



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Planificación estratégica y desempeño laboral de los
trabajadores administrativos en una universidad pública de
la región Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Villafuerte Castro, Sandra luisa (orcid.org/0000-0002-6087-5170)

ASESOR:

Dr. Esquivel Castillo, Luis Alejandro (orcid.org/0000-0003-2665-497X)

CO-ASESOR:

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Romie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Está dedica a mi familia, mi amiga del alma, a mi padre que está en el cielo, a mi hijo Nun que siempre está conmigo y a todos quienes siempre me dan fortaleza para seguir en el camino de incrementar mis conocimientos

Agradecimiento

Agradezco a mi amiga del alma, a mi hijo Nun y a mi asesor Luis Esquivel Castillo por darme recomendaciones para culminar el trabajo de investigación de grado.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.3.1. Población	17
3.3.2. Muestra	17
3.3.3. Muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y confiabilidad	18
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Resultado de validez del instrumento de Planificación estratégica	19
Tabla 2. Resultado de validez del instrumento de Desempeño laboral.	20
Tabla 3. Estadística de fiabilidad de los instrumentos	21
Tabla 4. Resultados de la variable planificación estratégica	24
Tabla 5. Resultados de la dimensión participación de la variable planificación estratégica	25
Tabla 6. Resultados de la dimensión comunicación de la variable planificación estratégica	26
Tabla 7. Resultados de la dimensión recursos variable planificación estratégica	27
Tabla 8. Resultados de la variable desempeño laboral	28
Tabla 9. Resultados de la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral	29
Tabla 10. Resultados de la dimensión compromiso variable desempeño laboral	30
Tabla 11. Resultados de la dimensión logro de objetivo organizacional de la variable desempeño laboral	31
Tabla 12. Prueba de correlación de Pearson de la planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022.	32
Tabla 13. Prueba de correlación de Pearson de la participación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022.	33
Tabla 14. Prueba de correlación de Pearson de la comunicación y compromiso de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022.	34
Tabla 15. Prueba de correlación de Pearson de los recursos y logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022.	35
Tabla 16. <u>Operacionalización de la variable planificación estratégica</u>	53
Tabla 17. <u>Operacionalización de la variable desempeño laboral</u>	53

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general conocer la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022. Además, se estimó una investigación cuantitativa de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, en cuanto al nivel de estudio fue correlacional para conocer la relación de las dos variables, en cuanto a la técnica fue la encuesta, el instrumento fue el instrumento tipo Likert, la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores administrativos de la universidad pública, de la cual se recopiló los datos para luego ser analizados por medio del Software estadístico SPSS versión 28 la variable planificación estratégica y desempeño laboral. Los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson teniendo un valor de 0,978, con un nivel de significancia de 0.001 que es menor a 0.005 concluyendo que existe relación directa entre las dos variables de estudio planificación estratégica y desempeño laboral, por ende, de acuerdo a los resultados obtenidos la organización debe establecer procesos que sean eficientes, integrar cultura de planificación para incrementar el desempeño laboral estableciendo capacitaciones, reconocimiento a los colaboradores quienes son el recurso preponderante de toda organización. El estudio está enfocado en aplicar medidas correctivas en cuanto a la planificación estratégica dando recomendaciones viables para mejorar el desempeño laboral.

Palabras clave: *equidad, transparencia, integridad social, retroalimentación.*

Abstract

The present study had as general objective to know the relationship that exists between strategic planning and the work performance of administrative workers of a public university in the Lima Region, 2022. In addition, applied quantitative research was estimated, of a non-experimental design. cross-sectional, in terms of the level of study it was correlational to know the relationship between the two variables, in terms of the technique it was the survey, the instrument was the Likert-type instrument, the sample consisted of 70 administrative workers from the public university, from which the data was collected and then analyzed by means of the statistical software SPSS version 28, the variable strategic planning and work performance. The results obtained through the Pearson correlation having a value of 0.978, with a significance level of 0.001 which is less than 0.005 concluding that there is a direct relationship between the two study variables strategic planning and job performance, therefore, according to the results obtained the organization must establish processes that are efficient, integrate planning culture to increase work performance by establishing training, recognition of employees who are the preponderant resource of any organization. The study is focused on applying corrective measures in terms of strategic planning, giving viable recommendations to improve job performance.

Keywords: *equity, transparency, social integrity, communication flow, feedback.*

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la crisis sanitaria a nivel mundial originada por la pandemia COVID-19, ha puesto en evidencia varias falencias en las empresas, y que entre ellas podemos mencionar la planificación estratégica, ya que muchas organizaciones en el mundo no han podido contrarrestar los problemas ocasionados por el confinamiento. En efecto, muchas empresas tuvieron que cerrar; otras tuvieron que implementar el trabajo remoto, siendo complicado lograr los objetivos y, por ende, evaluar el desempeño laboral de los colaboradores, y esto sucedió, en toda economía del mundo.

En el ámbito internacional, hemos encontrado un estudio elaborado por Salamanca, (2019) plantea que la planificación estratégica está enfocada a la consecución de objetivos de acuerdo a las necesidades estableciendo estrategias para erradicar las debilidades que tiene una entidad pública como las universidades públicas. También tenemos a Montoya, Montoya, & Trejos, (2019) quienes nos dicen que los líderes de toda organización deben tomar decisiones acertadas estableciendo medidas que permitan a los colaboradores ser tener niveles de satisfacción y hacerlo más productivos en la que vayan direccionados a la mejora continúa trabajando en equipo de manera unificada.

Para Fernández, Martínez & Ngono (2019), la planificación estratégica en las empresas internacionales ha evolucionado para ser una herramienta para mejorar procesos, ayudando a priorizar acciones facilitando la toma de decisiones, los líderes resuelven dirigiéndola hacia el éxito, en el caso de la administración pública se ha optimizado los costos operativos y procesos para mejorar la productividad.

Por otro lado, en el contexto nacional, tenemos el trabajo realizado por Ávila (2018), donde nos señala que existe deficiencias en la gestión pública por desconocimiento de las necesidades que tiene una entidad, además, el reconocimiento al personal administrativos son un elemento importante para tomar decisiones acertadas que tenga una finalidad que tenga beneficios. Asimismo, también se tiene a Chilon (2018), donde nos menciona que a pesar que existe la modernización del estado en las entidades públicas, se hace poco o nada para elaborar planes estratégicos que beneficien no solo a la organización, sino a también a los colaboradores, sin embargo, existen líderes que se preocupan en

elaborar planes que haga más eficiente la gestión en los diferentes procesos que se deben seguir para que los administrados obtengan un buen servicio.

En un estudio realizado por Marcelo (2020), nos menciona que las entidades públicas peruanas, siempre tienen en consideración la elaboración de planes estratégicos, sin embargo, la participación de los trabajadores administrativos es casi nula, lo que se ve reflejado en su desempeño laboral.

A nivel local, se ha podido detectar diversos problemas en la organización sujeto de nuestro estudio. En efecto, tal vez por ser una entidad pública, no le ponen mucho interés a los planes estratégicos que deben tener estas organizaciones. Efectivamente, el hecho de ser una institución pública, la elaboración de planes estratégicos no es una prioridad para ellos, y esto se ve reflejado en las diferentes áreas o facultades de la entidad, donde se ve el poco interés de las autoridades de poner énfasis en la planificación estratégica.

Por otro lado, este problema conlleva a la dificultad de poder evaluar el desempeño del personal de esta institución. De esta manera, existe la posibilidad que los administradores estén descontentos, lo que conlleva que los niveles de desempeño bajen, y por ende un bajo nivel de estos trabajadores. En efecto, se sabe muy bien, que los administradores cumplen un rol fundamental considerando que las personas son quienes hacen realidad los objetivos. Ellos están comprometidos con la institución, pero necesitan sentirse reconocidos para que de esta manera no perjudique su desempeño en el trabajo, la gestión de los colaboradores cuando se hace de manera eficiente permite incrementar la productividad para lograr al escenario que deseado por la organización.

Asimismo, tener planes estratégicos que no sean para cumplir con lo que se solicita por entes superiores, sino para dar a conocer a todos quienes laboran para mejorar la imagen ante los usuarios.

De acuerdo a la realidad problemática tenemos como problema general la interrogante: ¿Cómo la planificación estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022? Y como problemas específicos hemos planteado lo siguiente: a) ¿En qué medida la participación se relaciona con la satisfacción de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022?, b) ¿De qué manera la comunicación se relaciona con el compromiso de los trabajadores

administrativos en una universidad pública de la Región Lima, 2022?, c) ¿En qué medida los recursos se relacionan con el logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022?

En ese sentido, el presente estudio tuvo una justificación teórica para conocer la relación de la planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública, 2022, además, se desarrolló las teorías que existen para tener mayor consistencia en nuestro estudio. Consecutivamente, la investigación tuvo una justificación práctica de la planificación estratégica y desempeño laboral en el ente de educación superior verificando si se elaboran planes estratégicos de acuerdo a las necesidades. Finalmente, la investigación asumió la justificación metodológica en la que se planteó técnicas que permitan una buena exploración, conocer la relación existente que permitirá contrastar la relación de la planificación estratégica y satisfacción laboral, en la que se pudo determinar si existe relación entre las dos variables.

En consecuencia, en la investigación se ha formulado el objetivo general: Conocer la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022. En cuanto a los objetivos específicos tenemos lo siguiente: a) Identificar como la participación se relaciona con la satisfacción de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022. b) determinar como la comunicación se relaciona con el compromiso de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022. c) conocer como los recursos se relacionan con el logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022.

Con relación a la hipótesis general, se considera: la planificación estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022. Las hipótesis específicas planteadas son: a) la participación se relaciona directamente con la satisfacción de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022, b) la comunicación se relaciona con el compromiso de los trabajadores administrativos en una universidad pública de la Región Lima, 2022, c) los recursos se relacionan directamente con el logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De la verificación de los antecedentes nacionales relacionadas a las variables de la investigación, en primer lugar, tenemos a Olivera , Leyva , & Napán , (2021) quienes plantearon como objetivo precisar relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en instituciones. La metodología de la investigación utilizada fue de tipo básica, no experimental, transversal, de corte correlacional. Los resultados demostraron que, con una correlación de 0.863 de Spearman, los encuestados aseveran que trabajar unificados. Concluyéndose, que existe relación positiva alta entre las dos variables de estudio, en la que la importancia de la comunicación, participación y sobre todo el valorar a los colaboradores es fundamental para tener niveles de productividad alto en todas las áreas de una organización.

Por otro lado, Noriega & Chacaltana (2021), quienes tuvieron como objetivo conocer la influencia de la planificación estratégica en el desempeño laboral en la empresa Halema del Callao. La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo correlacional causal de diseño no experimental transversal. Los resultados fueron que el 31,1% de trabajadores difieren que la planificación estratégica tiene un nivel bueno y el 68,9% considera que el documento de gestión es preponderante para la satisfacción laboral. Concluyendo, que la planificación estratégica no tiene una relevancia significativa en la empresa porque la influencia que tiene hacia el desempeño laboral porque no se involucrar a los colaboradores en su elaboración y tener altos niveles de productividad en la empresa.

Asimismo, se tiene a Ramos (2022), quien traza como objetivo determinar la influencia de la planificación estratégica en la gestión pública en una municipalidad distrital de Chiclayo. La metodología de la investigación fue de tipo cuantitativo básica con diseño no experimental, transversal, causal. Los resultados del estudio en la municipalidad se tiene falencias en la planificación estratégica por falta de acceso a información que necesitan los trabajadores e incluso la falta de capacitación hace que la gestión pública se encuentre en un nivel bajo percibido por el 87% por los usuarios. Concluyéndose, que existe una relación positiva alta en la falta de la planificación estratégica repercutiendo negativamente dentro y fuera de la municipalidad en la que la gestión pública no se desarrolla de manera eficiente en todas las áreas.

Igualmente, Quintana & Tarqui (2020) cuyo objetivo estudiar el desempeño laboral desde la perspectiva laboral, formación académica, motivaciones, organizacionales e incidencia de la jefatura de enfermería profesional en el hospital Nacional Alberto Sabogal, Callao. La metódica de estudio fue de tipo transversal, con muestreo probabilístico la que se aprobó de acuerdo al seguro social del Perú. Los resultados de la investigación en el ente hospitalario el 24,5% presentó un desempeño laboral deficiente por la sobrecarga de labores, 70,2% no recibe capacitaciones y el 37, 0% tienen percepción negativa lo que conlleva a no hacer bien sus labores. Concluyen que, según el estudio realizado un alto porcentaje de personal del ente hospitalario tiene niveles bajos de desempeño, lo que quiere decir que la productividad de cada uno de ellos es inferior a lo que debe ser para lograr un trabajo eficiente.

Finalmente, tenemos a Llamoctanta (2018), quien planteó como objetivo determinar la relación de la planificación estratégica y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de productos Unión, Lima. La metodología del estudio fue de tipo descriptivo correlacional, cuantitativo de corte transversal. Los resultados fueron que el 36% de trabajadores consideran que la comunicación asertiva hace que todos conozcan la visión de la empresa, el 52,9% mencionan que la planificación estratégica bien elaborada haciendo partícipes a todos quienes laboran es crucial para que la gestión administrativa siga los procesos adecuados evitando mermas financieras. Concluye, que los directivos de la empresa siempre están involucrando a todo el personal haciendo que se comprometan con los objetivos organizacionales que se deben cumplir en un determinado tiempo, evaluando cada cierto tiempo los procesos lo cual ha llevado a tener niveles altos de eficiencia en las actividades que realizan los trabajadores.

Con respecto a los antecedentes internacionales relacionados con el presente estudio, tenemos a Núñez (2022) quien determinó como objetivo diseñar una planificación estratégica de la Unidad administrativa de gestión de doctorados de la Universidad Central del Ecuador. La metodología de la investigación fue de tipo descriptivo cualitativo exploratorio determinando las diferentes técnicas. Los resultados, el 79% considera que la falta de implementación de un plan estratégico en el ente de educación superior genera un servicio deficiente, el 18% identifica la falta de comunicación de los directivos y personal administrativo es altamente

visible el cual es una de sus debilidades generando la unidad administrativa genera baja calidad de servicio educativo. Concluye, que un modelo de planificación estratégica para la universidad incrementa las oportunidades que tiene y reduce las debilidades en las diferentes áreas en el ente superior la calidad siempre se gestiona hacia la mejora continua, en la que todos quienes laboran tienen bien definido los procesos que deben seguir para el cumplimiento de sus funciones.

Por otro lado, Bohórquez, Pérez & Caiche (2020), plantearon como objetivo explicar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de Gad Municipal de Cantón Salinas Ecuador. La metodología fue de tipo cuantitativo, correlacional de diseño no experimental transaccional. Los resultados el 45 % de encuestados mencionaron están satisfechos por el tipo de motivación que tienen implantado en la organización, el 52,23% consideran que encuentran motivados y comprometidos con los objetivos organizacionales, 42,68% consideran que en la organización pueden aplicar sus capacidades y habilidades aportando significativamente en toda la gestión de la municipalidad. Concluyeron, que la motivación está directamente relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores porque toman decisiones considerando a todos quienes laboran en el ente público, el reconocimiento se da en todas las áreas lo cual incrementa la productividad.

En el trabajo desarrollado por Mena (2019), cuyo objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación Parvularia de la Universidad Pública del Alto. La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo correlacional no experimental. Los resultados, el 60% consideran que para tener un alto nivel de desempeño laboral se debe fortalecer un ambiente de equidad, confianza y sobre todo valoración a todos quienes laboran en la institución educativa, el 73,33% menciona que el clima laboral es hostil e incluso las actitudes de negativas genera incomodidad para desempeñar sus labores. Concluye, que el clima laboral en dentro de la institución es percibido de manera negativa en la que el ambiente laboral no es el adecuado para que los docentes tengan un alto desempeño dentro de su proceso de enseñanza.

En el estudio realizado por Chiang & San Martin (2019), el objetivo fue medir como el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. La metodología fue de tipo cuantitativo correlacional descriptivo no experimental de diseño transversal. Los resultados

fueron que los funcionarios indicaron que sus niveles de desempeño son bajos, porque no están al 100% satisfechos en el área donde laboran, ya sea por falta de capacitación, reconocimiento e incluso por el estilo de liderazgo implantado que no ayuda a que incremente su desempeño laboral generando mejores resultados en sus diferentes actividades. Concluyeron, que el desempeño laboral y la satisfacción laboral son variables que los líderes tienen cuenta muy pocas veces dentro de la gestión para mantener cohesionado al personal, ambiente de trabajo favorable en la que se mantiene relaciones interpersonales adecuado.

Finalmente, tenemos a Paredes & Quiroz (2021), quienes plantearon como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales cadenas ecuatorianas de Supermercados. La metodología fue de tipo aplicada, cuantitativa no experimental de diseño transversal correlacional. Los resultados del estudio el 90% de las empresas ecuatorianas brindan un clima organizacional adecuado en la que el personal puede potenciar su crecimiento personal, profesional teniendo niveles de desempeño alto, en la que se cumplen los objetivos con menos recursos evitando mermas financieras por tener colaboradores comprometidos por los líderes de los supermercados. Concluyeron, que el desempeño laboral está altamente relacionado con el clima organizacional tal como demuestran los resultados en la investigación realizada por los autores, existiendo un clima laboral en la que todos pueden desempeñar sus diferentes actividades de manera eficiente.

Con el propósito de dar sustento teórico de las variables vamos a nombrar los conceptos fundamentales por los subsecuentes autores. Para la primera variable citamos a Cabrera, (2021), quien señala que la planificación estratégica, es una útil para que las organizaciones sigan procesos para implementar planes con el fin de la consecución de objetivos planteados o que se quiere lograr. Por ende, toda organización debe estar preparada para hacer planes que le permiten establecer caminos que se debe recorrer e incluso poner énfasis en gestión el capital humano, considerando que es un factor elemental para el cumplimiento de las metas, la que debe ser evaluadas cada cierto tiempo para saber si lo que se planteado se está logrando o se necesita hacer cambios para lograr, en la que la flexibilidad es uno de sus principios para llegar a un escenario deseado.

Por otra parte, Calle, Zea, Soledispa, & Quimi (2018), quienes consideran que la planificación estratégica es un procedimiento que se debe seguir de manera continua, en la que el feedback debe ser constante, en la que los recursos se asignen para lograrlo debe tener indicadores que se deben medir cada cierto tiempo, además, mencionan que las organizaciones deben tener en cuenta que todo lo que se plasma debe ser con objetividad, viabilidad y sobre todo tomando decisiones que permitan monitorear e incluso evaluar los impactos que tiene esta herramienta que es un desafío para toda empresa u organización, que están orientadas a cumplir objetivos.

Asimismo, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico del Perú (CEPLAN, 2019), conceptualiza a la variable de estudio como un documento de gestión en la que debe ser participativa para contribuir con el desarrollo de una organización, localidad, región o país, el cual debe ser transparente que se vaya a gestionar mejoras de calidad, todos los procesos deben estar de acuerdo a un análisis en el entorno interno y externo para el mejoramiento de las necesidades que se tiene, cuando se habla de una entidad pública se debe poner énfasis en el direccionamiento que se le da para permitir que todos quienes laboran se adapten rápidamente a las metas que se quieren conseguir de manera eficiente. Por consiguiente, el tener personal cohesionado siempre será un factor elemental para lograr grandes cambios y enfrentar retos que se presenten conduciendo a la visión que se tiene ya sea en un contexto social o en una organización.

Asimismo, tenemos a Colque (2018), quien asevera que la planificación estratégica es un documento de gestión clave que permite establecer objetivos viables en las organizaciones, en la que se enfoca todos los esfuerzos en procesos en todos los niveles, de tal manera que facilita lo directivo y también lo operativo evitando tomar decisiones ineficaces. De igual manera. Mohammad , Abdalhalim, & Mohamad , (2020) señalan que es un elemento primordial que toda organización porque todas trabajan con personas que hacen realidad los objetivos o escenarios que desean llegar con procesos determinados, más aún si se trata de una universidad donde el factor humano es elemental, por ende, llevar a cabo una buena planificación estratégica siempre beneficia a todos porque se conoce los procesos, mejora la comunicación se trabaja unificado eficiente, lo que es demostrado en ofrecer buena atención e incluso mejorar la imagen.

Zavaleta, (2022) La planificación estratégica cuando es estructurada de manera eficiente posibilita tener procesos que son adecuados de acuerdo a las necesidades que tiene una empresa u organización, en que se toman decisiones conociendo sus debilidades y sobre todo las fortalezas de cada área para alcanzar objetivos, identificando estrategias que vayan a cumplir con los diferentes procesos que se tiene que seguir durante las múltiples actividades que se desarrolla, con la finalidad de asumir retos, aprovechando oportunidades que se presentan.

Astete, Silvera, & Chambilla, (2022) consideran que la planificación estratégica siempre brinda beneficios a las empresas cuando se elaboran después de hacer un diagnóstico dentro de la empresa para conocer al personal y todas las áreas para establecer objetivos que sean viables, en la que también se deben establecer cronogramas de capacitaciones.

Referente a las dimensiones de estudio se tiene en cuenta lo siguiente: participación, comunicación y recursos. La dimensión participación, Neffa, (2020) lo define como un conjunto de formas de influir en el camino que se debe recorrer para alcanzar metas de las organizacionales, como los planes estratégicos que siempre son fundamentales para toda organización sea pública o privada porque todas las organizaciones buscan el éxito y llegar a ser líderes en el contexto donde se encuentra, por ende, la participación del personal es crucial para lograrlo.

A cerca de la primera dimensión, se tiene en cuenta tres indicadores; el primero es la equidad, donde Terán, Robles, Preciado, & López (2019), nos señalan que la equidad en las organizaciones es una estrategia que se ha implantado en los planes en los últimos años para dar inicio a una cultura de respeto a los derechos laborales. Otro indicador es la transparencia, Navarrete & Gallizo (2018), consideran que se comparte información con todos quienes laboran en la organización para conocer el rumbo actual, en la que se tiene en cuenta la toma de decisiones por los líderes para generar confianza. El tercer indicador es la integridad organizacional, los autores Ruiz, Gamboa, Samaniego, & Rondón (2021) aseveran que son normas y toma de decisiones que se enfocan en los resultados que se tiene en una organización de acuerdo a los valores que tienen los líderes y personal, precisamente es lo que le hace confiable ante la demanda o la sociedad.

La segunda dimensión de la investigación es la comunicación, los autores Viñarás, González, & Rincon , (2019) sostienen que la comunicación en las

organizaciones es crucial porque permiten obtener información relevante de todas las áreas para hacer retroalimentación en los procesos o planes que se estén elaborando, el cual permite conocer diferentes puntos de vista sobre el diagnóstico que se hace de la organización para obtener resultados eficientes.

En cuanto a los indicadores de la segunda dimensión, tenemos dos: el primero es el flujo de comunicación, donde Montoya , Montoya Julio, & Trejos (2019), manifiestan que se produce siempre en cuando no exista jerarquías muy marcadas, sino que estén establecidas a una comunicación en la que debe ser vertical sin intermediarios para dar a conocer los objetivos que desea lograr la organización, es decir descentralizar los medios de comunicación en la que debe ser con fluides que la información llegue de manera eficaz. El segundo indicador, es la retroalimentación, que es considerado como un proceso que deben seguir los líderes o directivos de una empresa u organización para evaluar el desempeño del personal, ayudarlos a mejorar en los procesos que están siguiendo, ver nuevas formas de realizar sus funciones o al presentarse un problema la proactividad es parte para anticiparse a la solución. (Díaz & Cubas, 2021).

Nuestra tercera dimensión son los recursos, que es definida por Calle, Zea, Soledispa, & Quimi (2018), como un elemento primordial para llevar a cabo cualquier objetivo planteado en la que deben ser utilizados de manera racional para evitar mermas financieras en la que depende de una buena elaboración de un plan estratégico para evitar contratiempos en el cumplimiento de metas o proyectos que se van a llevar a cabo.

En cuanto a los indicadores de la tercera dimensión tenemos a los recursos materiales, que son elementales en los procesos de gestión estando constituido por materia prima o considerado todo equipamiento físico que permite a la organización la consecución de objetivos propuestos. El segundo indicador son los recursos intangibles, que son los conocimientos que ponen los colaboradores e incluso se considera sus capacidades que tienen que es uno de los recursos primordiales para toda organización porque de nada sirve contar con una excelente infraestructura o recursos financieros, sino se tiene un capital humano que lleve a cabo todo lo que se ha planificado. El tercer indicador son los recursos financieros, son considerados como el capital o un grado de liquidez para direccionar a las áreas e incluso invertir

y pagar en los colaboradores u otros recursos que son asignados por los directivos quienes elaboran los planes. (Astudillo, Crespo, & Andrade, 2018, p. 42).

Referente a la segunda variable, el desempeño laboral, Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020), mencionan que es una gama de acciones que tiene el trabajador frente al contexto donde labora, en la que puede demostrar voluntad de hacer las actividades o funciones de manera eficiente o puede tener una percepción negativa en cuanto a su comportamiento bajando sus niveles de desempeño en sus labores e incluso cuando no se les tiene en cuenta en los planes que se elaboran, puede ser considerado como personas que solo están para cumplir con los objetivos organizacionales, sin reconocimiento alguno.

Por otro lado, Manjarrez, Boza & Mendoza (2020), consideran que es lo que el trabajador refleja en su productividad cuando está ubicado en el área de acuerdo a sus capacidades y habilidades en la que cumple su rol satisfactoriamente, siempre en cuando el área de recurso humano tenga una buena gestión del personal en la que los planes que elaboran también están incluidas capacitaciones para incrementan sus conocimientos, reconocimientos, valorar y conocer sus objetivos personales o profesionales que quieran cumplan en el tiempo.

Por otra parte, Paredes & Quiroz (2021), expresan que es un factor elemental si se quiere tener una empresa u organización exitosa, porque son las personas quienes hacen realidad el logro de objetivos, el personal se ha convertido desde hace muchos años un capital preponderante, si se quiere tener trabajadores con alto desempeño laboral se tiene que tener un clima laboral adecuado, tener relaciones interpersonales que trabajen en un ambiente que se sienta confianza, en la que pueden desenvolverse de acuerdo a sus capacidades.

También, tenemos a Quintana & Tarqui, (2020), quienes aseveran que el desempeño laboral está enfocado en las aptitudes de las personas frente a los objetivos organizacionales, el cual es medido por medio de métodos o técnicas que son utilizadas por los líderes para hacer retroalimentación en la que les ayude adaptarse a los procesos e innovar de manera constante nuevas formas de hacer sus actividades y ser cada vez más productivos, además el autor menciona que un colaborador se mide por los resultados que tiene en un periodo de tiempo.

Asimismo, el desempeño laboral es considerando como una disciplina que se ha puesto énfasis porque no solo se involucra decisiones actuales sino para el

futuro, contar con personal altamente calificado para lograr su crecimiento, se da cuando el colaborador está comprometido con sus actividades por ello es importante reconocer que tener una gestión eficiente del personal permite analizar más el desempeño de cada uno de acuerdo a sus competencias, encontrándose necesario una evaluación periódica en la que los líderes sabrán si cuentan con personal altamente competitivos. (Chiang & San Martín, 2019).

Asimismo, tenemos a Díaz & Villafuerte, (2022) quien considera que para mejorar el desempeño de los colaboradores se debe tener en cuenta los ascensos de acuerdo a la trayectoria que tiene un trabajador, tener criterios de medición para verificar el desempeño de las diferentes áreas, retroalimentación en la que todos sientan que están liderados por personas altamente capacitadas que quieren contar con personal que trabaje en equipo para beneficio de todos, considerando los logros que se obtienen los trabajadores obtendrán mejores oportunidades por el crecimiento de la organización que los lleve al éxito empresarial u organizacional.

En cuanto a las dimensiones de la segunda variable tenemos tres que son las siguientes: La primera es la satisfacción laboral, donde Mora & Mariscal (2019), la definen como un estado que tiene el colaborador frente al clima laboral en la que se encuentra, en la que puede estar en constante cambio en la que el bienestar es fundamental para mantener niveles de satisfacción que provoquen estados de felicidad para desempeñar trabajos de calidad.

El primer indicador de la primera dimensión es la actitud, que enfatiza el comportamiento de la persona frente a sus labores que desempeña, esta puede ser desfavorable teniendo incidencia en un buen clima laboral en la que se encuentra el personal, lo cual es importante una actitud positiva para trabajar en equipo. El segundo indicador es la motivación, siempre se da cuando el colaborador es valorado, reconocido por sus labores que desempeña, lo que le hace más productivo adoptando diferentes roles que se le presenten en la organización. Y, el tercer indicador es la capacidad de respuesta, que indica que se cuenta con trabajadores eficientes, altamente capacitados porque que dan soluciones inmediatas ante una problemática o asumir retos que se presenten en este mundo organizacional de constantes cambios (Saavedra & Delgado, 2020, p.4).

Por otro lado, tenemos a la segunda dimensión de la segunda variable denominada compromiso es definido como un factor elemental para contar con

personal con alto desempeño, que quiera su trabajo como parte de ellos, tomando decisiones acertadas en beneficio de los objetivos organizacionales (Hernández, Guillen, & Maldonado, 2019, p.8).

El primer indicador para esta dimensión es el liderazgo, considerado como una habilidad para influenciar en los colaboradores para conseguir el máximo de sus capacidades y habilidades para realizar sus actividades de manera eficiente. El segundo indicador es el trabajo en equipo es realizar trabajos de manera unificada para lograr objetivos en menor tiempo determinado con menos recursos, enfocándose a un beneficio común como es el lograr el escenario deseado al que quiere llegar la organización. Finalmente, el tercer indicador es la lealtad, que es uno de los elementos primordiales que se debe tener en cuenta en un trabajador con referencia a su capacidad para desempeñar fidelidad hacia una empresa en la que se incrementa el compromiso y el crecimiento personal para el beneficio no solo de la organización, sino para quienes laboran. (Hernández, et, al., p.10).

Asimismo, tenemos a la tercera dimensión, es el logro de objetivos organizacionales que es definido como la consecución de lo que planifica y se ha asignado recursos, considerando que todos los objetivos son factibles para el beneficio de la organización evitando pérdidas financieras lo que está enfocado en las áreas para concretar la visión que se tiene como una meta que se quiere lograr un corto, mediano o largo plazo. (Guamán & Álvarez, 2019, p.6).

En cuanto a los indicadores de la tercera dimensión tenemos al personal autorrealizado, que es el alcanzar los objetivos con compromiso, potenciando el desarrollo del personal porque está motivado y encaminado a cumplir las metas. El segundo indicador es el personal motivado, que considerada como un factor en la que los colaboradores deben ser reconocidos, tener un ambiente laboral favorable para cambiar su rendimiento en las tareas asignadas todos los días, para el buen cumplimiento de sus funciones con motivación porque se les reconoce por los logros y sus capacidades. Finalmente, el tercer indicador es el personal valorado, que está enfocado en respetar las ideas de todos, demostrar que no solo se planifican para obtener beneficios empresariales, sino también pensando que el personal tiene objetivos personales o profesionales que cumplir, lo que los directivos consideran siempre para mejorar la productividad, contar con personal que siempre este preparado para asumir nuevas formas de procesos. (Valle, 2020).

III. METODOLOGÍA

Inicialmente, en cuanto a la metodología de estudio tenemos a Arias & Mistuo, (2021), quienes precisan que es una gama de procedimientos que son aplicadas por el investigador en la que la etapa de realizar el trabajo se toma la decisión de que métodos y técnicas aplicar. De igual manera, Maldonado (2018) menciona que es la clave para que un proyecto de investigación tenga el éxito en la que los procesos deben responder por los datos y resultados que se obtengan, por ende, es la parte más crucial para determinar el rumbo del trabajo.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La tesis expuso un enfoque de indagación cuantitativa, porque se buscó obtener datos medibles, en la que la recopilación de información se hizo con preguntas cerradas teniendo en cuenta la escala de medición y se utilizó cálculos estadísticos para identificar la relación de las variables con los resultados esperados. En ese sentido, Concepción, Gonzáles, García & Miño (2019), consideran que se hace a través de mediciones, en la que los análisis estadísticos prueban las hipótesis planteadas a priori por el investigador, en el proceso de los análisis que realiza durante la redacción de la tesis.

Referente al tipo de investigación, esta fue básica porque se buscó incrementar los conocimientos de sobre la planificación estratégica y el desempeño laboral, obteniendo resultados que fueron interpretados si existe relación entre las dos variables. En ese sentido, Rus (2020) asevera que el estudio básico tiene como finalidad de ampliar conocimiento de los investigadores lo que no ayuda a comprender los objetivos planteados y comprobar hipótesis que pueden ser planteadas por el tesista de pregrado o de posgrado, dando conclusiones que pueden ayudar al contexto donde se investiga, pero se debe tener en cuenta que éstas son limitadas en otras palabras no resuelven problemas.

En relación con el nivel de estudio es correlacional, en la que se midió la relación de las dos variables que se ha considerado como son la planificación estratégica y el desempeño laboral, en la que no se busca conocer la causalidad de una de las variables, sino la relación que existe entre ambas variables.

Además, tenemos a Investigadores (2020), quien señala que el nivel de estudio correlacional esta ligado dentro de la metodología no experimental, cuya finalidad es obtener resultados sobre la relación de las variables que se investiga.

En cuanto al diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal, el instrumento solo se aplicó solo una sola vez, transversal porque tiene un tiempo determinado. En relación con el diseño de estudio, Hernández & Mendoza (2018), consideran que el diseño no experimental transversal se hace en un tiempo determinado, donde la delimitación de estudio define el objeto de estudio, su ventaja radica en la factibilidad en su ejecución en la rama de las ciencias sociales.

De igual manera, Fuentes, Toscano, Espinoza, & Díaz (2020), mencionan que el diseño no experimental transversal, su deliberación de la variable o variables no es manipulable, porque se da en un contexto buscando el estudio de un problema utilizando el instrumento de medición para hacer comparaciones.

Por otro lado, tenemos al método de estudio fue hipotético deductivo ya que, consiste en hacer aseveración sobre hipótesis en la que se hace conjeturas sobre las variables de estudio. Asimismo, Loayza (2020) asevera que las hipótesis confrontan los hechos en la que los procedimientos son parte de la metodología de estudio, en la que la formación de nuevos conceptos existentes con otras que son verificadas con la contrastación de hipótesis después de analizar los datos.

3.2. Variable y operacionalización

Este trabajo estuvo enfocado en las variables planificación estratégica y desempeño laboral en una Universidad Pública, si bien es cierto, las variables están derivadas a buscar la relación que existe entre ellas, en la que son cuantitativas no existe una independencia de una hacia la otra. Por ende, el trabajo buscó medir el coeficiente correlacional para demostrar las hipótesis planteadas.

Por otro lado, Fernandez, Avellano, Palmero, & Sánchez, (2019) mencionan que este tipo de variables esta dirigidas a conocer el grado de semejanza que existe entre dos e incluso más variables de estudio, no se debe confundir con las variables que son de causa efecto, porque no se busca saber cuánto es la dependencia de una variable hacia la otra, sino las variaciones que ocurren o pueden ocurrir entre ambas.

El trabajo de investigación contiene las siguientes variables:

Variable 1: Planificación estratégica

Definición conceptual

Los autores Delgado, Bravo, & Pinzón (2022), consideran que es útil para la gestión en las organizaciones a establecer objetivos, estrategias para llegar a un escenario deseado, considerando los cambios constantes que se presentan para asumir retos y tener colaboradores altamente capacitados para enfrentarlos de manera eficiente.

Definición operacional

La variable denominada planificación estratégica se midió utilizando la técnica de la encuesta tipo Likert, estructurando un cuestionario con de 15 preguntas cerradas, estas preguntas serán descompuestas de las dimensiones y sus indicadores, se le aplicó a la encuesta para recolectar los datos necesarios para analizarlos estadísticamente.

Variable 2: desempeño laboral

Definición conceptual

Según, Jara, Asmat, Alberca & Medina (2018), señalan que son las actividades que desarrollan los colaboradores, de acuerdo a los niveles de satisfacción para contribuir con la organización cuando está comprometido.

Definición operacional

El desempeño laboral de los administrativos cuyo objetivo es recopilar información del personal administrativo fue de acuerdo a las dimensiones y sus indicadores que conforman 15 preguntas en la que el cuestionario tiene escala tipo Likert considerando tres dimensiones en dicha variable y sus indicadores de igual manera que la primera variable de estudio.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es definida como una gama de seres humanos o materia que ocupan un lugar en un espacio determinado, en la que los investigadores buscan porque es elemental para una investigación que se va realizar, sin embargo, siempre se debe identificar o definir una población identificando si es viable aplicar el instrumento. (Baena, 2018, p.99).

El trabajo de grado tuvo una población constituida por 100 trabajadores administrativos de las áreas de planificación, recursos humanos y mesa de partes quienes trabajan en la Universidad Pública de la Región Lima, contexto donde se desarrolló en la presente investigación, no se tomó a todas las áreas de la organización.

3.3.2. Muestra

Para Robles (2019), la muestra es una parte o un subconjunto que se debe tener en cuenta de manera representativa de la población considerando la relevancia que tiene en el estudio, porque es al que se le aplicará el instrumento.

En cuanto a la muestra de nuestro trabajo, esta estuvo conformada por los 79 trabajadores administrativos de la Universidad, que nosotros hemos considerado conveniente y representativa para la ejecución de este estudio.

3.3.3. Muestreo

El autor Ochoa (2019), menciona que el muestreo es considerado como un proceso que se utiliza para tener parámetros en la que la distribución se da a través de probabilidades o valores de una población, considerando que no solo se debe seleccionar al azar, en la que puede ser utilizado fórmula de medición para sacar la muestra con un nivel de confianza que debe ser confiable.

Para el muestreo de nuestro proyecto fue aleatorio, porque se utilizó la fórmula para obtener la muestra exacta, teniendo en consideración que se conoce el número de población.

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n=?

N= 100

E =0.05

Q= 0.1 – 05

Z= 1.96

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5*05*100}{(0.052*99) + (1.96^2*0.5*05*)}$$

n = 79

La muestra está conformada según la formula por 79 personas que fueron encuestadas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el presente estudio se aplicó la técnica de la encuesta tipo Likert, el instrumento será el cuestionario de encuesta con preguntas cerradas, que ayudó a recopilar los datos necesarios para analizar estadísticamente la relación entre las dos variables de estudio como son la planificación estratégica y el desempeño laboral.

La técnica que se utilizó en este estudio fue determinada como un procedimiento que permitió al investigador la elaboración de métodos para obtener datos precisos. Por ende, la encuesta es una técnica viable que muchos investigadores hacen uso para aplicar una población o muestra dependiendo del tipo de investigación (Baena, 2018, p. 36).

Por otro lado, el instrumento que se aplicó para recolectar los datos pertinentes fue mediante un cuestionario, donde la muestra tiene alternativas de frecuencia considerando lo siguiente: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). En ese sentido, tenemos al autor Santos (2021), señala que el instrumento es un formulario que se aplica a los encuestados para obtener información sobre un determinado problema de investigación, puede ser aplicado a una muestra o grupo de personas, pudiendo ser por correo o impreso, su ventaja radica en obtener información en un menor tiempo y facilidad para analizarlos estadísticamente.

En cuanto a la validación del instrumento, se buscó expertos que nos dieron a conocer según sus conocimientos la viabilidad para poder aplicar a la muestra, posteriormente a ello se hizo la validación, además de tener el grado de

confiabilidad para tener certeza que el instrumento tiene un grado de confiabilidad que nos permita utilizarlo en la investigación.

En ese sentido, la validación de una investigación se enfoca en la evaluación de las preguntas que se han considerado en el instrumento de la técnica de la encuesta para el aseguramiento o el grado de confiabilidad que se tiene para aplicar a una determinada muestra (Fernández, Avellano, Palmero, & Sánchez, 2019, p. 4)

En cuanto la validación de juicio de expertos, se acudió a expertos en el tema tratado en el presente estudio, que están reconocidos en la SUNEDU con grados de doctor para validar los instrumentos que se aplicó a la muestra. Además, los autores Juárez & Tobón (2021), sostienen que la validación de juicio de expertos es crucial porque se somete a evaluación los ítems que están redactados en el cuestionario para analizarlo que contengan coherencia, relevancia, claridad para dar una calificación y viabilidad para ser aplicada.

Por otro lado, tenemos a García (2021), menciona que el investigador o el tesista debe buscar siempre personas que ya hayan logrado tener grados académicos que den sugerencias sobre el instrumento de las variables para tener resultados viables que ayuden a medirlas por verificadores o expertos calificados para su validación.

Tabla 1

Resultado de validez del instrumento de Planificación estratégica

Expertos	Grado Académico	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad
Dr. Luis Esquivel Castillo	Doctor	Hay suficiente Prueba	Aplicable
Dr. Otazú Montes Oscar	Doctor	Hay suficiente Prueba	Aplicable
Dr. Ramos y Yovera Santiago	Doctor	Hay suficiente Prueba	Aplicable

Nota: Datos tomados de las encuestas. Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Resultado de validez del instrumento de Desempeño laboral*

Expertos	Grado Académico	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad
Dr. Luis Esquivel Castillo	Doctor	Hay suficiente Prueba	Aplicable
Dr. Otazú Montes Oscar	Doctor	Hay suficiente Prueba	Aplicable
Dr. Ramos y Yovera Santiago	Doctor	Hay suficiente Prueba	Aplicable

Nota: Datos tomados de las encuestas. Fuente: Elaboración propia

Asimismo, para obtener el grado de confiabilidad, se hizo uso del índice Alfa de Cronbach para su respectiva medición y saber la consistencia que se tiene con el instrumento. En ese sentido, tenemos a Ruiz (2019), quien menciona que todo instrumento debe generar fiabilidad para tener precisión, la que contribuye a tomar decisiones correctas en la investigación de acuerdo al contexto donde se hará o se hace el estudio, permitiendo lograr objetivos identificando método para calcular la fiabilidad el más usado es el coeficiente Alfa de Cronbach.

Por otro lado, la confiabilidad del instrumento es un indicador de que se tiene consistencia suficiente para medir las variables, lo cual es aplicado a un grupo de personas llamadas muestra lo que se hace en un tiempo determinado para recopilar los datos lo cual mientras se encuentra más aplicable cuando está más cerca al 1 del total de ítems que se tiene en el cuestionario para obtener resultados con valor de alfa que sea consistente, considerando que los ítems están correlacionados (Contreras & Novoa, 2020).

De acuerdo a los resultados de confiabilidad se ha obtenido lo siguiente:

Tabla 3*Estadística de fiabilidad de los instrumentos*

Variables	Alfa de Cronbach	Nº Items
Planificación estratégica	,997	15
Satisfacción laboral	,998	15

Nota: Datos tomados del instrumento de encuesta: Fuente: Elaboración propia

Para obtener la fiabilidad de las variables se utilizó el software SPSS 28 analizando la escala de medición de confiabilidad de Alfa de Cronbach, lo que determinó que el instrumento tiene suficiente precisión y viabilidad para ser aplicado a la muestra en el presente estudio considerando las dos variables, porque mientras más cerca se encuentre a uno, el instrumento tiene mayor confiabilidad.

3.5. Procedimiento

La presente investigación tuvo en primera instancia como procedimiento inicial identificarla realidad problemática, planteamiento del problema, acepción de objetivos y fijar hipótesis de investigación. Asimismo, para la consecución de objetivos plasmados se tiene el planteamiento de un proceso que está relacionado con las estimaciones de relación de la primera variable correlacional cuantitativas hacia la variable dos, en la que se buscará la relación que existe entre ambas. En tercer lugar, las variables de estudio consideradas se aplicará una metodología de análisis estadísticos que permita la explicación y fundamentación de la relación existente, con fin, de conocer los niveles o grados de relación que tienen ambas variables, lo que se aplicó el diseño transversal porque fue en un tiempo determinado. En cuarto lugar, la recopilación de datos aplicando el instrumento a la muestra determinada, se analizó a dar réplica a las preguntas del estudio afirmar o rechazar las hipótesis expuestas inicialmente. En quinto lugar, se redactó los hallazgos obtenidos durante la investigación e incluso se hizo una discusión de los resultados con otros autores. Finalmente, los resultados estadísticos obtenidos y el basamento teórico que nos permitió establecer recomendaciones para futuras

investigaciones e incluso generar nuevas líneas de investigación para incrementar el conocimiento de los futuros investigadores.

En ese sentido, tenemos a Enrique & Barrio (2018), quienes consideran que los procesos de investigación en una tesis tienen métodos que existen, y en la que la contribución del basamento teórico es importante para llevar a cabo un estudio que aborde temas de interés social, en la cual se puede generar nuevos conocimientos, en la que explique la problemática o una realidad sobre las variables que se investiga, cada proceso determina una forma de hacer el estudio para enriquecerlo.

3.6. Método de análisis de datos

El método que se utilizó en los análisis de los datos del presente estudio fue usando el software estadístico SPSS versión 28, lo cual se midió estadísticamente para conocer la relación de las dos variables, además de conocer si las hipótesis planteadas son afirmadas o rechazadas.

Asimismo, el análisis de datos en una investigación consiste en examinar los datos recopilados de la muestra después de aplicar el instrumento, con el propósito de tener resultados que ayuden a tener información relevante para sacar conclusiones lo que permite también cumplir con los objetivos que se han planteado y contrastar las hipótesis planteadas previamente analizando cada una de ellas para saber si son rechazadas o aceptar en el estudio. (Mineira & Vera, 2020, p.16).

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación siempre considera las guías y directivas proporcionadas por el asesor de tesis que fueron elaboradas por la Universidad César Vallejo, considerando de esta manera, todos los factores elementales que solicitan. Además, de tener en cuenta que la ética es elemental para desarrollar una investigación tal como lo mencionan en las guías y directivas.

Por ende, el plagio de todo tipo no está permitido en la presente investigación porque se debe guardar los estilos y métodos que fueron aplicados por otros investigadores. Por lo tanto, tenemos que siempre citar y referenciar al autor cuando se trata de un concepto, técnica o alguna otra fuente necesaria que se utiliza en el proceso de la elaboración de la investigación, para no perder la

autenticidad y sobre todo los principios y valores que son fundamentales para respetar estudios anteriores.

Por otro lado, se hizo uso de las normas APA séptima edición, en la que se citará todas las referencias de acuerdo al reglamento de la universidad.

IV. RESULTADOS

El análisis de los datos en esta investigación cuantitativa, se hizo recopilando información de la muestra a la que se le aplicó a la población de sujeto de estudio, con el cuestionario de encuesta, el cual fue el instrumento sobre las variables de estudio, lo que nos permite conocer la relación que existe entre la Planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022.

Resultados descriptivos

Resultados descriptivos de la variable planificación estratégica

Para realizar el análisis descriptivo de nuestra variable planificación estratégica, se ha tomado sus dimensiones que fueron considerados en este trabajo de investigación.

Tabla 4

Resultados de la variable planificación estratégica

	N	%
Siempre	21	26.6%
Casi siempre	16	20.3 %
A veces	16	20.3 %
Casi nunca	13	16.5 %
Nunca	13	16.5 %
Total	79	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta: Fuente elaboración propia

Interpretación: En la tabla 4 se muestra que el 26.6% de encuestados mencionaron que la planificación estratégica siempre es fundamental para gestionar al recurso humano, asimismo, existe una paridad de 20.3% con relación a casi siempre y a veces. Igualmente, para casi nunca y nunca que corresponde al 16.5%. Esto nos lleva a decir que es fundamental la planificación estratégica para cumplir con los procesos, tener personal altamente capacitado, usar los recursos

de manera eficiente y sobre todo tener una gestión que se trabaje en equipo en una sola dirección para la consecución de los objetivos, porque se tiene personal comprometido que siempre trabaja por tener una organización que enfrente retos, sean capaces de ser competitivos con otras entidades del mismo rubro como son las universidades.

Tabla 5

Resultados de la dimensión participación de la variable planificación estratégica

	N	%
Siempre	15	19.0%
Casi siempre	18	22.8%
A veces	15	19.0%
Casi nunca	14	17.7%
Nunca	17	21.5%
Total	79	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta: Fuente elaboración propia

Interpretación: En la tabla 5 podemos observar que el 19.9% de encuestados opinan que siempre la participación de los colaboradores es crucial en la toma de las decisiones para tener planes eficientes con transparencia, sobre todo contar con colaboradores valorados y tener una comunicación asertiva en todas las áreas. Asimismo, el 22.8 % asevera que casi siempre, además el 19.0% opinaron a veces el 17.7 %, señalan que casi nunca y el 21.5 % como nunca, lo que significa que es elemental para la organización, cabe mencionar que no se tiene una buena gestión de personal estableciendo estrategias que permitan a los colaboradores tener mayor participación en las decisiones que toman durante la ejecución de los planes que son elementales para la organización, considerando que los colaboradores son la parte fundamental para el cumplimiento de la visión o metas que se quiere lograr en el tiempo.

Tabla 6

Resultados de la dimensión comunicación de la variable planificación estratégica

	N	%
Siempre	22	27.8%
Casi siempre	16	20.3%
A veces	17	21.5%
Casi nunca	12	15.2%
Nunca	12	15.2%
Total	79	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta: Fuente elaboración propia

Interpretación: En la tabla 6 encontramos que el 27.8% de encuestados mencionaron que la comunicación siempre se da en la organización, el 20.3 consideran casi siempre, el 21.5. a veces, además, se encuentra semejanza entre los valores de casi nunca y nunca de 15.2%, cabe mencionar entonces que la comunicación entre los líderes y colaboradores es crucial para hacer una buena gestión en la entidad de educación superior, en ese sentido, se puede deducir que los colaboradores no son escuchados por los directivos, no dan opiniones, ideas o son incentivados a ser creativos e incluso no son participes en la elaboración de los planes para establecer objetivos que no solo sean organizacionales, sino que también estén enfocadas en objetivos que son personales o profesionales de los colaboradores, para sentirse valorados e incluso tener acceso a la información que debe ser compartido con todos para llevar a cabo las diferentes funciones que desempeñan y conocer que es lo que quiere lograr la entidad pública de educación superior para ir mejorando sus procesos de calidad que conlleve a la mejora continua de manera interna y externa.

Tabla 7

Resultados de la dimensión recursos de la variable planificación estratégica

	N	%
Siempre	20	25.3%
Casi siempre	21	26.6%
A veces	16	20.3%
Casi nunca	10	12.7%
Nunca	12	15.2%
Total	79	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta: Fuente elaboración propia

Resultados: En la tabla 7 podemos se muestra que 25.3% de encuestados señalaron que siempre la asignación de recursos influye en toma de decisiones, maximiza los resultados, mejora el desempeño de los colaboradores, mejorando también los procesos para la consecución de los objetivos, asimismo, el 26.6 % opinaron que casi siempre, el 20.3% mencionaron que a veces, además el 12.7% consideran que casi nunca y el 15.2% señalaron que nunca los recursos incide en la toma de decisiones, por ende, podemos decir que la asignación de recursos es una de las dimensiones que se tiene que tener en cuenta cuando se elabora planes estratégicos que están de acuerdo a las necesidades que se tienen en la organización, porque si no se cuenta con recursos, financieros, materiales y capital humano, es difícil para las entidades públicas financiar todos los objetivos que tienen que cumplir en un periodo de tiempo determinado, en la que se debe trabajar para ofrecer un buen servicio en materia de educación, porque estamos hablando de una Universidad Pública que ofrece el servicio para formar profesionales de calidad que deben de recibir una formación con todos los estándares que se establecen dentro de las normas peruanas.

Tabla 8*Resultados de la variable desempeño laboral*

	N	%
Siempre	19	24.1%
Casi siempre	16	20.3%
A veces	12	15.2%
Casi nunca	19	24.1%
Nunca	13	16.5 %
Total	79	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta: Fuente elaboración propia

Interpretación: En la tabla 8 podemos evidenciar que un 24.1% de encuestados opinaron que siempre el desempeño laboral es una variable que se debe tener en cuenta para cumplir los planes estratégicos, asimismo, el 20.3% consideraron casi siempre, el 15.2% señalan a veces, además, el 24.1% consideraron casi nunca y el 16.5% de encuestados mencionaron que nunca el desempeño laboral se tiene en cuenta en la organización, en ese sentido, la organización dentro de los planes estratégicos se deben involucrar a todos los colaboradores porque los colaboradores deben ser personas que ven un buen clima laboral en la que su perspectiva siempre sea positiva en la que sientan que los ambientes en la que se encuentran es el adecuado para hacer bien todas las actividades que se les demande o encomiende, en la que su compromiso se incremente, incrementando los niveles de productividad en todas las áreas de la entidad de educación superior que le va permitir contar con colaboradores eficientes.

Tabla 9

Resultados de la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral

	N	%
Siempre	19	24.1 %
Casi siempre	18	22.3 %
A veces	14	15.2 %
Casi nunca	16	24.1 %
Nunca	10	16.5 %
Total	79	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta: Fuente elaboración propia

Interpretación: En la tabla 9 podemos observar que el 24.1% de encuestados consideran que la satisfacción laboral incrementa la actitud positiva, considerando la motivación para mejorar la productividad y mejorar la imagen de la institución, asimismo, el 22.3% mencionaron que casi siempre, el 15.2% consideraron a veces, además, el 24.1 % opinaron casi nunca y el 16.5% señalaron que nunca la satisfacción laboral mejora la actitud del colaborador, motivación, la productividad y mejorar la imagen de la entidad pública, en ese sentido, cabe mencionar que los directivos deben tener en cuenta que el personal siempre son personas que necesitan reconocimiento para mejorar sus actitudes frente a los objetivos que se quiere lograr, en la que prima la motivación de parte de los líderes para que sientan que no solo se les ve como personas que deben cumplir funciones o que los objetivos de la organización son los más importantes, sino que se piense que los colaboradores también tienen sus propios objetivos que pueden ser personales o profesionales, lo que hace que sientan que son parte de la empresa, quieran al trabajo como parte de ellos, mejorando su satisfacción laboral, lo que conlleva a tener personal que trabaje con entusiasmo, con altos niveles de productividad que permita a la organización enfrentar retos que se presenten, de cambios constantes en la que se debe ofrecer un servicio como es la educación de calidad, solo se va a conseguir si se tiene personal con altos niveles de satisfacción laboral lo que se logra con una gestión de personal que se planifique dentro de los planes estratégicos que se trabajan en las instituciones de educación superior.

Tabla 10

Resultados de la dimensión compromiso de la variable desempeño laboral

	N	%
Siempre	20	25.3 %
Casi siempre	17	21.5 %
A veces	13	16.5 %
Casi nunca	14	17.7 %
Nunca	15	19.0 %
Total	79	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta: Fuente elaboración propia

Interpretación: En la tabla 10 podemos señalar que el 25.3% de encuestados opinaron que el compromiso de los colaboradores es fundamental para trabajar en equipo, lograr el éxito y asumir retos para cumplir objetivos, además, el 21.5% mencionaron casi siempre, el 16.5% opinaron a veces, asimismo, el 17.7% consideraron casi nunca y el 19.0 % señalaron que nunca el compromiso de los colaboradores es fundamental en la organización, por ende, hemos de decir que el compromiso de los colaboradores depende siempre de los niveles de satisfacción que se tiene por el trato hacia la persona, el ambiente laboral, los incentivos que recibe en la que se le fideliza al personal para que sean personas que se preocupen en hacer bien sus labores porque si la organización tiene éxito, ellos también tendrán beneficios, lo que se le conoce trabajar por un bien común de todos, además, establecer un estilo de liderazgo siempre permite que los directivos tengan eficiencia en la gestión de personal para cumplir con todo lo que se ha planteado en los planes estratégicos, contando con colaboradores comprometidos con todos los procesos que se deben cumplir para conseguir grandes logros evitando mermas financieras para la entidad de educación superior.

Tabla 11

Resultados de la dimensión logro de objetivo organizacional de la variable desempeño laboral

	N	%
Siempre	24	30.4 %
Casi siempre	16	20.3 %
A veces	16	20.3 %
Casi nunca	16	20.3%
Nunca	7	8.9 %
Total	79	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta: Fuente elaboración propia

Interpretación: En la tabla 11 podemos evidenciar que el 30.4 % de encuestados mencionaron siempre se logran los objetivos organizacionales, asimismo, se encuentra similitud de un 20.3 % de encuestados opinaron que se logran los objetivos casi siempre, a veces y casi nunca, además, el 8.9% señalaron que nunca se logra los objetivos organizacionales, si bien es cierto, después de analizar los datos estadísticos obtenidos podemos aseverar que el logro de objetivos organizaciones es fundamental para toda organización ya se pública o privada, por lo tanto, tener en cuenta en hacer una buena gestión de personal en la que se debe tener en cuenta en los planes estratégicos integrando el desempeño laboral de los colaboradores y sobre todo su satisfacción, se evitan perdidas que pueden llevar a la organización a retraso en el cumplimiento de los objetivos que ya se tienen planificado para su cumplimiento en tiempos determinados, entonces juega un rol importante la percepción del personal que tienen frente a los lideres para que cumplan los objetivos, en la que todos deben ir a una sola dirección, trabajando en equipo para la consecución de los objetivos que siempre es beneficio para todos, porque se mejora la imagen frente a los usuarios, estudiantes y sociedad en general, entonces tener personal que no solo vea al trabajo para ganar dinero, sino para lograr objetivos que se plantean en los planes de la entidad de educación superior.

Análisis inferencial

Antes de proceder a demostrar las hipótesis se procedió a determinar la prueba de normalidad de las variables planificación estratégica y desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis general

H₀: La planificación estratégica no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Pública de la Región Lima, 2022

H₁: la planificación estratégica si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Pública de la Región Lima, 2022

Tabla 12

Prueba de correlación de Pearson de la planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022.

	Planificación estratégica	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	1	.978**
Sig. (bilateral)		<.001
N	79	79
Correlación de Pearson	.978**	1
Sig. (bilateral)	<.001	
N	79	79

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

Nota: La tabla 12 muestra la prueba de normalidad de la variable planificación estratégica y desempeño laboral. Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos del programa SPSS 28.

Interpretación: En la tabla 12 podemos evidenciar que el coeficiente correlación de Pearson es de 0. 978, con un grado de significancia bilateral de 001 que es menor a = 005, por lo se puede decir que se rechaza la hipótesis nula, en la que se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que, si existe relación significativa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Pública de la Región Lima, 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: La participación no se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Pública de la Región Lima, 2022

H₁: La participación si se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad Pública de la Región Lima, 2022

Tabla 13

Prueba de correlación de Pearson de la participación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022.

	Participación	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	1	.950**
Sig. (bilateral)		<.001
N	79	79
Correlación de Pearson	.950**	1
Sig. (bilateral)	<.001	
N	79	79

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

Nota: La tabla 13 muestra la prueba de normalidad de las dimensiones participación y satisfacción laboral. Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos del programa SPSS 28.

Interpretación: En la tabla 13 podemos identificar que el coeficiente correlación de Pearson es de 0. 950, con un grado de significancia bilateral de 001 que es menor a $\alpha = 005$, por lo se puede decir que se rechaza la hipótesis nula, en la que se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que, si existe relación directa y significativa entre la participación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Pública de la Región Lima, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: La comunicación no se relaciona con el compromiso de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022

H₁: La comunicación si se relaciona con el compromiso de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022

Tabla 14

Prueba de correlación de Pearson de la comunicación y compromiso de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022.

	Comunicación	compromiso
Correlación de Pearson	1	.969**
Sig. (bilateral)		<.001
N	79	79
Correlación de Pearson	.969**	1
Sig. (bilateral)	<.001	
N	79	79

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

Nota: La tabla 13 muestra la prueba de normalidad las dimensiones comunicación y compromiso Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos del programa SPSS 28.

Interpretación: En la tabla 14 podemos observar que el coeficiente correlación de Pearson es de 0. 950, con un grado de significancia bilateral de 001 que es menor a = 005, por lo se puede decir que se rechaza la hipótesis nula, en la que se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que, si existe relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso de los trabajadores administrativos de una Universidad Pública de la Región Lima, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: Los recursos no se relacionan directamente con el logro de objetivos organizacionales en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022.

H₁: Los recursos si se relacionan directamente con el logro de objetivos organizacionales en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022

Tabla 15

Prueba de correlación de Pearson de los recursos y logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022.

	Recursos	Logro de objetivos organizacionales
Correlación de Pearson	1	.960**
Sig. (bilateral)		<.001
N	79	79
Correlación de Pearson	.960**	1
Sig. (bilateral)	<.001	
N	79	79

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

Nota: La tabla 13 muestra la prueba de normalidad de las dimensiones recursos y logro de objetivos organizacionales. Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos del programa SPPS 28.

Interpretación: En la tabla 15 se puede apreciar que el coeficiente correlación de Pearson es de 0. 950, con un grado de a bilateral de 001 que es menor a = 005, por lo se puede decir que se rechaza la hipótesis nula, en la que se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que, si existe relación directa y significativa entre los recursos y el logro de objetivos organizacionales en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

Después de analizar los resultados en las tablas estadísticas se puede determinar que lo fundamental que se debe tener en cuenta dentro de la planificación estratégica y el desempeño laboral, es la relación positiva alta según los resultados, considerando las dimensiones de cada una de las variables que son la participación, comunicación, recursos, satisfacción laboral, compromiso y logro de objetivos organizacionales. Asimismo, el estudio tuvo como objetivo general conocer la relación que existe entre la planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Pública de la Región Lima, 2022, lo que mantiene coherencia con el problema e hipótesis general.

En ese sentido, interpretar la discusión en una investigación es preponderante para conocer resultados de otros estudios, en la que se puede discutir para enriquecer conocimientos estableciendo fuentes de tesis, revistas científicas y artículos científico, es una de las partes del proceso de estudio porque el autor debe interpretar los resultados de otros con las que obtuvo analizando estadísticamente. (Escamilla, 2018, p.10). Así, se realizó un cuestionario de acuerdo a las dos variables de investigación, que fue de tipo Likert la cual fue aplicada a una muestra de 70 trabajadores administrativos de la entidad de educación superior, los resultados recopilados de la muestra fueron analizados y procesados estadísticamente haciendo uso el software SPSS las cuales se obtuvieron resultados en cuadros estadísticos que fueron posteriormente interpretados para contrastar las hipótesis que se planteó inicialmente, anteponiendo en primer lugar la hipótesis nula, después la hipótesis alterna, es decir la que planteamos como investigador, las tablas estadísticas permitió conocer la relación de las dos variables con la correlación de Pearson, considerando que el valor de significancia fue menor a 0.005 lo que se comprobó que las hipótesis planteadas, lo que significa que la planificación estratégica se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública, rechazando las hipótesis nulas en el estudio.

Considerando el objetivo general planteado que fue conocer la relación que existe entre la planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Pública de la Región Lima, las hipótesis general planteada la que fue la planificación estratégica se relaciona 2022, la misma que

mantiene coherencia con la hipótesis general de la investigación, la que fue la hipótesis general la planificación estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022. Para esto, Lizcano, Molina, & Nuñez ,(2021) señalan que la planificación estratégica es una herramienta de gestión para tener procesos bien establecidos, en la que se debe tener en cuenta al personal, porque son el elemento primordial que ayuda a cumplir los objetivos dentro de toda empresa, de tal manera que los directivos deben enfocarse en como hacer planes incluyendo a todos los colaboradores para que trabajen en una sola dirección. De otro lado, Pashanasi, Gágate, & Palomino, (2021) mencionan que el desempeño laboral de debe ser gestionado de manera planificada para tener un ambiente laboral donde los colaboradores tengan altos niveles de productividad, siendo más eficientes, haciendo uso de los recursos de manera racional evitando mermas financieras en la organización, además, de tener en cuenta que todas las personas buscan reconocimiento por las labores que realizan, los directivos siempre deben considerar que tener personal con niveles altos de desempeño siempre conlleva a cumplir los objetivos en tiempos que se han establecido dentro de los planes.

Por medición de la estadística aplicada a la variable planificación estratégica y desempeño laboral, se obtuvieron resultados de correlación de Pearson tal como se muestra en la tabla 12 con una correlación de 0.978 y un nivel de significancia de menor a 0.005, demostrando que, si existe relación directa entre las variables de estudio aceptando la hipótesis alterna quedando demostrado estadísticamente que las dos variables tiene una relación positiva alta, considerando que cuando se muestra más cerca a uno, siempre la correlación evidencia que es fuerte. En ese sentido, Flores (2021) en su estudio realizado también demostró que la planificación estratégica es preponderante para tener una gestión en una empresa de acuerdo a sus resultados los objetivos establecidos en el plan deben estar direccionados e involucrados todos quienes laboran, porque de nada sirve tener una infraestructura con tecnología de punta, sino se cuenta con personal calificado para que pueda hacer uso de las herramientas para lograr cambios y sobre todo cumplir con todos lo que se planteó en los planes estratégicos que benefician directamente a las organizaciones e incluso son beneficio para quienes trabajan en ella, pero si no se tiene colaboradores que tengan compromiso no se llega a lograr.

Igualmente, tiene similitud con el estudio realizado por Noriega & Chacaltana (2021), quienes sostienen que la planificación estratégica siempre está relacionada con el desempeño del personal porque de ello depende para tener trabajadores altamente productivos quienes deben ser valorados e involucrados en todo el proceso de la elaboración de los planes estratégicos, considerando no solo los objetivos organizacionales, sino objetivos que tienen los colaboradores en la que se piensa solo como personal sino como socios estratégicos. De la misma manera, tiene concordancia con Ramos (2022), quien menciona que la planificación estratégica ayuda a mejorar las debilidades que tiene la organización y hace que sus colaboradores desarrollen actividades con resultados que lleven al éxito a la organización mejorando la gestión pública haciendo que sea más eficiente evitando mermas financieras que pueden llevar al fracaso a la entidad.

En ese contexto, podemos decir que la planificación estratégica es un documento de gestión es necesario para mejorar el desempeño laboral del personal en la que se mejora la eficiencia y eficacia de todo el personal, logrando que la organización o empresa sea más competitiva, asumiendo retos que se presenten en este mundo globalizado, en la que la competencia es mayor cada vez y las organizaciones deben estar preparadas para tener equipos de trabajo multidisciplinario que trabajen en una sola dirección para tener éxito.

Referente al objetivo específico inicial que se tuvo fue identificar como la participación se relaciona con la satisfacción de los trabajadores administrativos de una Universidad Pública de la Región Lima, 2022, de igual manera se planteó la primera la hipótesis específica número uno la cual fue la participación se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022 que mantiene coherencia con el objetivo específico uno redactado líneas arriba. En ese sentido, Ferrer (2022) sostiene que la participación de los colaboradores dentro de la toma de decisiones beneficia a toda la empresa porque se establecen objetivos organizacionales quedando claro las funciones de cada colaborador. Asimismo, Saavedra & Delgado (2020) aseveran que la satisfacción laboral está relacionada con el área de trabajo el cual debe generar un clima laboral estable, reconocimiento por el cumplimiento de sus labores y ser valorados como parte de la empresa. En ese sentido, los resultados obtenidos como se observa en la tabla 5 sobre la dimensión participación

el 21.4% de encuestados de la muestra que fueron 15 personas de 70 opinaron que siempre la participación de los colaboradores es importante en la planificación estratégica, además en la tabla 13 estadísticamente quedando demostrado con una correlación de Pearson de 0.950, con una significancia menor a 0.005, se rechaza la hipótesis específica nula, dando como aprobación la hipótesis alterna planteada en primer lugar en la que la participación y la satisfacción laboral se relaciona significativamente de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022. De otro lado, después de recopilar los datos de la muestra de la universidad pública podemos decir que la participación de los colaboradores en una empresa es importante porque son ellos quienes cumplen los objetivos, sin importar con los recursos que se cuente, si no se tiene personal comprometido no se cumplen con los objetivos, más aún si los colaboradores no tienen altos niveles de satisfacción en la que sientan que son valorados por los directos o líderes.

Asimismo, tiene similitud con el estudio realizado por Quintana & Tarqui (2020), quienes investigaron sobre el desempeño laboral en la que consideran que deficiencia laboral puede generar sobrecarga en la que la satisfacción de los colaboradores debe recibir capacitaciones en la que implícitamente se considera que productividad incrementa cuando se tiene participación del personal, para lograr trabajos eficientes, en la que se cumplen los objetivos que se plantean en los planes estratégicos, en la que la satisfacción laboral de los trabajadores depende de los ambientes en la que se encuentran realizando sus labores, por ende, hacer que el personal tenga participación directa o indirecta en la elaboración de planes estratégicos para tomar decisiones y establecer objetivos de acuerdo a la necesidades que tiene la organización.

En cuanto al segundo objetivo específico que fue determinar como la comunicación se relaciona con el compromiso de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022, de la cual se planteó la hipótesis específica dos se planteó que la comunicación se relaciona con el compromiso de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022, consideramos la similitud realizada por Llamoctanta (2018), en su estudio consideró que el 36% de trabajadores encuestados opinaron que la comunicación asertiva hace que se tomen decisiones que beneficien a la organización porque todos conocen hacia donde se quiere llegar, teniendo

resultados acorde a lo planificado, porque se cuenta con personal comprometido cumpliendo los objetivos en tiempos que están estipulados en los planes estratégicos, cumpliendo los procesos en todas las actividades que tienen todos los colaboradores en la empresa. Además, en la investigación también el 52,9% mencionaron que la planificación estratégica genera que los directivos gestionen la empresa considerando la comunicación para incrementar el compromiso de los trabajadores, por los incentivos que se les entrega por el logro obtenido de manera eficiente, utilizando de manera adecuada los recursos que les fueron asignados en todos los procesos, en la que el compartir información es fundamental para todos, porque siempre la comunicación entre personal y líderes debe haber un ambiente laboral agradable en la que se le brinda retroalimentación para evitar errores pérdida de horas hombre e incluso recursos de la empresa.

Asimismo, podemos demostrar con los resultados estadísticos en la tabla 14, quedando demostrado con una correlación de Pearson de 0.969, con un grado de significancia menor a 0.005, dando como resultado que la comunicación se relaciona directamente con el compromiso de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, en la que se acepta la hipótesis alterna, en la que la comunicación está relacionada con la dimensión compromiso de la variable desempeño laboral.

Coincidimos con la investigación realizada por Núñez (2022), cuyo objetivo fue diseñar un planificación estratégica de la unidad administrativa de gestión de doctorados de la universidad central de Ecuador, obteniendo resultados de la muestra el 79% opinaron que la falta de un plan estratégico en la organización genera falta de comunicación entre todos quienes laboran en ella, de igual manera el compromiso de los colaboradores es una debilidad que genera que se cumplan con las funciones que cada uno tiene en las áreas, por lo que se demuestra que la comunicación, el compromiso que deben estar incluidos en una eficiente plan estratégico para convirtiendo las debilidades en fortalezas de los colaboradores y en la empresa.

En cuanto al objetivo específico tres donde se planteó los recursos, se relacionan directamente con el logro de objetivos organizacionales en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022. De igual manera, se expuso la hipótesis específica final de la investigación que fue, los recursos se relacionan

directamente con el logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022. El autor Taype (2019), quien sostiene que los recursos son indispensables para cumplir con los objetivos organizacionales, en la que se debe tener en cuenta los cambios constantes, adaptarse a todos los retos que deben ser asumidos por el personal considerando que son un recurso valioso.

En ese sentido, tal como se muestra en la tabla 15, con una correlación de Pearson de 0.960, y un nivel de significancia menor a 0.005, queda demostrado estadísticamente que existe relación directa entre los recursos y el logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022, concidiendo con Bohórquez, Pérez & Caiche (2020), quienes realizaron una investigación relacionada con la variable desempeño laboral en la que demostró que un 45% de encuestados consideraron que estar satisfechos por las motivaciones que se les brinda, además, incrementa el compromiso del cumplimiento de objetivos organizacionales en la que son más eficientes y cumplen los objetivos en menor tiempo posible. Así, Mena (2019) en su investigación se encuentra similitud con el resultado obtenido en la presente tesis, en la que la equidad, confianza y la valoración a los colaboradores el 60% de encuestados opinaron que es elemental para que se cumplan con los objetivos que se plantea la empresa u organización, en la que los recursos son utilizados de una manera racional porque se considera al trabajo, porque su desempeño laboral es alto, por otro lado, tenemos a Chiang & San Martín (2019), mencionaron que la satisfacción laboral de los colaboradores incrementa el uso eficiente de los recursos para el cumplimiento de objetivos, incrementando la productividad manteniendo unificados a todos el personal para que tengan resultados favorables que lleven a la consecución de los objetivos. Igualmente, el estudio realizado por Paredes & Quiroz (2021) quienes consideran que potenciar el crecimiento del personal de la empresa siempre beneficia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, así como la designación de los recursos para todos los procesos que se deben seguir para los objetivos que se han planteado en los planes estratégicos de la organización.

Por otro lado, durante el proceso de la investigación mi salud fue una de mis dificultades, sin embargo, tuve que esforzarme para culminar con la ayuda del asesor que siempre estaba presente para cualquier duda que tuvimos, ayudó con sus recomendaciones, sobre todo que pongamos empeño para culminar la tesis.

VI. CONCLUSIONES

Primero. La planificación estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022, quedando demostrado con una correlación de Pearson de 0.978 y con un valor de significancia de $p = 0.001$ menor a 0.05, concluyéndose que estadísticamente la planificación se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022.

Segundo. En relación con la primera hipótesis específica La participación si se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022, al aplicar la correlación de Pearson de 0.950, con un grado de significancia de $p = 0.001$ menor a 0.00, concluyendo que la participación se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022, permitiendo conocer que la participación de los colaboradores en todo los procesos beneficia a la organización.

Tercero. En referencia con la segunda hipótesis de la investigación La comunicación si se relaciona con el compromiso de los trabajadores administrativos en una universidad pública de la Región Lima, 2022, queda demostrado con una correlación de Pearson de 0.969, con grado de significancia de $p = 0.001$ menor a 0.005, podemos concluir que la comunicación se relaciona de manera significativa de manera positiva alta con el compromiso de los trabajadores administrativos en una universidad pública de la Región Lima, 2022, mientras se incremente la comunicación entre los directivos y colaboradores se tendrá mejoras en los procesos.

Cuarto. Referente a la tercera hipótesis del estudio Los recursos si se relacionan directamente con el logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022, con un valor de correlación de Pearson de 0.960, con un grado de significancia bilateral de 0.001 menor a 0.005, permitiéndonos concluir que los recursos se relacionan de manera positiva alta con el logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Se recomienda al responsable del área de planificación de considerar a las áreas de recursos humanos y mesa de partes en los procesos de elaboración de los planes estratégicos para que sea conocido por todos, tomando decisiones de acuerdo a las necesidades que tiene la organización, se debe considerar que el factor elemental es el recurso humano porque son ellos quienes hacen realidad todos los procesos que se deben tener en cuenta durante el cumplimiento de objetivos.
- Segundo.** Sugerir a los responsables de las áreas de planificación y de recursos humanos que tengan en cuenta las capacitaciones, reconocimientos y valorar a todo el personal, con un buen clima laboral en la que todos trabajen de manera cohesionada por el beneficio de la organización, cumpliendo objetivos organizacionales, pero también se deben considerar los objetivos personales y profesionales que tienen los colaboradores para incrementar sus niveles de satisfacción conllevando a mejorar continua.
- Tercero.** Se debe fomentar el trabajo en equipo, la calidad laboral, el respeto a los derechos laborales, sobre todo que se trabaje con equidad en la que todos sean reconocidos de la misma manera, sin discriminación alguna, para contar con personal altamente valorados lo que permitirá que la organización cuente con trabajadores identificados, en el uso de los recursos para el cumplimiento de objetivos se haga de manera eficiente y racionalizando recursos en todas las áreas.
- Cuarto.** Se recomienda finalmente que los responsables de las áreas de recursos humanos, de planificación y de mesa de partes de la entidad de educación superior hagan retroalimentación cuando sea necesario para el buen cumplimiento de las labores que realizan los trabajadores. Asimismo, motivarlos con un estilo de liderazgo transformacional hará que se incremente la lealtad de los colaboradores, en la que trabajaran no solo por ganar un sueldo, sino por cumplir eficientemente sus labores, cumpliendo con los planes estratégicos de la organización en menor tiempo posible, considerando que no por ser una entidad pública solo se debe hacer planes para el cumplir por exigencias externa.

REFERENCIAS

- Arias , J., & Mistuo, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa Perú: Enfoques consulting EIRL.
- Astete, E., Silvera, H., & Chambilla, H. (2022). Planificación estratégica, una eficaz instrmento que puede contribuir al mejoramiento de la gestión en una institución educativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 14.
- Astudillo, C., Crespo , E., & Andrade, I. (2018). *Emprendimiento y Gestión de recursos empresariales. La llave para la vinculación*. Ecuador: Universidad de Azuay .
- Ávila, L. (2018). *La Planeación Estratégica Y El Rendimiento Laboral En La Municipalidad Provincial De Ambo 2018*. Huanuco}: Universidad de Huánuco
- Baena , G. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Bautista , R., Cienfuegos , R., & Aguilar, E. (2020). Desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 13.
- Bohórquez , E., Perez, M., & Caiche, W. (2020). Motivación y desempeño laboral: el capital humano como factor clave de una organización. *Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*, 8.
- Bustamante, J., Labra, P., & Vega, L. (2019). La retroalimentación. una estrategia reflexia sobre el proceso de aprendizaje en carreras renovadas. *Cuadernos de investigación educativa - Universidad de Montevideo*, 23.
- Cabrera, C. (2021). Strategic planning Córdoba - Argentina: Universidad del Siglo 21, Revista de investigación- Scopus
- Calle, A., Zea, C., Soledispa, X., & Quimi, L. (2018). Public management based on strategic planning with an impact on citizens. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales- Scielo*, 12.
- CEPLAN. (18 de febrero de 2019). *Centro Nacional de Planeamiento estratégico Ceplan de Perú*. Recuperado el 18 de Septiembre de 2022, de Ceplan: https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/

- Chiang , M., & San Martin, N. (2019). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Chile : Universidad de Bio Bio.
- Chilon , B. (2018). *“Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín 2018”*. 2018: Universidad Cesar Vallejo.
- Colque, G. (2018). *La Planeación Estratégica Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Empresa Tai Loy, Comas, 2018*. . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Concepción, D., Gonzáles, E., García, P., & Miño, J. (2019). Research methodology: Origin and construction of a doctoral thesis. *Revista Científica de la UCSA*, 12- Scopus.
- Contreras , S., & Novoa, F. (2020). Advantages of ordinal alpha versus Cronbach's alpha, illustrated using the who audit test. *Revista de Investigación científica de Chile- Revista Scielo* , 14.
- Delgado, B., Bravo, W., & Pinzón, L. (2022). Strategic planning as a key tool for the development of microenterprises. *Revistas publicando- Scielo*, 12.
- Diaz , C., & Cubas , M. (2021). *Planificación Estratégica Y Desempeño Laboral En La Empresa Larama Berries S.A.C En El Año 2021, Pisco*”. Chinchá Ica: Universiaad Autónoma de Ica.
- Díaz , H. (2012). La planeación estratégica en las empresas familiares de Tehuacán y su contribución a la mejora del desempeño. *Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática*. México: Universidad Popular Autónoma de Estado de Puebla.
- Díaz, A., & Villafuerte, C. (2022). Planificación estratégica de la educación. *Revista de Comunicación - Scielo analitics*, 11.
- Enrique , A., & Barrio , E. (2018). Guía para implementar el método de estudio en proyectos de investigación. *Universidad Autónoma de Barcelona - revista digital*, 12.

- Escamilla, A. (2018). ¿ Que dede llevar la discusión en investigación? *Scielo anlytics revista*, 16.
- Fernandez, R., Avellano, R., Palmero, D., & Sánchez, S. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las. *Revista Cubana de medicina militar*, 10.
- Fernández, S., Martínez, L., & Ngono, L. (2019). Barrier that hinders strategic planning in organizations. *Revista la Facultad de Ciencias Económicas y Admnistrativas Universidad de Nariño - Scielo Colombia*, 26.
- Ferrer, T. (23 de marzo de 2022). *Participación de los colaboradores en la empresa*. Recuperado el 20 de noviembre de 2022, de Sistema digital: <https://fundacionsistema.com/sobre-la-participacion-de-los-trabajadores-en-la-empresa/>
- Fuentes, D., Toscano , A., Espinoza, E., & Díaz, J. (2020). *Metodología de la investigación conceptos, herramientas y ejercicios practivos en las ciencias administrativas y contables*. Medellin - Colombia : Universidad Pontificia Boliviana.
- García , R. (2021). Design and construction of an evaluation instrument of mathematical competence: Practical applicability of an expert assessment. *Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo/ Scielo*16.
- Guamán , L., & Alvarez, W. (2019). Clima organizacional y su incidencia en los logros de objetivos institucionales en las organizaciones públicas . *Universidad estatal de Milagro*, 17.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas de cuantativa, cualitativa y mixta*. México: Mc- Graw Hill Education. .
- Hernández, R., Guillen, F., & Maldonado, H. (2019). Internal marketing and organizational commitment of entertainment centers in Perú. *Revista de Psicología, Universidad Católica San Pablo- Scopus*, 13.

- Investigadores. (11 de julio de 2020). *Investigación correlacional*. Recuperado el 20 de noviembre de 2022, de Técnicas de investigación: <https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacion-correlacional/>
- Jara , A., Asmat, N., Alberca , N., & Medina , J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia* , 20.
- Juárez , L., & Tobón, S. (2021). Analysis of the elements implicit in the validation of the content of a research instrument. *Revista espacios* , 10.
- Lizcano, C., Molina, T., & Nuñez , J. (2021). Planificación estratégica y calidad de servicio . *Revista Universidad y sociedad - Ecuador* , 9.
- Llamoctanta, O. (2018). *Relación de la planificación y la gestión administrativa en al gerencia de distribución del centro de aplicación de productos Unión, Lima - 2018*. Lima : Universidad de la Unión.
- Lluncor, M., Cacho, A., & Zegarra, W. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros*,, 8.
- Loayza, E. (2020). La investigación cuantitativa en ciencias Humanas y educación criterios para elaborar artículos científicos . *Educare et comunicare*, 12.
- Maldonado , J. (2018). *Metodología de la investigación social - paradigmas: cuantativo, sociocrítico cualitativo, complementario*. Bogota - Colombia : Ediciones de la U Carrera.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). The motivation in the work performance of the employees of the hotels of the Quevedo canton, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos -SciELO*, 7.
- Marcelo , V. (2020). *Planificación estratégica y la gestión administrativa según los colaboradores de la Clínica del Pacífico S.A., Chiclayo* . Chiclayo - Perú: Universidad César Vallejo.
- Martinez , A. (2019). *La planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019*. 2019: Universidad Cesar Vallejo.

- Martínez, L. (2022). Comunicación empresarial: estudio de un caso. Revista España: Universidad de Valladolid - EbscoHost.
- Mena, L. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública del Alto*. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Méndez , C., & Palacios , N. (2020). Analisis de la gestión de comunicación organizacional en empresas vinculadas a normas de comercio seguro. *Instituti Internacional de Investigación y desarrollo tecnológico educativo* , 18.
- Mendoza, D., López , D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Economicas CUC*, 18.
- Mineira , F., & Vera, J. (2020). Paradigms, approaches and methods of investigation: theoretical analysis. *Revista científica Mund Recursiv - Venezuela*, 24.
- Mohammad , A., Abdalhalim, A., & Mohamad , O. (2020). The Effect of Strategic Planning on the Performance of Workers in Jordanian Universities. *Academy of Strategic Management Journal*, 11.
- Montoya , L., Montoya Julio, & Trejos , C. (2019). Mejoramiento de la productividad en las empresas colombianas: un problema de planeación estratégica. *ECACEN- Escuela de Ciencias administrativas contables economicas y de negocios*, 12.
- Mora , J., & Mariscal , Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista dilemas contemporaneas: Educación, políticas y valores* , 11.
- Navarrete, J., & Gallizo, J. (2018). Integrated report as a business transparency tool . *Revista de literatura Ran - Scielo*, 12.
- Neffa, J. (2020). Participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. Argentina: UNM editorial.

- Noriega , J., & Chacaltana , R. (2021). *La planificación estratégica y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021.* . Callao - Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Núñez , O. (2022). *Planificación estratégica de la unidad administrativa de gestión de doctorados de la universidad central del Ecuador.* Quito - Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Núñez, K., & Llamoctanta, O. (2020). *Relación de la planificación estratégica y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de productos unión, Lima.* Perú: Universidad Peruana Unión.
- Ochoa, C. (2019). Muestreo en la investigación. *Revista multidisciplinaria de investigación - 13-* EbscoHost.
- Olivera , Y., Leyva , L., & Napán , C. (2021). Proceso administrativo y. *Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en las organizaciones*, 10- *Revista Universidad Científica del Sur.*
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San gregorio de Guayaquil*, 13.
- Pashanasi, B., Gágate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior. *Revista de comunicación e investigación* , 16.
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao - Perú. *Revista archivos de medicina- Scopus*, 12.
- Quiroga , M. (09 de marzo de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 18 de septiembre de 2022, de Planificación estratégica: [https:// economipedia.com/definiciones/planificacion-estrategica.html](https://economipedia.com/definiciones/planificacion-estrategica.html)
- Ramírez , R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizaciones y Trabajo*, 9.

- Ramos , C. (2022). *Planificación estratégica para la gestión pública en una municipalidad distrital de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Revista pueblo continente*, 8.
- Rodo, P. (2020). Prueba no parametrica en investigación. *Revista de investigación colombiana*, 12.
- Ruiz , Á., Gamboa, J., Samaniego, T., & Rondón , R. (2021). *Propuesta de Indicador Compuesto de Integridad Corporativa*. Santiago de Surco- Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ruiz, L. (2019). Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística. *Revista colombiana de investigación - Scopus*, 14.
- Rus, E. (10 de diciembre de 2020). *Economipedia*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2022, de Investigación aplicada: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>
- Saavedra, j., & Delgado , J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina revista Multidisciplinar* , 14.
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista multidisciplinaria ciencia Latina*, 14.
- Salamanca , C. (2019). *Instrumentos de planeación estratégica aplicales a la gestión de talento humano administrativo en universidades públicas colombianas, caso universidad nacional de Colombia*. Bogotá- Colombia: Universidad . Nacional de Colombia.
- Santana , G. (2022). *Planificación estratégica y su incidencia en el ámbito laboral de las asistentes de Gad Parroquial Isla de Bejuca*. Babayo - Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Santos, D. (05 de septiembre de 2021). *Recolección de datos, métodos, técnicas e instrumentos*. Recuperado el 29 de septiembre de 2022, de Hubspot: <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>

- Taype, M. (18 de febrero de 2019). *Gestiopolis. com*. Recuperado el 21 de noviembre de 2022, de Objetivos organizacionales: <https://www.gestiopolis.com/objetivos-organizacionales/>
- Teran, k., Robles, j., Preciado, D., & López, D. (2019). Managerial equity, as an intangible market demand: towards sustainable organizations. *Science and engineering - sustainable organizations, Revista científica*.
- Valle , P. (2020). *La planificación financiera una herramienta clave para el logro de los objetivos empresariales*. Lima: Universidad Cesar Vallejo .
- Viñarás, M., Gonzálvez, J., & Rincon , S. (2019). Comunicación interpersonal y la comunicación interna en las organizaciones. *Universidad CEU San Pablo - Madrid España*, 20.
- Zavaleta, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Pacasmayo*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

Tabla 16*Operacionalización de la variable planificación estratégica*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Niveles o rangos
Participación	Equidad Transparencia Integridad social	1- 6	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
Comunicación	Flujo de comunicación Retroalimentación	7- 10	
Recursos	Recursos Materiales Recursos Intangibles Recursos financieros	11- 15	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Actitud Motivación Capacidad de respuesta	1 - 6	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
Compromiso	Liderazgo Trabajo en equipo Lealtad	7- 10	
Logro de objetivos organizacionales	Personal autorrealizado Personal motivado Personal valorado	11- 15	

Fuente: Elaboración propia

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: OTAZU MONTES OSCAR CARLOS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la UCV, en la sede de Los Olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de maestra en Administración de Negocios - MBA

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Sandra Luisa Villafuerte Castro
D.N.I:40735241

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Planificación estratégica

Para Quiroga, (2020), sostiene que la planificación estratégica es una herramienta que sirve para que las organizaciones sigan procesos para implementar planes con el fin de la consecución de objetivos planteados o que se quiere lograr. Por ende, toda organización debe estar preparada para hacer planes que le permitan tomar decisiones de acuerdo a las necesidades que tienen e incluso poner énfasis en gestión el capital humano, considerando que es un factor elemental para el cumplimiento de las metas, la que debe ser evaluadas cada cierto tiempo para saber si lo que se planteado se está logrando o se necesita hacer cambios para lograr, en la que la flexibilidad es uno de sus principios para llegar a un escenario deseado.

Por otra parte, Calle, Zea, Soledispa, & Quimi (2018), consideran que la planificación estratégica es un procedimiento que se debe seguir de manera continua, en la que el feedback debe ser constante, en la que los recursos se asignen para lograrlo debe tener indicadores que se deben medir cada cierto tiempo, además, mencionan que las organizaciones deben tener en cuenta que todo lo que se plasma de ser con objetividad, viabilidad y sobre todo tomando decisiones que permitan monitorear e incluso evaluar los impactos que tiene esta herramienta que es un desafío para toda empresa u organización, que están orientadas a cumplir objetivos teniendo intervalos de tiempo para el cumplimiento de todas las actividades con los recursos asignados de forma racional.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1. dimensión participación

Se define como una gama de personas que deben ser consideradas en el proceso de la elaboración de los planes para que todos los que están involucrados interactúen para tomar decisiones acertadas en base a las necesidades, en la que se aprovecha el conocimiento del personal cuando se trata de una organización y

en la gestión pública de una ciudad la participación social enriquece haciendo una participación activa. (Núñez & Llamoctanta, 2020, p.32).

Dimensión 2. Comunicación

Que es definida como un factor elemental para mantener buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y sobre todo manejar conflictos que se puedan presentar e incluso mejorar el flujo de información compartida entre las diferentes áreas. (Martínez, 2022, p.17).

Dimensión 3. Los recursos

Según, Carrasco (2019), señala que los recursos son un elemento primordial para llevar a cabo cualquier objetivo planteado en la que deben ser utilizados de manera racional para evitar mermas financieras en la que depende de una buena elaboración de un plan estratégico para evitar contratiempos en el cumplimiento de metas o proyectos que se van a llevar a cabo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Questionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

1. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable Independiente: Planificación estratégica						
Dimensión participación						
1	¿Con que frecuencia la participación de los colaboradores es crucial en la toma de decisiones en la organización y se da de manera equitativa?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que la participación en la planificación es un factor que se debe tener en cuenta para hacer un plan eficiente?	1	2	3	4	5
3	¿Con que frecuencia la transparencia en los planes estratégicos tienen acceso los colaboradores administrativos?	1	2	3	4	5
4	¿Considera usted que la equidad es un elemento fundamental para que los colaboradores se sientan valorados en la organización?	1	2	3	4	5
5	¿Con que frecuencia considera usted que la transparencia es sometida a controles y regulaciones para articular información en la entidad de educación superior?	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que la integridad social incrementa la comunicación de los colaboradores y el trabajo en equipo para hacer planes eficientes?	1	2	3	4	5
Dimensión comunicación						
7	¿Considera usted que el flujo de comunicación entre líderes y colaboradores administrativos se da de manera fluida?	1	2	3	4	5

8	¿Considera usted que el flujo de comunicación permite cumplir los objetivos planteados en las estrategias de la organización?	1	2	3	4	5
9	¿Con qué frecuencia la retroalimentación es utilizada para mejorar las actividades y cumplir con los objetivos planteados?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que la retroalimentación ayuda mejorar la comunicación para tomar decisiones acertadas en los planes estratégicos?	1	2	3	4	5
Dimensión recursos						
11	¿Con que frecuencia la asignación de recursos tienen una influencia directa para tomar decisiones acertadas?	1	2	3	4	5
12	¿Considera usted que los recursos materiales son utilizados correctamente por los colaboradores para maximizar los resultados en la organización?	1	2	3	4	5
13	¿Cree usted que los recursos intangibles como la capacitación permiten mejorar el desempeño de los colaboradores?	1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que los recursos intangibles impactan en la eficiencia y eficacia mejorando los procesos establecidos en el plan estratégico?	1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que los recursos financieros son administrados según lo establecido en el plan estratégico incrementando el cumplimiento de los objetivos a corto plazo, mediano y largo plazo?	1	2	3	4	5

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. OTAZU MONTES OSCAR CARLOS DNI: 07260867

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN


4 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Variable 2: Desempeño laboral

En primer lugar, tenemos a Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020), quienes mencionan que el desempeño laboral es una gama de acciones que tiene el trabajador frente al contexto donde labora, en la que puede demostrar voluntad de hacer las actividades o funciones de manera eficiente o puede tener una percepción negativa en cuanto a su comportamiento bajando sus niveles de desempeño en sus labores e incluso cuando no se les tiene en cuenta en los planes que se elaboran, puede ser considerado como personas que solo están para cumplir con los objetivos organizacionales, sin reconocimiento alguno, además, aseveran que medir los niveles de desempeño que tiene cada trabajador es preponderante para evitar pérdida de horas hombre, evitar conflictos en la que la preocupación de todos solo es hacer su trabajo por cumplir y porque tiene un compromiso con la organización.

Por otro lado, Manjarrez, Boza & Mendoza (2020), consideran que es lo que el trabajador refleja en su productividad cuando está ubicado en el área de acuerdo a sus capacidades y habilidades en la que cumple su rol satisfactoriamente, siempre en cuando el área de recurso humano tenga una buena gestión del personal en la que los planes que elaboran también están incluidas capacitaciones para incrementan sus conocimientos, reconocimientos, valorar y conocer sus objetivos personales o profesionales que quieran cumpliendo en el tiempo, asimismo, tener en cuenta los ascensos de acuerdo a la trayectoria que tiene un trabajador, tener criterios de medición para verificar el desempeño de las diferentes áreas, hacer retroalimentación en la que todos sientan que están liderados por personas altamente capacitadas que quieren contar con personal que trabaje en equipo para beneficio de todos, considerando los logros que se obtienen los trabajadores obtendrán mejores oportunidades por el crecimiento de la organización.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1. Satisfacción laboral

Los autores, Mora & Mariscal (2019) definen a la satisfacción laboral como un estado que tiene el colaborador frente al clima laboral en la que se encuentra, en la que puede estar en constante cambio en la que el bienestar es fundamental para

mantener niveles de satisfacción que provoquen estados de felicidad para desempeñar trabajos de calidad.

Dimensión 2. Compromiso

El compromiso es definido como un factor elemental para contar con personal con alto desempeño, que quiera su trabajo como parte de ellos, tomando decisiones acertadas en beneficio de los objetivos organizacionales. (Hernández, Guillen, & Maldonado, 2019, p.8).

Dimensión 3. El logro de objetivos organizacionales

El logro de objetivos organizacionales se define como la consecución de lo que se ha planificado y se ha asignado recursos, considerando que todos los objetivos son factibles para el beneficio de la organización evitando pérdidas financieras u otros recursos en la que está enfocado en todas las áreas para concretar la visión que se tiene como una meta que se quiere lograr un corto, mediano o largo plazo. (Guamán & Álvarez, 2019, p.6).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Questionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable Independiente: Desempeño laboral						
	Dimensión satisfacción laboral					
1	¿Considera que la actitud positiva de los líderes frente a sus labores incrementa su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
2	¿Considera usted que los ambientes en la que labora es el adecuado para tener una actitud positiva y por ende mejorar su satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que la motivación es parte fundamental para incrementar su productividad como colaborador administrativo en la organización?	1	2	3	4	5
4	¿Con qué frecuencia es usted motivado por los líderes de la organización generando confianza que le ayude a incrementar su compromiso en la organización?	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que la capacidad de respuesta a los reclamos de los colaboradores mejore la eficiencia y por ende su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
6	¿Considera usted que los líderes deben de capacitar a los colaboradores para mejorar la capacidad de respuesta para mejorar la imagen de la organización por los servicios que ofrece?	1	2	3	4	5
	Dimensión compromiso					
7	¿Considera usted que el estilo de liderazgo implementado en la organización es el adecuado para trabajar de manera cohesionada?	1	2	3	4	5
	¿Considera usted que el compromiso del trabajo en equipo permite a los colaboradores mejorar su desempeño laboral?	1	2	3	4	5

9	¿Considera usted que la lealtad de los colaboradores es crucial para lograr el éxito en el cumplimiento de los objetivos e incrementar su productividad?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que los líderes fomentan el trabajo en equipo para asumir retos y por ende cumplir con los objetivos?	1	2	3	4	5
Logro de objetivos organizacionales						
11	¿Considera usted que las evaluaciones permiten conocer el grado de desempeño laboral del personal autorrealizado en la organización?	1	2	3	4	5
12	¿Con que frecuencia cree usted que el personal motivado incrementa su compromiso y creatividad ayudando al cumplimiento de objetivos organizacionales?	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que el personal motivado reduce las mermas financieras y permitiendo así el logro de los objetivos de la organización?	1	2	3	4	5
14	¿Cree usted que contar con personal valorado en la organización permite utilizar de manera óptima los recursos para lograr los objetivos de la organización?	1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia los líderes de la organización ofrecen recompensas y reconocimientos para que el personal se sienta valorado mejorando su desempeño laboral?	1	2	3	4	5

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. OTAZU MONTES OSCAR CARLOS DNI: 07260867

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

4 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Con que frecuencia la participación de los colaboradores es crucial en la toma de decisiones en la organización y se da de manera equitativa?	/		/		/		
2	¿Considera que la participación en la planificación es un factor que se debe tener en cuenta para hacer un plan eficiente?	/		/		/		
3	¿Con que frecuencia la transparencia en los planes estratégicos tienen acceso los colaboradores administrativos?	/		/		/		
4	¿Considera usted que la equidad es un elemento fundamental para que los colaboradores se sientan valorados en la organización?	/		/		/		
5	¿Con que frecuencia considera usted que la transparencia es sometida a controles y regulaciones para articular información en la entidad de educación superior?	/		/		/		
6	¿Cree usted que la integridad social incrementa la comunicación de los colaboradores y el trabajo en equipo para hacer planes eficientes?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2								
7	¿Considera usted que el flujo de comunicación entre líderes y colaboradores administrativos se da de manera fluida?	/		/		/		
8	¿Considera usted que el flujo de comunicación permite cumplir los objetivos planteados en las estrategias de la organización?	/		/		/		
9	¿Con qué frecuencia la retroalimentación es utilizada para mejorar las actividades y cumplir con los objetivos planteados?	/		/		/		
10	¿Considera usted que la retroalimentación ayuda mejorar la comunicación para tomar decisiones acertadas en los planes estratégicos?	/		/		/		

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Con que frecuencia la asignación de recursos tienen una influencia directa para tomar decisiones acertadas?	/		/		/		
12	¿Considera usted que los recursos materiales son utilizados correctamente por los colaboradores para maximizar los resultados en la organización?	/		/		/		
13	¿Cree usted que los recursos intangibles como la capacitación permiten mejorar el desempeño de los colaboradores?	/		/		/		
14	¿Considera usted que los recursos intangibles impactan en la eficiencia y eficacia mejorando los procesos establecidos en el plan estratégico?	/		/		/		
15	¿Considera usted que los recursos financieros son administrados según lo establecido en el plan estratégico incrementando el cumplimiento de los objetivos a corto plazo, mediano y largo plazo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: DR. OTAZU MONTES OSCAR CARLOS DNI: 07260867

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

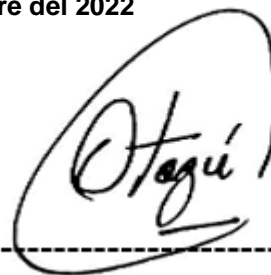
4 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Considera que la actitud positiva de los líderes frente a sus labores incrementa su desempeño laboral?	/		/		/		
2	¿Considera usted que los ambientes en la que labora es el adecuado para tener una actitud positiva y por ende mejorar su satisfacción laboral?	/		/		/		
3	¿Considera que la motivación es parte fundamental para incrementar su productividad como colaborador administrativo en la organización?	/		/		/		
4	¿Con qué frecuencia es usted motivado por los líderes de la organización generando confianza que le ayude a incrementar su compromiso en la organización?	/		/		/		
5	¿Cree usted que la capacidad de respuesta a los reclamos de los colaboradores mejore la eficiencia y por ende su desempeño laboral?	/		/		/		
6	¿Considera usted que los líderes deben de capacitar a los colaboradores para mejorar la capacidad de respuesta para mejorar la imagen de la organización por los servicios que ofrece?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que el estilo de liderazgo implementado en la organización es el adecuado para trabajar de manera cohesionada?	/		/		/		
8	¿Considera usted que el compromiso del trabajo en equipo permite a los colaboradores mejorar su desempeño laboral?	/		/		/		
9	¿Considera usted que la lealtad de los colaboradores es crucial para lograr el éxito en el cumplimiento de los objetivos e incrementar su productividad?	/		/		/		
10	¿Considera usted que los líderes fomentan el trabajo en equipo para asumir retos y por ende cumplir con los objetivos?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	

11	¿Considera usted que las evaluaciones permiten conocer el grado de desempeño laboral del personal autorrealizado en la organización?	/		/		/	
12	¿Con que frecuencia cree usted que el personal motivado incrementa su compromiso y creatividad ayudando al cumplimiento de objetivos organizacionales?	/		/		/	
13	¿Considera usted que el personal motivado reduce las mermas financieras y permitiendo así el logro de los objetivos de la organización?	/		/		/	
14	¿Cree usted que contar con personal valorado en la organización permite utilizar de manera optima los recursos para lograr los objetivos de la organización?	/		/		/	
15	¿Con que frecuencia los lideres de la organización ofrecen recompensas y reconocimientos para que el personal se sienta valorado mejorando su desempeño laboral?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: : DR. OTAZU MONTES OSCAR CARLOS DNI: 07260867

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

4 de noviembre del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. RAMOS Y YOVERA, SANTIAGO ERNESTO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la UCV, en la sede de Los Olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de maestra en Administración de Negocios - MBA

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Sandra Luisa Villafuerte Castro
D.N.I.:40735241

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Planificación estratégica

Para Quiroga, (2020), sostiene que la planificación estratégica es una herramienta que sirve para que las organizaciones sigan procesos para implementar planes con el fin de la consecución de objetivos planteados o que se quiere lograr. Por ende, toda organización debe estar preparada para hacer planes que le permitan tomar decisiones de acuerdo a las necesidades que tienen e incluso poner énfasis en gestión el capital humano, considerando que es un factor elemental para el cumplimiento de las metas, la que debe ser evaluadas cada cierto tiempo para saber si lo que se planteado se está logrando o se necesita hacer cambios para lograr, en la que la flexibilidad es uno de sus principios para llegar a un escenario deseado.

Por otra parte, Calle, Zea, Soledispa, & Quimi (2018), consideran que la planificación estratégica es un procedimiento que se debe seguir de manera continua, en la que el feedback debe ser constante, en la que los recursos se asignen para lograrlo debe tener indicadores que se deben medir cada cierto tiempo, además, mencionan que las organizaciones deben tener en cuenta que todo lo que se plasma de ser con objetividad, viabilidad y sobre todo tomando decisiones que permitan monitorear e incluso evaluar los impactos que tiene esta herramienta que es un desafío para toda empresa u organización, que están orientadas a cumplir objetivos teniendo intervalos de tiempo para el cumplimiento de todas las actividades con los recursos asignados de forma racional.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1. dimensión participación

Se define como una gama de personas que deben ser consideradas en el proceso de la elaboración de los planes para que todos los que están involucrados interactúen para tomar decisiones acertadas en base a las necesidades, en la que se aprovecha el conocimiento del personal cuando se trata de una organización y

en la gestión pública de una ciudad la participación social enriquece haciendo una participación activa. (Núñez & Llamoctanta, 2020, p.32).

Dimensión 2. Comunicación

Que es definida como un factor elemental para mantener buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y sobre todo manejar conflictos que se puedan presentar e incluso mejorar el flujo de información compartida entre las diferentes áreas. (Martínez, 2022, p.17).

Dimensión 3. Los recursos

Según, Carrasco (2019), señala que los recursos son un elemento primordial para llevar a cabo cualquier objetivo planteado en la que deben ser utilizados de manera racional para evitar mermas financieras en la que depende de una buena elaboración de un plan estratégico para evitar contratiempos en el cumplimiento de metas o proyectos que se van a llevar a cabo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Questionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

1. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable Independiente: Planificación estratégica						
Dimensión participación						
1	¿Con que frecuencia la participación de los colaboradores es crucial en la toma de decisiones en la organización y se da de manera equitativa?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que la participación en la planificación es un factor que se debe tener en cuenta para hacer un plan eficiente?	1	2	3	4	5
3	¿Con que frecuencia la transparencia en los planes estratégicos tienen acceso los colaboradores administrativos?	1	2	3	4	5
4	¿Considera usted que la equidad es un elemento fundamental para que los colaboradores se sientan valorados en la organización?	1	2	3	4	5
5	¿Con que frecuencia considera usted que la transparencia es sometida a controles y regulaciones para articular información en la entidad de educación superior?	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que la integridad social incrementa la comunicación de los colaboradores y el trabajo en equipo para hacer planes eficientes?	1	2	3	4	5
Dimensión comunicación						
7	¿Considera usted que el flujo de comunicación entre líderes y colaboradores administrativos se da de manera fluida?	1	2	3	4	5

8	¿Considera usted que el flujo de comunicación permite cumplir los objetivos planteados en las estrategias de la organización?	1	2	3	4	5
9	¿Con qué frecuencia la retroalimentación es utilizada para mejorar las actividades y cumplir con los objetivos planteados?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que la retroalimentación ayuda mejorar la comunicación para tomar decisiones acertadas en los planes estratégicos?	1	2	3	4	5
Dimensión recursos						
11	¿Con que frecuencia la asignación de recursos tienen una influencia directa para tomar decisiones acertadas?	1	2	3	4	5
12	¿Considera usted que los recursos materiales son utilizados correctamente por los colaboradores para maximizar los resultados en la organización?	1	2	3	4	5
13	¿Cree usted que los recursos intangibles como la capacitación permiten mejorar el desempeño de los colaboradores?	1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que los recursos intangibles impactan en la eficiencia y eficacia mejorando los procesos establecidos en el plan estratégico?	1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que los recursos financieros son administrados según lo establecido en el plan estratégico incrementando el cumplimiento de los objetivos a corto plazo, mediano y largo plazo?	1	2	3	4	5

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: DR. RAMOS Y YOVERA, SANTIAGO ERNESTO DNI: 15697556

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

4 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Variable 2: Desempeño laboral

En primer lugar, tenemos a Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020), quienes mencionan que el desempeño laboral es una gama de acciones que tiene el trabajador frente al contexto donde labora, en la que puede demostrar voluntad de hacer las actividades o funciones de manera eficiente o puede tener una percepción negativa en cuanto a su comportamiento bajando sus niveles de desempeño en sus labores e incluso cuando no se les tiene en cuenta en los planes que se elaboran, puede ser considerado como personas que solo están para cumplir con los objetivos organizacionales, sin reconocimiento alguno, además, aseveran que medir los niveles de desempeño que tiene cada trabajador es preponderante para evitar pérdida de horas hombre, evitar conflictos en la que la preocupación de todos solo es hacer su trabajo por cumplir y porque tiene un compromiso con la organización.

Por otro lado, Manjarrez, Boza & Mendoza (2020), consideran que es lo que el trabajador refleja en su productividad cuando está ubicado en el área de acuerdo a sus capacidades y habilidades en la que cumple su rol satisfactoriamente, siempre en cuando el área de recurso humano tenga una buena gestión del personal en la que los planes que elaboran también están incluidas capacitaciones para incrementan sus conocimientos, reconocimientos, valorar y conocer sus objetivos personales o profesionales que quieran cumpliendo en el tiempo, asimismo, tener en cuenta los ascensos de acuerdo a la trayectoria que tiene un trabajador, tener criterios de medición para verificar el desempeño de las diferentes áreas, hacer retroalimentación en la que todos sientan que están liderados por personas altamente capacitadas que quieren contar con personal que trabaje en equipo para beneficio de todos, considerando los logros que se obtienen los trabajadores obtendrán mejores oportunidades por el crecimiento de la organización.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1. Satisfacción laboral

Los autores, Mora & Mariscal (2019) definen a la satisfacción laboral como un estado que tiene el colaborador frente al clima laboral en la que se encuentra, en la que puede estar en constante cambio en la que el bienestar es fundamental para

mantener niveles de satisfacción que provoquen estados de felicidad para desempeñar trabajos de calidad.

Dimensión 2. Compromiso

El compromiso es definido como un factor elemental para contar con personal con alto desempeño, que quiera su trabajo como parte de ellos, tomando decisiones acertadas en beneficio de los objetivos organizacionales. (Hernández, Guillen, & Maldonado, 2019, p.8).

Dimensión 3. El logro de objetivos organizacionales

El logro de objetivos organizacionales se define como la consecución de lo que se ha planificado y se ha asignado recursos, considerando que todos los objetivos son factibles para el beneficio de la organización evitando pérdidas financieras u otros recursos en la que está enfocado en todas las áreas para concretar la visión que se tiene como una meta que se quiere lograr un corto, mediano o largo plazo. (Guamán & Álvarez, 2019, p.6).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Questionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable Independiente: Desempeño laboral						
	Dimensión satisfacción laboral					
1	¿Considera que la actitud positiva de los líderes frente a sus labores incrementa su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
2	¿Considera usted que los ambientes en la que labora es el adecuado para tener una actitud positiva y por ende mejorar su satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que la motivación es parte fundamental para incrementar su productividad como colaborador administrativo en la organización?	1	2	3	4	5
4	¿Con qué frecuencia es usted motivado por los líderes de la organización generando confianza que le ayude a incrementar su compromiso en la organización?	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que la capacidad de respuesta a los reclamos de los colaboradores mejore la eficiencia y por ende su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
6	¿Considera usted que los líderes deben de capacitar a los colaboradores para mejorar la capacidad de respuesta para mejorar la imagen de la organización por los servicios que ofrece?	1	2	3	4	5
	Dimensión compromiso					
7	¿Considera usted que el estilo de liderazgo implementado en la organización es el adecuado para trabajar de manera cohesionada?	1	2	3	4	5
	¿Considera usted que el compromiso del trabajo en equipo permite a los colaboradores mejorar su desempeño laboral?	1	2	3	4	5

9	¿Considera usted que la lealtad de los colaboradores es crucial para lograr el éxito en el cumplimiento de los objetivos e incrementar su productividad?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que los líderes fomentan el trabajo en equipo para asumir retos y por ende cumplir con los objetivos?	1	2	3	4	5
Logro de objetivos organizacionales						
11	¿Considera usted que las evaluaciones permiten conocer el grado de desempeño laboral del personal autorrealizado en la organización?	1	2	3	4	5
12	¿Con que frecuencia cree usted que el personal motivado incrementa su compromiso y creatividad ayudando al cumplimiento de objetivos organizacionales?	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que el personal motivado reduce las mermas financieras y permitiendo así el logro de los objetivos de la organización?	1	2	3	4	5
14	¿Cree usted que contar con personal valorado en la organización permite utilizar de manera óptima los recursos para lograr los objetivos de la organización?	1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia los líderes de la organización ofrecen recompensas y reconocimientos para que el personal se sienta valorado mejorando su desempeño laboral?	1	2	3	4	5

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

**Apellidos y nombres del juez validador: DR. RAMOS Y YOVERA, SANTIAGO ERNESTO
DNI: 15697556**

4 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Con que frecuencia la participación de los colaboradores es crucial en la toma de decisiones en la organización y se da de manera equitativa?	/		/		/		
2	¿Considera que la participación en la planificación es un factor que se debe tener en cuenta para hacer un plan eficiente?	/		/		/		
3	¿Con que frecuencia la transparencia en los planes estratégicos tienen acceso los colaboradores administrativos?	/		/		/		
4	¿Considera usted que la equidad es un elemento fundamental para que los colaboradores se sientan valorados en la organización?	/		/		/		
5	¿Con que frecuencia considera usted que la transparencia es sometida a controles y regulaciones para articular información en la entidad de educación superior?	/		/		/		
6	¿Cree usted que la integridad social incrementa la comunicación de los colaboradores y el trabajo en equipo para hacer planes eficientes?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que el flujo de comunicación entre líderes y colaboradores administrativos se da de manera fluida?	/		/		/		
8	¿Considera usted que el flujo de comunicación permite cumplir los objetivos planteados en las estrategias de la organización?	/		/		/		

9	¿Con qué frecuencia la retroalimentación es utilizada para mejorar las actividades y cumplir con los objetivos planteados?	/		/		/		
10	¿Considera usted que la retroalimentación ayuda mejorar la comunicación para tomar decisiones acertadas en los planes estratégicos?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Con que frecuencia la asignación de recursos tienen una influencia directa para tomar decisiones acertadas?	/		/		/		
12	¿Considera usted que los recursos materiales son utilizados correctamente por los colaboradores para maximizar los resultados en la organización?	/		/		/		
13	¿Cree usted que los recursos intangibles como la capacitación permiten mejorar el desempeño de los colaboradores?	/		/		/		
14	¿Considera usted que los recursos intangibles impactan en la eficiencia y eficacia mejorando los procesos establecidos en el plan estratégico?	/		/		/		
15	¿Considera usted que los recursos financieros son administrados según lo establecido en el plan estratégico incrementando el cumplimiento de los objetivos a corto plazo, mediano y largo plazo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. RAMOS Y YOVERA, SANTIAGO ERNESTO

DNI: 15697556

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS

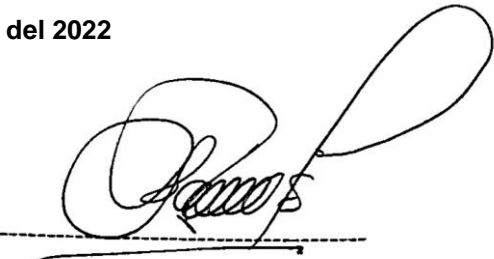
4 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Considera que la actitud positiva de los líderes frente a sus labores incrementa su desempeño laboral?	/		/		/		
2	¿Considera usted que los ambientes en la que labora es el adecuado para tener una actitud positiva y por ende mejorar su satisfacción laboral?	/		/		/		
3	¿Considera que la motivación es parte fundamental para incrementar su productividad como colaborador administrativo en la organización?	/		/		/		
4	¿Con qué frecuencia es usted motivado por los líderes de la organización generando confianza que le ayude a incrementar su compromiso en la organización?	/		/		/		
5	¿Cree usted que la capacidad de respuesta a los reclamos de los colaboradores mejore la eficiencia y por ende su desempeño laboral?	/		/		/		
6	¿Considera usted que los líderes deben de capacitar a los colaboradores para mejorar la capacidad de respuesta para mejorar la imagen de la organización por los servicios que ofrece?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que el estilo de liderazgo implementado en la organización es el adecuado para trabajar de manera cohesionada?	/		/		/		
8	¿Considera usted que el compromiso del trabajo en equipo permite a los colaboradores mejorar su desempeño laboral?	/		/		/		
9	¿Considera usted que la lealtad de los colaboradores es crucial para lograr el éxito en el cumplimiento de los objetivos e incrementar su productividad?	/		/		/		

10	¿Considera usted que los líderes fomentan el trabajo en equipo para asumir retos y por ende cumplir con los objetivos?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera usted que las evaluaciones permiten conocer el grado de desempeño laboral del personal autorrealizado en la organización?	/		/		/		
12	¿Con que frecuencia cree usted que el personal motivado incrementa su compromiso y creatividad ayudando al cumplimiento de objetivos organizacionales?	/		/		/		
13	¿Considera usted que el personal motivado reduce las mermas financieras y permitiendo así el logro de los objetivos de la organización?	/		/		/		
14	¿Cree usted que contar con personal valorado en la organización permite utilizar de manera óptima los recursos para lograr los objetivos de la organización?	/		/		/		
15	¿Con que frecuencia los líderes de la organización ofrecen recompensas y reconocimientos para que el personal se sienta valorado mejorando su desempeño laboral?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. RAMOS Y YOVERA, SANTIAGO ERNESTO

DNI: 15697556

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS

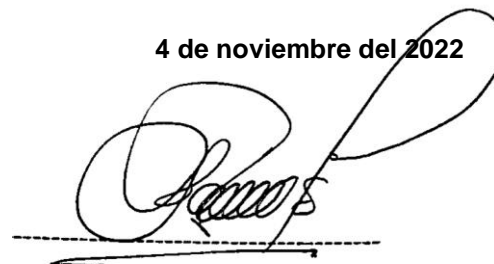
4 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor **ESQUIVEL CASTILLO, LUIS ALEJANDRO**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la UCV, en la sede de Los Olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de maestra en Administración de Negocios - MBA

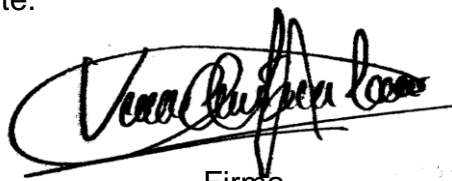
El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Sandra Luisa Villafuerte Castro
D.N.I.:40735241

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Planificación estratégica

Para Quiroga, (2020), sostiene que la planificación estratégica es una herramienta que sirve para que las organizaciones sigan procesos para implementar planes con el fin de la consecución de objetivos planteados o que se quiere lograr. Por ende, toda organización debe estar preparada para hacer planes que le permitan tomar decisiones de acuerdo a las necesidades que tienen e incluso poner énfasis en gestión el capital humano, considerando que es un factor elemental para el cumplimiento de las metas, la que debe ser evaluadas cada cierto tiempo para saber si lo que se planteado se está logrando o se necesita hacer cambios para lograr, en la que la flexibilidad es uno de sus principios para llegar a un escenario deseado.

Por otra parte, Calle, Zea, Soledispa, & Quimi (2018), consideran que la planificación estratégica es un procedimiento que se debe seguir de manera continua, en la que el feedback debe ser constante, en la que los recursos se asignen para lograrlo debe tener indicadores que se deben medir cada cierto tiempo, además, mencionan que las organizaciones deben tener en cuenta que todo lo que se plasma de ser con objetividad, viabilidad y sobre todo tomando decisiones que permitan monitorear e incluso evaluar los impactos que tiene esta herramienta que es un desafío para toda empresa u organización, que están orientadas a cumplir objetivos teniendo intervalos de tiempo para el cumplimiento de todas las actividades con los recursos asignados de forma racional.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1. dimensión participación

Se define como una gama de personas que deben ser consideradas en el proceso de la elaboración de los planes para que todos los que están involucrados interactúen para tomar decisiones acertadas en base a las necesidades, en la que

se aprovecha el conocimiento del personal cuando se trata de una organización y en la gestión pública de una ciudad la participación social enriquece haciendo una participación activa. (Núñez & Llamoctanta, 2020, p.32).

Dimensión 2. Comunicación

Que es definida como un factor elemental para mantener buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y sobre todo manejar conflictos que se puedan presentar e incluso mejorar el flujo de información compartida entre las diferentes áreas. (Martínez, 2022, p.17).

Dimensión 3. Los recursos

Según, Carrasco (2019), señala que los recursos son un elemento primordial para llevar a cabo cualquier objetivo planteado en la que deben ser utilizados de manera racional para evitar mermas financieras en la que depende de una buena elaboración de un plan estratégico para evitar contratiempos en el cumplimiento de metas o proyectos que se van a llevar a cabo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Questionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

1. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable Independiente: Planificación estratégica						
Dimensión participación						
1	¿Con que frecuencia la participación de los colaboradores es crucial en la toma de decisiones en la organización y se da de manera equitativa?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que la participación en la planificación es un factor que se debe tener en cuenta para hacer un plan eficiente?	1	2	3	4	5
3	¿Con que frecuencia la transparencia en los planes estratégicos tienen acceso los colaboradores administrativos?	1	2	3	4	5
4	¿Considera usted que la equidad es un elemento fundamental para que los colaboradores se sientan valorados en la organización?	1	2	3	4	5
5	¿Con que frecuencia considera usted que la transparencia es sometida a controles y regulaciones para articular información en la entidad de educación superior?	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que la integridad social incrementa la comunicación de los colaboradores y el trabajo en equipo para hacer planes eficientes?	1	2	3	4	5
Dimensión comunicación						
7	¿Considera usted que el flujo de comunicación entre líderes y colaboradores administrativos se da de manera fluida?	1	2	3	4	5

8	¿Considera usted que el flujo de comunicación permite cumplir los objetivos planteados en las estrategias de la organización?	1	2	3	4	5
9	¿Con qué frecuencia la retroalimentación es utilizada para mejorar las actividades y cumplir con los objetivos planteados?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que la retroalimentación ayuda mejorar la comunicación para tomar decisiones acertadas en los planes estratégicos?	1	2	3	4	5
Dimensión recursos						
11	¿Con que frecuencia la asignación de recursos tienen una influencia directa para tomar decisiones acertadas?	1	2	3	4	5
12	¿Considera usted que los recursos materiales son utilizados correctamente por los colaboradores para maximizar los resultados en la organización?	1	2	3	4	5
13	¿Cree usted que los recursos intangibles como la capacitación permiten mejorar el desempeño de los colaboradores?	1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que los recursos intangibles impactan en la eficiencia y eficacia mejorando los procesos establecidos en el plan estratégico?	1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que los recursos financieros son administrados según lo establecido en el plan estratégico incrementando el cumplimiento de los objetivos a corto plazo, mediano y largo plazo?	1	2	3	4	5

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Esquivel castillo, Luis Alejandro DNI: 06519111

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

4 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante

Variable 2: Desempeño laboral

En primer lugar, tenemos a Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020), quienes mencionan que el desempeño laboral es una gama de acciones que tiene el trabajador frente al contexto donde labora, en la que puede demostrar voluntad de hacer las actividades o funciones de manera eficiente o puede tener una percepción negativa en cuanto a su comportamiento bajando sus niveles de desempeño en sus labores e incluso cuando no se les tiene en cuenta en los planes que se elaboran, puede ser considerado como personas que solo están para cumplir con los objetivos organizacionales, sin reconocimiento alguno, además, aseveran que medir los niveles de desempeño que tiene cada trabajador es preponderante para evitar pérdida de horas hombre, evitar conflictos en la que la preocupación de todos solo es hacer su trabajo por cumplir y porque tiene un compromiso con la organización.

Por otro lado, Manjarrez, Boza & Mendoza (2020), consideran que es lo que el trabajador refleja en su productividad cuando está ubicado en el área de acuerdo a sus capacidades y habilidades en la que cumple su rol satisfactoriamente, siempre en cuando el área de recurso humano tenga una buena gestión del personal en la que los planes que elaboran también están incluidas capacitaciones para incrementan sus conocimientos, reconocimientos, valorar y conocer sus objetivos personales o profesionales que quieran cumpliendo en el tiempo, asimismo, tener en cuenta los ascensos de acuerdo a la trayectoria que tiene un trabajador, tener criterios de medición para verificar el desempeño de las diferentes áreas, hacer retroalimentación en la que todos sientan que están liderados por personas altamente capacitadas que quieren contar con personal que trabaje en equipo para beneficio de todos, considerando los logros que se obtienen los trabajadores obtendrán mejores oportunidades por el crecimiento de la organización.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1. Satisfacción laboral

Los autores, Mora & Mariscal (2019) definen a la satisfacción laboral como un estado que tiene el colaborador frente al clima laboral en la que se encuentra, en la que puede estar en constante cambio en la que el bienestar es fundamental para

mantener niveles de satisfacción que provoquen estados de felicidad para desempeñar trabajos de calidad.

Dimensión 2. Compromiso

El compromiso es definido como un factor elemental para contar con personal con alto desempeño, que quiera su trabajo como parte de ellos, tomando decisiones acertadas en beneficio de los objetivos organizacionales. (Hernández, Guillen, & Maldonado, 2019, p.8).

Dimensión 3. El logro de objetivos organizacionales

El logro de objetivos organizacionales se define como la consecución de lo que se ha planificado y se ha asignado recursos, considerando que todos los objetivos son factibles para el beneficio de la organización evitando pérdidas financieras u otros recursos en la que está enfocado en todas las áreas para concretar la visión que se tiene como una meta que se quiere lograr un corto, mediano o largo plazo. (Guamán & Álvarez, 2019, p.6).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Questionario

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable Independiente: Desempeño laboral						
	Dimensión satisfacción laboral					
1	¿Considera que la actitud positiva de los líderes frente a sus labores incrementa su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
2	¿Considera usted que los ambientes en la que labora es el adecuado para tener una actitud positiva y por ende mejorar su satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que la motivación es parte fundamental para incrementar su productividad como colaborador administrativo en la organización?	1	2	3	4	5
4	¿Con qué frecuencia es usted motivado por los líderes de la organización generando confianza que le ayude a incrementar su compromiso en la organización?	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que la capacidad de respuesta a los reclamos de los colaboradores mejore la eficiencia y por ende su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
6	¿Considera usted que los líderes deben de capacitar a los colaboradores para mejorar la capacidad de respuesta para mejorar la imagen de la organización por los servicios que ofrece?	1	2	3	4	5
	Dimensión compromiso					
7	¿Considera usted que el estilo de liderazgo implementado en la organización es el adecuado para trabajar de manera cohesionada?	1	2	3	4	5
	¿Considera usted que el compromiso del trabajo en equipo permite a los colaboradores mejorar su desempeño laboral?	1	2	3	4	5

9	¿Considera usted que la lealtad de los colaboradores es crucial para lograr el éxito en el cumplimiento de los objetivos e incrementar su productividad?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que los líderes fomentan el trabajo en equipo para asumir retos y por ende cumplir con los objetivos?	1	2	3	4	5
Logro de objetivos organizacionales						
11	¿Considera usted que las evaluaciones permiten conocer el grado de desempeño laboral del personal autorrealizado en la organización?	1	2	3	4	5
12	¿Con que frecuencia cree usted que el personal motivado incrementa su compromiso y creatividad ayudando al cumplimiento de objetivos organizacionales?	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que el personal motivado reduce las mermas financieras y permitiendo así el logro de los objetivos de la organización?	1	2	3	4	5
14	¿Cree usted que contar con personal valorado en la organización permite utilizar de manera óptima los recursos para lograr los objetivos de la organización?	1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia los líderes de la organización ofrecen recompensas y reconocimientos para que el personal se sienta valorado mejorando su desempeño laboral?	1	2	3	4	5

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Esquivel castillo, Luis Alejandro DNI: 06519111

4 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto I

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Con que frecuencia la participación de los colaboradores es crucial en la toma de decisiones en la organización y se da de manera equitativa?	/		/		/		
2	¿Considera que la participación en la planificación es un factor que se debe tener en cuenta para hacer un plan eficiente?	/		/		/		
3	¿Con que frecuencia la transparencia en los planes estratégicos tienen acceso los colaboradores administrativos?	/		/		/		
4	¿Considera usted que la equidad es un elemento fundamental para que los colaboradores se sientan valorados en la organización?	/		/		/		
5	¿Con que frecuencia considera usted que la transparencia es sometida a controles y regulaciones para articular información en la entidad de educación superior?	/		/		/		
6	¿Cree usted que la integridad social incrementa la comunicación de los colaboradores y el trabajo en equipo para hacer planes eficientes?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que el flujo de comunicación entre líderes y colaboradores administrativos se da de manera fluida?	/		/		/		
8	¿Considera usted que el flujo de comunicación permite cumplir los objetivos planteados en las estrategias de la organización?	/		/		/		

9	¿Con qué frecuencia la retroalimentación es utilizada para mejorar las actividades y cumplir con los objetivos planteados?	/		/		/		
10	¿Considera usted que la retroalimentación ayuda mejorar la comunicación para tomar decisiones acertadas en los planes estratégicos?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Con que frecuencia la asignación de recursos tienen una influencia directa para tomar decisiones acertadas?	/		/		/		
12	¿Considera usted que los recursos materiales son utilizados correctamente por los colaboradores para maximizar los resultados en la organización?	/		/		/		
13	¿Cree usted que los recursos intangibles como la capacitación permiten mejorar el desempeño de los colaboradores?	/		/		/		
14	¿Considera usted que los recursos intangibles impactan en la eficiencia y eficacia mejorando los procesos establecidos en el plan estratégico?	/		/		/		
15	¿Considera usted que los recursos financieros son administrados según lo establecido en el plan estratégico incrementando el cumplimiento de los objetivos a corto plazo, mediano y largo plazo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. Esquivel castillo, Luis Alejandro** **DNI: 06519111**

Especialidad del validador: **DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS**

4 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
1	¿Considera que la actitud positiva de los líderes frente a sus labores incrementa su desempeño laboral?	/		/		/		
2	¿Considera usted que los ambientes en la que labora es el adecuado para tener una actitud positiva y por ende mejorar su satisfacción laboral?	/		/		/		
3	¿Considera que la motivación es parte fundamental para incrementar su productividad como colaborador administrativo en la organización?	/		/		/		
4	¿Con qué frecuencia es usted motivado por los líderes de la organización generando confianza que le ayude a incrementar su compromiso en la organización?	/		/		/		
5	¿Cree usted que la capacidad de respuesta a los reclamos de los colaboradores mejore la eficiencia y por ende su desempeño laboral?	/		/		/		
6	¿Considera usted que los líderes deben de capacitar a los colaboradores para mejorar la capacidad de respuesta para mejorar la imagen de la organización por los servicios que ofrece?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que el estilo de liderazgo implementado en la organización es el adecuado para trabajar de manera cohesionada?	/		/		/		
8	¿Considera usted que el compromiso del trabajo en equipo permite a los colaboradores mejorar su desempeño laboral?	/		/		/		
9	¿Considera usted que la lealtad de los colaboradores es crucial para lograr el éxito en el cumplimiento de los objetivos e incrementar su productividad?	/		/		/		

10	¿Considera usted que los líderes fomentan el trabajo en equipo para asumir retos y por ende cumplir con los objetivos?	/		/		/	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Considera usted que las evaluaciones permiten conocer el grado de desempeño laboral del personal autorrealizado en la organización?	/		/		/	
12	¿Con que frecuencia cree usted que el personal motivado incrementa su compromiso y creatividad ayudando al cumplimiento de objetivos organizacionales?	/		/		/	
13	¿Considera usted que el personal motivado reduce las mermas financieras y permitiendo así el logro de los objetivos de la organización?	/		/		/	
14	¿Cree usted que contar con personal valorado en la organización permite utilizar de manera óptima los recursos para lograr los objetivos de la organización?	/		/		/	
15	¿Con que frecuencia los líderes de la organización ofrecen recompensas y reconocimientos para que el personal se sienta valorado mejorando su desempeño laboral?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Esquivel castillo, Luis Alejandro **DNI:** 06519111

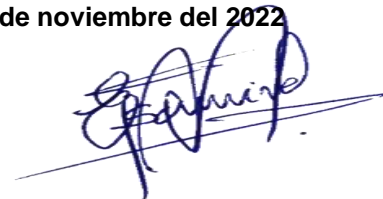
Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

4 de noviembre del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Matriz de Consistencia

Título: Planificación estratégica y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de una Universidad Pública de la Región Lima, 2022

Autor: Villafuerte Castro Sandra Luisa

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la planificación estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿En qué medida la participación se relaciona con la satisfacción de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022?</p> <p>¿De qué manera la comunicación se relaciona con el compromiso de los trabajadores administrativos en una universidad pública de la Región Lima, 2022?</p> <p>¿En qué medida los recursos se relacionan con el logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Conocer la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar como la participación se relaciona con la satisfacción de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022.</p> <p>determinar como la comunicación se relaciona con el compromiso de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022.</p> <p>conocer como los recursos se relacionan con el logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>la planificación estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>la participación se relaciona directamente con la satisfacción de los trabajadores administrativos de una universidad pública de la Región Lima, 2022</p> <p>la comunicación se relaciona con el compromiso de los trabajadores administrativos en una universidad pública de la Región Lima, 2022</p> <p>los recursos se relacionan directamente con el logro de objetivos organizacionales en una universidad pública de la Región Lima, 2022.</p>	Variable: Planificación estratégica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
			Participación	Equidad Transparencia Integridad social	1-6	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	
			Comunicación	Flujo de comunicación Retroalimentación	7-10		
			Recursos	Recursos Materiales	11- 15		
				Recursos Intangibles			
				Recursos financieros			
			Variable: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
			Satisfacción laboral	Actitud Motivación Capacidad de respuesta	1-6	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	
Compromiso	Liderazgo Trabajo en equipo	7-10					
	Lealtad						
Logro de objetivos organizacionales	Personal autorrealizado	11- 15					
	Personal motivado						
	Personal valorado						

Nivel - Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo de estudio: Descriptiva Correlacional Diseño: Tipo no experimental: Corte transversal Método: Inductivo-Deductivo</p>	<p>Población: trabajadores administrativos 456 que trabajan en la universidad pública de la Región Lima, 2022 Tipo de Muestreo: Tamaño de la muestra: serán 100 trabajadores administrativos a quienes se les aplicará la muestra, de una universidad pública de la Región Lima, 2022</p>	<p>Variables: planificación estratégica Técnica: Encuesta tipo Likert Instrumentos: Cuestionarios Autor: Sandra Villafuerte Castro Ámbito de Aplicación: Una Universidad pública de la Región Lima, 2022</p>	<p>Descriptiva: Para el análisis estadístico de los datos, se utilizará el programa SPSS, con el cual se generarán tablas y figuras para la variable y dimensiones de la investigación.</p> <p>Inferencial: Bajo un rigor científico aplicando el análisis estadístico descriptivo de los datos, se utilizará el programa SPSS, con el cual se generarán tablas y figuras para cada variable y cada una de las dimensiones.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una Universidad Pública de la Región Lima, 2022", cuyo autor es VILLAFUERTE CASTRO SANDRA LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO DNI: 06519111 ORCID: 0000-0003-2665-497X	Firmado electrónicamente por: LAESQUIVELE el 13- 01-2023 10:57:00

Código documento Trilce: TRI - 0517764