



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La planificación operativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina
Diocesana de Educación Católica Moyobamba, 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Carmona Tulumba, Lisseth (ORCID: 0000-0002-0215-5992)

Rodriguez Linarez, Diana Karell (ORCID: 0000-0003-0491-7484)

ASESOR:

Mg. Alvarez Rios, Lin (ORCID: 0000-0002-0667-1900)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Es trabajo de investigación va dedicado en especial a Dios, a mis padres por todo el esfuerzo que han hecho para yo pueda encaminar una carrera profesional y a mis hermanas, ya que gracias a sus ejemplos y enseñanzas puedo ser la persona quien soy ahora.

Liseth

Este trabajo va dedicado a mi familia y a su gran esfuerzo brindado en el desarrollo, gracias por el apoyo incondicional a lo largo de este proceso, gracias Dios por brindarme fuerza y sabiduría para lograr este gran objetivo.

Diana Karell

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis papás Víctor y Nancy
y a mis hermanas Sonia, Mariela y Viviana.

Agradezco a mi mamá por su apoyo
incondicional en este proceso.

Las autoras

Página del jurado

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo **DIANA KARELL RODRIGUEZ LINAREZ**, identificada con DNI N° 76132260 y **LISSETH CARMONA TULUMBA**, identificada con DNI N° 7080717 estudiantes del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“La planificación operativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba, 2019”**;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

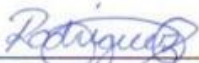
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Moyobamba, 09 de septiembre de 2019



Diana Karell Rodríguez Linárez

DNI: 76132260



Lisseth Carmona Tulumba

DNI 70807177

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	22
2.1 Tipo y diseño de investigación	22
2.2 Operacionalización	22
2.3 Población, muestra y muestreo	24
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validación y confiabilidad ..	24
2.5 Método de análisis de datos.....	25
2.6 Aspectos éticos.....	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	54
Anexo 1: Matriz de consistencia:	55
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	56
Anexo 3: Validación de instrumentos	59
Anexo 4: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.	67
Anexo 5: Acta de aprobación de originalidad	69
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis al repositorio	71
Anexo 7: Autorización de versión Final del trabajo de investigación.....	73

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1:	Confiabilidad de los instrumentos..... 25
Tabla 2:	Diagnostico situacional de la Oficina diocesana de educación católica (ODEC) 35
Tabla 3:	Planteamiento de estrategias de mejora 36
Tabla 4:	Matriz operacional de estrategias y acciones 37
Tabla 5:	Rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa. 38
Tabla 6:	Rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa. 39
Tabla 7:	Evaluación Pre test de la dimensión Planeación en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019..... 60
Tabla 8:	Evaluación Pre test de la dimensión de Programación en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019..... 60
Tabla 9:	Evaluación Pre test de la dimensión de Ejecución Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019. 60
Tabla 10:	Evaluación Pre test de la dimensión de Control..... 60
Tabla 11:	Evaluación Pre test de la participación del empleado de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019..... 61
Tabla 12:	Evaluación Pre test del desarrollo profesional de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019. 61
Tabla 13:	Evaluación Pre test de la dimensión de Adecuación del Ambiente Laboral 61
Tabla 14:	Rendimiento laboral antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa..... 62

Índice de Figuras

Figura 1.	Planeación en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.....	27
Figura 2.	Programación la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.....	28
Figura 3.	Ejecución de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.....	29
Figura 4.	Control de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.....	30
Figura 5.	Participación del empleado de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.	31
Figura 6.	Desarrollo profesional en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.....	32
Figura 7.	Adecuación del ambiente laboral en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.	33
Figura 8.	Rendimiento laboral antes de la implementación de la propuesta de un Plan de planificación operativa en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.	34
Figura 9.	Rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.....	38

Resumen

La presente investigación tiene como propósito, conocer como la propuesta de Plan de planificación operativa mejorará el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, la investigación es de diseño experimental, tipo de diseño pre-experimental, se desarrolló mediante el uso de instrumentos para la medición de cada variable antes y después de la implementación, con una muestra conformada por 9 trabajadores de la institución, tenemos como resultado, la prueba estadística de Tau b de Kendall, el nivel de significancia es (0,000), es decir $p < 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis de la investigación que indica que, la planificación operativa mejora el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, de forma positiva. Con una correlación Tau b de Kendall de un 0,986 en el post test, es decir si se mejora la implementación la planificación operativa en sus dimensiones, Planeación, Programación, Ejecución y Control, se mejora el rendimiento laboral a través de sus dimensiones, Participación del empleado, Formación de desarrollo del profesional, Adecuación al ambiente laboral, mientras mejor se realice la planificación operativa el nivel del rendimiento laboral será mayor y como conclusión, que la planificación operativa mejora el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, de forma positiva. Con una correlación Tau b de Kendall de un 0,986 en el post test, lo que implica es decir si se mejora la implementación la planificación operativa en sus dimensiones, Planeación, Programación, Ejecución y Control, se mejora el rendimiento laboral a través de sus dimensiones, Participación del empleado, Formación de desarrollo del profesional, Adecuación al ambiente laboral, mientras mejor se realice la planificación operativa el nivel del rendimiento laboral será mayor.

Palabras claves: Planificación operativa, rendimiento laboral, oficina

Abstract

The purpose of this research is to know how the proposed Operational Planning Plan will improve the work performance of the workers of the Diocesan Office of Catholic Education Moyobamba 2019, the research is of experimental design, type of pre-experimental design, was developed through the use of instruments for the measurement of each variable before and after the implementation, with a sample made up of 9 employees of the institution, we have, as a result, the statistical test of Kendall's Tau b, the level of significance is (0.000), In other words, $p < 0.05$, therefore, the research hypothesis is accepted that indicates that, operational planning improves the labor performance of the workers of the Diocesan Office of Catholic Education Moyobamba 2019, in a positive way. With a Kendall's Tau b correlation of 0,986 in the post test, that is, if the operational planning implementation is improved in its dimensions, Planning, Programming, Execution and Control, labor performance is improved through its dimensions, Employee participation, Professional development training, Adaptation to the work environment, the better the operational planning is done, the level of work performance will be higher and, in conclusion, that the operational planning improves the work performance of the employees of the Diocesan Office of Education Moyobamba Catholic 2019, positively. With a Kendall Tau b correlation of 0,986 in the post test, which means that if the operational planning implementation is improved in its dimensions, Planning, Programming, Execution and Control, labor performance is improved through its dimensions, Employee Participation, Professional Development Training, Adaptation to the work environment, the better the operational planning, the level of work performance will be higher.

Palabras claves: Operational planning, work performance, office

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, a causa de la globalización, en el mundo han surgido grandes cambios en todos sus aspectos, uno de los principales cambios es el mundo laboral donde los dirigentes y profesionales, se enfrentan cada día a una inmensidad de actividades que a su vez tienen que ser cumplidas en tiempos establecidos e inmediatos ocasionando que los trabajadores tengan muchas obligaciones que realizar en poco tiempo.

Así mismo, podemos observar que dentro de los establecimientos de trabajo los empleados no contemplan sus funciones bien definidas, haciendo que algunos trabajadores tengan mayor carga laboral y por ende un desempeño bajo, también cabe recalcar que esto se da incluso en organizaciones que tienen bien definidas sus áreas y funciones específicas.

Estos cambios han afectado durante estos últimos años incluso a la ciudad de México donde se ha asentado una tendencia desfavorable sobre el crecimiento del rendimiento laboral, lo que manifiesta que las empresas tienen una obsolescencia en sistemas o programas que puedan definir las planificar las funciones de forma rápida y sencilla logrando que los trabajadores puedan identificar y tener de forma más clara sus actividades laborales en el día a día.

Así mismo, la ciudad de Bogotá viene afrontando pequeñas crisis por parte de las microempresas debido a que no hay una correcta planeación operativa, motivo por el cual causó que los miembros de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) Seccional Valle realizaran un diálogo productivo para promover y establecer la mejora de estrategias en el sector de transporte que permitan lograr una efectiva planeación operativa en su día a día.

Además, la mayoría de las empresas en América Latina, indudablemente no han aportado nada para generar el desarrollo de planificaciones dinámicas y solventes que puedan mejorar el desempeño de los trabajadores.

Finalmente, se encuentra la problemática de la ODEC Moyobamba que no realiza la Planificación Operativa, ello es causado por las deficiencias en la planificación, programación, poca capacidad en la ejecución, limitaciones en el control, ello

disminuye el rendimiento laboral de sus trabajadores y se ve reflejado en la poca participación, deficiencias en la formación profesional y deficiencias en la adecuación al ambiente laboral, razón por la cual se desea realizar la implementación del plan operativo con la finalidad de ejecutar y planificar las funciones específicas de los trabajadores, así mismo, de no hacerlo la institución se verá afectada en el futuro con la falta de cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de la visión y misión institucional, ante ello se realiza la siguiente propuesta de un Plan Operativo para incrementar el rendimiento laboral de los trabajadores.

Se utilizó los trabajos previos de autores internacionales:

Juyumaya, J. E. (2018). En su artículo de investigación, *Work Engagement, Satisfacción Y Rendimiento Laboral: El Rol De La Cultura Organizacional. Estudios de Administración*, tiene como conclusión: Se encontró que work engagement tiene una fuerte relación con satisfacción laboral, y que esta variable se relaciona positivamente con rendimiento en la tarea. Se espera que culturas organizacionales fuertes influyan positivamente la relación entre work engagement, satisfacción laboral y rendimiento en la tarea.

Bakker, A. & Leiter, M. (2017), en el artículo científico titulado, *Strategic and proactive approaches to work engagement. Organizational Dynamics*, concluye: Las organizaciones modernas que quieren seguir siendo competitivas necesitan empleados comprometidos: personas llenas de energía y entusiasmo Las organizaciones pueden facilitar la participación en el trabajo a través de enfoques de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba. Los enfoques descendentes también incluyen iniciativas estratégicas de recursos humanos como intervenciones de liderazgo transformacional. De abajo hacia arriba los enfoques para el compromiso laboral incluyen varios individuos. Las estrategias proactivas que los empleados pueden usar, incluyendo la autogestión, la creación de trabajos, el uso de fortalezas y la movilización de recursos del ego. Estos estratégicos y proactivos aborda solo o en combinación el trabajo de los empleados de crianza compromiso porque ayudan a optimizar el ambiente de trabajo en términos de demandas de trabajo asequibles y suficiente trabajo recursos También ayudan a aumentar los recursos personales, tales como optimismo, autoeficacia y autoestima. espero que

Zans, A. (2017), en su trabajo titulado: *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis posgrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Concluye: El desempeño laboral se encuentra identificado, la cual se aplica en la facultad, se califica como bajo, donde la metodología del proceso administrativo se realiza sin ningún tipo de aplicación de un plan todo se hace de manera empírica.

Kwabena, J. (2016), en la investigación que lleva por título: *Planificación Estratégica y Desempeño de Micro y Pequeño Negocios Familiares en Ghana, Acra*. (Tesis de posgrado). Kwame Nkrumah Universidad de Ciencia y Tecnología, Ghana, Acra. Concluyó que: Unos pocos estudios anteriores han examinado la relación entre la planificación estratégica y rendimiento especialmente en relación con las capacidades organizativas específicas de la empresa, tales como capacidad de gestión, capacidad de marketing, capacidad tecnológica e innovadora etc. Sin embargo, se ha hecho muy poco en las mismas áreas que se estudian específicamente las estrategias relación planificación-rendimiento utilizando la vista basada en recursos entre MSFB en Ghana. El estudio investigó la relación estratégica-rendimiento. Moderación con capacidades gerenciales e innovadoras entre micro y pequeñas familias con empresas en Ghana.

Ruiz & Gilberto, (2016), en la investigación que lleva por título: *Planificación estratégica motivacional para mejorar el producto laboral de los funcionarios del Distrito de Salud 12d05*. (Tesis de pregrado), Universidad Regional Autónoma de los Andes, Bbahoyo, Ecuador, Concluye: la infraestructura y lo equipos no son solo lo que una institución de dedicada a la salud de los ciudadanos necesita, se encuentra la gestión del talento humano, que debe tener competencias y capacidades con compromiso, el uso de la planificación estratégica para incrementar el desempeño de los colaboradores del Distrito de Salud 12D05, nos brinda un enfoque claro y real al interior de la institución, así como el potencial con el que cuentan dichos profesionales, el estudio permitió conocer el nivel de motivación de los mismo, el mismo que se encuentra en un nivel bajo he allí la importancia de realizar la planificación y acciones enfocadas a mejorarlo, para encausarlo en el logro de la misión y visión institucional, con la formación de equipos cohesionados para u cumplimiento.

Rodríguez, R. (2015, en la investigación que lleva por título: *Plan estratégico para la dirección de Recursos humanos que optimice el desempeño del personal de la alcaldía del municipio Girardot del estado Aragua*. (Tesis pregrado). Universidad de Carabobo de Carabobo, Venezuela. Concluyó que: Para lograr los cambios sustanciales en la gestión de las municipalidades es imperante el uso adecuado de la planificación estratégica especializado en la gestión pública, sobre el enfoque del talento humano, la cual tanto en el desarrollo y más en el logro de la implementación se realiza con el compromiso tanto de autoridades así como de funcionarios que encabezan la institución, los beneficios adquiridos a través de la misma son invaluable, por que fomentan el pensamiento estratégico en la toma de decisiones, define el futuro deseado para todos, genera las actividades prioritarias, establece los parámetros de control que hace de los colaboradores personas eficientes en el uso de los recursos de la entidad.

Juntunen, A. (2015), en la investigación que lleva por título: *Estrategia de Enlace y Gestión del rendimiento Caso: Ministerio del Interior*. (Tesis de postgrado). Universidad de Tampere, Tampere, Finlandia. Concluyó que: El mayor impacto interno fue hecho por los Secretarios Permanentes porque Su papel como los "CEOs" de la organización del caso se fortaleció durante Ritva El término de viljanen. Inició muchos proyectos de desarrollo interno. Algunos sectores dieron la bienvenida a los proyectos de cambio y desarrollo, y algunos consideraron que. El desarrollo fue requerido a expensas de un buen servicio y la calidad del producto. Päivi Nerg vio la organización de casos como una organización de múltiples proyectos, pero ella no había visto la organización del caso antes de Ritva Viljanen, porque la proyectización de la organización del caso había ocurrido durante el mandato de Viljanen.

También se consideró las investigaciones de contexto nacional:

Dávila, E y Dávila, J. (2019), en la investigación que lleva por título: *Habilidades Sociales y rendimiento laboral de los Trabajadores de la Institución Educativa N° 80105 Uchumarca- Bolívar - La Libertad 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que los colaboradores el 35.29% se encontraron en la categoría regular y el 64.71%, mencionaron los trabajadores como bajo nivel de Habilidades Sociales, lo que implica que la institución tiene seria deficiencia en su talento humano.

Gonzales, C. y Cruz, G. (2018), en proyecto de investigación titulado: *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad distrital de Sama – 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: Los factores motivacionales que comprende los organizacionales y psicosociales tienen una correlación directa en el rendimiento laboral dado en sus factores internos como externos de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018.

Rodriguez, H. (2018), en la investigación que lleva por título: *Salario emocional y Rendimiento Laboral en Makro supermayorista s.a., Santa Anita, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: La relación encontrada es significativa en ambas variables lo que indica que si la primera variable se mejora la segunda será afectada significativamente.

Tito, L. (2018), en la investigación que lleva por título: *Inteligencia emocional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluye. La relación que se encuentra entre las variables es significativa.

Córdova, Y. (2018), en la investigación que lleva por título: *Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua – 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: Si existe relación directa débil ($\rho=0,399$) entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua - 2018, es decir a un mejor trabajo colaborativo, existe también un mejor rendimiento laboral y viceversa.

Castro, E. (2018), en la investigación que lleva por título: *Administración gerencial en el rendimiento laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: la prueba del pseudo R cuadrado, existe dependencia de la primera variable y la segunda variable coeficiente de Nagalkerke, teniendo una variabilidad del 47,4% de la administración gerencial es decir si se generan cambios de mejora en la primera variable la segunda se incrementará en el porcentaje ya definido.

Córdova, E. (2018), en trabajo de investigación titulado: *Compromiso Organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: Cumple su objetivo general de que sí existe una relación positiva alta de ambas variables denominado con un coeficiente de correlación de 0,960 por lo que determina una relación positiva alta según Rho Spearman con una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,01$, se llega a esta conclusión mediante los datos obtenidos de las encuestas realizadas, cuyo resultados son los siguientes 6,12%, de los empleados de la empresa Curtis se hallan en el rango bajo de compromiso organizacional, el 92,86% de ellos se hallan en un rango medio y el 1,02% de los mismos están ubicados en el rango alto; de esta forma, en cuanto rendimiento obtuvimos el 98,98% se hallan en un rango medio de rendimiento laboral y que solo el 1,02% de los mismos están ubicados en el rango alto.

Quispe, N. & Villegas, J. (2018), en la investigación que lleva por título: *Gestión pública por resultados y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018*, (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: Se determinó que la gestión pública por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación es de 0.865 que corresponde a una correlación muy fuerte y directa, así también el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por eso se acepta la hipótesis de investigación formulada.

Ramírez, E. (2018), en la investigación que lleva por título: *La planificación operativa y su relación con el control de la gestión en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, año 2017*, (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco, Perú. Concluyó que: La planificación operativa dentro de la municipalidad en estudio califica ligeramente a nivel alto pues en cierta medida cumple con desarrollar su marco estratégico, porque define los objetivos operativos, realiza proyectos, realizan programación y presupuesto adecuado; presentándose como fortalezas para la institución.

Reátegui, C. (2018), en la investigación titulada: *Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa agua de mesa manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017*, (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Concluyó que: El rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad no tienen una correcta

estructura organizacional, por ende, las actividades laborales, tareas diarias y otros procedimientos del mismo trabajo no llegan a cumplir en su totalidad por parte de los colaboradores. Por otro lado, se demuestra un buen liderazgo de la dirección, asignación de funciones y de tal manera que pueden cumplir con sus metas semanales y mensuales.

Garay, H. (2018), en la investigación que lleva por título: *Satisfacción laboral y rendimiento laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017*, (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: Con un coeficiente de correlación directa rho Spearman = ,843 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud muy fuerte.

Laureano, J. (2018), en la investigación que lleva por título: *La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Condor S.A.C los olivos 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: existe relación entre las variables de estudio, con el estadístico Rho de Spearman positiva media de 0,523 lo que implica que al mejorar la primera variable la segunda variable puede mejorar en un 27%.

Magumi, N. (2017), en la investigación que lleva por título: *La Planificación Operativa y su Efecto en la Situación Económica y Financiera de los Restaurantes del Distrito de Magdalena De Cao, Año 2016*, (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Llega a las siguientes conclusiones: Con la implementación de una adecuada Planificación operativa, la economía de la entidad es de la mejor manera, como también lo es financieramente, con lo cual logro tener un mejor control de sus recursos necesarios para llevar a cada restaurante a un mejor rendimiento financiero.

Chamorro, L. (2017), en la investigación que lleva por título: *La comunicación empresarial frente al Rendimiento Laboral de los colaboradores del grupo Vega del área almacén, Lima, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: La relación que existe es de 0.973 de Rho Spearman, con una significancia alta, lo que implica si la primera variable mejora la segunda tendrá una mejora del 95%.

Arévalo, A. (2017), en la investigación que lleva por título: *Estrategias de coaching de equipo para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de promart homecenter, chiclayo 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: La situación actual del rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Promart Homecenter, Chiclayo 2017; en donde se evaluó una guía de observación y un análisis FODA para poder determinar aspectos claves del entorno en el cual los colaboradores desarrollan sus actividades cotidianas, tales como el clima laboral, la integración entre áreas, cumplimiento de tareas encomendadas, etc. Esto con la finalidad de comprobar el estado actual de los colaboradores de Promart Homecenter, obteniendo como resultados factores positivos y negativos, los cuales fueron medidos a través de la aplicación de un cuestionario.

Miena, C. (2017), en la investigación que lleva por título: *Lineamientos administrativos para orientar el Rendimiento Laboral del personal en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura año 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú. Concluyó que: El planeamiento estratégico es desconocido por los colaboradores y menos aún es implementado por lo cual el cumplimiento de la visión y misión de la institución se ven afectados en el cumplimiento para la falta de involucramiento de sus miembros.

Sarmiento, J. (2016) en la investigación que lleva por título: *La optimización de la planificación operativa y su influencia en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Neorcorp S.A.C en el distrito del callao, 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Concluyó que: Se ha demostrado el objetivo general y que existe una influencia entre la optimización de la Planificación operativa el nivel de rendimiento, lo cual indica que tiene una correlación positiva media, entonces se concluye que si existe una buena planificación operativa se mejorará el nivel de rendimiento de los colaboradores y se tendrá óptimos objetivos.

Asimismo, se consideró las investigaciones de contexto local

Apaza, A. (2018), en la investigación que lleva por título: *Gestión operativa y logro de metas de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2017*, (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Concluyó que: existe una relación alta

con un Rho Spearman de 0,755, es decir que las deficiencias en la gestión operativa disminuyen el logro de las metas en un 57%.

Coronel, J. (2018), en la investigación que lleva por título: *La motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad prestadora de servicios de saneamiento (EPS) de Moyobamba S. R. Ltda. - año 2017*, (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Concluyó que: Las condiciones de rendimiento bajo por parte de los colaboradores, se pudo evidenciar a través de la investigación por la deficiencia en la calidad de las acciones realizadas, el bajo conocimiento y falta de creatividad, teniendo como resultado la inasistencia injustificada de los trabajadores, que no tienen consideración por el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.

Torres, C. (2018). En su trabajo titulado: *Seguridad laboral y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa agua de mesa manantial S.A.C. Tarapoto, periodo 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Concluyó que: Respecto al cálculo de la relación se concluye que la seguridad laboral influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa agua de mesa Manantial S.A.C.

Díaz, L. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de las gerencias de la Municipalidad Provincial de Moyobamba del último semestre 2015*. (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Concluyó que: La relación existente es positiva entre las variables de estudio, con un coeficiente Rho Spearman de 0.7, sin embargo, el rendimiento de los colaboradores es bajo.

Se ha tomado en cuenta las teorías relacionadas al tema de la variable Planificación Operativa como los enfoques teóricos.

Sánchez (2002), manifestó: Obtengamos la idea de que planificar operativamente significa de lograr los objetivos deseados, de manera que utilizaremos las guías necesarias e indicadores para organizar mejor las funciones de cada uno de los trabajadores. (p. 239)

Oviedo, Medina, Negrín, y Carpio, (2017) mencionan que la planificación operativa tiene que ser concertada y compartida a través de los colaboradores, porque son ellos los

que realizaran las actividades estratégicas que permitirán su cumplimiento, de lo contrario solo será un documento que solo servirá de cumplimiento de la elaboración mas no de cumplimiento y menos se podrá medir y obtener resultados positivos (p. 32).

La planificación operativa debe abarcar los indicadores para alcanzar las metas, mediante fundamentos organizativos, de tal manera que se pueda dar una asignación de funciones y disponibilidad de recursos para lograr un trabajo eficiente, con el fin de lograr una buena administración y organización administrativa.

Esto se logra con una buena selección de tareas, determinación de objetivos, y metas específicas que lleguen a cumplir parte del plan estratégico anual aprobado de la organización, a los colaboradores de la organización en tiempos reales que ellos puedan lograr sin ninguna carga laboral.

Así mismo, podemos decir que la adecuada planificación de funciones es el conjunto de tareas asignadas por la organización para sintetizar los resultados proyectados a futuro.

Ventajas

Estimula el crecimiento organizacional implantando el uso conveniente de los recursos.

Reducción los imprevistos, aunque estos no sean eliminados totalmente.

Lograr que las organizaciones se encuentren preparadas en gran parte.

Disminución posible de riesgos, aprovechando cada oportunidad que se presente.

Establecer tareas que logren una eficiencia en los procesos.

Importancia de la planificación operativa

La planificación operativa logra organizar con secuencia lógica las funciones, actividades y trabajos en tiempos determinados y reales que desean de gran ayuda en la operación de cada uno de los trabajadores. Define las actividades y responsabilidades. Favorece a la elaboración de un trabajo sólido, minimizando las incertidumbres o imprevistos del día a día, unifica las actividades en metas y objetivos. (Sánchez, 2002)

Para mejorar la gestión se requiere cumplir con los principios de la PO que describimos a continuación.

Eficacia:

“Alcanzar los mayores resultados posibles sin considerar los recursos empleados”.
(Sánchez, 2002, p.85)

Eficiencia:

“Es obtener los resultados como uno se espera optimizando recursos que forman parte del proceso”. (Sánchez, 2002, p.85)

Administración de Operaciones

El desarrollo de la administración de operaciones y suministro (AOS), es considerado como el diseño y la implementación de un sistema, el que se encarga de brindar y suministrar los servicios y producto para la empresa, son acciones que permiten mantener operativo las áreas de la organización de tal manera que el rendimiento alcanzado sea mayor.

Como principal fundamento es vigilar el cumplimiento de las áreas y la reposición de los recursos, para la operatividad de la empresa, generando el logro de los objetivos y metas empresariales.

La AOS se refiere a la administración del sistema completo que produce un bien o entrega un producto. La producción de un artículo, como un teléfono celular, o la prestación de un servicio, como una cuenta de teléfono celular, implican una serie compleja de procesos de transformación. De hecho, deben ocurrir muchas transformaciones para fabricar los teléfonos y poder hacerlos llegar al cliente. Por ejemplo, los proveedores compran materias primas y producen partes para el teléfono. La planta manufacturera de Nokia integra estas partes y arma los distintos modelos de teléfonos celulares que son tan populares. Recibe, por Internet los pedidos de los teléfonos que colocan los distribuidores, intermediarios y almacenes ubicados en todo el mundo. Los detallistas locales trabajan directamente con los clientes para abrir y administrar las cuentas de los teléfonos celulares. La AOS se encarga de administrar todos estos procesos individuales de forma tan efectiva como puede. (Chase, Jacobs & Aquilano, 2009).

Planificación Operativa

La idea de planificar está ligada a la de prever, organizar, preparar y ordenar unas determinadas acciones que queremos realizar para conseguir algo. Planificar es pensar antes de actuar y algo más. Implica anticiparse al futuro para poder construirlo de acuerdo con un modelo de realidad que se considera deseable. En los diccionarios podemos encontrar, entre múltiples definiciones sobre diversos temas o acepciones con diferentes entradas, algunas que se aproximan a nuestro interés: Planificar: “someter a un plan estudiado cierta actividad o proceso”, “hacer plan o proyecto de una acción” (Diccionario de la Real Academia española, 1992, p. 17).

La planificación operativa es una asignación de programación de actividades, metas, estrategias o rutas a seguir y que van a necesitar recursos financieros; asimismo considera que las actividades tienen que estar articulado al presupuesto, para un mejor uso del recurso económico y un presupuesto por resultados, con la finalidad de cumplir objetivos trazados. (Galvis, 2015).

“También la planificación operativa se define como el paso organizado que admite escoger, establecer y mostrar de manera completa las acciones y patrimonios determinados lo que compone el proyecto durante un tiempo definido. Las actividades, metas y las acciones estratégicas de la PO son de corto plazo, habitualmente para el año fiscal en curso, las mismas que proceden de la planificación estratégica, donde se formula por las demandas de los usuarios.” (Ruta, 2003, p.3).

Existen varias definiciones para las dimensiones de la Planificación Operativa, pero los expertos coinciden en que las dimensiones nacen de las acciones y/o actividades que realizan las personas que conforman la institución y de las prácticas que estas ejecutan en su interior.

Planeación

Explica que la Planeación es analizar por anticipado, el que hacer, el cómo, cuándo hacerlo, y el responsable que lo va a realizar o ejecutar; también indica que la planeación pone fin a la incertidumbre del futuro por que elabora estrategias que nos permite partir desde nos encontramos hasta dónde queremos llegar. El fin de las acciones de la planeación es justamente: menguar el riesgo y utilizar en favor de la empresa las oportunidades.” (Amador, 2008, p. 3).

Indica que la planeación define los objetivos, identifica, donde se encuentran las cosas en la actualidad, desarrollan situaciones sobre escenarios futuros, identifican un fin que se quiere alcanzar. (Chiavenato, 2007, p. 146).

La planeación es un acto inherente que se realiza en la administración, sin embargo, se debe ser motivada por los directivos de toda organización con la finalidad de obtener resultados a mediano y largo plazo, de tal manera que se pueda ejercer el control de los resultados en la misma.(Castillo, 2016)

Programación

Señalan que la programación es el ordenamiento en el tiempo de lo que cada dependencia va a producir durante el año fiscal correspondiente; así mismo, nos indica que es la asignación de actividades y metas que va a ejecutar. (Acuña y Plana, 2006)

Ejecución

Señala que la ejecución es la realización de las actividades, de las estrategias evidentemente desarrolladas que enmarcan de las etapas previas al proceso de planificación estratégica, también nos indica que la ejecución es la realización de las actividades y metas en el tiempo programado para lograr alcanzar el objetivo establecido y originar el producto como resultado de impacto en la sociedad. (Gálvez, 2004)

Control

Definir los patrones de desempeño, monitorear el desempeño, comparar el desempeño con los estándares, emprender la acción correctiva para garantizar el logro de los juegos. Indica también que el control va a limitar ciertos actos indeseables o actitudes no aceptados en la sociedad, como los niveles de producción, la calidad del producto, y el de tiempo de producción. (Chiavenato, 2007).

Indica que el control es la comparación de los resultados alcanzados en relación con los previstos presupuestados en un plan o los obtenidos con anterioridad. Análisis de las desviaciones y establecimiento de medidas correctivas (en caso negativo) o potenciadoras (en caso positivo) seguimiento del desarrollo de la actividad; Desde el punto de vista coercitivo va a restringir las actitudes individuales de las personas y

libertades, como así también va a detectar las posibles desviaciones o irregularidades. (Martín, 2010)

Características de la Planificación Operativa

La planificación operativa es formulada para lo inmediato y a corto plazo, asigna actividades individualmente para cada área o unidad y lo que importa es alcanzar las metas específicas. La planificación operativa lo realizan los niveles inferiores y se centra en las operaciones comunes, teniendo como meta principal la eficiencia (hacer las cosas bien) más que la efectividad (hacer las cosas que se deben hacer); asimismo la planificación operativa está compuesta por: presupuesto, producción, programas y responsabilidades.

Bases teóricas de la variable rendimiento laboral

Enfoques teóricos

Ahora veamos el rendimiento laboral según Pedraza, Amaya, y Conde, (2000), citado por Cárdenas y Pérez (2011, p. 224) sostuvo que: “Se requiere determinar el valor a las acciones de los colaboradores relacionado a tiempo determinado de las acciones realizadas en un puesto laboral y como ello mejoro las condiciones de la empresa”.

Chiavenato, (2007), plantea: “Se entiende por la evaluación del comportamiento personal del colaborador cuando ocupa un puesto de trabajo, teniendo como fin el cumplimiento de objetivos empresariales, a través de acciones estratégicas aprendidas por el trabajador” (p. 241).

Según la Real Academia de la Lengua, española explica muy claramente que “el rendimiento laboral o productividad laboral es la correlación que tiene los trabajadores entre lo que se produce y lo que se ha producido tales como mano de obra calificada, materiales de primera calidad, energía total.

Según Monteverde, G. (2003, p. 123), lo plantea como “el espacio de tiempo que transcurre y el resultado logrado en ese tiempo permitiendo establecer indicadores que cuantifiquen su eficiencia, efectividad”

Otro investigador son el conjunto de acciones que se realizan motivados, para el cumplimiento de las acciones diarias en la empresa. (Monteagudo, P. 1998, p.120)

El rendimiento laboral se convierte en la motivación que tiene el colaborador a través de las metas y objetivos definidos empresariales que son cumplidos para alcanzar los objetivos del trabajador.

El rendimiento laboral, por otro lado, consiste en los comportamientos observables que las personas hacen en sus trabajos y que son indispensables cumplir los objetivos de la entidad.

También podemos decir que el rendimiento laboral es de interés para las organizaciones debido a la importancia de la alta productividad en el lugar de trabajo. Las definiciones de rendimiento deberían centrarse en los comportamientos que, en lugar de los resultados, porque un enfoque en los resultados podría llevar a que los empleados busquen encontrar una manera más fácil de lograr los resultados deseados, lo que es probable que sea perjudicial para la organización ya que hay una posibilidad de que no se realicen los comportamientos estipulados sino otros para llegar al fin.

Las medidas de rendimiento clásicas a menudo operacionalizan el rendimiento como un solo factor que se considera como una varianza total en los resultados. En su teoría de Perspectives on Models of Job Performance, afirmaron que un factor general no proporciona una explicación conceptual adecuada del desempeño, y describen ocho factores que deben tener en cuenta todos los comportamientos que abarca el rendimiento del trabajo:

Dominio de tareas específicas del trabajo

Evaluación

Liderazgo

Las clasificaciones que sugieren los estudios deberían considerar las tres dimensiones del desempeño por separado, porque el "factor general no puede representar el mejor ajuste" al medir el rendimiento. Otros investigadores han declarado que incluso aunque se pueden conceptualizar dimensiones específicas de desempeño, hay mayor utilidad que utilizando un solo factor general, utilizando procedimientos meta-analíticos para mirar las relaciones. (Campbell, M. and Viswesvaran, C., 2000)

Rendimiento Laboral

Definición conceptual de rendimiento laboral

Mahon (2010), indica “Es la capacidad que tiene el colaborador para enfrentar los retos propuestos por la empresa frente al contexto que enfrenta en el contexto que lo rodea, superando con sus conocimientos y competencias para optimizar los recursos” (p. 67).

El empoderamiento de todo profesional se ve realizado en el desempeño que tiene en la empresa, sus años de experiencia en su capacidad para dar respuesta a los problemas, su integridad en el cumplimiento y la responsabilidad con los compromisos que asume, sus conocimientos académicos se mezclan con el despertar para innovar y dar valor a los productos y servicios que brinda, pero son las cuestiones de valores lo que definen su capacidad de contribuir puesto que sin ellos su contribución siempre será baja.

A decir de Lara (2009, p. 12), se toma en cuenta su capacidad de desarrollo a futuro, se evalúa el logro alcanzado durante el periodo en el que realizó sus labores en la empresa, permitiendo el uso eficiente de los recursos y sus acciones puedan ser medibles y cuantificables.

Sin embargo, para Arias (2014), sostuvo que el rendimiento profesional “Se considera los comportamientos evocados por el colaborador, quien desarrolla competentemente sus labores y responsabilidades con la institución o empresa, que son el reflejo del puesto laboral en el que se desempeña” (p. 28). En consecuencia, se infiere que es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer.

Evaluación del rendimiento laboral

A decir de Dressler (2009), mencionó que es proceso definido y estructurado que tiene las condiciones para ser medido a través de indicadores, por el cual se puede definir sus condiciones actuales y las necesidades que tiene la empresa respecto al desempeño permitiendo tomar medidas y acciones correctivas o de mejorar su desempeño futuro.

Importancia de la evaluación del rendimiento

Según Dressler (2009), señaló que esta acción ayuda a implementar políticas de mejora para lograr el rendimiento laboral, brinda información sobre los temas relevantes de capacitación y técnicas para el desarrollo de las acciones en el puesto laboral, permite

un acercamiento al interior de la organización para reconocer los problemas psicológicos que tienen los colaboradores y su influencia en el rendimiento

Dimensiones del Rendimiento Laboral

Participación del empleado

Para Mahon (2010), precisó que la participación del empleado en la definición del rendimiento, brindar las condiciones adecuadas para el cumplimiento de las labores encomendadas tanto en el nivel como en las condiciones del servicio prestado por parte del colaborador las cuales deben ser visibles desde el contrato hasta los manuales y reglamentos como los que cuenta la institución.

Asimismo, la Participativa del empleado se le conoce como Administración participativa, y esto significa involucrar a todos los miembros de la empresa al proceso de la toma de decisiones que hay en cada momento en una dirección empresarial. Esta idea ha existido por mucho tiempo en la sociedad, pero ha tenido sus altibajos a causa de su baja popularidad. Por lo que el reconocido Harvard recientemente ha formulado este principio, con el fin de que todas las empresas puedan tomar conciencia de este concepto y puedan aplicarlo en organizaciones.

Formación de desarrollo profesional

Mahon (2010), señaló que nuestra sociedad se vuelve más exigente cuando se atraviesan tiempos económicos como el actual.

Por "rendimiento del colaborador" se comprende que es la forma en que realiza las actividades basándose en el cumplimiento de las tareas que le son asignadas, llegando a ser efectivo en su realización de allí viene la medición determinado un alto o bajo rendimiento laboral, tomando en cuenta es considerado un alto rendimiento, siempre que el colaborador realice sus acciones, cumpliendo los tiempos establecidos, con los recursos adecuados, que procura que sus acciones no afecten las condiciones de los demás si no por el contrario sea un aporte al desarrollo de la organización de manera positiva y exponencial. (Mahon, 2010, p. 14)

Capacitación laboral

La capacitación laboral ha ido adquiriendo una importancia creciente en los últimos tiempos, las empresas buscan generar cada vez más colaboradores competitivos que desarrollen acciones acordes con el puesto que ocupan, además que las empresas exigen mayor capacidad a sus colaboradores. Las organizaciones, si desean permanecer en el mercado laboral necesitan ampliar sus conocimientos y de adoptar nuevas tecnologías, para los cuales deben contar con recursos humanos altamente competitivos.

En ese orden de ideas, la capacitación que se postula como parte de la Gestión del potencial Humano, se refiere a un proceso de entrenamiento o reentrenamiento para que mejore su rendimiento laboral en el puesto de trabajo, mejore sus relaciones con sus compañeros y superiores, flexibilice su comportamiento a fin de asimilar los conocimientos de la tecnología que predisponga su mente al cambio la acción constante.

Adecuación al ambiente laboral

Mahon (2011), refirió que es la capacidad que tiene el colaborador para adecuarse al sistema laboral de la empresa, también son las destrezas que tiene el colaborador para adaptarse a los cambios del entorno que rodea el contexto competitivo de la empresa ellos le permitirá a la empresa también poder adecuarse al contexto competitivo del entorno empresarial.

Capacidad de trabajo

Jaén (2014), mencionó que se encuentran en evaluación las competencias y la experiencias adquiridas, para no realizar acciones que no se encuentren dentro de sus capacidades, el colaborador puede tener todas las condiciones pero si no cuenta con estas habilidades su campo de acción será limitado, las capacidades de organización y dirección son cualidades muy valoradas, es decir la capacidad de hacer cumplir o el logro de los objetivo a través de los demás colaboradores, la principal capacidad es poder formar equipos cohesionados para el cumplimiento de las tareas asignadas. (p, 302)

El colaborador tiene el compromiso de cumplir con las acciones estipuladas por la empresa, está en contrapartida le brinda las condiciones necesarias para integrarse y los recursos necesarios para generar el cumplimiento de los mismos.

Calidad de vida laboral

A decir de Chiavenato (2007), sostuvo se tiene calidad en la existencia de las labores a realizarse, porque son las instituciones las interesadas a mejorar estas condiciones, con la implementación de sistemas complejos. Consiste en un enfoque de sistemas aplicable al diseño de puestos y al logro del enriquecimiento de estos, combinando medidas y parámetros económicos, técnicos y sociales. Lo cierto es si deseamos calidad de vida laboral tenemos que hacer una serie de cambios investigando y asociándose de los conocimientos de las ciencias complementarias, así como la psicología, la ingeniería industrial y demás.

Comportamientos del Rendimiento Laboral

En un nivel muy general, el rendimiento laboral se puede definir como "todos los comportamientos de los empleados en el trabajo". Sin embargo, esta es una descripción bastante vaga. Una buena cantidad del comportamiento de los empleados que se muestra en el trabajo no es necesariamente

Relacionados con aspectos específicos del trabajo. Más comúnmente, el desempeño laboral se refiere a qué tan bien alguien realiza en su trabajo.

Las definiciones van desde aspectos generales a aspectos específicos y desde cuantitativos a cualitativas dimensiones. Inicialmente, los investigadores se mostraron optimistas sobre la posibilidad de definir y medir el rendimiento en el trabajo. Sin embargo, pronto empezaron a darse cuenta de que determinar las dimensiones de un trabajo y sus requisitos de rendimiento no era una tarea sencilla proceso. Hoy en día se acepta generalmente que el desempeño en el trabajo consiste en serie de variables interactivas relacionadas con aspectos del trabajo, el empleado y el medio ambiente.

Históricamente, ha habido tres enfoques para definir las dimensiones del desempeño laboral:

En función de los resultados

En función del comportamiento

En función de los rasgos personales

La mayoría de los estudios han cambiado su enfoque en la definición del desempeño laboral en términos de resultados y comportamiento, ya que estos son más fáciles y objetivos de definir y observar rasgos personales. (Anwar, 2015)

La formulación del problema, se inicia con el problema general, ¿Cómo la planificación operativa mejora el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019?, y los problemas específicos ¿Cómo se encuentra el rendimiento laboral de los trabajadores antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019?, ¿Cómo se implementará un Plan de planificación operativa para mejorar el rendimiento laboral de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019?, ¿Cómo es el rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019?

La justificación del estudio se encuentra conformado por la justificación teórica. La propuesta facilita a la contribución de nuevos conocimientos, obtenidos de la información planteada y experimentada, además será de gran apoyo para las empresas e instituciones públicas y privadas que deseen designar sus funciones a los trabajadores de forma sencilla y rápida.

La justificación práctica, hay que mencionar además que la justificación práctica de la investigación se verá reflejada en el desarrollo del desempeño de los trabajadores frente a las actividades laborales que ellos puedan realizar dentro de la organización y mediante la designación de tareas y por medio de un Plan de Planificación Operativa, solucionando el rendimiento laboral.

La justificación por conveniencia, la presente investigación es conveniente, de tal manera que permitirá encontrar e identificar las carencias del rendimiento laboral de los trabajadores de la ODEC - Moyobamba, y así proponer un Plan de planificación donde se realice la asignación y organización de funciones de los trabajadores.

La justificación social, finalmente, muestra relevancia social, dado que aquellas instituciones públicas que llevan como nombre Oficinas Diocesanas de Educación Católica, puedan tomar esta investigación considerando la particularidad pueda implementar la propuesta de un Plan de planificación operativa de las organizaciones y

con ello poder mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de las oficinas de todo el Perú.

La justificación metodológica, por otro lado, se justifica metodológicamente dado que servirá de instrumento y guía en la recaudación de información auténtica sobre la necesidad de la planificación de tareas y sobre el rendimiento laboral actividades laborales, y así otros investigadores e profesionales podrán beneficiarse.

La hipótesis de la investigación se formuló con la hipótesis general, Hi: La planificación operativa mejora el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, de forma positiva. Las hipótesis específicas: Hi1: El rendimiento laboral de los trabajadores antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, es regular. Hi2: El Plan de planificación operativa mejorará el rendimiento laboral de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, significativamente. Hi3: El rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, es bueno.

Los objetivos se plantearon a través del objetivo general, conocer como la propuesta de un Plan de planificación operativa mejorará el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, los Objetivos específicos, determinar el rendimiento laboral antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019. Asimismo, desarrollar la propuesta de un Plan de planificación operativa para mejorar el rendimiento laboral de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019 y determinar el rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

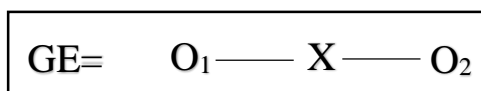
Se aplica el diseño experimental con la finalidad de encontrar nuevos comportamientos en las variables aplicando acciones enfocadas a la reacción para encontrar resultados distintos a lo ya establecido. Hernández (2008).

El tipo de diseño pre-experimental es realizada con la finalidad de medir la variable antes y después de ser expuesta a la manipulación mediante acciones establecidas.

Los pre-experimentales se tienen un control mínimo de las variables de estudio, ello significa que se establece un punto de partida y un efecto o resultado logrado.

Generalmente es útil como primer acercamiento al problema de investigación en la realidad.

Es una investigación pre-experimental solo es aplicado a una muestra. Por lo cual este tipo de diseño consiste en administrar un tratamiento o estímulo en la modalidad de sólo pos-prueba o en la de pre-prueba y post-prueba.



Donde:

- GE: Grupo experimental la oficina diocesana de educación católica
- O₁: Pre evaluación del rendimiento laboral
- X: Implementación de la Propuesta del Plan de planificación operativa
- O₂= Post evaluación del rendimiento laboral

2.2 Operacionalización

Variables

- Variable 1: Planificación Operativa
- Variable 2: Rendimiento Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
PLANIFICACIÓN OPERATIVA	<p>“También la planificación operativa se define como el paso organizado que admite escoger, establecer y mostrar de manera completa las acciones y patrimonios determinados lo que compone el proyecto durante un tiempo definido. Las actividades, metas y las acciones estratégicas de la PO son de corto plazo, habitualmente para el año fiscal en curso, las mismas que proceden de la planificación estratégica, donde se formula por las demandas de los usuarios” (Ruta, 2003, p.3).</p>	Propuesta de un Plan de Planificación operativa.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Número de tareas cumplidas • Actividades 	Ordinal
			Programación	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Metas 	Ordinal
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos • Seguimiento 	Ordinal
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Reportes semanales • Evaluación 	Ordinal
RENDIMIENTO LABORAL	<p>Mahon (2010), señala que “Es la capacidad que tiene el colaborador para enfrentar los retos propuestos por la empresa frente al contexto que enfrenta en el contexto que lo rodea, superando con sus conocimientos y competencias para optimizar los recursos” (p. 67).</p>	<p>Se aplicará el instrumento del cuestionario para determinar la situación actual del rendimiento laboral de la ODEC – Moyobamba</p>	Participación del empleado	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Responsabilidad 	Ordinal
			Formación de desarrollo del profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Calidad de trabajo 	Ordinal
			Adecuación al ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Puntualidad 	Ordinal

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para la investigación se consideró como población a todo el personal de trabajo de la oficina diocesana de educación católica, quienes tres ellos son nombrados y seis de ellos contratados, dicha población está conformada por nueve trabajadores profesionales de educación.

Muestra

Se utilizó con una muestra censal, el cuál será tomado por conveniencia, la ser nueve la totalidad de los colaboradores.

Muestreo

Se realizó un muestreo por conveniencia, es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validación y confiabilidad

Técnica

El presente trabajo de investigación tiene como técnica la encuesta, para evaluar la variable de rendimiento laboral de los empleados de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

Instrumento

En tal sentido se consideró, aplicar como instrumento el cuestionario, la cual estará orientada de acuerdo con los indicadores de dicha variable.

Se utilizará como instrumento tres cuestionarios, uno de ellos para tener un análisis de la situación de la variable independiente, y otros dos para evaluar el diagnóstico actual antes y después la implementación de la Propuesta de un Plan de Planificación Operativa, de los cuales ambos constan ambos de nueve ítems y cuya valoración es de la escala del 1 al 5; donde 1 es nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente y 5 muy frecuentemente.

Validez

El instrumento, que es el cuestionario, fue sometido por el juicio de tres expertos, los que tuvieron la tarea de verificar si los indicadores propuestos tienen relación con la variable de estudio.

Mg. Belen Pahola Chilon Rojas - Maestra en Gestión Pública

Mg. Presbitero Vasquez Mejia – Magister en Gestión Pública

Mtro. Regner Nicolás Castillo Salazar- Maestro en Gestión Pública

Confiabilidad

La confiabilidad de ambos instrumentos se realizó mediante una prueba piloto, para ello se aplicaron los instrumentos a una muestra conformada por nueve participantes cuyas características son similares a la muestra elegida, con dichos datos se elaboraron una base de datos para ser trasladado al software estadístico de SPSS. 25 en función a los niveles de confiabilidad, lo más cercano al 1.

Tabla 1: Confiabilidad de los instrumentos

Variables	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Rendimiento laboral	,969	9
Planificación operativa	,974	9

El cuál se obtuvo valores por encima de 0,9 indicando que los instrumentos tienen excelente confiabilidad.

2.5 Método de análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó en base a los objetivos de la investigación mediante un proceso calculado, a través de tablas, gráficos mediante el programa estadístico de Excel y el uso del SPSS 25, para la contrastación de la hipótesis general, que a su vez permitirá el análisis detallado para la obtención de resultados más relevantes.

2.6 Aspectos éticos

Se respetará las diferentes citas de los autores considerados para la presente investigación, según lo que consigna las Normas APA, como también se solicitará el respectivo permiso a la Oficina Diocesana de Educación Católica, involucrada en la presente investigación. Por lo que se puede llegar a la siguiente conclusión que la investigación es auténtica, se respetara la información publicada es solo para aspectos académicos, tomando en cuenta que son reservados y que cumplen con los parámetros de la institución estudiada.

III. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados a nivel descriptivo de cada variable y dimensión que se está estudio.

3.1 Variable Independiente: Planificación Operativa

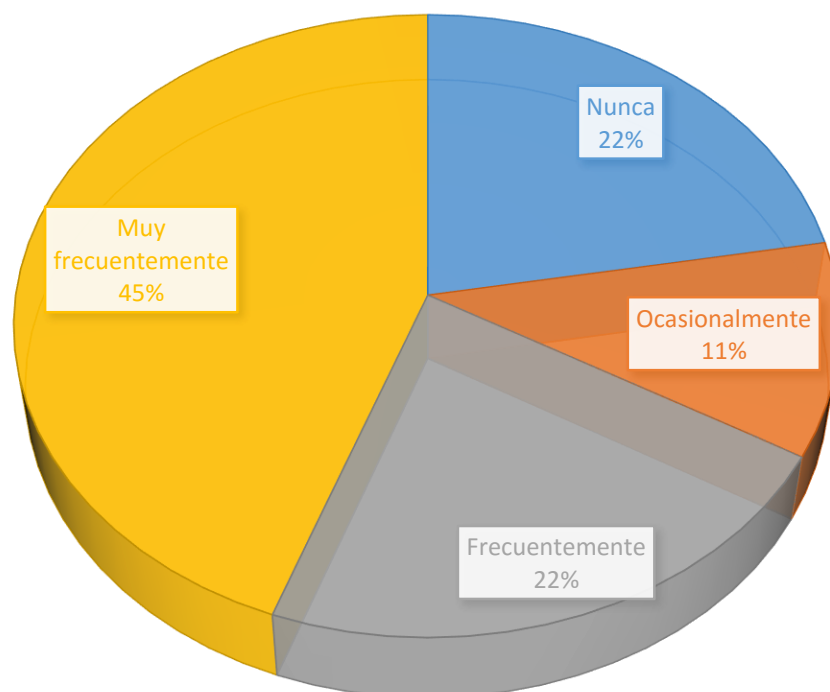


Figura 1. *Planeación en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019*

Fuente: Cuestionario N° 03 Planificación Operativa

Interpretación:

De acuerdo a los 9 encuestados en el Pre test, el 44,4% (4) encuestados indican que muy frecuentemente, el 22,2% (2) encuestados, indican frecuentemente, el 11,1% (1) encuestado, indica que ocasionalmente y 22,2% (2), indican como nunca, en la evaluación de la planeación, lo que indica que los indicadores de la frecuencia con la que cumple con las tareas asignadas, la planificación de las actividades a realizar por los colaboradores, es muy frecuente.

Programación

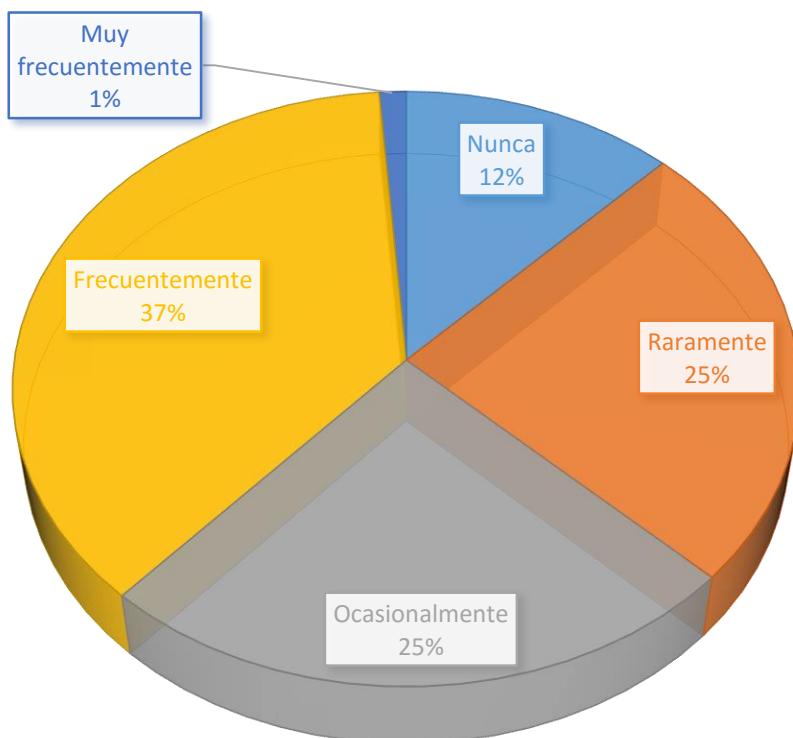


Figura 2. Programación la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

Fuente: Cuestionario N° 03 Planificación Operativa

Interpretación:

De acuerdo a los 9 encuestados en el Pre test, el 11,1% (1) encuestados indican que muy frecuentemente, el 33,3% (3) encuestados, indican frecuentemente, el 22,2% (2) encuestado, indica que ocasionalmente, el 22,2% (2), indican como nunca, y 11,1% (1), indican como nunca en la evaluación de la programación, lo que indica que tiene deficiencias en programar la distribución del tiempo, además lograr las metas a cumplir, que son asignadas de acuerdo al trabajo a realizar.

Ejecución

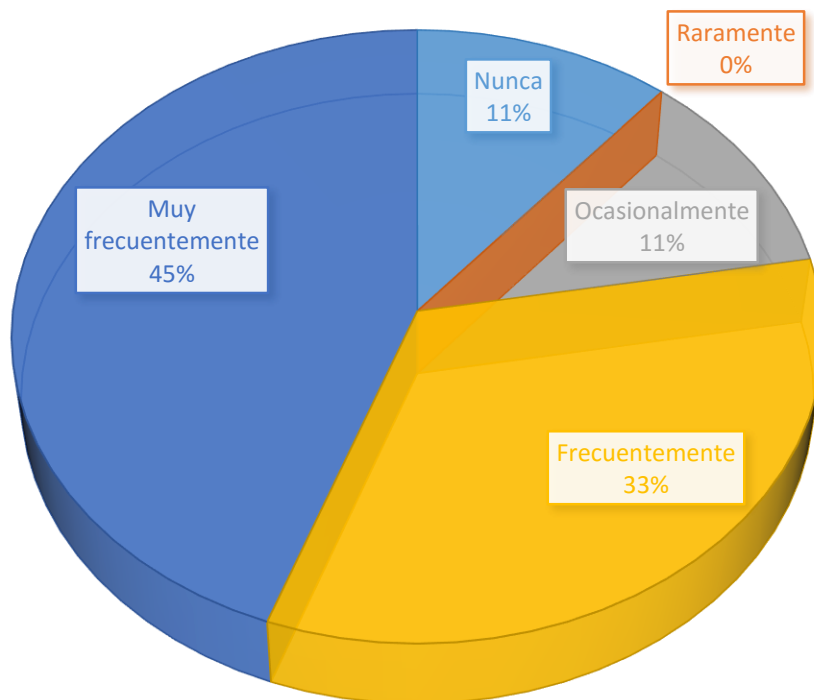


Figura 3. *Ejecución de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019*

Fuente: Cuestionario N° 03 Planificación Operativa

Interpretación: De acuerdo a los 9 encuestados en el Pre test, el 44,4% (4) encuestados indican que muy frecuentemente, el 33,3% (3) encuestados, indican frecuentemente, el 22,2% (2) encuestado, indica que ocasionalmente, el 11,1% (1), indican como ocasionalmente, y 11,1% (1), indican como nunca en la evaluación de la ejecución, lo que indica que la ejecución del presupuesto asignado a su área para el cumplimiento de sus actividades, así mismo el seguimiento continuo por parte de su jefatura en el desarrollo de sus tareas es frecuente.

Control

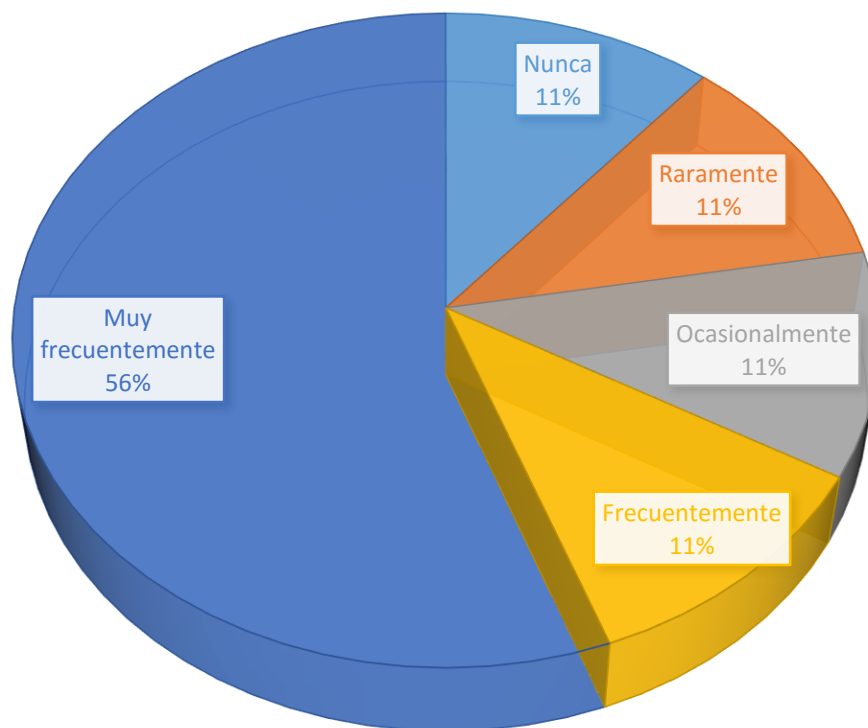


Figura 4. Control de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019

Fuente: Cuestionario N° 03 Planificación Operativa

Interpretación: De acuerdo a los 9 encuestados en el Pre test, el 55,5% (5) encuestados indican que muy frecuentemente, el 11,1% (1) encuestados, indican frecuentemente, el 11,1% (1) encuestado, indica que ocasionalmente, el 11,1% (1), indican como ocasionalmente, el 11,1% (1), indican como raramente y 11,1% (1), indican como nunca en la evaluación del control, por lo que se presenta reportes continuos para informar sobre el estado de sus actividades, también es evaluado constantemente para conocer su capacidad para el desarrollo de sus actividades de acuerdo al puesto que desempeña, así también le controlan frecuentemente la planificación que hace de sus tareas diarias.

Participación del empleado

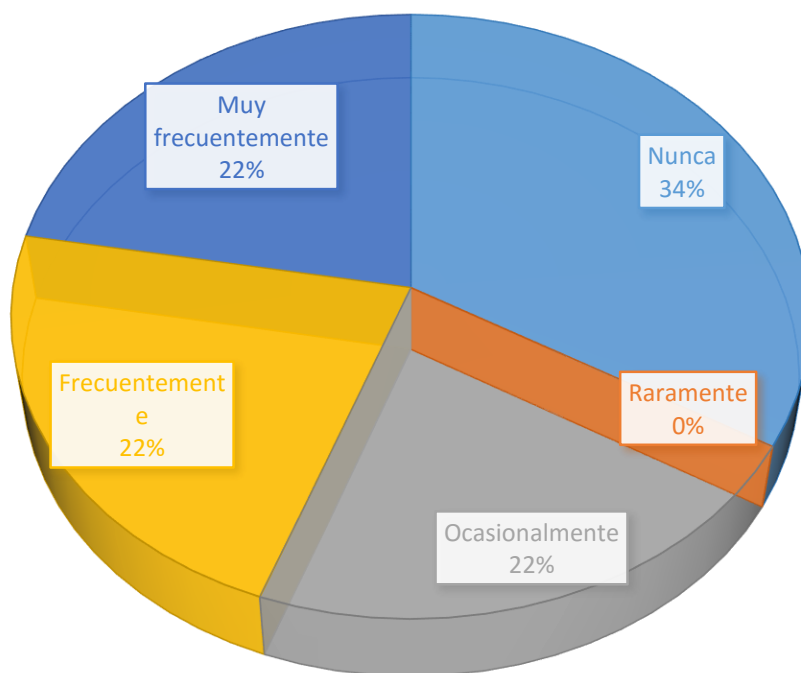


Figura 5. Participación del empleado de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

Fuente: Cuestionario N° 01 Rendimiento Laboral

Interpretación: De acuerdo a los 9 encuestados en el Pre test, el 22,2% (2) encuestados indican que muy frecuentemente, el 22,2% (2) encuestados, indican frecuentemente, el 22,2% (2) encuestado, indica que ocasionalmente, el 0,0% (0), indican como raramente, el 33,3% (3), indican como nunca en la evaluación de la participación del empleado, Después de la propuesta de un Plan de planificación, donde realiza la planificación de las actividades mensuales o semanales, cumple mejor la responsabilidad las funciones ordinarias o extraordinarias encomendados por el jefe.

Formación del desarrollo profesional

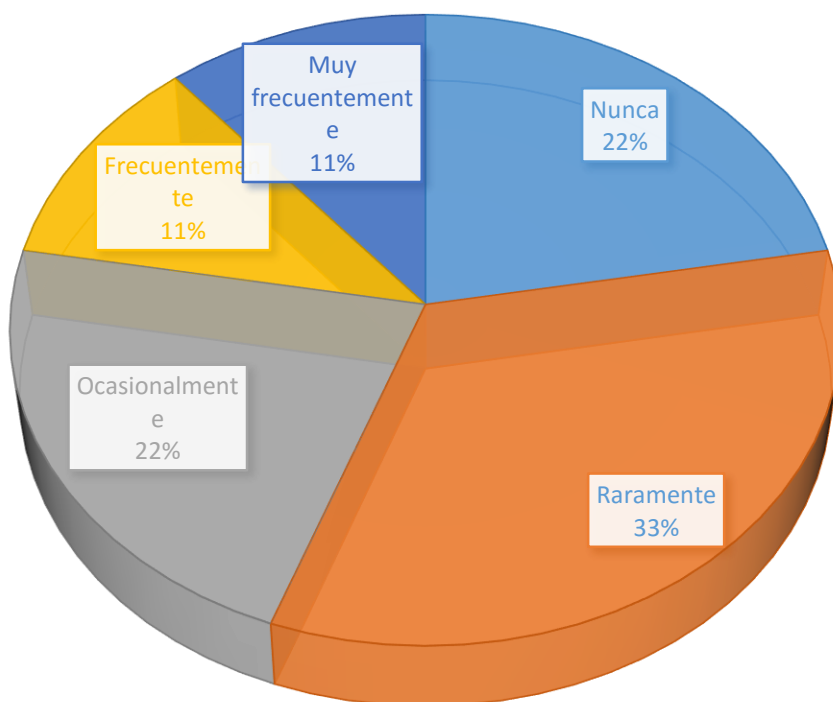


Figura 6. Desarrollo profesional en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

Fuente: Cuestionario N°01 Rendimiento Laboral

Interpretación: De acuerdo a los 9 encuestados en el Pre test, el 11,1% (1) encuestados indican que muy frecuentemente, el 11,1% (1) encuestados, indican frecuentemente, el 22,2% (2) encuestado, indica que ocasionalmente, el 33,3% (3), indican como raramente, el 22,2% (2), indican como nunca en la evaluación de la formación del desarrollo profesional, por lo cual al reconocer las limitaciones de los colaboradores recibe con más frecuencia actualizaciones o capacitaciones por parte de la organización, el colaborador se siente mejor capacitado para realizar sus actividades diarias, el colaborador preferiría trabajar en equipo que trabajar solo, el colaborador cuenta

con todas las condiciones para presentar un trabajo de calidad es ocasionalmente o raramente atendido por la institución en dichos aspectos.

Adecuación del Ambiente Laboral

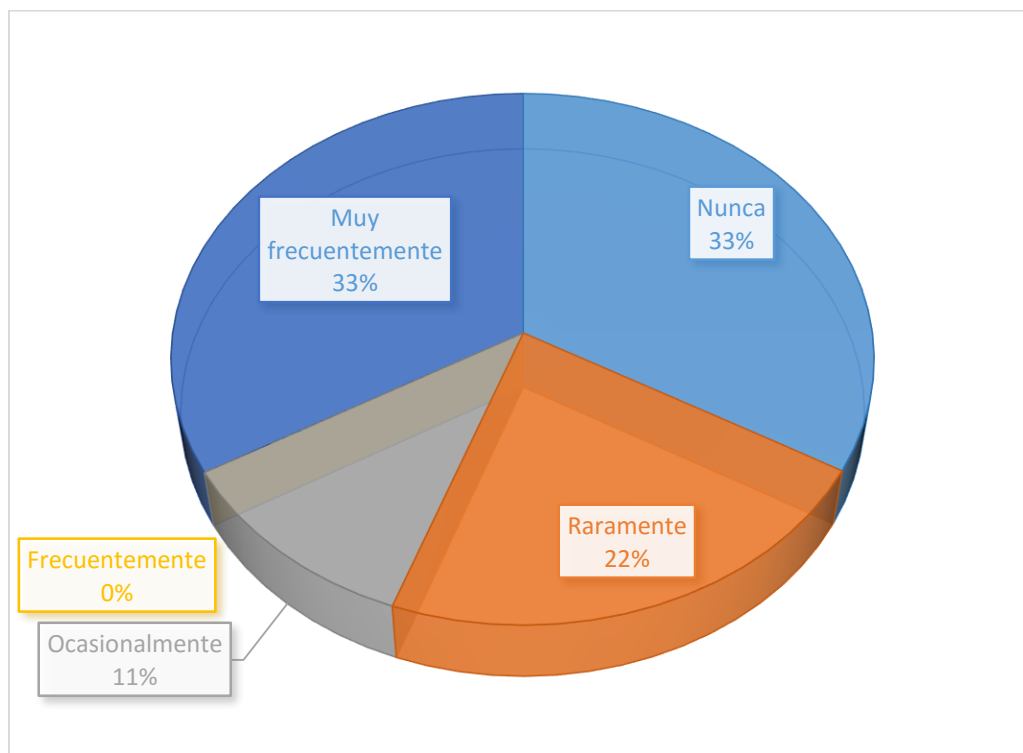


Figura 7. Adecuación del ambiente laboral en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

Fuente: Cuestionario N°01 Rendimiento Laboral

Interpretación: De acuerdo a los 9 encuestados en el Pre test, el 33,3% (3) encuestados indican que muy frecuentemente, el 0,0% (0) encuestados, indican frecuentemente, el 11,1% (1) encuestado, indica que ocasionalmente, el 22,2% (2), indican como raramente, el 33,3% (3), indican como nunca en la evaluación de adecuación al ambiente laboral. Lo que indica que el colaborador participa de mejor manera en las actividades interpersonales dentro y fuera de su centro laboral, el colaborador preferirá mejor trabajar solo que trabajar en equipo para obtener un mejores resultado, el colaborador cumple son su horario de trabajo raramente, y nunca con mayor frecuencia.

Comprobación de objetivos

Primer objetivo específico:

El rendimiento laboral antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

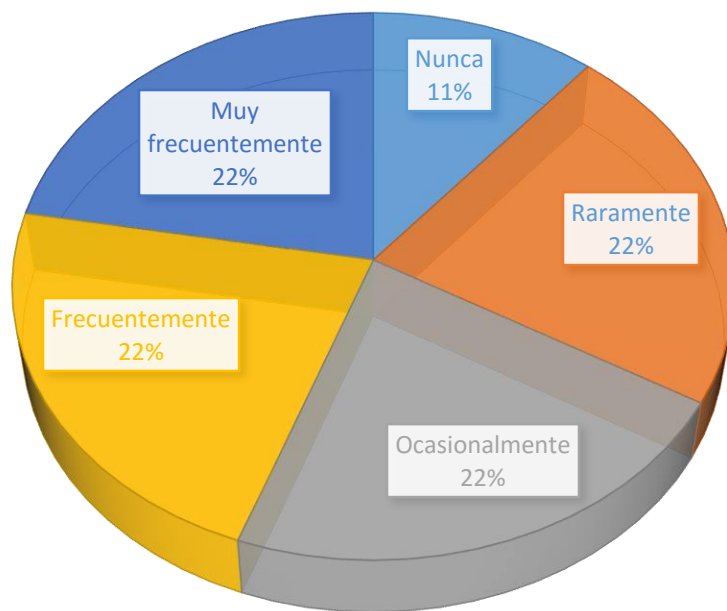


Figura 8. Rendimiento laboral antes de la implementación de la propuesta de un Plan de planificación operativa en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

Fuente: Cuestionario N°01 Rendimiento Laboral

Interpretación: De acuerdo a los 9 encuestados en el Pre test, el 22,2% (2) encuestados indican que muy frecuentemente, el 22,2% (2) encuestados, indican frecuentemente, el 22,2% (2) encuestado, indican que frecuentemente, el 22,2% (2) indica que ocasionalmente, el 22,2% (2), indican como raramente, el 11,1% (1), indican como nunca en la evaluación de Rendimiento laboral. Por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación que indica que el rendimiento laboral de los trabajadores antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, es regular, por las deficiencias en la participación del empleado, un nivel tan bajo en la formación de desarrollo del profesional y deficiencias en la adecuación al ambiente laboral.

Segundo objetivo específico

Propuesta de un Plan planificación operativa para mejorar el rendimiento laboral de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

Desarrollo del Plan de Planificación operativa para mejorar el rendimiento laboral.

Diagnostico situacional

La Oficina diocesana de educación católica (ODEC) de la ciudad de Moyobamba se observa que el equipo de trabajo presenta una regular planificación de funciones diarias, y esto es debido a que hasta la fecha la institución debería estar casi el 50% del cumplimiento de sus actividades del documento del Plan estratégico anual, cuando en realidad están en un 40% de la realización de ellas, lo que significa que existe un bajo rendimiento laboral debido a la falta de planificación.

Resumen de problema, causas y consecuencias

Tras el diagnostico situacional realizado, se logró identificar los siguientes problemas con sus respectivas causas y consecuencias:

Tabla 2: *Diagnostico situacional de la Oficina diocesana de educación católica (ODEC)*

Causas	Problema	Consecuencias
Deficiente planificación por parte de los colaboradores.	Bajo nivel de cumplimiento de las metas	Mala imagen institucional Bajo rendimiento
Falta de compromiso de los colaboradores.		Deficiencia en el cumplimiento de metas
Falta de motivación	Bajo nivel de rendimiento Laboral	Bajo estado de ánimo Desorientación de los empleados
Falta de capacitación		Bajo nivel intelectual de los empleados
Falta de dirección		

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, se llega a la siguiente conclusión, la ODEC Moyobamba no cuenta con un Plan de Planificación operativa que pueda ejecutar y planificar las funciones específicas de los trabajadores, así mismo, no existe un buen rendimiento laboral de los trabajadores, ante ello se realiza la siguiente propuesta de un Plan de Planificación operativa para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores.

Objetivos del plan

- Incrementar el compromiso de los colaboradores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de la ciudad de Moyobamba, año 2019.
- Mejorar las capacitaciones de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de la ciudad de Moyobamba, año 2019.
- Mejora el rendimiento laboral mediante la eficiente gestión de operaciones de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica de la ciudad de Moyobamba, año 2019.
- Mejorar mediante estrategias la Planificación Operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica de la ciudad de Moyobamba, año 2019.

Tabla 3: *Planteamiento de estrategias de mejora*

Problema	Objetivo	Estrategia
Bajo nivel de cumplimiento de las metas	Incrementar el compromiso de los colaboradores en la empresa, de la Oficina Diocesana de Educación Católica de la ciudad de Moyobamba, año 2019	Fomentar el compromiso de los trabajadores mediante actividades integradoras. Lograr que los trabajadores se comprometan con la institución.
	Mejorar la Planificación Operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica ciudad de Moyobamba, año 2019	Fomentar charlas orientativas de Planificación Operativa para los trabajadores.
Bajo nivel de rendimiento Laboral	Aumentar el rendimiento laboral a través de una buena dirección.	Crear reuniones informativas donde se direccionen las actividades semanales. Fomentar las capacitaciones.
	Incrementar el bajo rendimiento laboral mediante capacitaciones. Mejorar el rendimiento a través de charlas motivacionales.	Implementar un plan de reconocimientos a los colaboradores basada en desempeño mostrado

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: *Matriz operacional de estrategias y acciones*

Objetivo	Estrategia	Acciones	Responsable
Incrementar el compromiso de los colaboradores en la empresa, de la Oficina Diocesana de Educación Católica de la ciudad de Moyobamba, año 2019	Actividades Integradoras	Escoger una lista de actividades y juegos que sean más propios para fomentar el compromiso de los trabajadores. Buscar y seleccionar un tema para ese día relacionado con el compromiso laboral. Realizar un horario de las actividades. Enviar una tarjeta de actividades a cada uno de los trabajadores. Mandar mensajes motivacionales todos los días laborales del año. Realizar un paseo de confraternidad con sus familiares para lograr fomentar en la familia también un compromiso.	La dirección
Mejorar la Planificación Operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica ciudad de Moyobamba, año 2019	Motivar a los trabajadores	Buscar y seleccionar temas referidos a un buen manejo de la planificación operativa.	La dirección
Aumentar el rendimiento laboral a través de una buena dirección	Charlas orientativas de Planificación Operativa	Realizar el material de las charlas orientativas. Dar la charla informativa de 45 minutos a los trabajadores.	Los estudiantes
Incrementar el bajo rendimiento laboral mediante capacitaciones	Reuniones semanales	Realizar reuniones para organizar las actividades de la semana del plan estratégico anual.	La dirección
Mejorar el rendimiento a través de charlas motivacionales.	Capacitaciones mensuales	Buscar expositores que den temas sobre la planificación operativa de las instituciones.	La dirección
	Implementación de un plan de reconocimientos a los colaboradores basada en desempeño mostrado	Motivar a los trabajadores para que ganen el premio del mejor empleado. Reconocer el desempeño del mejor trabajador y darle un reconocimiento.	La dirección

Fuente: Elaboración propia

Resultados: Se logro Incrementar rendimiento laboral de los colaboradores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019 en un 30%, ya que las charlas implementadas lograron motivar al equipo, así también los beneficios brindados logrando ser bien aceptados por los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación, la propuesta del Plan de planificación operativa mejorará el

rendimiento laboral de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, significativamente.

Tercer objetivo específico

El rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

Tabla 5: Rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa.

		Post-test	
		Fi	h%
Rendimiento laboral	Nunca	0	0,00
	Raramente	1	11,1
	Ocasionalmente	1	11,1
	Frecuentemente	3	33,3
	Muy frecuentemente	4	44,4
	Total	9	100,0

Fuente: Cuestionario N°2 Rendimiento Laboral

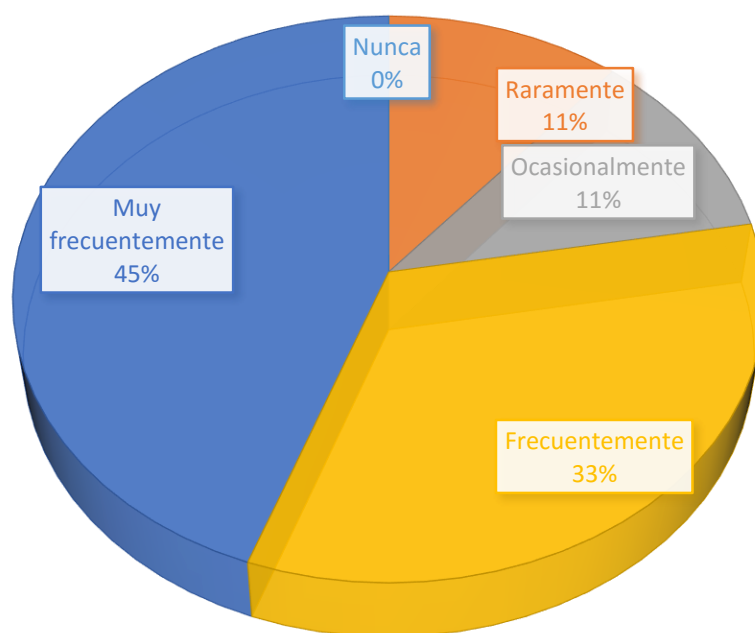


Figura 9. Rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

Fuente: Cuestionario N°02 Rendimiento Laboral

Interpretación: De acuerdo a los 9 encuestados en el Post test, el 44,4% (4) encuestados indican que muy frecuentemente, el 33,3% (3) encuestados, indican frecuentemente, el 11,1% (1) encuestado, indican que frecuentemente, el 11,1% (1) indica que

ocasionalmente, el 11.1% (1), indican como raramente, el 0,0% (0), indican como nunca en la evaluación de Rendimiento laboral. Por lo cual se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación que indica que, el rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, es bueno. Esto quiere decir que, al hacer el control del número de tareas cumplidas, al implementar actividades, al definir el tiempo del cumplimiento de las metas, mejorar los presupuestos y realizar el seguimiento de la planificación operativa se mejoró los indicadores de Planificación, se mejoró la Responsabilidad, se incrementó las Capacitaciones, se incrementó la calidad de trabajo, se mejoró las relaciones interpersonales y se desarrolló la puntualidad.

Objetivo general

Conocer como la propuesta de un Plan de planificación operativa mejorará el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

Regla de decisión

Si p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta

Tabla 6: Rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa.

			Rendimiento laboral	
			Pre-test	Post-test
Tau_b de Kendall	Planificación operativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,971**	,986**
		N	9	9

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a la prueba estadística de Tau b de Kendall, el nivel de significancia es (0,000), es decir $p < 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis de la investigación que indica que, la planificación operativa mejora el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, de

forma positiva. Con una correlación Tau b de Kendall de un 0, 986 en el post test, es decir si se mejora la propuesta de la planificación operativa en sus dimensiones, Planeación, Programación, Ejecución y Control, mejora el rendimiento laboral a través de sus dimensiones, Participación del empleado, Formación de desarrollo del profesional, Adecuación al ambiente laboral, mientras mejor se realice la planificación operativa el nivel del rendimiento laboral será mayor.

IV. DISCUSIÓN

En función del objetivo general, De acuerdo a la prueba estadística de Tau b de Kendall, el nivel de significancia es (0,000), es decir $p < 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis de la investigación que indica que, la planificación operativa mejora el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, de forma positiva. Con una correlación Tau b de Kendall de un 0,986 en el post test, es decir si se mejora la implementación de la propuesta de un plan de planificación operativa en sus dimensiones, Planeación, Programación, Ejecución y Control, se mejora el rendimiento laboral a través de sus dimensiones, Participación del empleado, Formación de desarrollo del profesional, Adecuación al ambiente laboral, mientras mejor se realice la planificación operativa el nivel del rendimiento laboral será mayor. Según Ramírez, E. (2018), menciona que la La planificación operativa dentro de la municipalidad en estudio califica ligeramente a nivel alto pues en cierta medida cumple con desarrollar su marco estratégico, porque define los objetivos operativos, realiza proyectos, realizan programación y presupuesto adecuado; presentándose como fortalezas para la institución. Según Kwabena, J. (2016), menciona las capacidades organizativas específicas de la empresa, tales como capacidad de gestión, capacidad de marketing, capacidad tecnológica e innovadora etc. Sin embargo, se ha hecho muy poco en las mismas áreas que se estudian específicamente las estrategias relación planificación-rendimiento utilizando la vista basada en recursos entre MSFB en Ghana. El estudio investigó la relación estratégica-rendimiento. Moderación con capacidades gerenciales e innovadoras entre micro y pequeñas familias con empresas en Ghana. Asimismo, Rodríguez, R. (2015), menciona, que para lograr los cambios sustanciales en la gestión de las municipalidades es imperante el uso adecuado de la planificación estratégica especializado en la gestión pública, sobre el enfoque del talento humano, la cual tanto en el desarrollo y más en el logro de la implementación se realiza con el compromiso tanto de autoridades así como de funcionarios que encabezan la institución, los beneficios adquiridos a través de la misma son invaluable, por que fomentan el pensamiento estratégico en la toma de decisiones, define el futuro deseado para todos, genera las actividades prioritarias, establece los parámetros de control que hace de los colaboradores personas eficientes en el uso de los recursos de la entidad. Según Magumi, N. (2017), menciona que la implementación de la planificación operativa en

la situación económica y financiera dio efecto positivo, lo cual logro tener un mejor control de sus recursos necesarios para llevar a cada restaurante a un mejor rendimiento financiero. Asimismo, Sánchez (2002), manifestó: “Obtengamos la idea de que planificar operativamente significa de lograr los objetivos deseados, de manera que utilizaremos las guías necesarias e indicadores para organizar mejor las funciones de cada uno de los trabajadores”. Oviedo, Medina, Negrín, y Carpio, (2017) mencionan que la planificación operativa tiene que ser concertada y compartida a través de los colaboradores, porque son ellos los que realizaran las actividades estratégicas que permitirán su cumplimiento, de lo contrario solo será un documento que solo servirá de cumplimiento de la elaboración mas no de cumplimiento y menos se podrá medir y obtener resultados positivos. Finalmente, Galvis, (2015), menciona que la planificación operativa es una asignación de programación de actividades, metas, estrategias o rutas a seguir y que van a necesitar recursos financieros; asimismo considera que las actividades tienen que estar articulado al presupuesto, para un mejor uso del recurso económico y un presupuesto por resultados, con la finalidad de lograr los objetivos, los autores mencionan la importancia de la planificación operativa, en el trabajo se evidencio los cambios que genero implementarlo, por ello queda conforme los aportes que nos brindaron dichos autores.

También tenemos los resultados del primer objetivo específico, de acuerdo a los 9 encuestados en el Pre test, el 22,2% (2) encuestados indican que muy frecuentemente, el 22,2% (2) encuestados, indican frecuentemente, el 22,2% (2) encuestado, indican que frecuentemente, el 22,2% (2) indica que ocasionalmente, el 22,2% (2), indican como raramente, el 11,1% (1), indican como nunca en la evaluación de rendimiento laboral. Por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación que indica que el rendimiento laboral de los trabajadores antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, es regular. Según Castro, E. (2018), menciona que la dependencia porcentual de la administración gerencial en el rendimiento laboral en el Hospital “San Bartolomé” 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del rendimiento laboral depende el 47,4% de la administración gerencial. Asimismo, Gonzales, C. y Cruz, G. (2018), mencionan Los factores motivacionales que comprende los organizacionales y psicosociales tienen una correlación directa en el rendimiento laboral dado en sus factores internos como externos de los servidores

administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama, 2018. Asimismo, Cárdenas y Pérez (2011, p. 224), mencionan “El rendimiento laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”, asimismo, Pedraza, Amaya, y Conde, (2000), citado por Cárdenas y Pérez (2011, p. 224) sostuvo que: “Se requiere determinar el valor a las acciones de los colaboradores relacionado a tiempo determinado de las acciones realizadas en un puesto laboral y como ello mejoro las condiciones de la empresa”. Chiavenato, (2007), plantea: “Se entiende por la evaluación del comportamiento personal del colaborador cuando ocupa un puesto de trabajo, teniendo como fin el cumplimiento de objetivos empresariales, a través de acciones estratégicas aprendidas por el trabajador”. Según la Real Academia de la Lengua, española explica muy claramente que “el rendimiento laboral o productividad laboral es la correlación que tiene los trabajadores entre lo que se produce y lo que se ha producido tales como mano de obra calificada, materiales de primera calidad, energía total. Según Monteverde, G. (2003, p. 123), lo plantea como “el espacio de tiempo que transcurre y el resultado logrado en ese tiempo permitiendo establecer indicadores que cuantifiquen su eficiencia, efectividad”. Según Monteagudo, P. (1998), menciona que son el conjunto de acciones que se realizan motivados, para el cumplimiento de las acciones diarias en la empresa. (Monteagudo, P. 1998, p.120), podemos indicar que el rendimiento laboral se convierte en la motivación que tiene el colaborador a través de las metas y objetivos definidos empresariales que son cumplidos para alcanzar los objetivos del trabajador. También los autores mencionan la importancia del rendimiento laboral para las instituciones y además entendemos que son las personas las que le dan el valor agregado a los servicios y producto de una institución.

Asimismo, los resultados del segundo objetivo específico, se logró Incrementar rendimiento laboral de los colaboradores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019 en un 30%, ya que las charlas implementadas lograron motivar al equipo, así también los beneficios brindados lograron ser bien aceptados por los colaboradores. Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación, el Plan de planificación operativa mejorará el rendimiento laboral de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, significativamente. Según Ruta, (2003, p.3), menciona que “La planificación operativa se define como el paso organizado que admite escoger, establecer y mostrar en forma completa los

objetivos, metas, actividades y patrimonios determinados a los componentes del proyecto durante un periodo determinado. Las actividades, metas y las acciones estratégicas de la planificación operativa son de corto plazo, habitualmente para el año fiscal en curso, las mismas que proceden de la planificación estratégica, donde se formula por las demandas de los usuarios”. Asimismo, Amador, 2008, menciona que la Planeación es analizar por anticipado, el que hacer, el cómo, cuándo hacerlo, y el responsable que lo va a realizar o ejecutar; también indica que la planeación pone fin a la incertidumbre del futuro por que elabora estrategias que nos permite partir desde nos encontramos hasta dónde queremos llegar. El fin de las acciones de la planeación es justamente: menguar el riesgo y utilizar en favor de la empresa las oportunidades. Según Galvis, (2015), la planificación operativa es una asignación de programación de actividades, metas, estrategias o rutas a seguir y que van a necesitar recursos financieros; asimismo considera que las actividades tienen que estar articulado al presupuesto, para un mejor uso del recurso económico y un presupuesto por resultados, con la finalidad de cumplir objetivos trazados. Según Chiavenato, (2007), indica que la planeación define los objetivos, identifica, donde se encuentran las cosas en la actualidad, desarrollan situaciones sobre escenarios futuros, identifican un fin que se quiere alcanzar. Acorde con el autor se llegó a implementar en la institución el plan operativo que genero resultados favorables para la institución. Castillo, (2016), menciona que la planeación es un acto inherente que se realiza en la administración, sin embargo, se debe ser motivada por los directivos de toda organización con la finalidad de obtener resultados a mediano y largo plazo, de tal manera que se pueda ejercer el control de los resultados en la misma. Por lo cual los autores mencionan la importancia de la planificación operativa y los cambios que generan cuando se aplica correctamente tal como se aplicó en la investigación realizada.

Finalmente, los resultados del tercer objetivo específico, De acuerdo a los 9 encuestados en el Post test, el 44,4% (4) encuestados indican que muy frecuentemente, el 33.3% (3) encuestados, indican frecuentemente, el 11,1% (1) encuestado, indican que frecuentemente, el 11.1% (1) indica que ocasionalmente, el 11.1% (1), indican como raramente, el 0,0% (0), indican como nunca en la evaluación de Rendimiento laboral. Por lo cual se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación que indica que, el rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, es bueno.

Esto quiere decir que, al hacer el control del número de tareas cumplidas, al implementar actividades, al definir el tiempo del cumplimiento de las metas, mejorar los presupuestos y realizar el seguimiento de la planificación operativa se mejoró los indicadores de Planificación, se mejoró la Responsabilidad, se incrementó las Capacitaciones, se incrementó la calidad de trabajo, se mejoró las relaciones interpersonales y se desarrolló la puntualidad. Según la Real Academia de la Lengua, española explica muy claramente que Monteagudo, P. (1998, p.120), menciona que, “el rendimiento laboral o productividad laboral es la correlación que tiene los trabajadores entre lo que se produce y lo que se ha producido tales como mano de obra calificada, materiales de primera calidad, energía total. Otro investigador explica que el rendimiento laboral es como una función de la capacidad y la motivación del trabajador, los autores resaltan la importancia del rendimiento laboral razón por la que se elaboró en base a dichos conocimientos. Según Garay, H. (2018), Con un coeficiente de correlación directa rho Spearman = ,843 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$ existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán de Santa Anita, 2017. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud muy fuerte. Asimismo, Laureano, J. (2018), menciona que existe relación entre las variables de estudio, con el estadístico Rho de Spearman positiva media de 0,523 lo que implica que al mejorar la primera variable la segunda variable puede mejorar en un 27%. Chamorro, L. (2017), La relación que existe es de 0.973 de Rho Spearman, con una significancia alta, lo que implica si la primera variable mejora la segunda tendrá una mejora del 95%. Asimismo Coronel, J. (2018), menciona que las condiciones de rendimiento bajo por parte de los colaboradores, se pudo evidenciar a través de la investigación por la deficiencia en la calidad de las acciones realizadas, el bajo conocimiento y falta de creatividad, teniendo como resultado la inasistencia injustificada de los trabajadores, que no tienen consideración por el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución. Finalmente, Sarmiento, J. (2016), menciona que se ha demostrado el objetivo general y que existe una influencia entre la optimización de la Planificación operativa el nivel de rendimiento, lo cual indica que tiene una correlación positiva media, entonces se concluye que si existe una buena planificación operativa se mejorará el nivel de rendimiento de los colaboradores y se tendrá óptimos objetivos.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que la planificación operativa mejora el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, de forma positiva. Con una correlación Tau b de Kendall de un 0,986 en el post test, lo que implica es decir si se mejora la implementación la planificación operativa en sus dimensiones, Planeación, Programación, Ejecución y Control, se mejora el rendimiento laboral a través de sus dimensiones, Participación del empleado, Formación de desarrollo del profesional, Adecuación al ambiente laboral, mientras mejor se realice la planificación operativa el nivel del rendimiento laboral será mayor. Se evidencio que el rendimiento laboral de los trabajadores antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, es regular, con el 22.2% (2) de trabajadores que indica que ocasionalmente, el 22,2% (2), trabajadores que indican como raramente, en la evaluación de Rendimiento laboral, lo que quiere decir que al antes del plan el rendimiento laboral tenía una evaluación que no superaba la media, por lo tanto se pasó a la realización del Plan de planificación preventiva.

El Plan de planificación operativa mejoro el rendimiento laboral de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, significativamente, en un 30%, ya que las charlas implementadas lograron motivar al equipo, así también los beneficios brindados lograron ser bien aceptados por los colaboradores.

El rendimiento laboral después de la implementación del Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, es bueno, con el 44,4% (4) encuestados indican que muy frecuentemente, el 33.3% (3) encuestados, indican frecuentemente la mejora del rendimiento laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la oficina Diocesana De Educación Católica Moyobamba 2019, tomar en cuenta la planificación operativa para seguir mejorando el rendimiento laboral de los trabajadores, a través de la planeación, desarrollo de la programación de actividades, ejecución de estrategias, control de resultados, participación del empleado, formación de desarrollo profesional de los trabajadores y la adecuación al ambiente laboral.

Se recomienda a la gerencia de la oficina Diocesana De Educación Católica Moyobamba, realizar la evaluación del Plan de planificación operativa, para seguir implementado y así mejorar los procesos, ejercer control del número de tareas cumplidas, hacer seguimiento a las actividades, medir el tiempo, hacer la verificación del cumplimiento de las metas, evaluar presupuestos, hacer seguimiento, a través de reportes semanales, para la adecuada evaluación, de tal manera que se consolide la planificación operativa.

Se recomienda a la gerencia de la oficina Diocesana De Educación Católica Moyobamba, socializar el Plan de planificación operativa, y mejorar las acciones mediante la Planeación metodologías adecuada mediante prospectivas de visión al futuro, Programación con la determinación del tiempo y los recursos necesarios para su cumplimiento, Ejecución y Control del desarrollo del plan operativo para sumar esfuerzos en su desarrollo y los resultados que se desean lograr.

Se recomienda a gerencia de la oficina Diocesana De Educación Católica Moyobamba, seguir realizando actividades de Planificación, fortaleciendo la responsabilidad, mediante Capacitaciones, incrementar la calidad de trabajo, fomentar las relaciones interpersonales y mejorar la puntualidad de tal manera que se incremente el Rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Anwar, J. (2015). *Job Satisfaction and Performance in Jordanian Banks*. New York, NY: International Journal of Humanities and Social Science. Recovered from: http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_5_No_11_November_2015/11.pdf
- Aguirre, A. (2014). *Planeación estratégica y productividad Laboral* (estudio realizado en hotel Del campo, Qquezaltenango). (Tesis pregrado). Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Arias, F. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
- Annear PL, Grundy J, & Jacobs B, et al. (2015). *The Kingdom of Cambodia health system review*. Geneva: World Health Organization. Recovered from: http://www.wpro.who.int/asia_pacific_observatory/hits/series/cambodia_health_systems_review.pdf
- Bakker, A. & Leiter, M. (2017). *Strategic and proactive approaches to work engagement*. *Organizational Dynamics*, 46 (2), 67-75
- Castillo Salazar, R. N. (2016). *Relación de la gestión del presupuesto por resultados con el gasto municipal del distrito de Morales – 2015*. (Tesis de posgrado), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5398>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma ed.) México: Mc Graw Hill 2007. Recuperado de: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Chase, R., Jacobs, F. & Aquilano, N. (2009). *Administración de operaciones, producción y cadena de suministros*. (12ma ed.). México: McGRAW – HILL. Recuperado de: https://www.u-cursos.cl/usuario/b8c892c6139f1d5b9af125a5c6dff4a6/mi_blog/r/Administracion_de_Operaciones_-_Completo.pdf
- Campbell, M. & Viswesvaran, C. (2000). *Perspectives on Models of Job Performance*. (Volume 8). Blackwell Publishers Ltd 2000, 108 Cowley Road, Oxford OX4 1JF, UK and 350 Main Street, Malden, MA 02148, USA. Recovered from: https://www.researchgate.net/publication/229645528_Perspectives_on_Models_of_Job_Performance
- Cardy, R.L. (2004). *Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises*. M.E. Sharpe Inc, New York. Recovered from: <https://www.ingentaconnect.com/content/mcb/079/2014/00000063/00000003/art00003>
- Chase, R., Jacobs, F. & Aquilano, N. (2009). *Administración de Operaciones: Producción y cadena de suministros*. (12ma ed.). México: A Subsidiary of The McGraw-Hill. Recuperado de: https://www.u-cursos.cl/usuario/b8c892c6139f1d5b9af125a5c6dff4a6/mi_blog/r/Administracion_de_Operaciones_-_Completo.pdf
- Department of Planning and Health Information. (2003). *The planning process for provinces with 1 operational district*. (Volume 7). Phnom Penh: Kingdom of Cambodia Ministry of Health. Recovered from: http://www.health.gov.za/DHP/docs/DHP_and_M_Framework_and_Guidelines_25_Aug_DG.pdf

- Green A. (1992). *An Introduction to health planning in developing countries*. Oxford: University Press. Recovered from: <https://bit.ly/2Oupm8k>
- Garay, H. (2018). *Satisfacción laboral y rendimiento laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán – Santa Anita 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22128>
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la Ciudad de ambato en el año 2.010*. (Tesis pregrado). Universidad Técnica Ambato de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Jaén, M. (2014). *Predicción de rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y recepción de factores psicosociales*. Tesis de Doctoral), Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Juntunen, A. (2015). *En su trabajo de investigación titulado: Estrategia de Enlace y Gestión del rendimiento Caso: Ministerio del Interior*. (Tesis de postgrado). Universidad de Tampere, Tampere, Finlandia. Recovered from: [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98005/978-951-44-9916-6.pdf?sequence=](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98005/978-951-44-9916-6.pdf?sequence=6)
- Juyumaya, J. E. (2018). *Work Engagement, Satisfacción Y Rendimiento Laboral: El Rol De La Cultura Organizacional*. *Estudios de Administración*, 1, 32–49. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=136432303&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Kwabena, J. (2016). *Planificación Estratégica y Desempeño de Micro y Pequeño Negocios Familiares en Ghana*, Acra. (Tesis de postgrado). Kwame Nkrumah Universidad

- de Ciencia y Tecnología, Ghana, Acra. Recovered from:
<http://ir.knust.edu.gh/bitstream/123456789/10320/1/Thesis-Defence%20final%20.pdf>
- Laura, A. (2008). *Job satisfaction and job performance: is the relationship spurious*. (Doctoral thesis). Texas A&M University. Recovered from:
<https://core.ac.uk/download/pdf/4277203.pdf>
- Laureano, J. (2018). *La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Condor S.A.C los olivos 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Concluyó que: Recuperado de:
file:///D:/PROYECTO%20DE%20TESIS/RENDIMIENTO%20LABORAL/Laureano_AJ.pdf
- Nangolo, F. (2017). *Job satisfaction and job performance during the implementation of a Performance management system: the case of a namibian municipality*. (Degree Thesis). Cape Peninsula University of Technology. Recovered from:
<http://etd.cput.ac.za/bitstream/handle/20.500.11838/2661/211067334-Hambuda-Fillemon%20Nangolo-MTech-Human-Resources-Management-BUS-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nassazi, A. (2013). *En su trabajo de investigación titulado: Efectos de la formación del desempeño de los en empleados*. (Tesis pregrado). Universidad de ciencias aplicadas, Vaasan. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/38098025.pdf>
- Oviedo-Rodríguez, M., Medina-León, A., Negrín-Sosa, E., & Carpio Vera, D. (2017). *La planificación operativa con enfoque en procesos para las Universidades del Ecuador*. *Ingeniería Industrial*, 38(1), 116-128.
- Poku, D. (2012). *El efecto de la planificación estratégica en el desempeño y Operaciones del banco de desarrollo agrícola*. (Tesis posgrado). Universidad Kwame Nkrumah,

- Londres. Recovered from:
<http://ir.knust.edu.gh/bitstream/123456789/4960/1/Debrah%20Kwame%20Poku.pdf>
- Rodríguez, V. (2003). *Introducción a la Administración, un enfoque de sistemas*. (4ta ed.). México: Thomson. Recuperado de:
[https://es.scribd.com/doc/100006823/Chiavenato-Introduccion-a-La-Teoría-General-de-La-Administración](https://es.scribd.com/doc/100006823/Chiavenato-Introduccion-a-La-Teoria-General-de-La-Administracion)
- Rodríguez, R. (2015). *Plan estratégico para la dirección de Recursos humanos que optimice el desempeño del personal de la alcaldía del municipio Girardot del estado Aragua*. (Tesis pregrado). Universidad de Carabobo de Carabobo, Venezuela. Recuperado de:
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1801/rrodriguez.pdf?sequence=1>
- Ruiz, P., & Gilberto, J. (2016). *Planificación estratégica motivacional para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del Distrito de Salud 12d05*. Recuperado de
<http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/6104>
- Sotomayor, E., & Nistal, T. (2013). *Planificación y gestión : manual para la acción social*. Madrid: Dykinson. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=753235&lang=es&site=eds-live>
- Shuey, D., Bigdeli, M. & Rajan, D. (2016). *Operational planning: transforming plans into action*. World Health Organization. Recovered from:
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250221/9789241549745-chapter6-eng.pdf?sequence=20&isAllowed=y>

- Shahin, B. (2011). *Evaluando la eficacia de la estrategia la planificación en el público de oriente medio Sector*. (Tesis posgrado). Universidad de Victoria Melbourne, Australia. Recovered from: http://vuir.vu.edu.au/19416/1/Basel_Shahin.pdf
- Sheridan, D. (1998). *Un análisis de la Planificación Estratégica, prácticas en los colegios Ontario de Artes Aplicadas y Tecnología*. (Tesis de postgrado). Universidad de Toronto, China. Recovered from: <https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/12453/1/NQ35419.pdf>
- Sisa, E. (2014). *Implementación del sistema de gestión del rendimiento en el ministerio de relaciones exteriores y la cooperación internacional del servicio público de Botswana*. (Tesis posgrado). Universidad de Sudáfrica, África. Recovered from: http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/18683/thesis_sisa_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vanden, J. (2011). *Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place*. (Degree Thesis) Arcada university of applied sciences. Recovered from: <https://pdfs.semanticscholar.org/7a69/46f5172588dbd5b211c5d2de47d2298ee845.pdf>
- Wigert, L. R. (2001). *An investigation of the relationships among personality traits, locus of control, religious orientation, and life satisfaction: A path analytical study*. (Unpublished doctoral dissertation) The University of Nebraska, Lincoln. Recovered from: <http://psbd.pau.edu.tr/article/view/1062000278>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia:

Título: “La planificación operativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica

Moyobamba, 2019”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p>Problema general ¿Cómo la planificación operativa mejora el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se encuentra el rendimiento laboral de los trabajadores antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019? ¿Cómo se implementará un Plan de planificación operativa para mejorar el rendimiento laboral de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019? ¿Cómo es el rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019?</p> <p>Diseño de investigación El diseño experimental se utiliza cuando el investigador pretende establecer el posible efecto de una causa que se manipula. Hernández (2008). El tipo de diseño pre-experimental se analiza una sola variable y prácticamente no existe ningún tipo de control. No existe la manipulación de la variable independiente ni se utiliza grupo control.</p>	<p>Objetivo general Conocer como la propuesta de un Plan de planificación operativa mejorará el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el rendimiento laboral antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019. Desarrollar la propuesta de un Plan de planificación operativa para mejorar el rendimiento laboral de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019. Determinar el rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.</p> <p>Población y muestra Población La población de la investigación está integrada por nueve trabajadores de la Oficina diocesana de educación católica, a las cuales aplicaremos un cuestionario. Muestra Muestreo es censal puesto que se está considerando el 100% y cuya muestra es tomada por conveniencia a los 9 nuevos trabajadores y al ser pocos, en este caso es igual que al de la población.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La planificación operativa mejora el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, de forma positiva.</p> <p>Hipótesis específicas Hi1: El rendimiento laboral de los trabajadores antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, es regular. Hi2: El Plan de planificación operativa mejorará el rendimiento laboral de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, significativamente. Hi3: El rendimiento laboral después de la propuesta de un Plan de planificación operativa de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019, es bueno.</p> <p style="text-align: center;">Variables y dimensiones</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Planificación Operativa</td> <td>Planeación</td> </tr> <tr> <td>Programación</td> </tr> <tr> <td>Ejecución</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Rendimiento Laboral</td> <td>Control</td> </tr> <tr> <td>Participación del empleado</td> </tr> <tr> <td>Formación del desarrollo del profesional</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Adecuación al ambiente laboral</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Planificación Operativa	Planeación	Programación	Ejecución	Rendimiento Laboral	Control	Participación del empleado	Formación del desarrollo del profesional		Adecuación al ambiente laboral	<p>Técnica El presente trabajo de investigación tendrá como técnica la encuesta, para evaluar la variable de rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.</p> <p>Instrumentos Consecuentemente, se aplicará como instrumento el cuestionario, la cual estará orientada de acuerdo a los indicadores de dicha variable.</p>
Variables	Dimensiones														
Planificación Operativa	Planeación														
	Programación														
	Ejecución														
Rendimiento Laboral	Control														
	Participación del empleado														
	Formación del desarrollo del profesional														
	Adecuación al ambiente laboral														

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

PRE - EVALUACIÓN: CUESTIONARIO N°1 RENDIMIENTO LABORAL

El presente cuestionario tiene como fin recoger la información adecuada al proyecto de investigación de tesis, con el cual se quiere obtener un diagnóstico del rendimiento laboral antes de la Propuesta de un Plan de Planificación Operativa de la Oficina Diocesana de educación católica de la ciudad de Moyobamba 2019. De tal manera, agradecemos de antemano su disponibilidad para responder las preguntas con total honestidad.

INSTRUCCIONES: Responder a las siguientes preguntas marcando con (x) de acuerdo a su criterio, con relación a la escala que aquí se presenta: 1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente y 5 muy frecuentemente

CUESTIONARIO		ESCALA				
		1	2	3	4	5
PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO						
1	¿Usted planifica sus actividades mensuales o semanales?					
2	¿Usted cumple con responsabilidad sus funciones ordinarias o extraordinarias encomendados por el jefe?					
FORMACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROFESIONAL						
3	¿Con qué frecuencia usted recibe actualizaciones o capacitaciones por parte de la organización?					
4	¿Usted se siente capacitada en sus actividades diarias?					
5	¿Cree usted que brinda trabajo de calidad en las actividades realizadas?					
6	¿Cuenta usted con todas las condiciones para presentar un trabajo de calidad?					
ADECUACIÓN AL AMBIENTE LABORAL						
7	¿Usted participa en las actividades interpersonales dentro y fuera de su centro laboral?					
8	¿Usted preferiría trabajar en equipo que trabajar solo?					
9	¿Cumple con su horario de trabajo?					

POST-EVALUACIÓN: CUESTIONARIO N°2 RENDIMIENTO LABORAL

El presente cuestionario tiene como fin recoger la información adecuada al proyecto de investigación de tesis, con el cual se quiere obtener un diagnóstico del rendimiento laboral después de la Propuesta de un Plan de Planificación Operativa de la Oficina Diocesana de educación católica de la ciudad de Moyobamba 2019. De tal manera, agradecemos de antemano su disponibilidad para responder las preguntas con total honestidad.

INSTRUCCIONES: Responder a las siguientes preguntas marcando con (x) de acuerdo a su criterio, con relación a la escala que aquí se presenta: 1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente y 5 muy frecuentemente.

CUESTIONARIO		ESCALA				
		1	2	3	4	5
PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO						
1	¿Después de la propuesta de un Plan de planificación, planifica mejor sus actividades mensuales o semanales?					
2	¿Ahora usted cumple mejor con responsabilidad sus funciones ordinarias o extraordinarias encomendados por el jefe?					
FORMACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROFESIONAL						
3	¿Ahora al reconocer sus limitaciones recibe con más frecuencia actualizaciones o capacitaciones por parte de la organización?					
4	¿Ahora usted se siente mejor capacitada para realizar sus actividades diarias?					
5	¿Ahora cree usted que preferiría trabajar en equipo que trabajar solo?					
6	¿Ahora cree usted que cuenta con todas las condiciones para presentar un trabajo de calidad?					
ADECUACIÓN AL AMBIENTE LABORAL						
7	¿Ahora usted participa de mejor manera en las actividades interpersonales dentro y fuera de su centro laboral?					
8	¿Ahora cree usted que preferiré mejor trabajar solo que trabajar en equipo para obtener un mejores resultado?					
9	¿Ahora usted cumple son su horario de trabajo?					

CUESTIONARIO N°3 PLANIFICACIÓN OPERATIVA

El presente cuestionario tiene como fin recoger la información adecuada al proyecto de investigación de tesis, con el cual se quiere obtener un diagnóstico de la planificación operativa antes de la propuesta de un Plan de Planificación Operativa de la Oficina Diocesana de educación católica de la ciudad de Moyobamba 2019. De tal manera, agradecemos de antemano su disponibilidad para responder las preguntas con total honestidad.

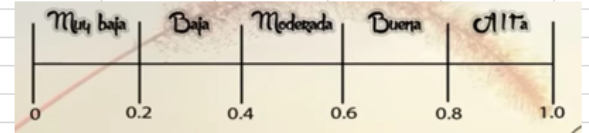
INSTRUCCIONES: Responder a las siguientes preguntas marcando con (x) de acuerdo a su criterio, con relación a la escala que aquí se presenta: 1 nunca, 2 raramente, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente y 5 muy frecuentemente

CUESTIONARIO		ESCALA				
		1	2	3	4	5
PLANEACIÓN						
1	¿Qué tan frecuentemente usted cumple con las tareas asignadas?					
2	¿Usted planifica sus actividades realizar?					
PROGRAMACIÓN						
3	¿Usted programa la distribución de su tiempo?					
4	¿Sus metas a cumplir, son asignadas de acuerdo a su trabajo a realizar?					
EJECUCIÓN						
5	¿Considera que el presupuesto asignado a su área es el indicado para el cumplimiento de sus actividades?					
6	¿Se realiza un seguimiento continuo por parte de su jefatura en el desarrollo de sus tareas?					
CONTROL						
7	¿Presenta reportes continuos para informar sobre el estado de sus actividades?					
8	¿Es evaluado constantemente para conocer su capacidad para el desarrollo de sus actividades de acuerdo al puesto que desempeña?					
9	¿A usted le controlan frecuentemente la planificación que hace de sus tareas diarias?					

Anexo 3: Validación de instrumentos

ALFA DE CROMBACH DEL CUESTIONARIO N° 1										
	Participación del empleado		Formación de desarrollo personal			Adecuación al ambiente laboral				
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	1	1	1	4	3	2	1	3	19
2	1	4	4	3	1	4	4	2	4	27
3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	30
4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	31
5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	32
6	4	2	3	2	3	4	3	3	3	27
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
8	3	1	2	4	4	4	4	4	2	28
9	1	3	2	1	2	4	4	4	1	22
										0
Varianza	1.43	1.28	1.56	1.78	0.99	0.10	0.47	1.06	1.28	

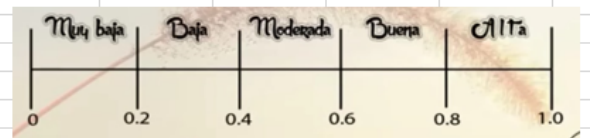
Alfa	0.64
K	N° de Item
Vi =	Varianza de cada Item
Vt =	Varianza Tota
	9
	9.95
	27.51



9.95

ALFA DE CROMBACH DEL CUESTIONARIO N° 2										
	Participación		Formación de desarrollo			Adecuación al				
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	17
2	2	3	3	4	3	5	4	2	2	28
3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	22
4	3	1	2	3	2	3	1	3	3	21
5	2	3	2	3	2	3	3	3	3	24
6	1	3	1	2	2	3	1	2	3	18
7	3	1	2	2	3	2	2	2	2	19
8	2	2	2	3	3	2	2	2	1	19
9	2	2	3	2	2	2	1	1	2	17
										0
Varianza	0.54	0.77	0.44	0.47	0.25	0.77	0.99	0.44	0.40	

Alfa	0.90
K	N° de Item
Vi =	Varianza de cada Item
Vt =	Varianza Tota
	9
	5.06
	48.65



5.06

Tabla 7: Evaluación Pre test de la dimensión Planeación en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019

		Pre-test	
		fi	h%
Planeación	Nunca	2	22,2
	Ocasionalmente	1	11,1
	Frecuentemente	2	22,2
	Muy frecuentemente	4	44,4
	Total	9	100,0

Fuente: Cuestionario N° 3 Planificación Operativa

Tabla 8: Evaluación Pre test de la dimensión de Programación en la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

		Pre-test	
		fi	h%
Programación	Nunca	1	11,1
	Raramente	2	22,2
	Ocasionalmente	2	22,2
	Frecuentemente	3	33,3
	Muy frecuentemente	1	1,1
	Total	9	100,0

Fuente: Cuestionario N° 1 Planificación Operativa

Tabla 9: Evaluación Pre test de la dimensión de Ejecución Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.

		Pre-test	
		fi	h%
Ejecución	Nunca	1	11,1
	Raramente	0	0
	Ocasionalmente	1	11,1
	Frecuentemente	3	33,3
	Muy frecuentemente	4	44,4
	Total	9	100,0

Fuente: Cuestionario N° 1 Planificación Operativa

Tabla 10: Evaluación Pre test de la dimensión de Control

		Pre-test	
		fi	h%
Control	Nunca	1	11,1

Raramente	1	11,1
Ocasionalmente	1	11,1
Frecuentemente	1	11,1
Muy frecuentemente	5	55,5
Total	9	100,0

Fuente: Cuestionario N° 1 Planificación Operativa

Tabla 11: *Evaluación Pre test de la participación del empleado de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019*

	Fi	Pre-test h%
Nunca	3	33,3
Raramente	0	0,0
Participación del empleado	Ocasionalmente 2	22,2
Frecuentemente	2	22,2
Muy frecuentemente	2	22,2
Total	9	100,0

Fuente: Cuestionario N° 1 Rendimiento Laboral

Tabla 12: *Evaluación Pre test del desarrollo profesional de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019.*

	Fi	Pre-test h%
Nunca	2	22,2
Raramente	3	33,3
Desarrollo profesional	Ocasionalmente 2	22,2
Frecuentemente	1	11,1
Muy frecuentemente	1	11,1
Total	9	100,0

Fuente: Cuestionario N°1 Rendimiento Laboral

Tabla 13: *Evaluación Pre test de la dimensión de Adecuación del Ambiente Laboral*

	Fi	Pre-test h%
Adecuación del Ambiente Laboral	Nunca 3	33,3
Raramente	2	22,2
Ocasionalmente	1	11,1
Frecuentemente	3	0,0
Muy frecuentemente	3	33,4
Total	9	100,0

Fuente: Cuestionario N°1 Rendimiento Laboral

Tabla 14: Rendimiento laboral antes de la propuesta de un Plan de planificación operativa

		Pre-test	
		fi	h%
Rendimiento laboral	Nunca	1	11,1
	Raramente	2	22,2
	Ocasionalmente	2	22,2
	Frecuentemente	2	22,2
	Muy frecuentemente	2	22,2
	Total	9	100,0

Fuente: Cuestionario N°1 Rendimiento Laboral

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. CHILON ROJAS, BELEN PAHOLA
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Especialidad : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : CARMONA TULUMBA, LISSETH
 RODRÍGUEZ LINAREZ, DIANA KARELL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41

Moyobamba, 11 de julio de 2019


 Mg. Lic. Adm. Belen Pahola Chilon Rojas
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. VASQUEZ MEJIA, PRESBITERO
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Especialidad : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : CARMONA TULUMBA, LISSETH
 RODRÍGUEZ LINAREZ, DIANA KARELL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 11 de julio de 2019



Mg. Presbitero Vasquez Mejia
Magíster en Gestión Pública
Doc. 104-97012

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mtro. Castillo Salazar, Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de rendimiento laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Carmona Tulumba, Lisseth y Rodríguez Linarez, Diana Karell.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rendimiento laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 11 de julio del 2019.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47


 Mtro. Regner N. Castillo Salazar
 C.I.A.S. N° 09790

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mtro. Castillo Salazar, Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de planificación operativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Carmona Tulumba, Lisseth y Rodríguez Linarez, Diana Karell

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Planificación operativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Planificación operativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Planificación operativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Planificación operativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Tarapoto, 11 de julio del 2019.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48


 Mtro. Regner N. Castillo Salazar
 CLAD. N° 09750

Anexo 4: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.



**OFICINA DE EDUCACIÓN CATÓLICA
PRELATURA DE MOYOBAMBA**

“LLAMADOS A SER DISCÍPULOS Y MISIONEROS DE JESUCRISTO”



“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Moyobamba, 02 de septiembre del 2019

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

La Directora de la Oficina Diocesana de Educación Católica de la ciudad de Moyobamba de la región de San Martín Dalia del Rocío Montalván Torres; autoriza que las estudiantes Diana Karell Rodríguez Linárez, identificada con DNI N°76132260 y Lisseth Carmona Tulumba, identificada con DNI N° 70807177, alumnas del pregrado de la Universidad César Vallejo – Filial Moyobamba; puedan realizar la investigación de su tesis titulada: **“La planificación operativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019”**; en el presente año.

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que crean conveniente.



**DALIA DEL ROCIO MONTALVÁN TORRES.
DIRECTORA**

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lunes 04 de noviembre de 2019

Yo Diana Karell Rodríguez Linárez, identificada con DNI N°76132260 y Lisseth Carmona Tulumba, identificada con DNI N° 70807177, alumnas de la Universidad César Vallejo; con el proyecto de investigación titulado: “**La planificación operativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba 2019**”; declaramos que se dio a conocer a la Directora Dalia del Rocio Montalván Torres, Directora de la Oficina Diocesana de Educación Católica.



**DIANA KARELL
RODRÍGUEZ LINÁREZ**

DNI 76132260



**LISSETH CARMONA
TULUMBA**

DNI 70807177



**DALIA DEL ROCIO MONTALVÁN TORRES.
DIRECTORA**