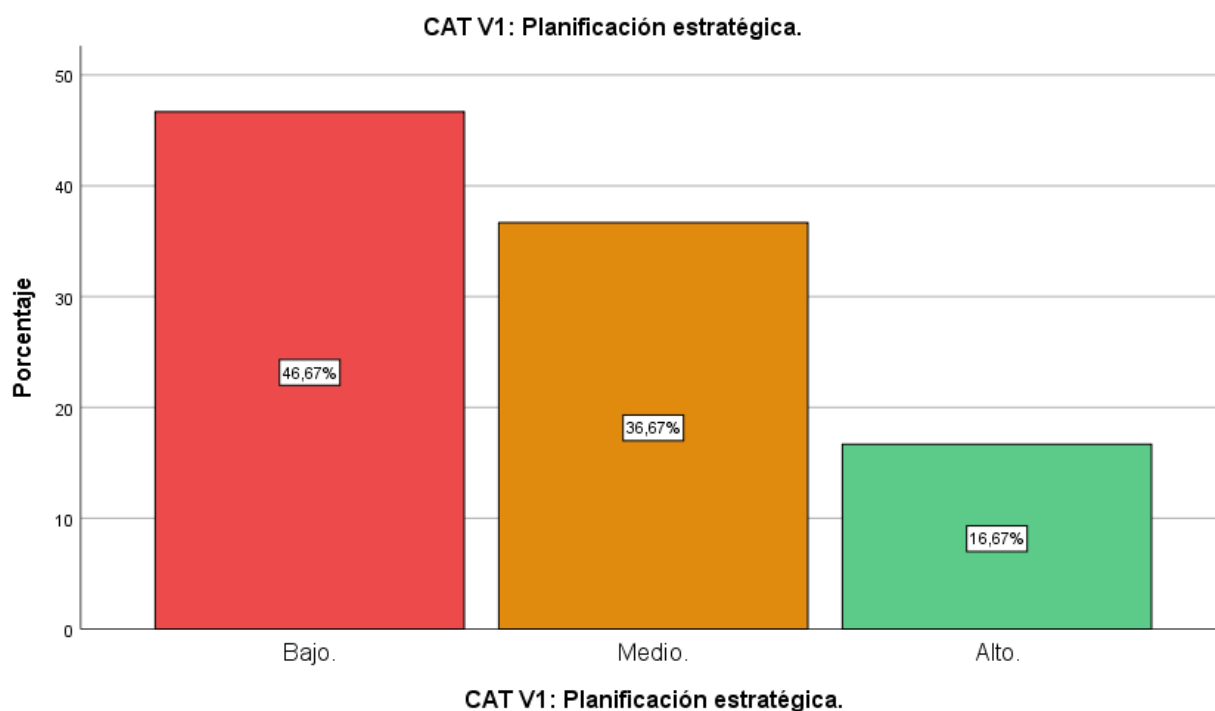
Fuente: Encuesta.

En la Tabla N° 8 se aprecia que la Variable 1 Planificación estratégica obtuvo puntaje bajo de acuerdo a las categorías propuestas en este estudio, con un 46.7% que corresponde a 14 personas.

TABLA 9 CATEGORÍAS DE LA VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.

| | Frecuencia | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | | |
| Bajo | 14 | 46.7 | 46.7 |
| Medio | 11 | 36.7 | 83,3 |
| Alto | 5 | 16.7 | 100.0 |
| Total | 54 | 100,0 | |

FIGURA 1 FRECUENCIA DE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN



En la Tabla N° 9 y Figura N° 01 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Planificación estratégica el 46.7% que corresponde a 14 personas considera que la Planificación estratégica de la empresa es bajo, otro 36.7% correspondiente a 11 personas, consideran que se encuentra en el rango de “medio” y 16.7% que representa a 5 personas, se encuentra en la categoría de alto.

TABLA 10 CATEGORÍAS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.

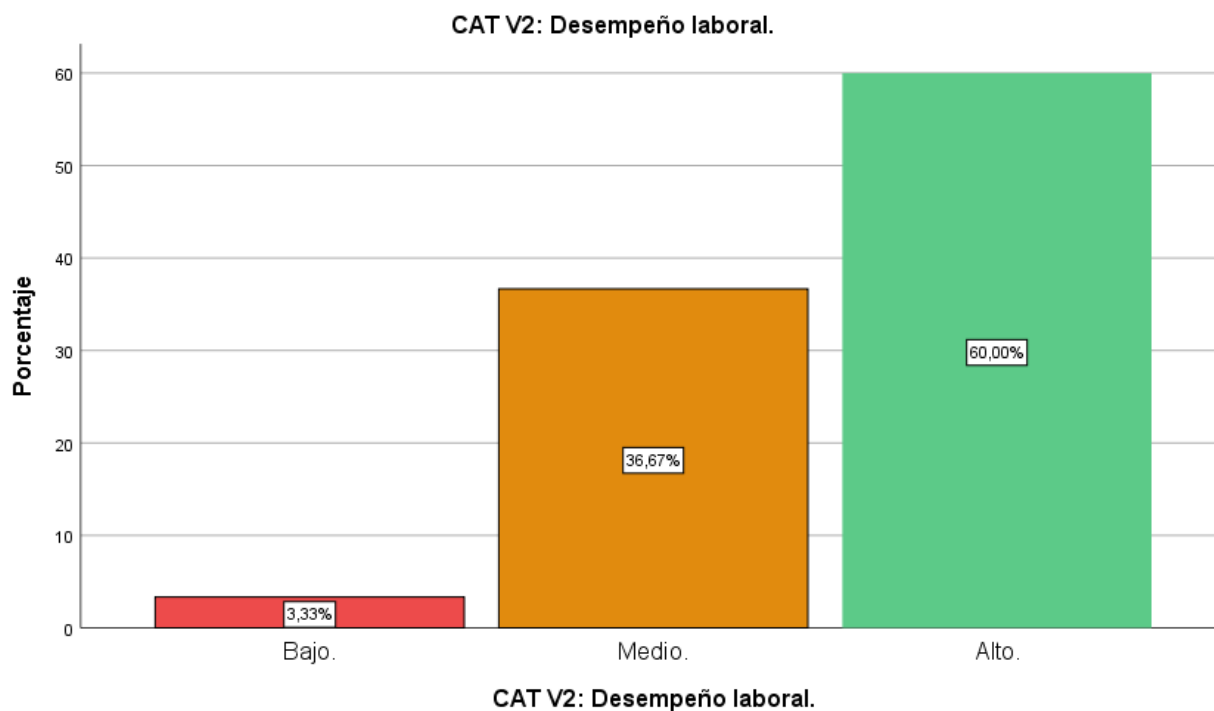
| Categoría | Mínimo | Máximo | Cantidades | Porcentaje% |
|-----------|--------|--------|------------|-------------|
| Bajo | 37 | 41 | 1 | 3.3 |
| Medio | 42 | 46 | 11 | 40.0 |
| Alto | 47 | 51 | 18 | |
| Total | | | 30 | 100.0 |

En la Tabla N° 10, se indica que la variable 2 Desempeño laboral se encuentra agrupada en la categoría “alto” con un 60.0% correspondiente a 18 personas para esta categoría.

TABLA 11 FRECUENCIA DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.

| | Frecuencia | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | | |
| Bajo | 1 | 3,3 | 3,3 |
| Medio | 11 | 36,7 | 40,0 |
| Alto | 18 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FIGURA 2 VARIABLE 2. FRECUENCIA DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.



En la Tabla N° 11 y Figura N° 02 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 2 Desempeño laboral, el 3.3% que corresponde a 1 personas considera que en la empresa es bajo, el 36.7% correspondiente a 11 personas, consideran que se encuentra en el rango de “medio” y el 60% consideran que es “alto”.

TABLA 12 CATEGORÍA DE LA DIMENSIÓN 1: PROCESO DE LA VARIABLE 1.

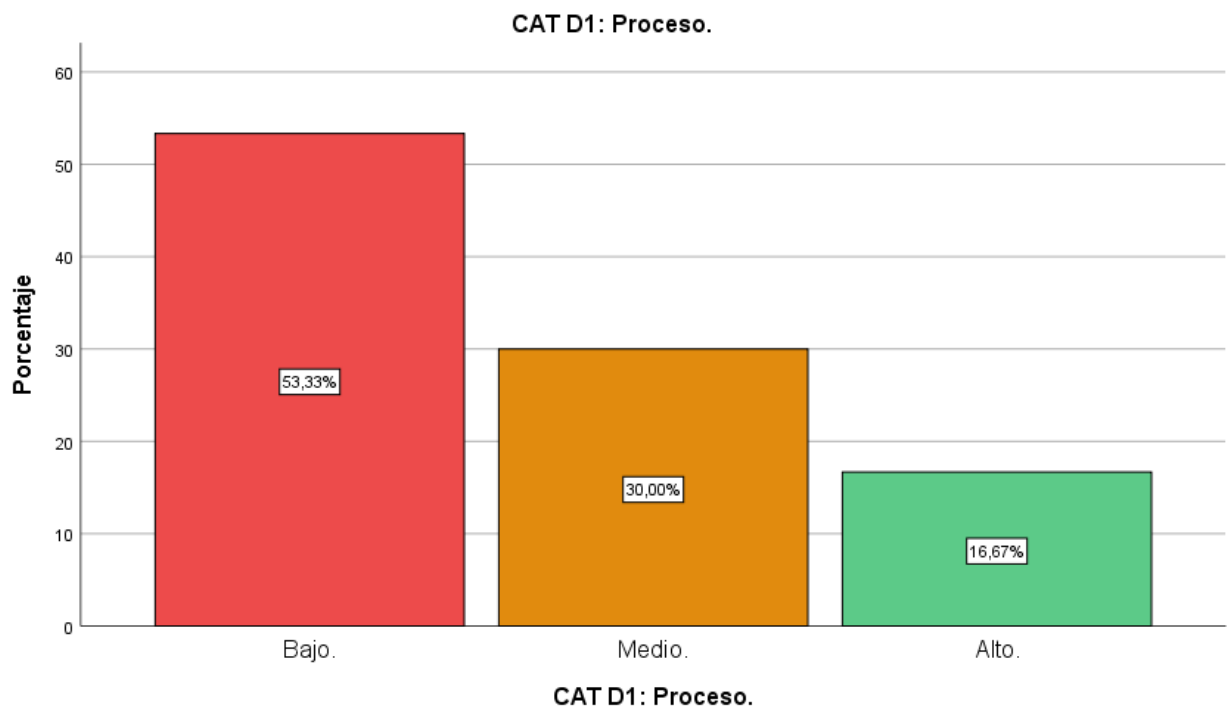
| Categoría | Mínimo | Máximo | Cantidades | Porcentaje% |
|-----------|--------|--------|------------|-------------|
| Bajo | 13 | 14 | 16 | 53.3 |
| Medio | 15 | 16 | 9 | 30.0 |
| Alto | 17 | 18 | 5 | 16.7 |
| Total | | | 30 | 100,0 |

De acuerdo a lo que se indica en la Tabla N° 12, la Dimensión 1: Proceso de la variable 1 Planificación estratégica se encuentra en la categoría bajo con un total de 53.3%.

TABLA 13 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 1: PROCESO DE LA VARIABLE 1.

| | Frecuencia | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | | |
| Baja | 16 | 11.1 | 11.1 |
| Media | 35 | 64.8 | 75.9 |
| Alto | 13 | 24.1 | 100.0 |
| Total | 54 | 100,0 | |

FIGURA 3 VARIABLE 1. FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 1: PROCESO.



En la Tabla N° 13 y Figura N° 03 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Planificación estratégica - Dimensión 1: **Proceso**, el 53.3% que corresponde a 16 personas considera que la dimensión Proceso en la empresa es “bajo”, el 30% correspondiente a 9 personas, consideran que se encuentra en el rango de “medio” y el 16.7% correspondiente a 5 personas, consideran que se encuentra en el rango “alto”.

TABLA 14 CATEGORÍA DE LA DIMENSIÓN 2: RECURSOS DE LA VARIABLE 1.

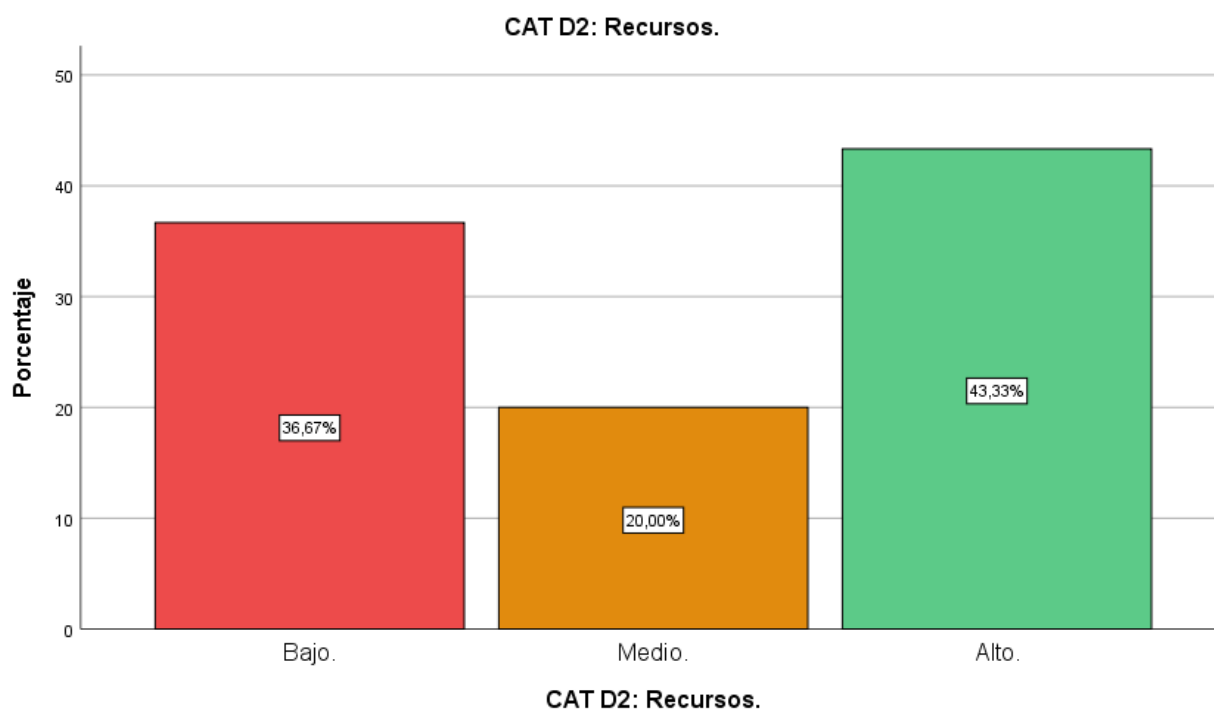
| Categoría | Mínimo | Máximo | Cantidades | Porcentaje % |
|-----------|--------|--------|------------|--------------|
| Bajo | 12 | 13 | 11 | 36.7 |
| Medio | 14 | 15 | 6 | 20.0 |
| Alto | 16 | 18 | 13 | 43.3 |
| Total | | | 30 | 100,0 |

En la Tabla N° 14, se indica que la dimensión 2: **Recursos** se encuentra en la categoría alto con un total de 43.3%.

TABLA 15 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 2: RECURSOS DE LA VARIABLE 1.

| | Frecuencia | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | | |
| Bajo | 11 | 36.7 | 36.7 |
| Medio | 6 | 20.0 | 56.7 |
| Alto | 13 | 43.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FIGURA 4 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 2: RECURSOS DE LA VARIABLE 1.



En la Tabla N° 15 y Figura N° 04 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Planificación estratégica - Dimensión 2: **Recursos**, el 36.7% que corresponde a 11 personas considera que la dimensión Proceso en la empresa es “bajo”, el 20.0% correspondiente a 6 personas, consideran que se encuentra en el rango de “medio” y el 43.3% correspondiente a 13 personas, consideran que se encuentra en el rango “alto”.

TABLA 16 CATEGORÍA DE LA DIMENSIÓN 3: OPORTUNIDADES DE LA VARIABLE 1.

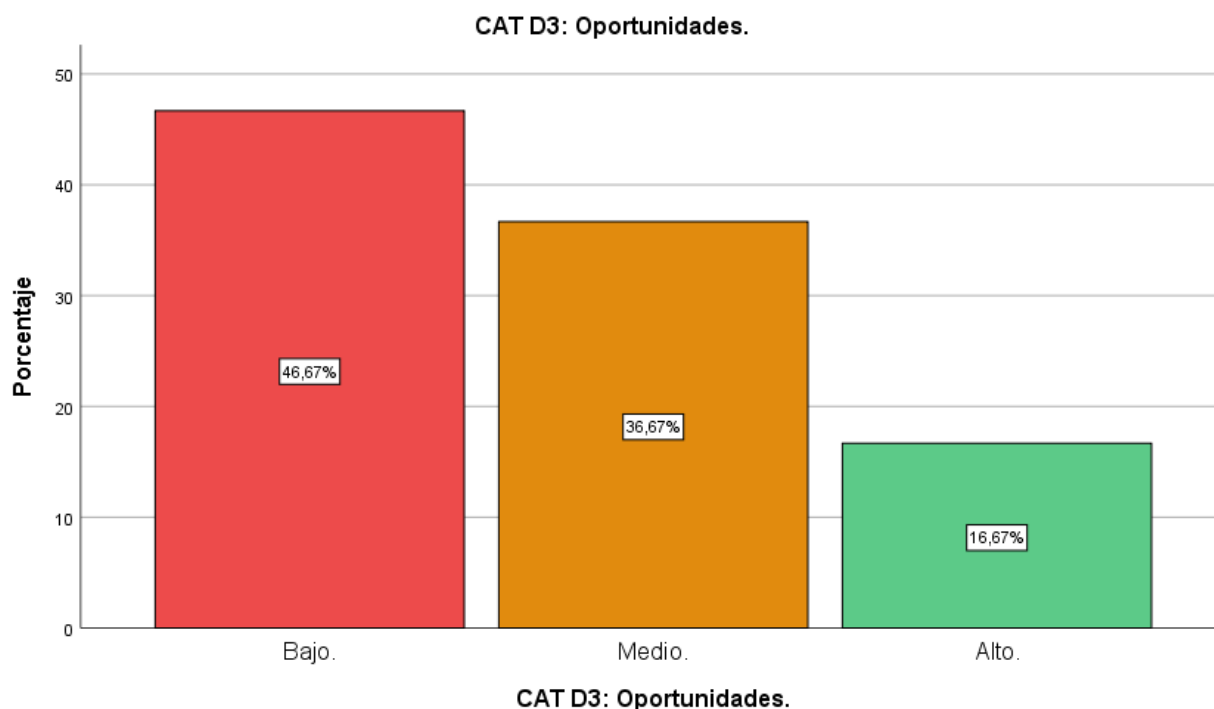
| Categoría | Mínimo | Máximo | Cantidades | Porcentaje % |
|-----------|--------|--------|------------|--------------|
| Bajo | 10 | 11 | 14 | 46.7 |
| Medio | 12 | 13 | 11 | 36.7 |
| Alto | 14 | 15 | 5 | 16.7 |
| Total | | | 30 | 100,0 |

En la Tabla N° 16, se indica que la dimensión 3: **Oportunidades** se encuentra en la categoría “bajo” con un total de 46.7%.

TABLA 17 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 3: OPORTUNIDADES DE LA VARIABLE 1.

| | | Frecuencia | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 14 | 46.7 | 46.7 |
| | Medio | 11 | 36.7 | 83.3 |
| | Alto | 5 | 16.7 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100,0 | |

FIGURA 5: FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 3: OPORTUNIDADES DE LA VARIABLE 1.



En la Tabla N° 17 y Figura N° 05 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Planificación estratégica - Dimensión 3: **Oportunidades**, el 46.7% que corresponde a 14 personas considera que la dimensión Proceso en la empresa es “bajo”, el 36.7% correspondiente a 11 personas, consideran que se encuentra en el rango de “medio” y el 16.7% correspondiente a 5 personas, consideran que se encuentra en el rango “alto”.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos obtenidos con esta investigación, se comprobó que existe relación significativa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local ramón castilla, 2023.

En contraste (Martell, 2021.) concluye que: correlación 0,867** y $p = 0,001$, que es inferior a 0,05 con una significancia del 99%. Por tanto, la relación es alta e inmediata, una buena planificación estratégica permite que la actividad de los socios sea eficaz.

La estadística inferencial muestra un valor de correlación de Pearson entre las variables Planificación estratégica y Desempeño laboral es igual a 0,745 lo cual indica una correlación positiva considerable, se confirma la aceptación de la hipótesis planteada. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis. Este resultado nos muestra la existencia de una relación directa entre las variables Planificación estratégica y Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de ramón castilla, año 2023.

(Díaz & Cubas , 2021) concluye que “LARAMA S.A.C., 2021. estratégica Los resultados obtenidos difieren de la correlación de Pearson de las variables Planificación estratégica y el índice de eficiencia laboral es de 0,75. , lo que muestra una correlación positiva significativa que confirma la aceptación de la hipótesis propuesta.

Nuestros resultados obtenidos difieren con respecto a la correlación de Pearson entre las variables Planificación estratégica y Desempeño laboral es

igual a 0,745 lo cual indica una correlación positiva considerable, se confirma la aceptación de la hipótesis planteada.

Comparada con los resultados de (Valladares , 2018). señala que el estudio publicado en 2018 “La planificación estratégica y su relación con la actividad educativa I.E. Independencia Mixta, 2018”, que analiza la relación entre la variable “planificación estratégica y la actividad educativa”, corresponde a un estudio descriptivo correlacional básico, se utilizó una muestra de 55 maestros para el procesamiento estadístico. cuestionarios para la recolección de datos y confiabilidad alfa de Cronbach, resultando en instrumentos altamente utilizables. Para el procesamiento estadístico se utilizó el software SPSS. Se encontró $Rho = 0.788$, bueno, entre la planificación estratégica y el desempeño docente (Castillo & Sanchez, 2020).

Esto guarda similitud con nuestros resultados obtenidos en nuestra investigación, de acuerdo a nuestra correlación de las variables Planificación estratégica y Desempeño laboral hemos obtenido una correlación de 0.745 positiva considerable, además el estadístico para la prueba de hipótesis es menor, con una significancia de (p -valor= 0.00).

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

De acuerdo al valor calculado de correlación de Pearson de los datos recolectados respecto a la variable 1 y 2, que es igual a 0,745; además, el valor de sigma bilateral es igual a 0,000 siendo menor a 0,05 por regla de decisión concluimos que existe relación significativa entre Planificación estratégica y el Desempeño Laboral de la unidad de gestión educativa local Ramón castilla, 2023

Las conclusiones respecto a las hipótesis específicas son:

1. El valor calculado de correlación de Pearson para determinar la relación entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,708 y el valor sigma bilateral igual a 0,000 siendo menor a 0,05; por regla de decisión concluimos que existe relación significativa entre Dimensión: Proceso y el Desempeño Laboral en la unidad de gestión educativa local ramón castilla, 2023.
2. El valor calculado de correlación de Pearson para determinar la relación entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,736 y el valor sigma bilateral igual a 0,000 siendo menor a 0,05; por regla de decisión concluimos que existe relación significativa entre Dimensión: Recursos y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local ramón castilla, 2023.
3. El valor calculado de correlación de Pearson para determinar la relación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,758 y el valor sigma bilateral igual a 0,000 siendo menor a 0,05; por regla de decisión concluimos que existe relación significativa entre

Dimensión: Oportunidades y el Desempeño Laboral en la unidad de gestión educativa local ramón castilla, 2023.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, se recomienda desarrollar formación permanente que promueva el fortalecimiento de competencias y habilidades para mejorar continuamente la planificación estratégica y el desempeño laboral de la empresa. También crear un plan estratégico que involucre a los empleados en el desarrollo de metas y objetivos para lograr un mayor compromiso con la empresa.

Diseñar un resumen que sirva para evaluar el desempeño del empleado, monitorear la atención a los pacientes, la calidad del servicio, así como lograr el reconocimiento de los méritos y la motivación del empleado para el mejor cumplimiento de sus funciones.

De recomendaciones especiales:

1. Acerca de la dimensión: Proceso; Es importante señalar que, para un mejor desarrollo de las funciones de los empleados, se deben identificar las áreas.
2. Alcance: Recursos; Los objetivos de la empresa deben ser anunciados y el personal capacitado para cumplir con sus funciones en la empresa.
3. Respecto a las dimensiones: Opciones; Es importante fomentar la comunicación en todos los aspectos, crear y lograr un buen clima de trabajo y establecer metas alcanzables para ellos.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Armijo, M. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público (versión preliminar)* :. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública ILPES/CEPAL, 2009. http://www.eclac.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/MANUAL_PL
- Baron , R. (Febrero de 2006). Opportunity recognition as pattern recognition. How entrepreneurs 'connect the dots' to identify new business opportunities. *Academia de Perspectivas de Gestión, Vol.20*. <https://www.jstor.org/stable/4166221>
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. San Antonio de Cumbaza. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2687>
- Cantón , I. (2010). Introducción a los Procesos de Calidad. Revista. Reice. *Revista. Reice*. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661342/REICE_8_5_1.pdf?sequence=1
- Chiavenato , I. (2009). *Gestión del talento humano* (Vol. 3ra ed.). México: McGraw- Hill.
- Chiavenato I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw- Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw- Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc. Graw Hill Interamericana .
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana. Consultado en línea en la Biblioteca Digital de Bogotá (<https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2215270>)
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica Fundamentos y aplicaciones*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Díaz , C., & Cubas , M. (2021). *Tesis: "Planificación estratégica y desempeño laboral en la empresa Larama Berries SAC en el año 2021, Pisco*. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1761/1/Manuel%20Cubas%20Cordova.pdf>
- Dubrin, A. (2000). *Fundamentos de Administración*. México: Editorial Thomson.

- Hernández , R., & Mendoza , C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Martell, R. (2021). *Planeación estratégica y desempeño laboral de los colaboradores en mypes del sector privado de salud, Jaén – 2021*, . Jaén . <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93645>
- Portes, F. (2012). *Planificación institucional*. Buenos Aires Argentina: Paidós.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educacion. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Valladares , S. (2018). *Tesis: "La planificación estratégica y su relación con el desempeño docente en la I.E. Mixto Independencia, 2018"*. Lima . <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18232>
- Westreicher, G. (2021). Recurso. *Economipedia*. <https://economipedia.com/author/g-westreicher>

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

| Título de la investigación | Pregunta de investigación | Objetivos de la investigación | Hipótesis | Tipo y diseño de estudio | Población de estudio y muestra. | Instrumento de recolección de datos |
|--|--|---|--|---|---|---|
| <p>Planificación estratégica y su relación con el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022</p> | <p>General:</p> <p>¿Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022?</p> <p>Específico:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el proceso y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022?</p> <p>¿Qué nexos existen entre los recursos y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre las oportunidades y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022?</p> | <p>General:</p> <p>Determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local, Ramón Castilla 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el proceso, y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre los recursos y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las oportunidades y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.</p> | <p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla 2022.</p> <p>Específicas:</p> <p>H.1. Existe relación significativa entre el proceso y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.</p> <p>H.2. Existe relación significativa entre Los recursos y el desempeño laboral, en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.</p> <p>H.3. Existe relación significativa entre las oportunidades y el desempeño laboral, en la unidad de gestión educativa local Ramón Castilla, 2022.</p> | <p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, y transversal.</p> | <p>Población:</p> <p>La población del presente estudio estará conformada por todos los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Ramón Castilla, lo cual hace un total de 30 trabajadores.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra está conformada por 30 trabajadores.</p> | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> |

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE PLANIFICACION ESTRATÉGICA

INDICACIONES:

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

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

DATOS

Edad: _____

Sexo: _____

Escala de valores:

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

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

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

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INDICACIONES:

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

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

DATOS

Edad: _____

Sexo: _____

Escala de valores:

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

| N° | ITEMS | Escala de valores | | | | |
|---|---|-------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: SATISFACCION DEL TRABAJADOR | | | | | | |
| 1. | ¿Considera usted que los sueldos de los colaboradores de la institución van acorde al mercado laboral? | | | | | |
| 2. | ¿Considera usted que los sueldos son pagados en el tiempo acordado? | | | | | |
| 3. | ¿Cree usted que la institución está logrando los resultados esperados? | | | | | |
| 4. | ¿Considera usted que lograr los resultados influya en su satisfacción laboral? | | | | | |
| 5. | ¿La institución les brinda una adecuada infraestructura para un ambiente óptimo de sus colaboradores? | | | | | |
| 6. | ¿Considera usted que la infraestructura es un complemento importante para la mejora de la producción? | | | | | |
| DIMENSION: COMPORTAMIENTOS | | | | | | |
| 7. | ¿Considera usted que la institución cuenta con ética laboral en cuanto al comportamiento de sus colaboradores? | | | | | |
| 8. | ¿Cree usted que los líderes de área toman decisiones que guardan relación el código de ética que aplica la institución? | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| 9. | ¿Considera usted que la institución le brinda capacitaciones de acuerdo a sus actividades? | | | | | | |
| 10 | ¿Cree usted que la capacitación es importante para mejorar las habilidades de los trabajadores? | | | | | | |
| 11 | ¿Las estrategias implementadas son innovadores para el desempeño laboral de la institución? | | | | | | |
| 12 | ¿Cree usted que la institución aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de los colaboradores? | | | | | | |
| DIMENSIÓN: OBJETIVOS | | | | | | | |
| 13 | ¿Considera que la dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua? | | | | | | |
| 14 | ¿Considera usted que la institución cuenta con una estabilidad tanto económica como laboral? | | | | | | |
| 15 | ¿Cree usted que la institución cuenta con indicadores que reflejen el progreso de las actividades de la empresa? | | | | | | |
| 16 | ¿Cree usted que las actividades correspondientes al área de dirección se desarrollan de manera eficiente? | | | | | | |
| 17 | ¿Cree usted que la rotación del personal perjudicaría al cumplimiento de los objetivos? | | | | | | |

3. Consentimiento informado

Yo,

_____,
acepto participar voluntariamente en el estudio “PLANIFICACIÓN
ESTRATEGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL RAMÓN CASTILLA, 2022”.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones
de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer
preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante
Investigadora

Firma

Responsable

Firma Investigadora

Responsable

Iquitos, de del 2022

4. Galería de imágenes

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following structure:

- Columns:**
 - Processos (p1-p4)
 - Recursos (p5-p8)
 - Oportunidades (p9-p17)
 - SUMA DE ITEMS
 - Satisfacción del trabajador (p01-p08)
 - Comportamientos (p09-p12)
 - Objetivos (p13-p17)
 - SUMA DE ITEMS
- Rows:** 1 to 30, with a 'MUESTRA' column on the left.
- Footer:** 'CONFIABILIDAD' with a plus sign, and system tray icons.

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor of data interface with the following details:

- Title Bar:** 'Conjunto de datos...sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos'
- Menu Bar:** Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, Ayuda
- Toolbar:** Includes icons for file operations, data manipulation, and analysis.
- Variable List:** 'Visible: 44 de 44 variables' showing variables p1 through p15.
- Data View:** A grid of data points for variables p1 to p15 across rows 1 to 23.
- Footer:** 'IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON' and system tray icons.

Conjunto de datos.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|----------|---------|-----------|----------|---------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | p1 | Numérico | 8 | 0 | p1 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 2 | p2 | Numérico | 8 | 0 | p2 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 3 | p3 | Numérico | 8 | 0 | p3 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 4 | p4 | Numérico | 8 | 0 | p4 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 5 | p5 | Numérico | 8 | 0 | p5 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 6 | p6 | Numérico | 8 | 0 | p6 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 7 | p7 | Numérico | 8 | 0 | p7 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 8 | p8 | Numérico | 8 | 0 | p8 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 9 | p9 | Numérico | 8 | 0 | p9 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 10 | p10 | Numérico | 8 | 0 | p10 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 11 | p11 | Numérico | 8 | 0 | p11 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 12 | p12 | Numérico | 8 | 0 | p12 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 13 | p13 | Numérico | 8 | 0 | p13 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 14 | p14 | Numérico | 8 | 0 | p14 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 15 | p15 | Numérico | 8 | 0 | p15 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 16 | p16 | Numérico | 8 | 0 | p16 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 17 | p17 | Numérico | 8 | 0 | p17 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 18 | p01 | Numérico | 8 | 0 | p01 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 19 | p02 | Numérico | 8 | 0 | p02 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 20 | p03 | Numérico | 8 | 0 | p03 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 21 | p04 | Numérico | 8 | 0 | p04 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 22 | p05 | Numérico | 8 | 0 | p05 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 23 | p06 | Numérico | 8 | 0 | p06 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 24 | p07 | Numérico | 8 | 0 | p07 | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Resultado 1.spv [Documento] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formatos Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Escala: Variabl
 - Título
 - Resumen
 - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: Variabl
 - Título
 - Resumen
 - Estadísticas
- Registro
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Escala: Variable 1: Planificación estratégica.

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | Válido | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| | 30 | 30 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .820 | 17 |

RELIABILITY
/VARIABLES=p01 p02 p03 p04 p05 p06 p07 p08 p09 p010 p011 p012 p013 p014 p015 p016 p017
/SCALE('Variable 2: Desempeño laboral.') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: Variable 2: Desempeño laboral.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Resultado1.sps [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formateo Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado / MODEL=ALPBA.

Fiabilidad

Escala: Variable 2: Desempeño laboral.

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | Válido | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| | 30 | 30 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,810 | 17 |

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
/PRINT=TWO TAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

15:03 9/01/2023

Resultado1.sps [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formateo Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado / PRINT=TWO TAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones

| | | Variable 1: Planificación estratégica. | Variable 2: Desempeño laboral. |
|---|------------------------|--|--------------------------------------|
| Variable 1: Planificación estratégica. | Correlación de Pearson | 1 | ,745** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Variable 2: Desempeño laboral. | Correlación de Pearson | ,745** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=D1 VAR00002
/PRINT=TWO TAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones

| | | D1: Proceso. | Variable 2: Desempeño laboral. |
|--|--|--------------|--------------------------------------|
|--|--|--------------|--------------------------------------|

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

15:03 9/01/2023