



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución
Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Martinez Arteaga Abel Marcos (ORCID: 0000-0002-5964-6151)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Felix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme un día más de vida,
a mi familia por apoyarme en mis caídas
brindándome una mano, y a mi
compañero de vida, que se encuentra allá arriba
apoyándome y motivándome frente a las
circunstancias que se presentan en el camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por haberme apoyado en todas las situaciones que tuve en mi vida, a Dios porque sé que cada día, despierto con la bendición y apoyo de él, a los docentes de la Universidad César Vallejo, por ser profesionales en su labor, y a mis compañeros de vida, porque de alguna u otra forma, me enseñan a como estar preparado para enfrentar la vida, y la vez, a cómo enfrentar la vida sin estar preparado.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	15
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2 Operacionalización de variables.....	15
2.3 Población, muestra y muestreo.....	17
2.3.1 Población.....	17
2.3.2 Muestra.....	17
2.3.3 Unidad de análisis.....	17
2.3.4 Criterios de inclusión y exclusión.....	17
2.3.4.1 Inclusión.....	17
2.3.4.2 Exclusión.....	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5 Métodos de análisis de datos.....	19
2.6 Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	45
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	45
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variable planificación estratégica.....	47

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de variable desempeño laboral.....	47
Anexo 4: Cuestionario de variables planificación estratégica y desempeño laboral....	48
Anexo 5: Validación por juicio de expertos 1.....	50
Anexo 6: Validación por juicio de expertos 2.....	54
Anexo 7: Validación por juicio de expertos 3.....	58
Anexo 8: Matriz de datos.....	62
Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	64
Anexo 10: Imagen del turnitin.....	65
Anexo 11: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV.....	66
Anexo 12: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables Planificación estratégica y Desempeño laboral	16
Tabla 2	Niveles de confiabilidad	18
Tabla 3	Variable 1. Planificación estratégica	20
Tabla 4	Variable 2. Desempeño laboral	21
Tabla 5	Dimensión 1 de la variable 1: Estrategia de liderazgo	22
Tabla 6	Dimensión 2 de la variable 1: Administración estratégica	23
Tabla 7	Dimensión 3 de la variable 1: Control estratégico	24
Tabla 8	Dimensión 1 de la variable 2: Evaluación del desempeño	25
Tabla 9	Dimensión 2 de la variable 2: Métodos de evaluación	26
Tabla 10	Dimensión 3 de la variable 2: Propósito de evaluación	27
Tabla 11	Cuadro de prueba de normalidad	28
Tabla 12	Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman	28
Tabla 13	Prueba de hipótesis general	29
Tabla 14	Prueba de hipótesis específica 1	30
Tabla 15	Prueba de hipótesis específica 2	31
Tabla 16	Prueba de hipótesis específica 3	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Planificación estratégica	20
Figura 2	Desempeño laboral	21
Figura 3	Estrategia de liderazgo	22
Figura 4	Administración estratégica	23
Figura 5	Control estratégico	24
Figura 6	Evaluación del desempeño	25
Figura 7	Métodos de evaluación	26
Figura 8	Propósito de evaluación	27

RESUMEN

La presente tesis que lleva como título la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019; tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando.

La metodología fue descriptiva, correlacional diseño no experimental de corte transversal o transaccional. La población estaba conformada por un total de 74 docentes y fueron encuestados en su totalidad los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala de Likert, el cual contuvo un total de 30 ítems, fue validado por el juicio de expertos, por docentes de la Universidad César Vallejo, pasó el proceso de confiabilidad llamada Alfa de Cronbach obteniendo el resultado de 0.876, quiere decir que contamos con una excelente confiabilidad, para validar las hipótesis se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 el cual fue obtenido mediante la prueba de correlación de Spearman, finalmente se concluyó que existe una relación directa positiva alta de 0.755 entre las variables planificación estratégica y desempeño laboral de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.

Palabras claves: Planificación estratégica, desempeño laboral, liderazgo y control.

ABSTRACT

This thesis that has as its title the strategic planning and work performance of teachers of the Educational Institution Edelmira del Pando, Ate 2019; Its main objective was to determine the relationship between the variables strategic planning and the work performance of teachers of the Educational Institution Edelmira del Pando.

The methodology was descriptive, correlational, non-experimental cross-sectional or transactional design. The population consisted of a total of 74 teachers and the teachers of the Edelmira del Pando Educational Institution were fully surveyed, the technique used was the survey and as an instrument the Likert scale questionnaire, which contained a total of 30 items , was validated by the trial of experts, by professors of the César Vallejo University, passed the process of reliability called Cronbach's Alpha obtaining the result of 0.876, it means that we have excellent reliability, to validate the hypotheses the statistical program was used SPSS version 25, a significance level of 0.000 was obtained which was obtained through the Spearman correlation test, it was finally concluded that there is a high positive direct relationship of 0.755 between the variables strategic planning and labor performance of the Edelmira Educational Institution of Pando, Ate 2019.

Keywords: Strategic planning, work performance, leadership and control.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio se realizó en la Institución Educativa Edelmira del Pando, observando que carecen de estrategias institucionales que perjudican al trabajador en su labor. En otras instituciones tanto nacionales e internacionales, cuentan con la misma debilidad, es por ello que las estrategias se han vuelto fundamental en las instituciones, conllevando al gran éxito y superación.

Al nivel internacional, la UNESCO (2011) nos menciona que es fundamental realizar una buena toma de decisiones, ya que nos acercará cada vez más a nuestro objetivo, planteando un buen proyecto, que determine por donde y como empezar, sin dejar de lado los recursos que contamos y a la vez los que requerimos, de esta manera podremos vencer todas las dificultades que se presenten en nuestro camino, con un buen proyecto anual de trabajo educativo.

Sin un buen líder en una institución, no habrá futuro, muchos centros educativos tanto particulares y estatales, han fracasado, por no tener un buen líder estratégico o una administración estratégica que pueda controlar y retroalimentar las situaciones de desafío que se encuentran al día a día en diversas instituciones, el MINEDU (2016) nos menciona que es muy importante resaltar que el liderazgo no hay que considerarlo como un rasgo individual, sino de manera democrática, además, hay que enfocarnos en como asumirlo en el centro educativo.

Al nivel nacional, el MINEDU (2016) resaltan que la institución educativa es la cabeza y principal autor de la gestión educativa, ya que debe constituir y respetar los protocolos que se establezcan anualmente, y así poder perfeccionar la calidad de enseñanza-aprendizaje y poder generar buenos frutos hacia los alumnos, es decir, que es primordial organizarse en la institución y plantear los proyectos de mejora que serán de mucha ayuda para cumplir con los objetivos plasmados.

De continuar esta sintomatología de la falta de estrategias, la institución podría realizar el receso definitivo o perder su prestigio institucional, teniendo como perjudicados a los trabajadores y estudiantes.

Perú21 (2018) nos menciona que, si anteriormente el 20% de los peruanos pensábamos que la educación pública es buena, hoy en día esto ha ido de mal en peor. En el año 2018 se calcula que el 10% solo le otorga dicha confianza.

Sin embargo, ha habido muchas situaciones que más se enfocan en instituciones estatales, como el levantamiento o reestructuración de proyectos de trabajo, teniendo como fin, esclarecer que dicha institución merece ser asignada como emblemática.

Al nivel local, la Institución Educativa Pública de Mujeres Edelmira del Pando fue fundado por R. M. 5973 con fecha 14 de abril de 1961, según acuerdo de Concejo de la Municipalidad de Ate N° 025 de fecha 04/04/2007, es declarada “Institución Educativa Emblemática”, la situación actual de la institución es aceptable, sin embargo, se observa molestias y desconformidad en los docentes.

Por las pocas estrategias que plantean los directivos, deberán hacer una reestructuración de todo el proyecto de estrategias y así obtener un mejor desempeño de los docentes, se ha observado que en la institución está faltando un papel principal, que es el papel de liderazgo, es muy primordial en toda entidad sea pública o privada, que pueda generar motivación y no solo ello, sino muchas iniciativas con el fin de llegar al objetivo apreciado.

Además de ello, observando el lado del desempeño de los docentes, no se observa un mejoramiento de ello, debido a la falta de monitoreo y de evaluaciones hacia ellos para su desarrollo de conocimientos, puesto que dicha superación se notará en las enseñanzas y aprendizajes que brindan a las alumnas.

De continuar con las mismas malas tomas de decisiones, solamente perjudicarán de manera interna y externa el propósito que se tiene con la sociedad, que es formar buenos emprendedores y personas con gran capacidad intelectual.

La posible solución de este problema, es que se deberá plantear y ejecutar capacitaciones y especializaciones, hacia los docentes y directivos, con el fin de poder potenciar el conocimiento y alimentar el papel de liderazgo que contiene cada persona con buenas tomas de decisiones.

Existen varias investigaciones ya sean internacionales o nacionales que nos ayuda a poder recopilar información referente a la planificación estratégica y el desempeño laboral, porque son variables de suma importancia en las instituciones, y además son responsables que dichas entidades obtengan éxito.

Romero (2016), en su tesis titulada *Relación de la planeación estratégica y las perspectivas del cuadro de mando integral de las pymes en monterrey, Nuevo León, México*, (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México, es descriptivo, correlacional, no experimental, tuvo como resultado un valor r 0.844.

Se consideró la investigación por la presencia de la variable planificación estratégica en el estudio.

Aguirre (2014), en su tesis titulada *Planeación Estratégica y Productividad Laboral (Estudio realizado en Hotel Del Campo, Quetzaltenango, (tesis de pregrado)*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, es descriptivo, correlacional, no experimental, como resultado tuvo la investigación que fue significativa y se comprobó la hipótesis.

Se tomó en cuenta la investigación por la presencia de la variable planificación estratégica en el estudio.

Díaz (2016), en su tesis titulada *Estrategias de desarrollo del liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral: Caso suelas Amazonas S.A., (tesis de pregrado)*. Pontificia Universidad Católica Sede Ambato, Ecuador, es descriptivo, correlacional, no experimental, como resultado 0.849 y significancia 0.000.

Se consideró la investigación por la presencia de la variable desempeño laboral.

Meza (2018), en su tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, (tesis de maestría)*. Universidad de Montemorelos, México, descriptiva, correlacional, no experimental, tuvo como resultado una correlación $r = .569$ $p = .000$.

Se tomó en cuenta la investigación por la presencia de la variable desempeño laboral.

Enríquez (2014), en su tesis titulada *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, (tesis de maestría)*. Universidad Montemorelos, México, es descriptiva, correlacional, no experimental, tuvo como resultado a 0.414, valor de p igual a 0.00.

Se tomó en cuenta la investigación por la presencia de la variable desempeño laboral en el estudio.

De igual manera se tomaron investigaciones nacionales como, Urbano (2019), en su tesis titulada *Administración estratégica y desempeño organizacional en el Banco de la Nación, Agencias en la provincia de Huaura, 2018, (tesis de maestría)*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú, descriptiva, correlacional, de diseño no experimental, como resultado una correlación $r = 0,968$ ".

Se tomó en cuenta la investigación por la presencia de la dimensión administración estratégica en el estudio.

Gamarra (2017), en su tesis titulada *Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. "Mercedes Indacochea Lozano", Huacho, Lima 2017, (tesis de*

maestría). Universidad César Vallejo, Perú, es descriptivo, correlacional, no experimental, tuvo como resultado una significancia de 0,000 y una correlación de 0,615.

Se tomó en cuenta la investigación por la presencia de las dimensiones y los conceptos que establece respecto a las estrategias en el estudio.

De la Cruz y Huaman (2016), en su tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015*, (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú, descriptiva, correlacional, no experimental, tuvo como resultado $r=71\%$ tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$.

Se tomó en cuenta la investigación por la presencia de la variable desempeño laboral en el estudio.

Lucas (2015), en su tesis titulada *Planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de la Nación de la Agencia Giráldez Sucursal B Huancayo – 2014*, (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú, es descriptiva, correlacional, no experimental, como resultado una relación positiva, con un $r=0.915$.

Se tomó en cuenta la investigación por la presencia de las variables planificación estratégica y desempeño laboral en el estudio.

Callomamani (2013), en su tesis titulada *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*, (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, es descriptiva, correlacional, no experimental, como resultado correlación de 0.863.

Se tomó en cuenta la investigación por la presencia de la variable desempeño laboral en el estudio.

De igual manera, se tomaron conceptos de autores para poder conocer un poco más respecto a nuestras variables y dimensiones.

La planeación estratégica se determina por un conjunto de procesos que la institución aplica, en un tiempo determinado. Asimismo, nos da posibilidad a un mayor incremento de las posibilidades de tener éxito y principalmente se enfoca en la administración por objetivos. Al respecto Rojas y Medina (2012) nos mencionan que la planeación es un proceso en la cual pueden ordenar sus ideas y estrategias, para así poder cumplir los objetivos y metas.

Mantener un orden de las estrategias puede optimizar y agilizar el desarrollo de estas.

Thompson, Peteraf, Gamble y Strickland (2012) nos mencionan que, con estrategias bien planteadas y discutidas con los demás directivos, podrán generar muchos beneficios en

el desempeño del trabajador y así poder crecer la institución con el prestigio que le representa.

Son escuchadas todas las estrategias que se planteen y se evalúan para lo mejor de la entidad.

De todas formas, la planeación estratégica se encarga de ordenar los objetivos con el fin de alcanzarlos, es el proceso que toma las decisiones en una organización, pero no solo es pensar estratégicamente, sino la estrategia involucra el papel de comunicar y mostrar los recursos de una empresa, también se usa para definir los objetivos, un componente importante es la responsabilidad con la sociedad, el objetivo general es sacarle provecho a los recursos internos y algunas características son afrontar mayores niveles que se cubre amplios periodos (Rojas y Medina, 2012).

Una buena comunicación y gestión de habilidades blandas podrá agilizar el proceso para definir objetivos y estrategias.

SIGMA (2019) nos menciona que la planificación estratégica es muy fundamental en las distintas organizaciones, ya que ayudarán a generar superación y competitividad en el mercado, podrán superar conflictos con el propósito de llegar hacia sus objetivos.

Al mencionar ello, se podrá decir que es un organización que busca en un futuro cercano o lejano poder ponerse en acción, con el buen plan estratégico diseñado, podrán alcanzar los objetivos, sin embargo, existen en el mundo muchos casos de varias entidades que no lograban sus metas, por diversas deficiencias o dificultades, por ejemplo, un líder en el área de trabajo, ya que hoy en día, el papel de liderazgo se ha vuelto muy fundamental en cualquier empresa u organización, que pueda motivar e incentivar a su equipo de trabajo, y poder hacerles entender a sus compañeros, que tan importante es su labor de cada uno.

Sainz (2012) menciona que la realización del plan estratégico, es como armar un rompecabezas, que, al momento de escoger cada pieza, se ira observando cómo va formando una buena imagen, y la imagen sería una entidad con mucho prestigio y reconocida por su calidad, en otras palabras, la implementación de estrategias ayuda a mejorar la calidad del trabajo que se proyecta, deben ser competitivas porque para una organización permite tomar decisiones claras y conllevarlas al éxito.

La temática referente a la importancia de la planificación estratégica no solamente se da en las entidades privadas, sino también es muy primordial en las instituciones públicas, a la vez nos permitirá hacer un análisis interno y externo que nos ayudará a conocer los aspectos más importantes.

Armijo (2011) nos menciona respecto a la planificación estratégica que, si nos dirigimos al sector público, ayudará mucho en establecer sus objetivos y metas, ya que podrán tener una estructura de trabajo, y unas pautas mencionando que tenemos que hacer, a que queremos llegar, y en que nos queremos convertir, al finalizar, los resultados serán impactantes, y con ello podremos realizar una retroalimentación en la institución educativa.

Si nos dirigimos en un campo amplio, Armijo (2011) señala que diversos países como por ejemplo Chile, Costa Rica, Reino Unido, han podido sistematizar lo primordial que es un plan estratégico en las instituciones educativas, la misión, objetivos estratégicos y metas.

Esto implica a tener unos requisitos que resaltar ya que al tomar las decisiones se necesita que se involucren mucho los directivos y sus coordinadores de áreas.

Morgan (2016 p. 11) menciona que la finalidad de la planificación estratégica es desbloquear el poder de la estrategia para sus organizaciones en el mundo de hoy; ofreciéndoles un proceso confiable y un conjunto de herramientas que les permitirán asumir el aspecto crítico del liderazgo.

En la actualidad, una institución siempre debe contar con un líder estratégico, ya que estas supervisan, guían y motivan constantemente a su equipo de trabajo, por lo tanto, desempeñan una función fundamental, es decir, deben conocer los objetivos de la organización y así poder lograr las estrategias planificadas, cabe mencionar que deben tener el control del grupo de trabajo que lideran.

Según Chiavenato (2014) menciona que es muy necesario que las organizaciones cuenten con un líder, sea en toda la organización o en su área de trabajo, ya que facilitará y a la vez motivará a su equipo de trabajo y en sus funciones.

Una institución siempre va a necesitar un líder, quien los oriente, ponga la iniciativa y así poder alcanzar los objetivos con la empresa. Sin embargo, el liderazgo estratégico no solo trata de direccionar metas y objetivos en la organización, como también enfocarse en su equipo de trabajo motivando al personal, influenciando y comprometiendo a este para el logro y beneficio de la institución, por lo tanto, es muy importante que siempre mantenga una comunicación eficaz con sus trabajadores.

El liderazgo consiste en la iniciativa que tenga una persona como habilidad, en la que pueda guiar a su equipo de trabajo, haciéndolos capaz de conseguir los objetivos y metas, con el fin de satisfacer las necesidades que tenga la entidad.

Hernández y Palafox (2012) mencionan que el liderazgo consiste en poder encaminar a un equipo, poder implorarlos y motivarlos, ya que en un trabajo se requiere mucho de ello,

porque son los responsables en que se puedan cumplir los objetivos y poder construir un grupo o equipo de trabajo.

Siempre tomando un paso adelante y no se necesita ser jefe para ser un líder, sino un líder esta en cada uno de las personas, solo que no lo descubren.

Se observó que los rasgos o cualidades de la personalidad, como el asertividad y la adaptabilidad, están asociados con el liderazgo exitoso en las organizaciones (Bass, 1990 y Yukl, 2002, como se citó en Kunnanatt, 2016, p. 31).

Habilidades que son exquisitas en una entidad, porque cuando se efectúan, terminan siendo un beneficio para la institución.

Coulson-Thomas (2015, p. 10) nos argumenta que, el liderazgo consiste en visiones atractivas y diferenciadoras que comprometen y entusiasman, en reunir personas, conocimientos, tecnología, finanzas, organización, procesos y herramientas para implementarlos.

La herramienta más importante gira en torno a la estrategia, las habilidades y los comportamientos que se han demostrado a través de la investigación que se relacionan con el desempeño del liderazgo (Patrick, 2018, p. 7).

Tener un buen comportamiento en un ambiente de trabajo, genera un buen clima laboral, y de esta manera los trabajadores se concentran más en sus labores.

Los líderes instructivos tienen la obligación de comprender la evidencia anterior y ajustar su estilo de liderazgo para proteger el tiempo de los maestros para una enseñanza y un aprendizaje óptimos en el aula (Marvin, 2016, p. 94).

Las estrategias incluyen tener una visión, establecer prioridades y reducir el ruido, organizarse, resolver problemas, tomar iniciativas y gestionar el cambio. Lograr resultados, incluso ser persistente y responsable, es el objetivo final para alcanzar la excelencia (Menaker, 2016, p. 338).

Berghe (2010) define que, al plantear buenas estrategias, y haber pasado un filtro de aceptación y que se ponga en marcha, se debe tener buen conocimiento de lo que se espera a futuro, ya que los trabajadores deberán ser muy partícipes de ello, esperando un buen desempeño y poder mejorar los ingresos de la empresa.

Esto quiere decir que, si el gerente o director propone buenas estrategias, los trabajadores podrán entender perfectamente su labor, ya que estarán dirigidos por un buen líder y pondrá a la institución frente a la competencia que halla. Mediante la labor que se

efectúa se ve observando resultados, se podrá localizar si hay que realizar una realimentación por la mejora como institución educativa.

Wheelen y Hunger (2013) mencionan que, las estrategias que se plantean, se basan en decisiones que se espera que puedan mejorar a la empresa, a largo plazo, se requerirá un buen análisis tanto interno como externo, y así poder plantear unas buenas estrategias que puedan ayudar a la entidad a tener buenas ventajas competitivas y comparativas.

En otras palabras, hace función a la evaluación y control de las áreas de trabajo, ya que está relacionado con las estrategias planteadas hacia la empresa. El gerente propondrá diversas estrategias que puedan ser competitivas frente al mercado nacional e internacional, así también contará con el apoyo de su equipo de trabajo, realizando supervisiones a las diferentes áreas y observando que se cumplan con todos los estándares.

Darín y Maenza (2018) sustentan que la planificación en el sector público se enfoca en resultados, ya que podrán observar cómo está yendo lo planificado y así poder recopilar datos que puedan corregir, de la misma manera poder concretar las buenas tomas de decisiones que serán a futuro e incrementar el desempeño de los docentes.

La administración estratégica, así como la medición y la gestión del rendimiento, son procesos a largo plazo y la organización necesita tiempo para adaptarse a su implementación completa (Manojlovic, 2017, p. 25).

Tomará un poco de tiempo adaptarse a nuevas labores, pero con el entusiasmo que emplee el trabajo, y la motivación que se le brindará se podrá acelerar este proceso.

Los primeros académicos de la gestión estratégica vinculan claramente la estrategia y la implementación, al mismo tiempo que recomiendan una división del trabajo (Manoharan, Melitski y Bromberg, 2015, p. 242).

Dividir el trabajo entre los colaboradores podemos agilizar el proceso, de esta manera pudiendo tener resultados mas pronto y tener abastecimiento.

La ejecución, evaluación y ajuste de la estrategia como parte de la administración estratégica y la definen como el proceso mediante el cual los gerentes establecen la dirección a largo plazo de una organización, objetivos de desempeño específicos, plantean estrategias para conseguir estos objetivos en las condiciones internas y externas relevantes, y luego emprender los planes de acción elegidos (Thompson y Strickland, 1987, como se citó en Olivier y Schwella, 2018, p. 6).

Todas las estrategias son buenas, pero solamente algunas podrán ayudar a la institución a mejorar el proceso, y así poder cumplir los objetivos.

Tolozano, Ferrer y Forgas (2016, p. 631) argumentan que “[...] una gestión educativa estratégica debe elaborarse conscientemente, a partir de considerar el sistema de relaciones sociales entre los involucrados, dirigido a alcanzar los objetivos previstos según el plan estratégico de la institución.”

Así mismo, una buena planificación, permite evaluar y prevenir distintas deficiencias que pueda haber en la gestión, ya que se podrá supervisar y llevar un control con una buena toma de decisiones.

Mayorga y Llagua (2018) mencionan que es un conjunto de procesos que contienen reglas, normativas y estrategias, que tienen un fin de que sean cumplidos por todos los trabajadores, de esta manera, poder monitorear y supervisar si están cumpliendo con los protocolos establecidos.

Llevar un control de todo el proceso, podrá ser rigurosos y prevenir que no suceda algún accidente o incidente.

La organización y los desarrollos de la empresa, entonces, se corresponderán directamente con estas estrategias de crecimiento y eficiencia. Específicamente, una empresa desarrollará sistemas de control estratégico apropiados de acuerdo con estas estrategias elegidas (Callaway y Jagani, 2015, p. 50).

El control estratégico es un esfuerzo de la gerencia para detectar una estrategia en curso, detectar problemas o posibilidades bajo suposiciones y generar las adaptaciones necesarias (Pearce y Robinson, 2007, como se citó en Pratistha, 2016, p. 16 y 17).

Permitirá realizar una retroalimentación y poder generar adaptación entre los trabajadores.

El control estratégico se refiere al uso de criterios a largo plazo y estratégicamente relevantes para evaluar las acciones y el desempeño gerencial a nivel de negocio (Shen, Gao y Yang, 2017, p. 125).

Los controles estratégicos, por otro lado, son aquellos que se enfocan en la calidad de las tomas de decisiones y las implicaciones estratégicas a largo plazo de cualquier acción tomada (Rowe y Wright, 1997, como se citó en Seifzadeh, 2017, p. 106).

El control de gestión, entendido como un proceso dinámico e integral, debe ajustarse continuamente a los cambios en la organización (Walencia, 2016, p. 161).

Ya que poco a poco podrán adaptarse al nuevo modelo y enfocándose en la calidad de las decisiones.

Mazabel (2015) menciona que mientras mejoramos el desempeño laboral, podremos observar que los resultados son positivos y así poder acercarnos cada vez mas a los objetivos, quiere decir que tener un trabajador motivado podrá realizar su labor con mucho más entusiasmo.

Chiavenato (2017) manifiesta sobre el desempeño laboral, es cuando el trabajador se enfoca en los objetivos y hace su labor con mucho entusiasmo, porque sabe que en la empresa valoran su trabajo y además que tan valioso en su labor en ella, todos teniendo un fin que son los objetivos.

Es parte esencial promover la motivación, así el trabajador podrá prestar mayor atención a sus labores y demostrará más interés.

Un trabajador motivado, desempeñará mejor su labor, por ende son ellos quienes forman el prestigio y calidad que tenga la institución. Esto se define como un mediador en el que un empleado trata de alcanzar una meta como parte de una organización (Campbell, 1990, como se citó en Kumar, Singh y Bhuchar, 2017, p. 403).

Las metas son importantes en la entidad, con esto tendrá trazado un rumbo y poder formar un prestigio y calidad.

Los individuos que cooperan y se alientan entre sí pueden mejorar su desempeño laboral y, en comparación con otros, los empleados más optimistas recibirán más beneficios de la organización (Ashmos y Duchon, 2000, como se citó en Lin, Yu y Yi, 2014, p. 1538).

Un trabajo equipo, puede generar más estrategias, y a la vez generar mas habilidades en su desempeño de los docentes, Ordoñez y Mariory (2018) sustentan que los trabajadores son muy importantes dentro de la institución, porque ellos serán los responsables de demostrar la calidad que brindan hacia los receptores, con el fin de tener una ventaja competitiva frente a su competencia, de igual manera dichos subordinados deber trabajar de manera conjunto, solo así trabajando en equipo, podrá haber mejores resultados y más efectividad al realizarlo.

De esta manera se podrá obtener mejores resultados, consolidándose en uno solo toda la empresa, trabajando con el fin de poder brillar ante los ojos de los clientes.

De la Cruz y Huaman (2016) menciona que el desempeño laboral se basa en las características del trabajador en cómo se desenvuelve y cómo afronta los retos y conflictos que se presentan en la institución.

Un trabajador puedes sacarle más provecho desempeñándolo en una labor que tenga habilidades previas en relación a su trabajo, es cuestión de analizar e identificar las virtudes que posee cada colaborador.

Una buena estrategia ayudará que el personal pueda desempeñarse mejor en su labor, porque podrán estar enfocados en una meta y a la vez trabajando en equipo, desarrollarán su talento (Bedoya y Salazar, 2017).

Alles (2016, p. 94) expresa que “[...] la evaluación del desempeño permite analizar y determinar la “adecuación persona-puesto”. Cuando esta adecuación no se verifica las causas pueden ser que la persona necesita capacitación en conocimientos o el desarrollo de competencias. [...]”.

Capacitación constante y mucho apoyo al trabajador, podrá percibir que la empresa tiene un interés en su persona y sus habilidades que tiene en su labor, pudiendo sacar un potencial de ello.

Para precisar, y poder evaluar a un trabajador, se basa en factores como la actitud, responsabilidad, iniciativa y creatividad. Chiavenato (2011) manifiesta que prioriza identificar como viene evolucionando su desempeño del trabajador, con diversos tipos de evaluación, para que puedan superarse día a día y generar beneficios hacia la empresa.

Moya, Mattio y Pontarolo (2019) argumentan que esta evaluación ayudará a retroalimentar las estrategias planteadas, ya que está basado en el aprendizaje que pueda tener el alumno y su desarrollo como persona.

Ayudará a poder identificar los cuellos de botella que se pudieran encontrar en el proceso de la labor.

Lo que nos permite medir las responsabilidades y funciones de los trabajadores es la evaluación, con el fin de tener una mejor calidad de enseñanza y aprendizaje, esto ayudará a poder cumplir los objetivos a largo plazo, de igual manera poder observar en que situaciones hay debilidades y poder corregirlas (Matabanchoy, Álvarez y Riobamba, 2019).

Y una vez que se identifique las debilidades poder efectuar una planificación que pueda optimizarlo y reestructurar, para obtener una mejor calidad.

Se denomina como una herramienta que podrá evaluar los resultados y así mejorarlos, enfocándonos en los recursos que se tengan, esta función lo tienen que realizar los superiores, con la visión de mejorar cada día la entidad y observar que cumplan con sus tareas los trabajadores (Briones, 2018).

Luego de pasar el proceso de evaluación habrá que mejorar los recursos y así orientar a los trabajadores que deficiencias están ocurriendo y como solucionarlas.

Cuando mencionamos evaluación del desempeño, nos referimos a que papel cumple el trabajador en la institución, cual es el fin, y a dónde quiere llegar, de igual manera, hay que recalcar al subordinado que tan importante es su trabajo, puesto que, sin él, no se cumplirían con los estándares que tengan planeados los directivos (Lago, 2018).

Y no solo que lo tomen como una evaluación, sino como una superación hacia el futuro de su vida laboral y académica, ya que nutrirse de información puede ayudar que el trabajador sea mas hábil en lo que efectúa.

Para evaluar al trabajador, se requiere técnicas que puedan manejar los diversos cambios que ocurran durante la labor, deberán ser evaluadas estratégicamente, así podrán optimizar las habilidades personales y adaptarlos con el procedimiento establecido. Puede ser un tema complicado tanto para el directivo como trabajador, pero con estas evaluaciones podremos aumentar la calidad de servicio que se brinda (Cubero, Visbal y Olivari, 2017).

Así obtener mejores resultados, siempre con el objetivo hacia el cliente, adaptándolos al procedimiento, y con esto podrá optimizar el proceso.

Pérez et al., (2018) mencionan que a través de los informes y observaciones que se realizan al trabajador, podemos notar como vienen desempeñándose en su labor, además, es un proceso que pasa el subordinado, con el fin de potenciar sus habilidades y poder generar productividad en la institución.

El fin de este proceso, es poder recopilar información y notar como se viene desempeñando los trabajadores; existen muchos métodos de evaluación que ayudarán a reflexionar, y poder retroalimentar las debilidades que se observen.

Considerando muchas técnicas de evaluación, tomando en cuenta las capacidades y habilidades del trabajador, y todo conlleva un fin, que es estimular y potenciar los conocimientos que emplea cada uno de ellos.

Bracho y Carruyo (2011) sustentan que se debe priorizar la optimización de la organización con las actividades, empezando a monitorear y evaluar al docente, con sus sesiones de clase, de igual manera dar las recomendaciones en que puede mejorar y superar, todo basado en el plan de trabajo y los proyectos establecidos.

Uno de los métodos para poder evaluar al docente, es la autoevaluación, esto permitirá que el docente desarrolle sus habilidades y las potencie, de esta manera, poder brindar una enseñanza de calidad.

Así mismo, poder orientar a los docentes que pueden superarse en relación a lo académico, de esta manera se podrá obtener mejores resultados.

Pérez, et al. (2018) explican que el fin de la evaluación es poder monitorear y mejorar la calidad de enseñanza de los trabajadores, dirigiéndose hacia los estudiantes, y hasta poder aprender de ellos mismos, puesto que la evaluación se enfoca en conjunto y así poder hacer referencia a las actividades escolares, incluyendo a las de aprendizaje y enseñanza, relacionándolos con la gestión educativa.

El monitorear y supervisar a los trabajadores traerá muchos frutos, ya que podremos hacer seguimiento de los proyectos establecidos, y manejando con cuidado cada paso de ellos, puesto que, hasta el más mínimo error o desvío de un trabajador, puede cambiar los planes de sus compañeros de trabajo.

Martínez, et al. (2018, p. 50) mencionan que mantener una ventaja puede dar una satisfacción, ya que las organizaciones tratan de superarse cada vez más.

Quiere decir, las instituciones que demuestren calidad y superación en sus resultados, serán las más llamativas ante el público, porque indirectamente, es su marketing de ellos, los proyectos y objetivos, serán su fuerte para que la institución pueda impresionar.

Enfocándonos en una institución como Edelmira del Pando, siempre busca resaltar con sus proyectos innovadores y la calidad de enseñanza de sus docentes.

Pavón (2018, p. 29) menciona que “[...] el cambio del paradigma pedagógico consistente en pasar de la enseñanza al aprendizaje, aumentando la cantidad de trabajo de los estudiantes y dirigiendo sus esfuerzos hacia el descubrimiento y el trabajo cooperativo. [...]”

Brindar mucha atención a los estudiantes y poder hacer que ellos mismos descubran sus habilidades para un mejor desarrollo de los trabajos o proyectos.

Un trabajador que pueda captar la atención de sus estudiantes, y no hacer de las clases un poco comunes, es un docente destacado, así mismo, los directivos que con llevan varias capacitaciones pueden nutrir sus ideas de enseñanza.

Como problema general tenemos, ¿Cómo se relaciona la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019?; y problemas específicos, ¿Cómo se relaciona la estrategia de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019?, ¿Cómo se relaciona la administración estratégica y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019?, ¿Cómo se relaciona el control estratégico y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019?

En la justificación teórica, la investigación buscó contribuciones adicionales de opiniones y teorías sobre la planificación estratégica y el desempeño laboral. De igual manera, también se buscó brindar términos sobre la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en Edelmira del Pando.

En la justificación práctica, por medio de la planificación estratégica se logró un deseable desempeño laboral, ya que el propósito es encontrar medidas de resultado que puedan ser puestas en marcha en Edelmira del Pando. En tal sentido, se pretende optimizar las estrategias y perfeccionar el desempeño laboral de los docentes.

En la justificación metodológica, se buscó medir la relación que existe entre planificación estratégica y desempeño laboral en Edelmira del Pando. Se utilizó como instrumento de medición la encuesta y fue validado por juicio de expertos, así mismo, esta investigación servirá como base a futuras investigaciones.

En la justificación social, la información adquirida en la investigación servirá como base a Edelmira del Pando, para que pueda aplicar buenas tomas de decisiones a fin de mejorar la planificación estratégica que plantean en la actualidad y poder corregir el desempeño laboral de los docentes.

Como hipótesis general tenemos, la planificación estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019, y como hipótesis específicas tenemos, la estrategia de liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019. La administración estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019. El control estratégico se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019.

Como objetivo general tenemos, determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019. Y como objetivos específicos tenemos, identificar la relación entre la estrategia de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019. Identificar la relación entre la administración estratégica y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019. Identificar la relación entre el control estratégico y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque y tipo de la investigación

La investigación como enfoque es cuantitativo y de tipo aplicada, Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos argumentan, un enfoque cuantitativo se basa en recolectar datos, se podrá evaluarlos y se obtendrán resultados estadísticos, de igual manera, es aplicada porque ayudará a solventar problemas.

Diseño de la investigación

Es de diseño no experimental y de corte transversal, no se alteró las variables y se llevó a cabo el estudio de manera intencional.

Su fin es explicar las variables y determinar su relación en el momento dado (Hernández et al., 2014).

Nivel de la investigación

El estudio es de nivel descriptiva correlacional, Hernández et al. (2014) sustentan que, los estudios descriptivos buscan explicar características, que tengan las comunidades, grupos o personas, y se puedan someter a un análisis, a la vez, buscará medir el grado de relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando en el distrito de Ate.

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLES

Variable 1: Planificación estratégica

Ávila y Calzadilla (2017) mencionan que es una herramienta de mucha utilidad, ya que nos ayudara a dar perfección y soluciones ante diversas debilidades y dificultades, frente a la competencia, con el fin de crear, ventajas comparativas y competitivas.

Variable 2: Desempeño laboral

Murillo y Vanga (2019) argumentan que el desempeño de nuestros trabajadores, son una pieza clave en la institución, así mismo, son los principales responsables de que la entidad pueda tener un prestigio o reconocimiento ante el público.

Tabla 1

Operacionalización de las variables Planificación estratégica y Desempeño laboral

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Planificación estratégica	La planificación estratégica es muy fundamental en las distintas organizaciones, ya que ayudarán a generar superación y competitividad en el mercado, podrán superar conflictos con el propósito de llegar hacia sus objetivos. (SIGMA, 2019)	La medición de esta variable se obtuvo a base del cuestionario tipo Likert con 5 alternativas (desde 1= Completamente en desacuerdo hasta 5=completamente de acuerdo). Este instrumento está compuesto por 15 ítems.	Estrategia de liderazgo	Motivación	1	Ordinal
				Trabajo en equipo	2	
				Comunicación	3	
				Creatividad	4	
				Gestión	5	
			Administración estratégica	Visión	6	
				Análisis	7	
				Competitividad	8	
				Toma de decisiones	9	
				Ejecución	10	
			Control estratégico	Monitoreo	11	
				Orientación	12	
				Seguimiento	13	
				Medición	14	
				Mejora	15	
Desempeño laboral	El desempeño laboral se basa en las características del trabajador en cómo se desenvuelve y cómo afronta los retos y conflictos que se presentan en la institución. (De la Cruz y Huaman, 2016)	La medición de esta variable se obtuvo a base del cuestionario tipo Likert con 5 alternativas (desde 1= Completamente en desacuerdo hasta 5=completamente de acuerdo). Este instrumento está compuesto por 15 ítems.	Evaluación del desempeño	Actitud	16	
				Aprendizaje	17	
				Conducta	18	
				Responsabilidad	19	
				Rendimiento	20	
			Métodos de evaluación	Optimizar	21	
				Desarrollo	22	
				Verificación	23	
				Programación	24	
				Supervisión	25	
			Propósito de evaluación	Calidad	26	
				Retroalimentación	27	
				Progresar	28	
				Compromiso	29	
				Organización	30	

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Está constituido un total de 74 docentes en la Institución Educativa Edelmira del Pando, por ende, se denomina una población finita.

Hernández et al. (2014) nos fundamentan, la población finita es un grupo de seres que coinciden entre sí con algunas características o especificaciones.

2.3.2 Muestra

Debido al utilizar por completa la población, se le denomina una muestra censal, esto beneficiará a la investigación porque tendrá resultados más precisos (Hernández et al., 2014).

2.3.3 Unidad de análisis

Se consideró a los docentes en su totalidad de Edelmira del Pando.

2.3.4 Criterios de inclusión y exclusión

2.3.4.1 Inclusión

Para la investigación se tomó a los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando.

2.3.4.2 Exclusión

Para la investigación no se tomó en consideración a los trabajadores que no sean docentes en Edelmira del Pando, ni los docentes que no desean participar del futuro estudio.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica e instrumento

Se aplicó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario que está elaborado de acuerdo a la problemática de la futura investigación.

Validez

Hernández et al. (2014) sustentan que es el grado de medición para las variables, enfocándonos netamente en cada variable y buscar la forma en cómo medirla, de igual manera deberá ser validado por un juicio de expertos. Además, se puede validar con tres pasos que son, por contenido, criterio y constructo.

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) mencionan que es el instrumento que mide los resultados. Se aplicó una prueba piloto a 74 docentes con el estadístico Alfa de Cronbach, de igual manera, se utilizó el cuestionario con escala de Likert.

Hernández et al. (2014) argumentan que la escala de Likert es un grupo de ítems que afirman o juzgan con tres o hasta cinco categorías.

Tabla 2

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera (1998) como se citó en Barboza, Barboza y Bastidas (2014)

Instrumento general: Planificación estratégica y Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,876	30

El rango de la confiabilidad que se obtuvo es de 0.876, quiere decir que contamos con una excelente confiabilidad.

Primer instrumento: Planificación estratégica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,788	15

El rango de la confiabilidad que se obtuvo es de 0.788, quiere decir que contamos con una excelente confiabilidad.

Segundo instrumento: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,763	15

El rango de la confiabilidad que se obtuvo es de 0.763, quiere decir que contamos con una excelente confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

La investigación se procesó los datos utilizando el software estadístico SPSS versión 25, para interpretar los resultados.

Cada variable de esta investigación de estudio fue analizada descriptivamente; asimismo, cada variable comprende de tres dimensiones las cuales fueron analizadas de la misma manera.

Finalmente, se utilizará la prueba estadística de Rho de Spearman, con el fin de analizar la correlación entre las variables planificación estratégica y desempeño laboral.

2.6 Aspectos éticos

Se guardó los protocolos de investigación, respetando los derechos de autor y membresía. Así mismo, se cumplió con los requisitos establecidos, considerando las opiniones y orientaciones de nuestros asesores, con su consentimiento previo, y siguiendo las políticas de los investigadores o autores que realizan los diversos estudios.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados estadísticos

Tabla 3. Variable 1. Planificación estratégica

		Planificación estratégica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	De acuerdo	23	31,1	31,1	32,4
	Totalmente de acuerdo	50	67,6	67,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

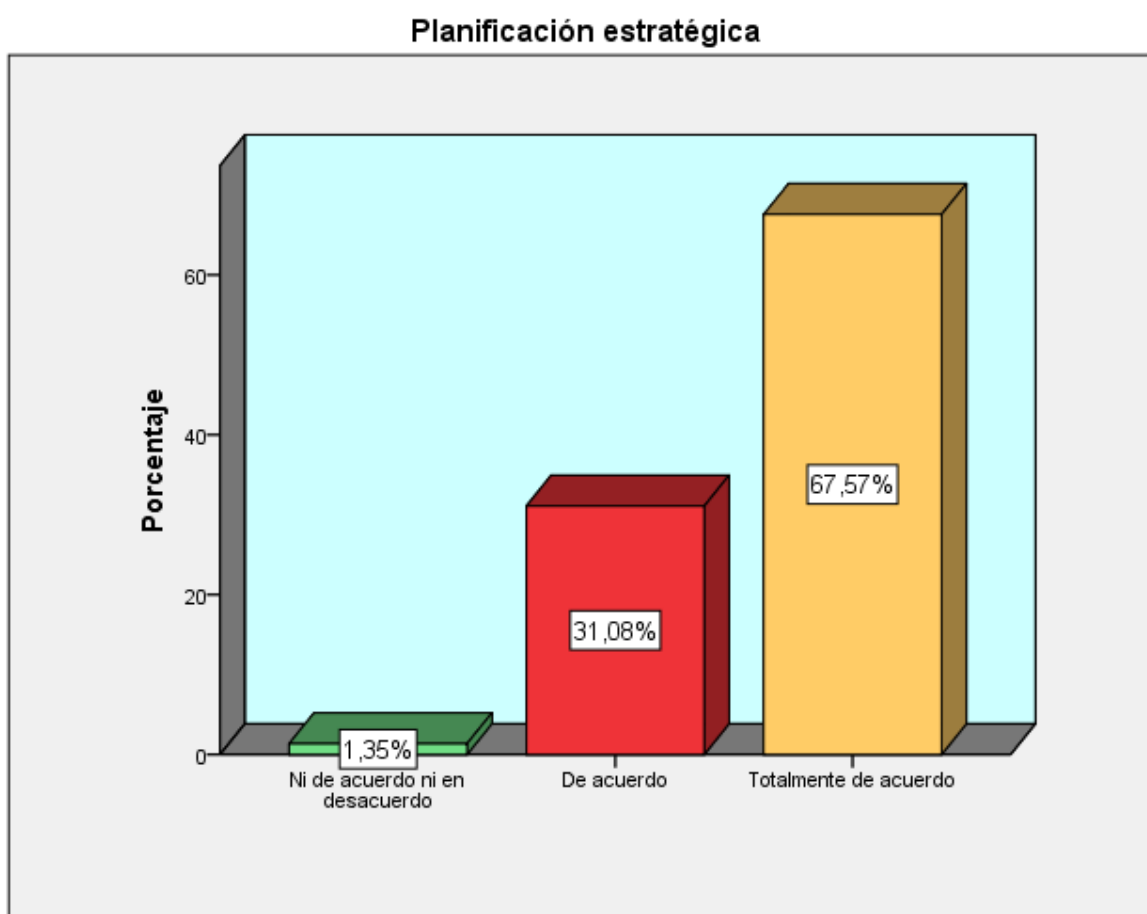


Figura 1: Planificación estratégica

Interpretación: Se aprecia en la figura 1 que el 1,35% de las respuestas es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 31,08% respondieron “De acuerdo” y el 67,57% respondieron “Totalmente de acuerdo”, por lo que la variable planificación estratégica tiene una buena aceptación.

Tabla 4. Variable 2. Desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	De acuerdo	23	31,1	31,1	32,4
	Totalmente de acuerdo	50	67,6	67,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

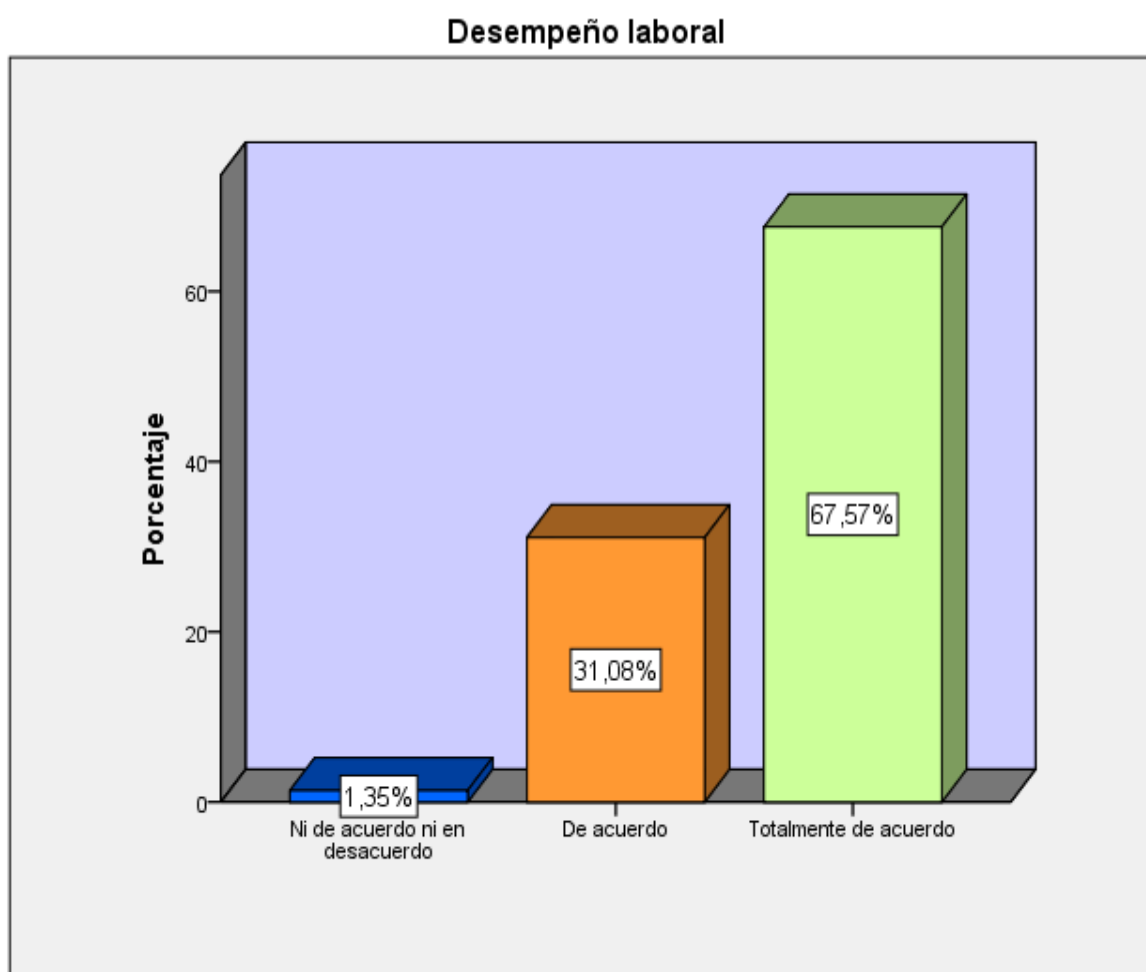


Figura 2: Desempeño laboral

Interpretación: Se observa en la figura 2 que el 1,35% de las respuestas es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 31,08% respondieron “De acuerdo” y el 67,57% respondieron “Totalmente de acuerdo”, por lo que la variable desempeño laboral tiene una buena aceptación.

Tabla 5. Dimensión 1 de la variable 1: Estrategia de liderazgo

		Estrategia de liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	De acuerdo	34	45,9	45,9	50,0
	Totalmente de acuerdo	37	50,0	50,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

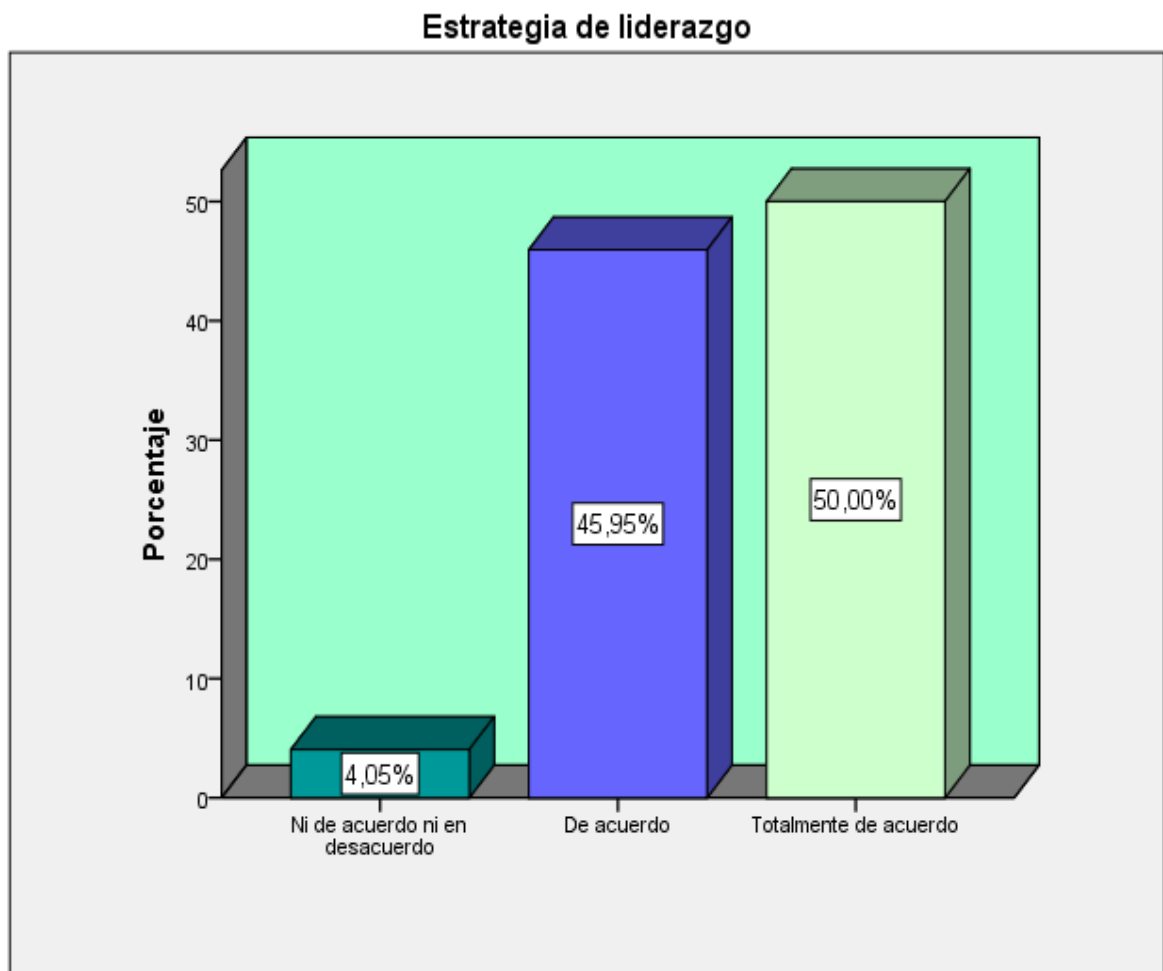


Figura 3: Estrategia de liderazgo

Interpretación: Se aprecia en la figura 3 que el 4,05% de las respuestas es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 45,95% respondieron “De acuerdo” y el 50% respondieron “Totalmente de acuerdo”, por lo que la dimensión estrategia de liderazgo tiene una buena aceptación.

Tabla 6. *Dimensión 2 de la variable 1: Administración estratégica*

		Administración estratégica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	De acuerdo	29	39,2	39,2	45,9
	Totalmente de acuerdo	40	54,1	54,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

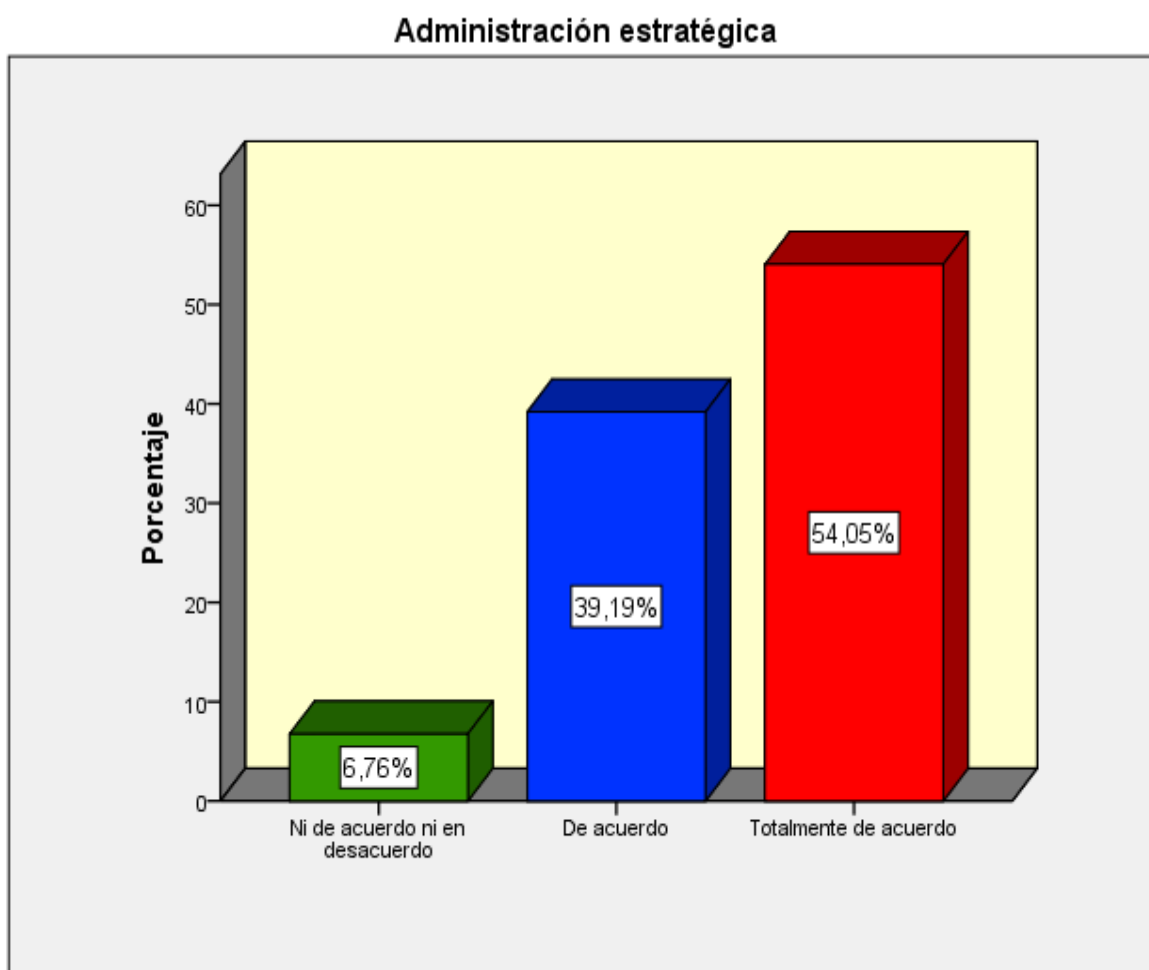


Figura 4: *Administración estratégica*

Interpretación: Se observa en la figura 4 que el 6,76% de las respuestas es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 39,19% respondieron “De acuerdo” y el 54,05% respondieron “Totalmente de acuerdo”, por lo que la dimensión administración estratégica tiene una buena aceptación.

Tabla 7. Dimensión 3 de la variable 1: Control estratégico

		Control estratégico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	De acuerdo	24	32,4	32,4	35,1
	Totalmente de acuerdo	48	64,9	64,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

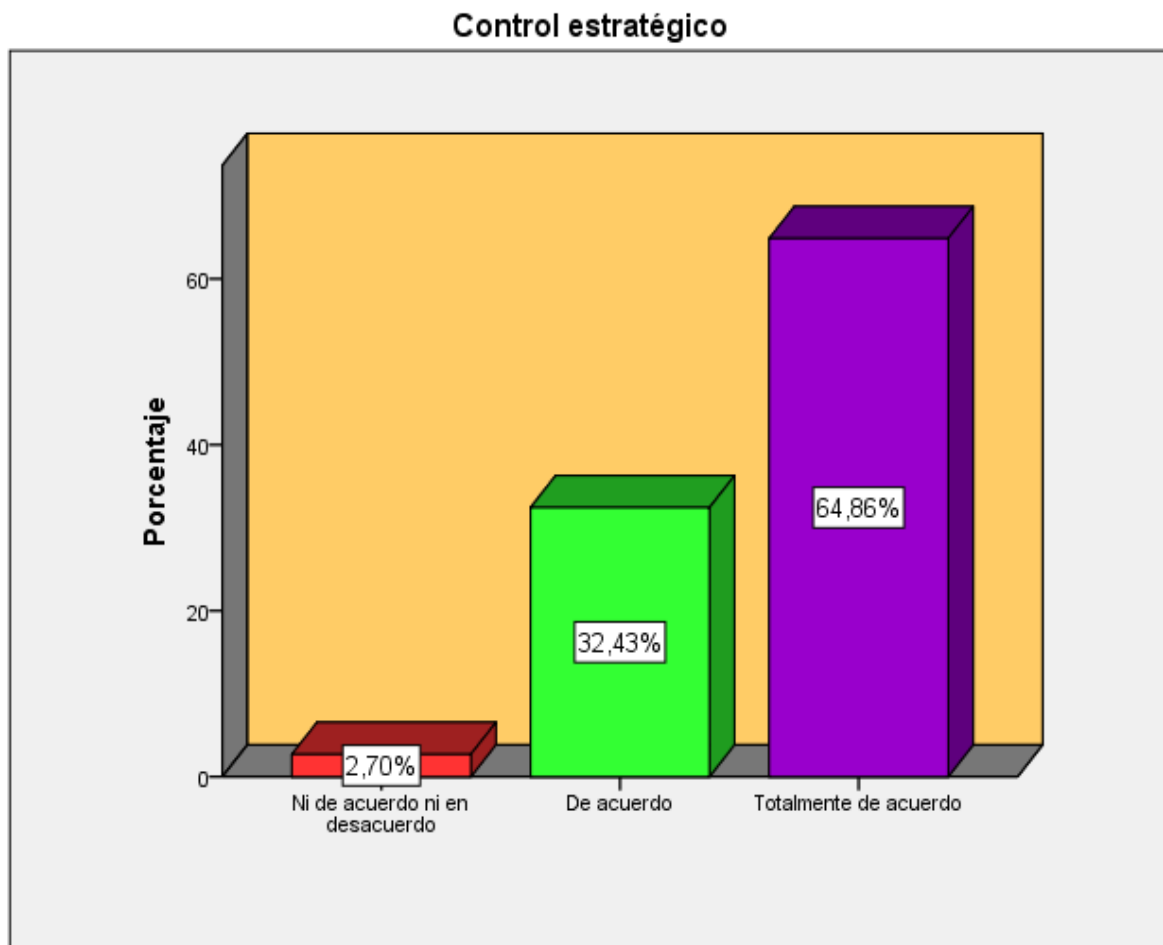


Figura 5: Control estratégico

Interpretación: Se aprecia en la figura 5 que el 2,70% de las respuestas es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 32,43% respondieron “De acuerdo” y el 64,86% respondieron “Totalmente de acuerdo”, por lo que la dimensión control estratégico tiene una buena aceptación.

Tabla 8. *Dimensión 1 de la variable 2: Evaluación del desempeño*

Evaluación del desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	30	40,5	40,5	40,5
	Totalmente de acuerdo	44	59,5	59,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

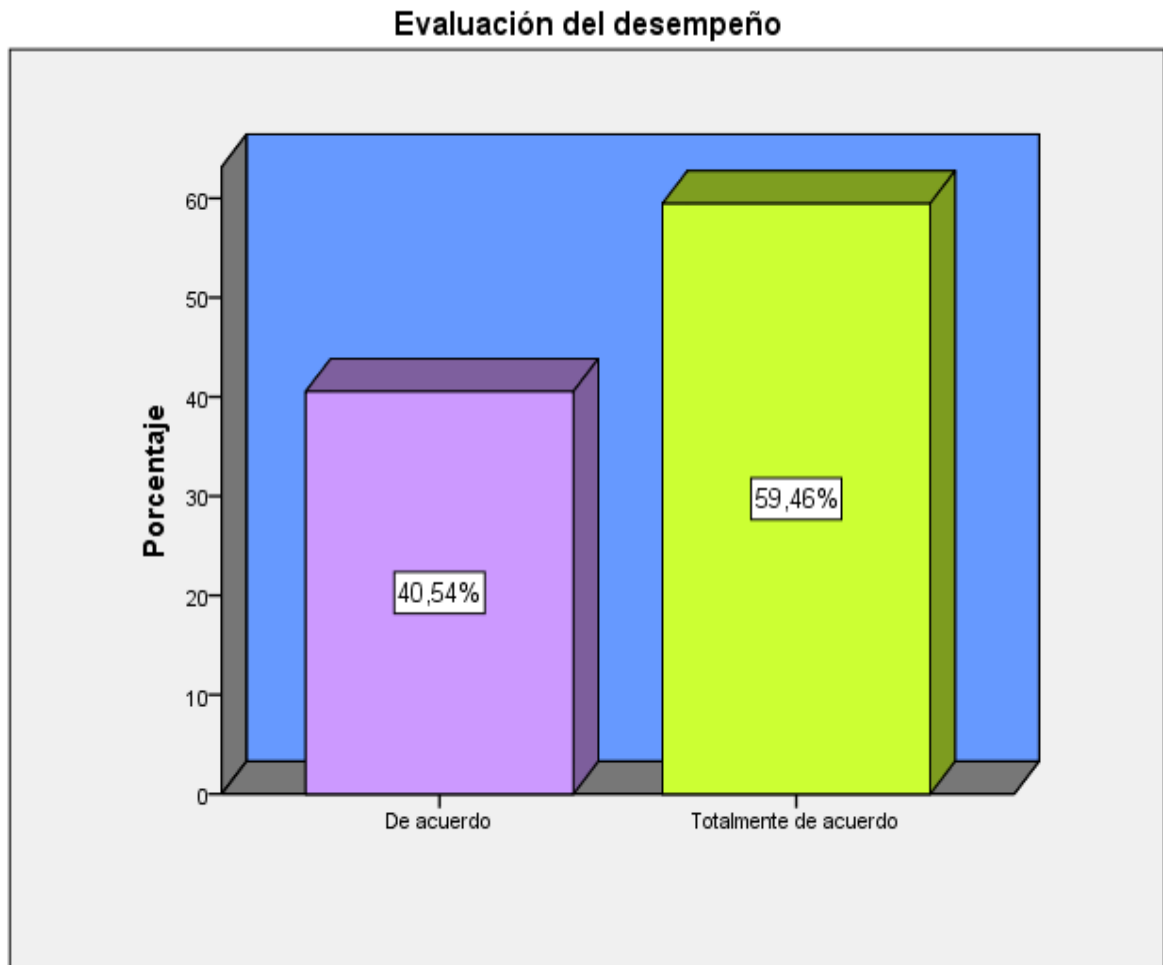


Figura 6: *Evaluación del desempeño*

Interpretación: Se observa en la figura 6 que el 40,54% respondieron “De acuerdo” y el 59,46% respondieron “Totalmente de acuerdo”, por lo que la dimensión evaluación del desempeño tiene una buena aceptación.

Tabla 9. *Dimensión 2 de la variable 2: Métodos de evaluación*

		Métodos de evaluación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	27	36,5	36,5	36,5
	Totalmente de acuerdo	47	63,5	63,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

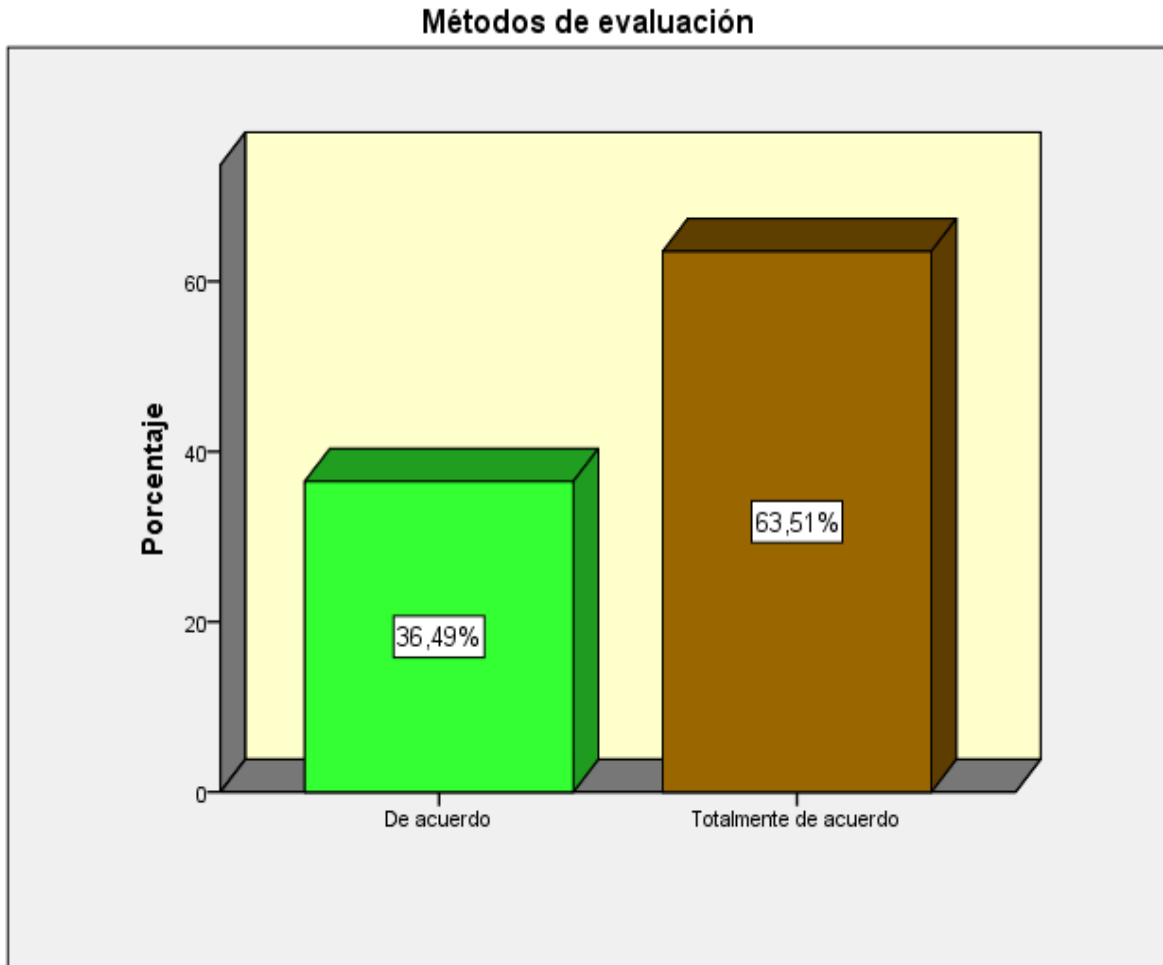


Figura 7: *Métodos de evaluación*

Interpretación: Se aprecia en la figura 7, el 36,49% respondieron “De acuerdo” y el 63,51% respondieron “Totalmente de acuerdo”, por lo que la dimensión métodos de evaluación tiene una buena aceptación.

Tabla 10. *Dimensión 3 de la variable 2: Propósito de evaluación*

		Propósito de evaluación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	De acuerdo	33	44,6	44,6	48,6
	Totalmente de acuerdo	38	51,4	51,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

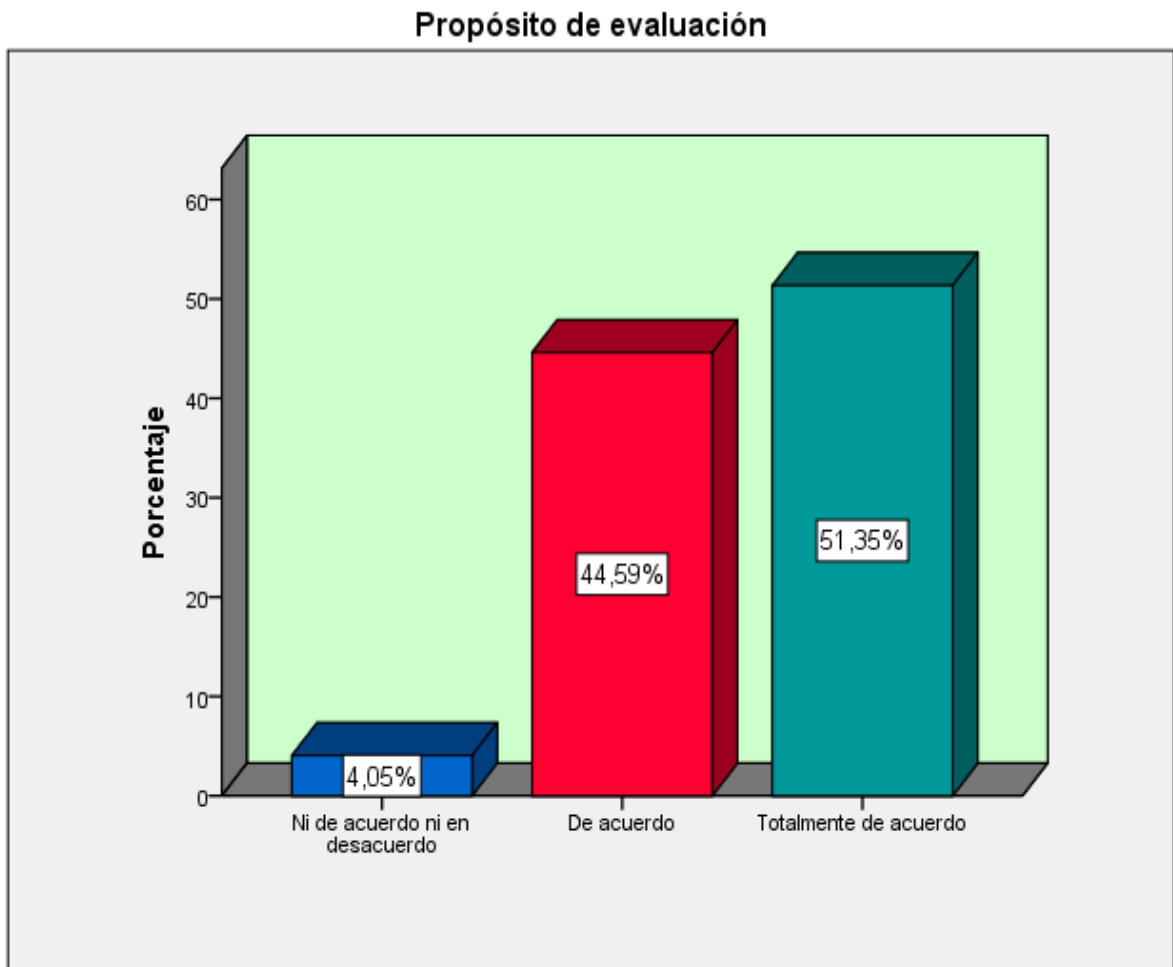


Figura 8: *Propósito de evaluación*

Interpretación: Se observa en la figura 8, el 4,05% de las respuestas es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 44,59% respondieron “De acuerdo” y el 51,35% respondieron “Totalmente de acuerdo”, por lo que la dimensión propósito de evaluación tiene una buena aceptación.

3.2 Pruebas de Normalidad

3.2.1 De las variables la planificación estratégica y el desempeño laboral.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Regla de decisión:

Si el valor de Sig. < 0.05, rechaza la hipótesis nula (H0)

Si el valor de Sig. > 0.05, se acepta la hipótesis nula (H0)

Tabla 11. Cuadro de prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	,424	74	,000	,622	74	,000
Desempeño laboral	,424	74	,000	,622	74	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los datos muestran que las variables planificación estratégica y desempeño laboral nos da una significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05, en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que rechaza la H0 y se acepta la H1, de esta manera concluimos que los datos no siguen una distribución normal y se utilizó el Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Tabla 12. Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman

Valor del Coeficiente (+/-)	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta

0,9 a 0,99

Correlación positiva muy alta

1

Correlación positiva grande y perfecta

3.3 Prueba de hipótesis

3.3.1 Correlación entre las variables la planificación estratégica y el desempeño laboral

H0: No existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.

H1: Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $\alpha < 0,05 \rightarrow$ se rechaza la H_0

$\alpha \geq 0,05 \rightarrow$ se acepta la H_0

Tabla 13. *Prueba de hipótesis general*

		Correlaciones		
			Planificación estratégica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Interpretación: En la tabla 13 se aprecia que la significación (bilateral) nos dio como resultado 0,000 que es menor que 0,05 y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019.

Verificamos el coeficiente de correlación que nos dio 0,755, concluimos que, tiene una correlación positiva alta.

3.3.2 Correlación entre la dimensión la estrategia de liderazgo y el desempeño laboral

H0: No existe relación entre la estrategia de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.

H1: Existe relación entre la estrategia de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $\alpha < 0,05 \rightarrow$ se rechaza la H_0

$\alpha \geq 0,05 \rightarrow$ se acepta la H_0

Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			Estrategia de liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrategia de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Interpretación: En la tabla 14 se observa que la significación (bilateral) nos dio como resultado 0,000 que es menor que 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Existe relación entre la estrategia de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019.

Verificamos el coeficiente de correlación que nos dio como resultado 0,529, concluimos que, tiene correlación positiva moderada.

3.3.3 Correlación entre la dimensión la administración estratégica y el desempeño laboral.

H0: No existe relación entre administración estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.

H1: Existe relación entre administración estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $\alpha < 0,05 \rightarrow$ se rechaza la H_0

$\alpha \geq 0,05 \rightarrow$ se acepta la H_0

Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones			Administración estratégica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Interpretación: En la tabla 15 se observa que la significación (bilateral) nos dio como resultado 0,000 que es menor que 0,05 y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Existe relación entre administración estratégica y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019.

Verificamos el coeficiente de correlación que nos dio como resultado 0,621, concluimos que, tiene una correlación positiva moderada.

3.3.4 Correlación entre la dimensión el control estratégico y el desempeño laboral.

H0: No existe relación entre el control estratégico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.

H1: Existe relación entre el control estratégico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $\alpha < 0,05 \rightarrow$ se rechaza la H_0

$\alpha \geq 0,05 \rightarrow$ se acepta la H_0

Tabla 16. *Prueba de hipótesis específica 3*

Correlaciones			Control estratégico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Interpretación: En la tabla 16 se observa que la significación (bilateral) nos dio como resultado 0,000 que es menor que 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Existe relación entre el control estratégico y el desempeño laboral de los docentes de Edelmira del Pando, Ate 2019.

Verificamos el coeficiente de correlación que nos dio resultado 0,533, concluimos que, tiene una correlación positiva moderada.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019, en la tabla 13 existe un nivel de correlación positiva alta ($r= 0,755$ ”), reflejando que la planificación estratégica tiene una relación directa con el desempeño laboral de la Institución Educativa Edelmira del Pando, datos que al ser comparados con lo encontrado por Lucas (2015), en su tesis titulada: “Planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de la Nación de la Agencia Giráldez Sucursal B Huancayo – 2014”, quien concluyó que obtuvo buenos resultados dentro de la elaboración de la planificación estratégica frente a los empleados del Banco de la Nación, ya que presentaban deficiencias en la labor, sin embargo, una buena reestructuración hizo que el desempeño de sus trabajadores puedan mejorar. Con esto se afirma que la planificación estratégica relaciona con el desempeño laboral, además Thompson, Peteraf, Gamble y Strickland (2012) nos mencionan que, con estrategias bien planteadas y discutidas con los demás directivos, podrán generar muchos beneficios en el desempeño del trabajador y así poder crecer la institución con el prestigio que le representa.

Según el primer objetivo específico, identificar la relación entre la estrategia de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019, en la tabla 14 se evidencia un nivel de correlación positiva moderada ($r= 0,529$ ”), reflejando que la estrategia de liderazgo tiene una relación directa con el desempeño laboral de la Institución Educativa Edelmira del Pando, datos que al ser comparados con lo investigado por Díaz (2016), en su tesis titulada: “Estrategias de desarrollo del liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral: Caso suelas Amazonas S.A.”, quien concluyó que un buen líder no solo se basa en rasgos o comportamientos, se enfoca en cómo se dirige y expresa ante sus compañeros de trabajo, ya que un líder no solamente puede ser el director o gerente de la entidad, sino puede serlo cualquier trabajador. Con estos resultados se afirma que la estrategia de liderazgo si contribuye con el desempeño laboral, además Hernández y Palafox (2012) mencionan que el liderazgo consiste en poder encaminar a un equipo, poder implorarlos y motivarlos, ya que en un trabajo se requiere mucho de ello, porque son los responsables en que se puedan cumplir los objetivos y poder construir un grupo o equipo de trabajo.

Según el segundo objetivo específico, identificar la relación entre la administración estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019, en la tabla 15 se observa un nivel de correlación positiva moderada ($r=0,621$), reflejando que la administración estratégica tiene una relación directa con el desempeño laboral de la Institución Educativa Edelmira del Pando, datos que al ser comparados con lo encontrado por Urbano (2019), en su tesis titulada: “Administración estratégica y desempeño organizacional en el Banco de la Nación, Agencias en la provincia de Huaura, 2018”, quien concluyó que manteniendo un buen control y renovando las estrategias planteadas, esto generará un desempeño laboral favorable. Con esto se afirma que la administración estratégica contribuye con el desempeño laboral, además Manojlovic (2017) nos menciona que la administración estratégica, así como la medición y la gestión del rendimiento, son procesos a largo plazo y la organización necesita tiempo para adaptarse a su implementación completa.

Según el tercer objetivo específico, identificar la relación entre el control estratégico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019, los resultados obtenidos en la tabla 16 se evidencia un nivel de correlación positiva moderada ($r=0,533$), reflejando que el control estratégico tiene una relación directa con el desempeño laboral de la Institución Educativa Edelmira del Pando, datos que al ser comparados con lo encontrado por Gamarra (2017), en su tesis titulada: “Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. “Mercedes Indacochea Lozano”, Huacho, Lima 2017”, quien concluyó que su resultado entre el seguimiento y evaluación de estrategias y el desempeño del personal docente, presenta una relación positiva media, con un coeficiente de 0,465, demostrando que el realizar un control a nuestros trabajadores siempre beneficiará a la institución, por lo que se irá verificando paso a paso si todo se está cumpliendo con lo plasmado y de esta manera poder realizar una retroalimentación. Con esto se afirma que el control estratégico contribuye con el desempeño laboral, además, Pearce y Robinson, 2007, como se citó en Pratistha, 2016, p. 16 y 17, mencionan que el control estratégico es un esfuerzo de la gerencia para detectar una estrategia en curso, detectar problemas o posibilidades bajo suposiciones y generar las adaptaciones necesarias.

V. CONCLUSIONES

Se llegó a las siguientes conclusiones de la presente investigación:

Primera: En relación al objetivo general en la investigación realizada buscaba determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019, se obtuvo que la planificación estratégica tiene una relación con el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,755 representa una correlación positiva alta, un valor de significancia a 0,000 por dicha razón se concluye que las teorías planteadas en el marco teórico a la planificación estratégica es parte fundamental para el desempeño laboral.

Segunda: En relación al primer objetivo específico en la investigación realizada buscaba identificar la relación entre la estrategia de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019, se obtuvo que la estrategia de liderazgo tiene una relación con el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,529 que tiene una correlación positiva moderada, con un valor de significancia a 0,000 por dicha razón se concluye que las teorías planteadas en el marco teórico a la estrategia de liderazgo es parte fundamental para el desempeño laboral.

Tercera: En relación al segundo objetivo específico en la investigación realizada el cual buscaba identificar la relación entre la administración estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019, se obtuvo que la administración estratégica tiene una relación con el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,621 que tiene una correlación positiva moderada, con un valor de significancia a 0,000, se concluye que las teorías planteadas en el marco teórico a la administración estratégica es parte fundamental para el desempeño laboral.

Cuarta: En relación al tercer objetivo específico en la investigación realizada el cual buscaba identificar la relación entre el control estratégico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019, se obtuvo que el control estratégico tiene una relación con el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,533 que tiene una correlación positiva moderada, con valor de significancia a 0,000, se concluye que las teorías planteadas en el marco teórico a el control estratégico es parte fundamental para el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a cada directivo priorizar más en concretar un plan estratégico en la institución, esto ayudará a tener todo organizado y a la vez, las estrategias que se vengán planteando, con el apoyo de los docentes, se podrán determinar cuál de ellas traerá más beneficios hacia la entidad frente a la competencia de instituciones educativas.

Segunda: Se recomienda incentivar a los docentes a perder el miedo de brindar algún aporte o idea que crea conveniente para la institución, esto generará trabajo en equipo, además, indirectamente haremos saber al docente que tan valioso es su labor en la institución.

Tercera: Se recomienda que los docentes administren bien sus tiempos y sus sesiones, sobre todo, sin perder la calidad de aprendizaje-enseñanza, ya que esto beneficiará a la institución a llegar a cumplir los objetivos que tengan plasmados.

Cuarta: Se recomienda que los directivos que realicen constantes supervisiones y evaluaciones hacia los docentes, para poder saber en qué nivel competitivo nos encontramos, y de esta manera poder realizar la retroalimentación, solo así se podrá mejorar el desempeño del docente.

REFERENCIAS

- Aguirre, H. (2014). Planeación Estratégica y Productividad Laboral (Estudio realizado en Hotel Del Campo, Quetzaltenango). (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Alles, M. (2016). *Rol del jefe: como ser un buen jefe*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=nZpfAAAAQBAJ&pg=PA122&dq=satisfaccion+laboral:+beneficios&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjLva2n85bVAhVF4yYKHVYKCDQQ6AEIVzAJ#v=onepage&q=satisfaccion%20laboral%3A%20beneficios&f=false>
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Manuales*. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsrep&AN=edsrep.p.ecr.col038.5509&lang=es&site=eds-live>
- Ávila, M. y Calzadilla, R. (2017). *Ética de la Gerencia y la Planificación Estratégica en las Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.CE310E0F&lang=es&site=eds-live>
- Barboza, G., Barboza, R. y Bastidas, M. (2014). LOS MATERIALES AUDITIVOS Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DEL IDIOMA INGLÉS EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFA CARRILLO Y ALBORNOZ, LURIGANCHO-CHOSICA, 2012. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1199/T025_70086622T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bedoya, L. y Salazar, E. (2017). Percepción de las prácticas de gestión humana y su influencia sobre las dimensiones sociales del clima organizacional en empresas colombianas del sector servicios. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 36(1), 23-33. doi:<http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n1a02>
- Berghe, E. (2010). *Gestión y gerencia empresariales*. (2.ª ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Bracho, K y Carruyo, N. (2013). *PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DEL GERENTE EDUCATIVO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PRIMARIA*. Recuperado de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.E388B2CD&lang=es&site=eds-live>

- Briones, M. (2018). El Sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.439F37EE&lang=es&site=eds-live>
- Callaway, S. y Jagani, S. (2015). The impact of banks' entrepreneurial orientation on strategic control systems. *American Journal of Business*, 30(1), 49-71. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/AJB-10-2013-0067>
- Callomamani, R. (2013). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores (Tesis de maestría). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1687/Callomamani_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8.ª ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. Nerven-heilkunde. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Coulson-Thomas, C. (2015). Leadership, strategy and the environment [dagger]. *Effective Executive*, 18(3), 7-18. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1728406683?accountid=37408>
- Cubero, H., Visbal, E. y Olivar, J. (2017). Propuesta Para Gestionar Cambios De Evaluación Del Desempeño. Caso: Universidad Simón Bolívar. *Revista Orbis*, 13(38), 19-34. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=126913736&lang=es&site=eds-live>
- Darín, S. y Maenza, R. (2018). *Desafíos de la planificación estratégica para el gobierno abierto*. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.C3FDC034&lang=es&site=eds-live> (Accessed: 13 May 2019).
- De la Cruz, E. y Huaman, A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015 (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.unh.edu.pe/bits>

[tream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1660/1/76175.pdf)

- Díaz, A. (2016). “ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DEL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL: CASO SUELAS AMAZONAS S.A.”. (Tesis de pregrado). Recuperada de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1660/1/76175.pdf>
- Enríquez, P. (2014). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE LA VISIÓN EN MÉXICO. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TE SIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Facho, J. (2017). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016 (Tesis de doctorado). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamarra, A. (2017). Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. “Mercedes Indacochea Lozano”, Huacho, Lima 2017. (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12574/Gamarra_GAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, S. y Palafox R. (2012). *Administración: Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. (3.ª ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Kumar, P., Singh, P. y Bhuchar, V. (2017). A study of techno stress in relation to job satisfaction, job performance and mental health among IT professionals. *International Journal of Education and Management Studies*, 7(3), 403-407. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1964428718?accountid=37408>
- Kunnanatt, J. (2016). 3D LEADERSHIP - STRATEGY-LINKED LEADERSHIP

- FRAMEWORK FOR MANAGING TEAMS. *Economics, Management and Financial Markets*, 11(3), 30-55. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1826415727?accountid=37408>
- Lago, J. (2018). Reflexiones sobre la evaluación de desempeño en la IV Revolución Industrial. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.709A60AA&lang=es&site=eds-live>
- Lin, Y., Yu, C., y Yi, C. (2014). THE EFFECTS OF POSITIVE AFFECT, PERSON JOB FIT, AND WELL-BEING ON JOB PERFORMANCE. *Social Behavior and Personality*, 42(9), 1537-1547. doi:<http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2014.42.9.1537>
- Lucas, R. (2015). Planificación Estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de la Nación de la Agencia Giráldez Sucursal B Huancayo – 2014 (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5864/Lucas_ERW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manoharan, A., Melitski, J. y Bromberg, D. (2015). State strategic information system plans: An assessment integrating strategy and operations through performance measurement. *The International Journal of Public Sector Management*, 28(3), 240-253. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJPSM-09-2014-0124>
- Manojlovic, R. (2017). Strategic management and performance measurement – A connected or disconnected duo? evidences from croatian public administration. *Mednarodna Revija Za Javno Upravo = International Public Administration Review*, 15(1), 11-31. doi:<http://dx.doi.org/10.17573/ipar.2017.1.01>
- Martínez, I., Olmedo, I., Arcas, N. y Zapata, J. (2018). *Las cooperativas en la educación: satisfacción laboral del profesorado y diferencias de género*. CIRIEC - España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (94), 31–60. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12700>
- Marvin, D. (2016). Effective instructional leadership strategies: The value of disconnecting from work. *The International Schools Journal*, 36(1), 91-95. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1926454594?accountid=37408>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de

- desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, (2), 176. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mayorga, M. y Llagua, V. (2018). *La evaluación del sistema del control interno como soporte estratégico en la gestión de objetivos en las finanzas populares del Ecuador. Apuntes Contables*, (21), 117. <https://doi.org/10.18601/16577175.n21.09>
- Mazabel, C. (2015). *Indicadores de Recursos Humanos y su resultado economico en la empresa*. Lima: Centro de Investigaciones de Recursos Humanos.
- Menaker, R. (2016). Leadership strategies: Achieving personal and professional success. *The Journal of Medical Practice Management: MPM*, 31(6), 336-339. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1803510265?accountid=37408>
- Meza, E. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA, EN CHIAPAS. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Eloina%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDU, (2016). *Planificación escolar la toma de decisiones informadas*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/cursodiplomadoysegundaespecialidaddirectivos/pdf/mod2y3/modulo2-planificacion-escolar.pdf>
- Morgan, S. (2016). *Strategic planning and leadership: renewing the relationship to reclaim the rewards*. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.69C71B52&lang=es&site=eds-live>
- Moya, M., Mattio, R., y Pontarolo, M. (2019). Evaluación de desempeño en la resolución de problemas abiertos reales. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.FE8D9958&lang=es&site=eds-live>
- Murillo, M. y Vanga, M. (2019). *Desempeño Laboral de los Comunicadores Sociales Desde Una Perspectiva de Formación Profesional*. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.F0238E16&lang=es&site=eds-live>

- Olivier, A. y Schwella, E. (2018). Closing the strategy execution gap in the public sector. *International Journal of Public Leadership*, 14(1), 6-32. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJPL-04-2016-0010>
- Ordoñez, C. y Mariory, O. (2018). ELABORACIÓN DE UN SISTEMA DE ACCIONES PARA LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, EXTENSIÓN CAÑAR. *3C Empresa*, 7(3), 10-27. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2119298452?accountid=37408>
- Patrick, H. (2018). IMPACT OF LEADERSHIP STRATEGIES OF MANAGERS ON EMPLOYEES IN INFORMATION TECHNOLOGY ORGANIZATIONS. *Journal of Contemporary Management Research*, 12(1), 1-13. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2048051852?accountid=37408>
- Pavón, M. (2018). *El Centro Educativo Egibide Vitoria-Gasteiz: al norte de la FP*. *Cuadernos de Pedagogía*, (493), 22–31. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=132650095&lang=es&site=eds-live>
- Pérez, M, et al. (2018). LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA EN EUROPA: SISTEMAS EDUCATIVOS Y MODELOS DE INSPECCIÓN EDUCATIVA. *Journal Of Supranational Policies Of Education (JoSPoE)*, 0(7). doi: <http://dx.doi.org/10.15366/jospoe2018.7> Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/jospoe/article/view/9808>
- Peru21 (2018). Informe.21: *Peruanos creen cada vez menos en escuelas públicas y privadas*. Recuperado de <https://peru21.pe/peru/informe-21-peruanos-creen-vez-escuelas-publicas-privadas-395011>
- Pratistha, B. (2016). THE INFLUENCE OF STRATEGIC CONTROL, STRATEGY ORIENTATION, AND BUSINESS ENVIRONMENT ON COMPETITIVE STRATEGY AND ITS EFFECT TO BUSINESS PERFORMANCE. *Academy of Strategic Management Journal*, 15, 15-23. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1954384665?accountid=37408>
- Romero, E. (2016). RELACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y LAS

- PERSPECTIVAS DEL CUADRO DE MANDO INTEGRAL DE LAS PYMES EN MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/132/Tesis%20Elinisy%20Romero%20L%C3%B3pez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, M. y Medina, L. (2012). *Planeación estratégica fundamentos y casos*. Bogotá. Litotécnica.
- Sainz, J. (2012). *El plan estratégico en la práctica*. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Seifzadeh, P. (2017). Corporate controls, geographic dispersion, and their effect on corporate financial performance in related diversified corporations. *Journal of Strategy and Management*, 10(1), 102-117. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1862636393?accountid=37408>
- Shen, H., Gao, Y. y Yang, X. (2017). Matching organizational climate and control mechanisms for fast strategic change in transitional economics. *Journal of Organizational Change Management*, 30(2), 124-141. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JOCM-04-2016-0064>
- SIGMA (2019). *Revista de investigación*. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.5F7AFD7C&lang=es&site=eds-live>
- Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J. y Strickland, A. (2012). *Administración estratégica: Teoría y casos*. (18.ª ed.). México: McGraw Hill.
- Tolozano, R., Ferrer, M. y Forgas, J. (2016). *El proyecto de gestión educativa institucional. Un modelo pedagógico para la formación de técnicos y tecnólogos competentes*. Santiago, (141), 625–640. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=129763425&lang=es&site=eds-live>
- UNESCO, (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2896/Manual%20de%20gesti%C3%B3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urbano, A. (2019). ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EL BANCO DE LA NACIÓN, AGENCIAS EN LA PROVINCIA DE HUAURA, 2018. (Tesis de maestría). Recuperada de

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2831/PAOLA%20URBAN%20GARCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Walenia, A. (2016). Control mechanisms in the process of preventing corruption in public administration offices on the example of entities in the podkarpackie province. *Annales.Ethics in Economic Life*, 19(4), 155-165. doi:<http://dx.doi.org/10.18778/1899-2226.19.4.11>
- Wheelen, T. y Hunger, D. (2013). *Administración estratégica y política de negocios*. (13.ª ed.). Colombia: PEARSON.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	VARIABLE 1: Planificación estratégica			
¿Cómo se relaciona la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019?	Determinar la relación de la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.	La planificación estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Estrategia de liderazgo	Motivación	1	
				Trabajo en equipo	2	
				Comunicación	3	
				Creatividad	4	
				Gestión	5	
			Administración estratégica	Visión	6	
				Análisis	7	
				Competitividad	8	
				Toma de decisiones	9	
				Ejecución	10	
			Control estratégico	Monitoreo	11	
				Orientación	12	
				Seguimiento	13	
				Medición	14	
Mejora	15					
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	VARIABLE 2: Desempeño laboral			
¿Cómo se relaciona la estrategia de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019?	Identificar la relación de la estrategia de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.	La estrategia de liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Evaluación del desempeño	Actitud	16	
				Aprendizaje	17	
				Conducta	18	
				Responsabilidad	19	
				Rendimiento	20	
			Métodos de evaluación	Optimizar	21	
				Desarrollo	22	
				Verificación	23	
				Programación	24	
Supervisión	25					
¿Cómo se relaciona la administración estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019?	Identificar la relación de la administración estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.	La administración estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.				
¿Cómo se relaciona el control estratégico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa	Identificar la relación del control estratégico y el desempeño laboral de los docentes de la Institución	El control estratégico se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa				

Edelmira del Pando, Ate 2019?	Educativa Edelmira del Pando, Ate 2019.	Edelmira del Pando, Ate 2019.	Propósito de evaluación	Calidad	26
				Retroalimentación	27
				Progresar	28
				Compromiso	29
				Organización	30
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN			POBLACIÓN Y MUESTRA TÉCNICA E INSTRUMENTO		
Para la investigación realizada los trabajadores de la Institución Educativa Edelmira del Pando nos facilitan la información de acuerdo a la perspectiva de acuerdo a la realidad para lo cual no existe manipulación.	<p>Población: La población para este trabajo de investigación está conformada por la magnitud de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando, la cual cuenta con aproximadamente 74 docentes.</p> <p>Muestra: No se emplea la formula estadística porque se usará la población en su totalidad, por ende, la investigación será más precisa.</p>		<p>Variable 1: Planificación estratégica Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2019</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2019</p>	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variable planificación estratégica

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración
Estrategia de liderazgo	Motivación	¿Está de acuerdo con la motivación que le brinda su superior para poder realizar con éxito su trabajo?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Trabajo en equipo	¿Usted está de acuerdo que trabajando en equipo se realizan mejor las actividades escolares?	
	Comunicación	¿Considera usted que hay una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	
	Creatividad	¿Estaría de acuerdo que los directivos estimulen la creatividad de los docentes?	
	Gestión	¿Considera que la gestión de sus superiores es efectiva?	
Administración estratégica	Visión	¿Está de acuerdo con la visión que plantea la institución educativa?	
	Análisis	¿Usted está de acuerdo que se realice el análisis del ambiente interno y externo de la institución?	
	Competitividad	¿La competitividad que presenta la institución ante las demás instituciones es positiva?	
	Toma de decisiones	¿Estaría de acuerdo que los directivos pidan la participación de los docentes en la toma de decisiones?	
	Ejecución	¿Está usted de acuerdo con los proyectos que ejecuta la institución?	
Control estratégico	Monitoreo	¿Usted está de acuerdo con que se realice monitoreo a los docentes?	
	Orientación	¿Estaría de acuerdo que los directivos orienten y capaciten a los docentes?	
	Seguimiento	¿Si los directivos les hacen un seguimiento de sus materiales de trabajo, estaría de acuerdo?	
	Medición	¿Las medidas de control que se plantea en la institución está dando buenos resultados?	
	Mejora	¿Está de acuerdo que los resultados podrían mejorar con capacitaciones hacia los docentes?	

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración
Evaluación del desempeño	Actitud	¿Las actitudes de los directivos y docentes ayudan a mejorar la calidad de enseñanza?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Aprendizaje	¿Está de acuerdo que el aprendizaje es bueno para los trabajadores?	
	Conducta	¿Demuestran buena conducta y respeto los directivos hacia el personal?	
	Responsabilidad	¿Los docentes trabajan sus clases con responsabilidad?	
	Rendimiento	¿Los rendimientos de los docentes están en proceso de mejora?	
Métodos de evaluación	Optimizar	¿Estaría de acuerdo con una evaluación hacia los docentes para mejorar sus habilidades?	
	Desarrollo	¿Se respetan los protocolos establecidos?	
	Verificación	¿Estaría de acuerdo que los directivos realicen una verificación de las sesiones de clase de los docentes?	
	Programación	¿Existe una programación de protocolos de aprendizaje-enseñanza?	
	Supervisión	¿Estaría de acuerdo que los directivos coordinen con los docentes para su supervisión?	
Propósito de evaluación	Calidad	¿Observas que la calidad de enseñanza viene mejorando?	
	Retroalimentación	¿Se realiza constantemente retroalimentación en la institución?	
	Progresar	¿Está de acuerdo que las estrategias de evaluación ayudan a progresar?	
	Compromiso	¿Los docentes demuestran compromiso con su labor desempeñada?	
	Organización	¿Se muestra una adecuada organización en la institución educativa?	

Anexo 4: Cuestionario de variables planificación estratégica y desempeño laboral.



Estimados docentes, la presente encuesta busca recopilar información respecto a la planificación estratégica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Edelmira del Pando. **Recuerde que la encuesta es de manera anónima.**

INSTRUCCIONES:

Elija y marque la respuesta que mejor exprese su satisfacción o percepción con una “X”

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

I. Planificación estratégica:

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
01	¿Está de acuerdo con la motivación que le brinda su superior para poder realizar con éxito su trabajo?					
02	¿Usted está de acuerdo que trabajando en equipo se realizan mejor las actividades escolares?					
03	¿Considera usted que hay una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?					
04	¿Estaría de acuerdo que los directivos estimulen la creatividad de los docentes?					
05	¿Considera que la gestión de sus superiores es efectiva?					
06	¿Está de acuerdo con la visión que plantea la institución educativa?					
07	¿Usted está de acuerdo que se realice el análisis del ambiente interno y externo de la institución?					
08	¿La competitividad que presenta la institución ante las demás instituciones es positiva?					
09	¿Estaría de acuerdo que los directivos pidan la participación de los docentes en la toma de decisiones?					
10	¿Está usted de acuerdo con los proyectos que ejecuta la institución?					
11	¿Usted está de acuerdo con que se realice monitoreo a los docentes?					
12	¿Estaría de acuerdo que los directivos orienten y capaciten a los docentes?					
13	¿Si los directivos les hacen un seguimiento de sus materiales de trabajo, estaría de acuerdo?					
14	¿Las medidas de control que se plantea en la institución está dando buenos resultados?					
15	¿Está de acuerdo que los resultados podrían mejorar con capacitaciones hacia los docentes?					

II. Desempeño laboral:

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
01	¿Las actitudes de los directivos y docentes ayudan a mejorar la calidad de enseñanza?					
02	¿Está de acuerdo que el aprendizaje es bueno para los trabajadores?					
03	¿Demuestran buena conducta y respeto los directivos hacia el personal?					
04	¿Los docentes trabajan sus clases con responsabilidad?					
05	¿Los rendimientos de los docentes están en proceso de mejora?					
06	¿Estaría de acuerdo con una evaluación hacia los docentes para mejorar sus habilidades?					
07	¿Se respetan los protocolos establecidos?					
08	¿Estaría de acuerdo que los directivos realicen una verificación de las sesiones de clase de los docentes?					
09	¿Existe una programación de protocolos de aprendizaje-enseñanza?					
10	¿Estaría de acuerdo que los directivos coordinen con los docentes para su supervisión?					
11	¿Observas que la calidad de enseñanza viene mejorando?					
12	¿Se realiza constantemente retroalimentación en la institución?					
13	¿Está de acuerdo que las estrategias de evaluación ayudan a progresar?					
14	¿Los docentes demuestran compromiso con su labor desempeñada?					
15	¿Se muestra una adecuada organización en la institución educativa?					

Anexo 5: Validación por juicio de expertos 1



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BANDALES CARDENAS, MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TC - UCV.
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION - FINANZAS - RRHH
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: Abel Marcos Martinez Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, J. de 31 de octubre del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 04437036

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./ Mg. BANDALES CANDENAS, Miguel
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCTOR EN LICV-TC
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION - FINANZAS - PDHH
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- 1.5. Autor del instrumento: Abel Marcos Martínez Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

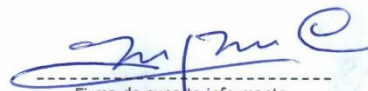
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

90%

Ate, 31 de octubre del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 08432636

Anexo 6: Validación por juicio de expertos 2



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. JULIO PÉREZ HUANAÍN
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: Abel Marcos Martínez Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate, *30* de *SEPTIEMBRE* del 2019

Firma de experto informante
DNI N° *08878788*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Julio Pérez Huamán
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Especialidad del experto: Administrador
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Abel Marcos Martínez Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82 %
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82 %
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82 %
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82 %
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82 %
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82 %
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82 %
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82 %
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82 %
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82 %
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82 %

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate, *30* de *SEPTIEMBRE* del 2019

Firma de experto informante
DNI N° *05978788*

Anexo 7: Validación por juicio de expertos 3



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg) VILLAR CASILLO FREDDY
 I.2. Cargo e Institución donde labora: D. T. C.
 I.3. Especialidad del experto: GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANZAS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: Abel Marcos Martínez Arteaga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate. *01* de *Octubre* del 2019

Firma de experto Informante
DNI N° *08193124*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. VILLAR CASTILLO FREDDY
 I.2. Cargo e Institución donde labora: D. T. C
 I.3. Especialidad del experto: GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: ABEL MANCOS MARTINEZ ARTEAGA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	/			
14	/			
15	/			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate. 01 de Octubre del 2019

Firma de experto informante
DNI N° 08193124

Anexo 8: Matriz de datos

*Sin título2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

90: P26 Visible: 46 de 46 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	V1	V11
38	4	3	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62	4
39	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	65	5	
40	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	70	5	
41	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	64	5	
42	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	69	5	
43	3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	67	5	
44	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	66	5	
45	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70	5	
46	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	69	5	
47	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67	5	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	72	5	
49	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	69	5	
50	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	69	5	
51	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	72	5	
52	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	67	5	
53	5	3	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	66	5	
54	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	71	5	
55	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68	5	
56	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	68	5	
57	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70	5	
58	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	68	5	
59	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	71	5	
60	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	70	5	
61	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	69	5	
62	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	68	5	
63	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	73	5	
64	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	
65	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	66	5	
66	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	72	5	
67	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	68	5	
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71	5	
69	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	68	5	
70	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	71	5	
71	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68	5	
72	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	72	5	
73	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	72	5	
74	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	68	5	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

22:19 03/12/2019

*Sin titulo2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

90 : P26 Visible: 46 de 46 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	V1	V11
1	3	5	4	3	3	3	4	5	4	1	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	2	5	57	4
2	4	3	3	4	5	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	2	57	4
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	51	3
4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	1	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	56	4
5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	2	56	4
6	3	5	3	4	3	4	3	5	4	1	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	2	55	4
7	4	3	5	4	5	3	4	3	5	1	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	59	4
8	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	56	4
9	3	5	3	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	58	4
10	5	4	3	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	64	5
11	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	62	4
12	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	52	4
13	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	59	4
14	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	60	4
15	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	58	4
16	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59	4
17	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	59	4
18	3	4	3	3	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	3	56	4
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	58	4
20	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	65	5
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	64	5
22	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	62	4
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	64	5
24	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	69	5
25	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	60	4
26	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	62	4
27	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	67	5
28	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	64	5
29	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	65	5
30	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62	4
31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	65	5
32	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	66	5
33	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	68	5
34	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65	5
35	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	62	4
36	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	67	5
37	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	68	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

22:19 03/12/2019