



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Planificación estratégica y desempeño organizacional en
una Empresa Educativa. San Juan de Lurigancho, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Becerra Quispe, Lila (ORCID: 0000-0002-8072-1929)

Blanco Farfán, Vicky (ORCID: 0000-0002-4841-5614)

ASESORA:

Mag. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Ante todo, agradecer a Dios por la fortaleza de lograr esta meta tan anhelada, a mi madre por darme ánimos de superar mis sueños, por la paciencia, por el cariño, por los alientos a seguir adelante y no decaer, y por último este logro se los dedico en especial a mis hijos.

Lila Becerra Quipe

A mis queridos padres Cristóbal y Andrea que son la base de mí existir, a mi esposo por su apoyo en los momentos de desánimo y a mis amados hijos Rubén y Mirella quienes me fuerzan a crecer por ser ejemplo para ellos.

Vicky Blanco Farfán

Agradecimiento

En primer lugar, a nuestro creador por darnos la fuerza y el coraje para seguir adelante, también agradezco al padre de mis hijos por el apoyo incondicional que me ha brindado a lo largo de estos años en tema de educación y sobre todo en tema profesional. También agradezco a mi asesora Mg. Maurtua Gurmendi Luzmila Gabriela por su apoyo, dedicación y por transmitirme sus sabias enseñanzas y los conocimientos adquiridos a lo largo de sus años de experiencia, que nos guíaran al ansiado éxito.

Lila Becerra Quispe

Especial agradecimiento a la Universidad César Vallejo por todas las vivencias compartidas junto a maestros y compañeros en sus aulas.

Vicky Blanco Farfán

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. MÉTODOLÓGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Métodos de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1 Conjunto poblacional.....	22
Tabla 2 Lista de expertos	24
Tabla 3 Escala de Valoración de Alfa de Cronbach.....	25
Tabla 4 Alfa de Cronbach de planificación estratégica.....	26
Tabla 5 Alfa de Cronbach de desempeño organizacional	26
Tabla 6 Coeficientes de Alfa de Cronbach en los instrumentos	26
Tabla 7 Coeficientes de correlación según Rho de Spearman	28
Tabla 8 Nivel de formulación de la estrategia en la empresa educativa	29
Tabla 9 Nivel de desempeño organizacional en la empresa educativa.....	30
Tabla 10 Análisis de correlación con la prueba de Spearman entre formulación de la estrategia y desempeño organizacional en la empresa educativa	30
Tabla 11 Nivel de ejecución de la estrategia en la empresa educativa	31
Tabla 12 Análisis de correlación con la prueba de Spearman entre ejecución de la estrategia y desempeño organizacional en la empresa educativa.....	31
Tabla 13 Nivel de evaluación de la estrategia en la empresa educativa.....	32
Tabla 14 Análisis de correlación con la prueba de Spearman entre evaluación de la estrategia y desempeño organizacional en la empresa educativa	32
Tabla 15 Nivel de planificación estratégica en la empresa educativa.....	33
Tabla 16 Análisis de correlación con la prueba de Spearman entre planificación estratégica y desempeño organizacional en la empresa educativa.....	33

Índice de figuras

Figura 1 Modelo de Gerencia Estratégica	14
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional, en la prestigiosa Institución Educativa Particular Diego Thomson San Juan de Lurigancho, Lima por ello se puso en práctica una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de alcance correlacional y de diseño no experimental, la población estuvo conformada por 44 personas, asimismo se utilizó el cuestionario y la encuesta realizando una prueba piloto para validar el diseño con el Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.949 para planificación estratégica y 0.927 para desempeño organizacional de confiabilidad y fiabilidad, en los resultados se aplicó el análisis descriptivo e inferencial cuyos valores fueron procesados el cual indicaron que se presenta una relación significativa entre las dimensiones de la planificación estratégica: formulación ($r=0,643$), ejecución ($r=0,603$) y evaluación de la estrategia ($r=0,463$) con el desempeño organizacional, se aplicó la correlación de Spearman por lo que se aceptó la hipótesis alterna rechazándose la hipótesis nula, de acuerdo al valor de significancia del proceso estadístico de Rho de Spearman (Sig. $<0,05$), siendo una relación positiva alta, pues su valor fue de 0,705, por consiguiente se concluye que la Planificación estratégica se relaciona con el desempeño organizacional.

Palabras clave: Planificación estratégica, desempeño organizacional, administración.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between strategic planning and organizational performance, in the prestigious Diego Thomson Private Educational Institution San Juan de Lurigancho, Lima, therefore, a quantitative approach research was put into practice, of an applied type, of correlational scope and non-experimental design, the population consisted of 44 people, also the questionnaire and the survey were used, carrying out a pilot test to validate the design with Cronbach's Alpha, resulting in 0.949 for strategic planning and 0.927 for organizational performance. of reliability and reliability, descriptive and inferential analysis was applied to the results, whose values were processed, which indicated that there is a significant relationship between the dimensions of strategic planning: formulation ($r = 0.643$), execution ($r = 0.603$) and evaluation of the strategy ($r = 0.463$) with performance or organizational, the spearman correlation was applied, so the alternative hypothesis was accepted, rejecting the null hypothesis, according to the significance value of the Spearman Rho statistical process (Sig. <0.05), being a high positive relationship, since its value was 0.705, therefore it is concluded that Strategic Planning is related to organizational performance.

Keywords: Strategic planning, organizational performance, administration.

I. INTRODUCCIÓN

En los tiempos actuales, en el mundo empresarial, todas las empresas del sector educación prestan mayor atención a la planificación estratégica pues dinamiza el proceso educativo en su integridad. De esta manera, las organizaciones de carácter educativo para la enseñanza a nivel básico, requiere de recursos para alcanzar los objetivos empresariales, así como también estar observando el desempeño organizacional para garantizar con ello la satisfacción de sus clientes. Sin embargo, son pocos los empresarios que logran sostener con éxito a sus empresas, tanto en el tiempo como en su valor, debido al desconocimiento de factores que le permitan organizarse adecuadamente y perdurar en el tiempo.

La planificación estratégica se refiere a esbozar con anticipación las rutas que la empresa ha de seguir aplicando la estrategia en cada paso para garantizar su permanencia y su crecimiento en el futuro. Por ello, la empresa depende de la planificación para su sostenimiento a futuro. Sin embargo, se observa un subvaloración de lo importante que es tener planificadas las estrategias para una adecuada gestión de la administración, por ello los gerentes siempre deben retroalimentarse y actualizarse para estar acordes a lo que el mercado exige (Fernández et al., 2019).

El desempeño organizacional en las empresas del sector educación o en los colegios hace referencia a la habilidad para hacer efectivas las estrategias que se desean implementar en la empresa educativa. De acuerdo con ello, se presentan diversas capacidades que los líderes de las organizaciones deben poseer para manejar y conducir a los miembros de la organización (Almatrooshi et al., 2016).

A nivel internacional, en el año 2019 en Estados Unidos se registraron pequeñas empresas en servicios educativos con una cuota de empleo en 44%, próxima a la de salud que registra una cuota de 45%. Con ello, se demuestra la singularidad del servicio educativo y su repercusión en generar empleo, por lo que las empresas deben enfocarse en una planificación estratégica que haga posible un adecuado desempeño organizacional, pues al 2015 se lanzaron 414 mil

empresas y 396 mil cerraron al 2019 (Kapur, 2019). Respecto a las empresas educativas, autores como Cárdenas, Fuenmayor, Patiño e Iglesias (2017) afirman que en el campo de la administración la planificación requiere de recursos que involucra la adquisición de tecnologías de información en las organizaciones, “convertido en una herramienta eficaz y eficiente para la mayoría de personas al momento de adquirir bienes y/o servicios”.

A nivel latinoamericano, estudios realizados en Colombia señalan que la planificación estratégica en las empresas, principalmente pymes, es relevante pues el 59% de la generación de empleo depende de los microestablecimientos, de las pequeñas empresas en 6%, las medianas empresas en 10%, en conjunto 75%. También es de destacar en el ámbito latinoamericano el nuevo papel que desempeñan las empresas educativas que en su planificación estratégica se ciñen a la actual sociedad de información y conocimiento, por lo que es fundamental profundizar en métodos formativos que utilicen el conocimiento, la información y la tecnología. (Pérez, Mercado, Martínez y Mena, 2018)

A nivel nacional, se ha implementado la planificación estratégica como país, contándose con una Oficina General de Planificación y Presupuesto que al año 2019 registraba un cumplimiento de la meta al 100% en sus 6 objetivos estratégicos institucionales, 4 de los cuales alcanzaron cumplimiento entre el 50% y 99% y 2 no se midieron (Presidencia del Consejo de Ministros, 2019). De este modo, se puede observar cómo ambos aspectos, planificación estratégica y desempeño organizacional preocupan a las naciones y a las empresas. Por ello, se alinea la política general del gobierno al Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016-2021 (Ministerio de Educación, 2018). Asimismo, se puede apreciar asimismo que muchas empresas de carácter educativo están incorporando en su planificación estratégica diversos recursos, entre ellos los recursos tecnológicos o virtuales, que ha generado cambios en los estilos de la praxis educativa necesitándose con urgencia transformar los objetivos organizacionales para tales entornos (Pando, 2018).

A nivel local, de acuerdo con la realidad de la Institución Educativa Particular Diego Thomson, es una empresa educativa cuya finalidad es ofertar educación en diferentes grados de la formación principal como lo son: inicial, primaria y secundaria, ofertando sus servicios a toda la comunidad educativa en la jurisdicción perteneciente al distrito de San Juan de Lurigancho. En los últimos años, la empresa ha procurado consolidarse como líder en el rubro educativo, manteniendo resultados óptimos logrando acceder a nuevas sedes, tal como figuraba en su planificación estratégica alcanzando un cumplimiento del 90%. Sin embargo, debido al cambio inesperado generado por la pandemia, la organización se vio repentinamente frente a la obligatoria necesidad de modificar el plan para adaptarse al nuevo contexto para a la vez generar un buen desempeño organizacional que le garantice mantenerse en el mercado educativo. Si antes de la pandemia, el cumplimiento de la planificación estratégica llegaba al 90% y el desempeño organizacional a un 85%, con la llegada de la pandemia, el cumplimiento se redujo al 40% y el desempeño organizacional a un 30%, obligando a una necesaria modificación de la planificación estratégica y del desempeño organizacional (Ver Anexo). Así, se gestionaron reuniones y tomas de decisión que implicaron el reorientar toda la actividad educativa. La empresa tiene como mira preparar estudiantes para su ingreso a la universidad, su incursión en labores para su inserción en la sociedad (IE Diego Thomson, 2021).

De esta manera, este estudio buscó medir la relación entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson durante el año 2021.

La importancia de desarrollar esta investigación se dio en el tratamiento indagativo sobre la planificación estratégica en empresas educativas en el sector nacional como a nivel mundial, mientras el desempeño organizacional es de interés observar cómo los docentes brindan sus servicios frente a las exigencias de las estrategias que la empresa plantea.

En cuanto a la justificación, el trabajo de investigación presentó las siguientes razones, presentando una justificación metodológica, por lo que en tal

sentido, se aplicaron los conocimientos que se nos alcanza sobre materia de investigación científica para desenvolvemos en el campo de la ciencia administrativa, utilizando instrumentos de evaluación que facilitará la identificación de las características de la muestra de estudio. Con ello, podrán realizarse otros estudios que analicen las variables involucradas para mejorar empresas de similares cualidades.

Asimismo, como justificación práctica, el desarrollo de la investigación ayudó a comprender las gestiones realizadas por la empresa educativa en el marco de la planificación estratégica y su correlación con el desempeño organizacional de la institución educativa en las preferencias de sus usuarios, lo que permitió tomar medidas para garantizar el mantenimiento de la organización educativa en el mercado.

En cuanto a la justificación teórica, el estudio permitió ahondar en los conceptos y definiciones de planificación estratégica, así como desempeño organizacional para conocer sus alcances actuales, dada su trascendencia en el campo de la administración.

Asimismo, como justificación social, el estudio contribuyó al beneficio de los colaboradores de las organizaciones que sean semejantes a la estudiada, así como benefició a los ciudadanos del distrito de San Juan de Lurigancho y similares.

Con fundamento en la problemática que concierne a la realidad mencionada, se realizó el planteo del problema general y los problemas específicos, siendo la pregunta de investigación: Qué relación existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021? Como problemas específicos, se formularon los problemas específicos siguientes: Qué relación existe entre la formulación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021?, Qué relación existe entre la ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021?, ¿Qué relación existe

entre la evaluación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021?

En tanto, el objetivo general que se consideró es: Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021. Como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la formulación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021. Determinar la relación que existe entre ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021. Determinar la relación que existe entre la evaluación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021.

El trabajo de investigación contó con hipótesis general que se enuncia como: Se encuentra relación directa entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional en la fundación Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021. Como hipótesis específicas se tomaron las siguientes: Existe relación directa entre la formulación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021. Existe relación directa entre la ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021. Existe relación directa entre la evaluación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como estudios tomados por antecedentes de las variables investigadas, se consideraron estudios nacionales e internacionales.

Bravo (2018), tomó el objetivo general de establecer relación dada entre los constructos de planeamiento estratégico y gestión educacional. Realizado bajo el enfoque cuantitativo, también utilizó un nivel correlacional, con aplicación del diseño e tipo no experimental. Como técnica para recopilar información se hizo uso de la técnica de encuesta. Como población estuvo compuesta de 167 docentes, con una muestra censal. El cuestionario consideró 66 preguntas. Concluyó que se presentó correlación de significancia entre la planeación estratégica y la gestión educativa con valor $p = 0,030$, y con grado de correlación $r = 0,197$, por lo que se aceptó la hipótesis propuesta, que existe relación entre las variables.

De esta manera, esta investigación ofreció aportes con la variable planificación estratégica, pues mediante su tratamiento se observa de la importancia que tiene en las empresas dedicadas al servicio educativo público. Contribuye además con sus resultados desde el enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional.

Chilon (2018) en su investigación mostró el objetivo general de estudiar la relación dada entre los constructos de planificación estratégica y desempeño organizacional. En cuanto a la metodología empleada para tales efectos, se aplicó el enfoque de estudio cuantitativo, sirviéndose del nivel de tipo correlacional y haciendo uso del diseño no experimental. Para realizar el recojo de datos, diseñó una encuesta cerrada con 18 preguntas. La población se conformó por todos los colaboradores de las Oficinas de Operación en la Dirección Regional de Salud, San Martín. La muestra se conformó de 106 personas, procesándose estadísticamente mediante r de Pearson. Concluyó que las variables planificación estratégica y desempeño organizacional se encontraban correlacionadas positivamente con un coeficiente de 0,842 con un p valor de 0,000, aceptándose que la planificación estratégica influye en el desempeño organizacional.

Por lo tanto, en cuanto al aporte de la tesis se tiene a ambas variables en

estudio, asemejándose a la investigación que se viene realizando, así como las teorías que se considera. De igual forma aporta con su enfoque cuantitativo con nivel descriptivo correlacional.

Vargas y González (2020), estudió como objetivo establecer asociación entre planificación estratégica y desarrollo organizacional. El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo con nivel correlacional, con aplicación del diseño de tipo no experimental. A modo de técnica para recopilar información aplicó la encuesta. La población estuvo compuesta por 130 trabajadores administrativos que laboran para el Hospital Regional de Pucallpa. La muestra se conformó de 50 colaboradores mediante muestreo no probabilístico. El cuestionario de encuesta consideró 32 preguntas para planificación estratégica y 33 preguntas para desarrollo organizacional. Concluyó que se presenta correlación entre la variable planificación estratégica y desarrollo organizacional, dando como coeficiente de Pearson 0,437 con un nivel de significancia de 0,002, de tal modo que se dio por aceptada la hipótesis propuesta, que existe relación entre las variables.

Como aporte de este trabajo se valoró los alcances teóricos sobre la planificación estratégica y su tratamiento en cuanto al desarrollo metodológico de enfoque cuantitativo y aplicación estadística correlacional.

Bernal et al. (2020) en su investigación mostró el objetivo general de estudiar la relación dada entre los constructos de capital humano y desempeño organizacional. En cuanto a la metodología aplicó el enfoque de investigación cuantitativa, sirviéndose del nivel de tipo correlacional y haciendo uso del diseño no experimental. Para realizar el recojo de datos, diseñó una encuesta cerrada con 18 preguntas. La población se conformó de empresas tamaulipecas del sector comercial en México. La muestra se conformó de 253 empresas, procesándose estadísticamente mediante regresión lineal. Concluyó que las variables capital humano y desempeño organizacional se encontraban en relación de dependencia directamente proporcional, con una r de Pearson de 0,585 y p -valor de 0,000. Este estudio aporta con su enfoque cuantitativo con nivel descriptivo correlacional.

Coaquira (2018), consideró el objetivo general de realizar la validación

causal de un modelo de teoría explicativa sobre la mejora del desempeño organizacional, en base a la puesta en práctica de la gestión en liderazgo transformacional, conocimiento y calidad. Realizado bajo el enfoque cuantitativo, también utilizó un nivel correlacional, con aplicación del diseño de tipo no experimental. Como técnica para la recopilación de información se utilizaron instrumentos que para el caso del desempeño organizacional consta de 7 variables en observación. Concluyó que el modelo teórico propuesto en base a la gestión en liderazgo transformacional, conocimiento y calidad repercute en el desempeño organizacional, por lo que es válido empíricamente. De las tres variables, la gestión de la calidad cuenta con influencia significativa en el desempeño organizacional con un resultado de 0,36 (p -valor = 0,0002).

La investigación ofrece aportes sobre el desempeño organizacional, pues mediante su tratamiento se observa lo importante que es la gestión de calidad, además de considerar un contexto de educación, contribuyendo así con sus resultados desde el enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional.

Respecto a los antecedentes internacionales, Contu (2020) en el estudio que tuvo por objetivo definir el desempeño de la organización, presentar características, analizar su importancia y obtener resultados de la percepción de los estudiantes en reconocer el desempeño organizacional. El estudio consideró un enfoque de investigación cuantitativo de nivel descriptivo, diseñado en tipo no experimental. Los encuestados son estudiantes de tercer año del programa de licenciatura en una escuela de negocios de Rumania. Los resultados llevaron al autor a afirmar que el desempeño organizacional se refiere al grado en que la organización, con algunos recursos informativos, financieros y humanos, se posiciona efectivamente en el mercado empresarial. El desempeño individual puede influir en el desempeño de toda la organización a corto, mediano o largo plazo en una dirección positiva o negativa. Concluyó que el desempeño organizacional se obtiene de acuerdo a la consecución de aquellos objetivos formulados por la empresa: las organizaciones deben crear y proporcionar valor para lograr el desempeño esperado; las habilidades de gestión se reflejan en el desempeño general de la empresa; tener éxito significa ser responsable y competitivo; el desempeño se logra en el tiempo, en términos de eficiencia y efectividad; el desempeño de la organización está

influenciado por el comportamiento del líder; la capacidad de relacionarse es un rasgo apreciado por los empleadores.

El aporte entregado por el estudio llega a complementar los alcances teóricos sobre el desempeño organizacional, considerando diversos aspectos de relevancia para las organizaciones.

Barasa (2019) en el estudio tuvo por objetivo analizar los aspectos teóricos relevantes a la planificación estratégica para empresas con y sin fines de lucro. El estudio consideró un enfoque de estudio de tipo cualitativo de nivel descriptivo, diseñado en tipo no experimental. Los resultados llevaron al autor a afirmar que para tener éxito en la planificación estratégica y su implementación debe invertir en estudios de mercado y pronósticos, elaborando para ello presupuestos adecuados, gestionando además el reclutamiento, capacitación y motivación del personal calificado. Concluyó que las organizaciones deben estar orientadas al cliente para lidiar con la competencia y, por lo tanto, la formulación e implementación de estrategias serán adecuadas. Sin embargo, contar con un plan estratégico no siempre garantiza el éxito, pero si es un plan bien elaborado, innovador y creativo y es bien ejecutado garantizará el éxito. Una estrategia eficaz debe comenzar con un análisis FODA que permitirá a la organización aprovechar sus fortalezas y utilizar las oportunidades mientras controla o gestiona las amenazas y debilidades.

El aporte entregado por el estudio llega a complementar la teoría sobre la planificación estratégica, considerando diversos aspectos de relevancia para las organizaciones.

Gyurák et al. (2020) en su estudio el desempeño organizacional se considera la esencia en la existencia de una empresa industrial. Sin embargo, en términos de desempeño, es importante no solo lograr resultados, sino también mantener y desarrollar el potencial de una empresa. Al evaluar el desempeño industrial, la gerencia a menudo omite el éxito organizacional en la gestión propia de los recursos humanos así como el desarrollo potencial de recursos humanos. El objetivo principal consistió en la presentación de resultados centrados en desempeño organizacional percibido en la contratación y retención de empleados con respecto a diferentes generaciones de empleados en empresas industriales. A

los efectos del análisis, los autores han diseñado una herramienta de recolección válida y confiable (cuestionario de investigación). La muestra de investigación constaba de $N = 1471$ encuestados, empleados de empresas industriales en la República Eslovaca. El resultado de la investigación muestra que las diferentes generaciones de empleados perciben diferentes temas seleccionados de desempeño de la organización. La prueba de la primera hipótesis de investigación demostró que existe una significativa diferencia entre empleados de diferentes grupos generacionales en la percepción de las relaciones entre los empleados. La prueba de la segunda hipótesis de investigación confirmó que existe una relación significativa entre cuestiones seleccionadas del desempeño organizacional percibido.

Oberföhl et al. (2018) en su investigación consideró por objetivo llegar a establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño organizacional en compañías multinacional alemanas que operan en México. El estudio fue de enfoque de investigación cuantitativa y cualitativa, diseñado en tipo no experimental. En cuanto al recojo de datos, se aplicó una entrevista a 5 directores de compañías y luego a 232 empleados de estas empresas. Entre sus resultados, se halló relación entre influencia de la estructura organizacional en el desempeño, también influencia del valor sobre el desempeño, influencia de los conflictos en la resolución del desempeño. Concluyó que encontró correlación significativa de la influencia de la cultura organizacional sobre el desempeño organizacional ($p < 0,05$).

Como aporte del estudio, muestra importancia para la investigación pues hace referencia al variable desempeño organizacional y su relación con otros factores, principalmente la cultura organizacional, empleando el tipo correlacional.

Gomera et al. (2018) en el estudio tuvo por objetivo general establecer correlación entre la planificación estratégica y el desempeño financiero. El estudio fue de enfoque de investigación cuantitativa de nivel correlacional y propositivo, de tipo no experimental. En referencia a la población y la muestra se constituyeron sobre un número de 225 propietarios o gerentes de pymes que operan en Buffalo City Metropolitan, Sudáfrica. Los datos fueron correlacionados y analizados. Los resultados muestran que la planificación estratégica tiene una relación directa y

positiva con el desempeño financiero de las pymes. También se encontró que sus dimensiones formulación, implementación, evaluación y control, guardan relación positiva con el rendimiento financiero. Concluyó en una relación que se mostró positiva para los constructos de planificación estratégica y desempeño financiero ($p < 0,05$), de tal modo que se aceptó la hipótesis propuesta, lo que equivale a decir, se presenta correlación entre los constructos señalados. Se afirma que la planificación estratégica y su adopción no es solo un elemento de importancia en la organización sino una base para lograr ventaja competitiva en una pyme.

Este trabajo fue importante pues menciona a la planificación estratégica, precisando la correlación significativa entre sus dimensiones y el desempeño financiero por las empresas en estudio.

Dentro de las teorías para planificación estratégica, se consideró la teoría de los stakeholders, la que señala que tanto en la teoría clásica de stakeholders, como en los modelos de gestión actuales, la gestión estratégica siempre se presenta desde la perspectiva de una organización focal como el centro de una red de partes interesadas. Sin embargo, como empresas que compiten en mercados complejos e interconectados con las mismas partes interesadas, una red más grande con varios puntos focales puede construirse. Este enfoque se ha originado debido a la interacción no solo entre los diferentes stakeholders y una empresa focal. Es decir, además de la relación de la organización con los grupos de interés, también existe la relación entre los grupos de interés, lo que lleva a las empresas a no responder individualmente a cada uno de ellos, sino a la influencia del conjunto de estas relaciones. En tal sentido, las corporaciones no siempre son el nexo interacciones, y en cambio, las redes sociales internas y externas entre las partes interesadas pueden afectar los comportamientos de las organizaciones (Stocker et al., 2019).

En cuanto a las teorías para el desempeño organizacional, se consideró la teoría del intercambio social, que asume en referencia a las acciones de estímulo que se efectúan entre una institución y sus colaboradores generando el sentimiento del deber hacia la organización. En base a ello, los empleados se adhieren a una organización determinada brindando sus conocimientos y habilidades hacia el logro de sus objetivos con clara expectativa de contar con un ambiente adecuado y una

cultura de labores propicias para ellos. En consecuencia, se da una relación que indica un intercambio que se muestra favorable entre la organización y su conjunto de colaboradores, expresándose en un compromiso con la organización mayor a la esperada. De acuerdo con esto, se aplica el primer principio que se basa en la racionalidad, lo que señala que los colaboradores se asociarán con una empresa que pueda brindar atractivas recompensas para la satisfacción de sus exigencias como colaboradores de ella. En cuanto al segundo principio que refiere a la reciprocidad, se toma en cuenta que la relación social, previamente establecida, es recíproca entre los colaboradores y el empleador. El tercer principio indica la especificidad que involucra el tipo de reciprocidad que se otorga en esta relación intercambio dada entre colaboradores y la organización (Ahmed et al., 2018).

Asimismo, de acuerdo con la teoría de la gestión de recursos humanos, se ha demostrado en referencia a la gestión de recursos humanos en la práctica aumentan la eficiencia organizativa. Los procedimientos metodológicos que garanticen la selectividad en el personal, la retribución basada en el desempeño, el compromiso y mejores oportunidades para los empleados conducen a un mayor nivel de eficiencia organizacional. Los esfuerzos para conciliar los valores pertenecientes a la organización y los colaboradores se reflejan en una comparación general y en adecuación de valores específicos como el acceso al trabajo, mejoras o iniciativas sociales de la organización. Al construir relaciones con los empleados orientadas al futuro, las organizaciones anticipan la presencia de las vacantes y las posibilidades de cubrirlas en diferentes procedimientos antes de que se produzcan. Las prácticas de recursos a nivel organizacional pueden afectar las actitudes de los empleados, así como las fluctuaciones y rotación de empleados.

Respecto a la planificación estratégica, se tienen los siguientes conceptos: Fernández et al. (2019) define planificación estratégica como un proceso que brinda a toda organización la capacidad para la definición de la misión, así como los principales objetivos, y también los recursos estratégicos de los que pueden servirse para lograr el cumplimiento de sus metas. Plantea las siguientes dimensiones: Misión, objetivos organizacionales y estrategias.

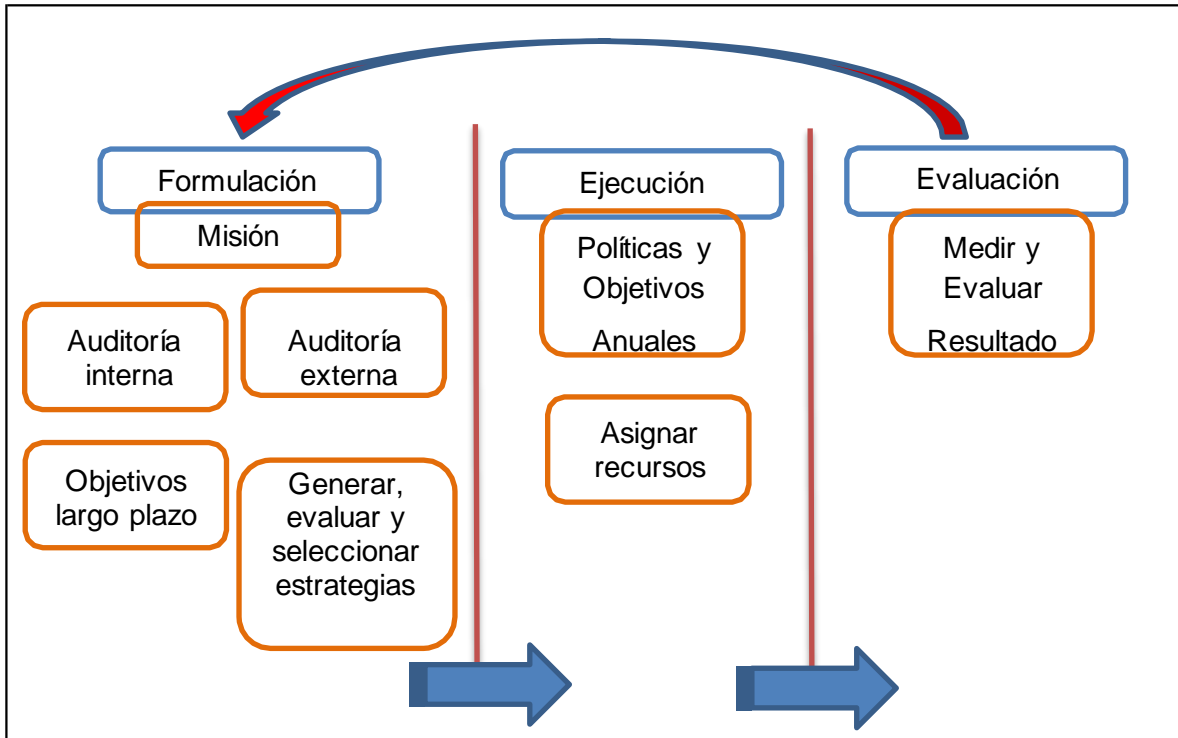
Para García et al. (2017) se trata de una práctica en las empresas que resalta la asociación existente entre los procesos de las diversas áreas. De esta manera, es posible distinguir que cuando la organización decide implementar estrategias, sea una o sea varias, requiere de capital humano que aplique estrategias coordinadas entre las diferentes áreas, vinculándose particularmente por la capacidad de tomar decisiones estratégicas. Presenta tres dimensiones: (1) Formulación de la estrategia. Considera el elaborar una visión y una misión, logrando así identificar un análisis que considera las oportunidades y amenazas en las condiciones externas de la organización, así como determinar las fortalezas y debilidades en las condiciones internas de ella misma. Considera, asimismo, los objetivos planteados a largo plazo, la elaboración de estrategias alternativas y de otras que son específicas para su seguimiento. (2) Ejecución de la estrategia. Implica instaurar las estrategias de parte de la dirección, constituyendo su principal etapa de acción. De este modo, significa dar movilidad a los colaboradores y gerencia para que se dispongan a ejecutar las acciones correspondientes en las estrategias propuestas. (3) Evaluación de la estrategia. Se trata de la etapa final en relación a la dirección sobre la estrategia. Así, la gerencia sabe en qué momento las estrategias no muestran buen funcionamiento, de tal modo que la evaluación es la mejor forma de observación y obtención de información.

Barasa (2019) plantea una definición que incluye a la planificación estratégica vista como un proceso cuyo resultado debe considerar ideas innovadoras y creativas, a modo de sustento a las bases, con miras hacia el futuro de la organización. Por tanto, un buen plan estratégico debe basarse en ideas innovadoras y creativas. Presenta tres dimensiones: Formulación de la estrategia, implementación de la estrategia y evaluación de la estrategia.

En la figura 1 puede observarse cómo se aprecian las dimensiones de la planificación estratégica.

Figura 1

Modelo de Gerencia Estratégica



Nota: Castellanos (2015) en Planificación Estratégica, de acuerdo al modelo de Fred Davis.

En cuanto a la variable desempeño organizacional, se toman en cuenta las siguientes definiciones: Almatrooshi et al. (2016) establecen que desempeño organizacional es la efectividad con la que una organización logra manejar el desempeño individual de cada uno de sus empleados como una función del liderazgo. Asimismo, plantean dos dimensiones con enfoque en la gerencia: competencias cognitivas y competencias sociales de liderazgo. Las competencias cognitivas señalan la capacidad de una persona para pensar y analizar información lo crítico y creativo, aptitudes que mejoran el aprendizaje, la resolución de problemas y la toma de decisiones. Describe el uso de ideas, el pensamiento sistémico y reconocimiento de patrones. Las competencias sociales de liderazgo hacen referencia a la capacidad que el líder posee para centrarse en la innovación y motivarla entre los miembros de su equipo. Se denomina liderazgo directivo y depende en gran medida de la delegación a otros miembros del equipo y permitirles espacio para explorar nuevas ideas.

Para Tomal y Jones (2015), el constructo del desempeño organizacional consiste en la obtención de los resultados reales o el producto de una empresa según se mide en comparación con los resultados previstos de esa organización. En ello, se puede apreciar la consecución de lo planteado por ella.

Según Araujo y Correa (2013), el desempeño organizacional se centra en el aspecto interno de la organización, buscando satisfacer a los grupos de interés como objetivo central de la organización, estableciendo una estrategia organizacional. Asimismo, desde una perspectiva externa, se resalta la preocupación por el alcance social y ambiental, además la orientación al consumidor.

Por su parte, Adnan (2017) confirmó que las prácticas de cultura organizacional y las prácticas respecto a la gestión de la cadena de suministro que predicen significativamente el desempeño organizacional. Así se probó la relación establecida entre las prácticas de gestión de la cadena de suministro y el desempeño organizacional; sin embargo, es necesario considerar supuestos culturales, valores y creencias, ya que el impacto que ocasiona la cultura organizacional sobre el constructo del desempeño organizacional es mayor que el impacto generado por las prácticas de gestión de la cadena de suministro. Según los resultados, estudios futuros deben considerar el papel moderador y mediador de la cultura organizacional en la relación entre las prácticas de las prácticas de gestión de la cadena de suministro y desempeño organizacional.

Bernal et al. (2020) consideró las variables capital humano y desempeño organizacional encontrando una relación de dependencia directamente proporcional, con una r de Pearson de 0,585 y p -valor de 0,000. Este estudio aporta con su enfoque cuantitativo con nivel descriptivo correlacional.

Coaquira (2018) señaló que el modelo teórico propuesto en base a la gestión en liderazgo transformacional, conocimiento y calidad repercute en el desempeño organizacional, por lo que es válido empíricamente. De las tres

variables, la gestión de la calidad cuenta con influencia significativa en el desempeño organizacional con un resultado de 0,36 (p-valor = 0,0002).

Contu (2020) afirmó que el desempeño organizacional se obtiene de acuerdo a la consecución de aquellos objetivos formulados por la empresa: las organizaciones deben crear y proporcionar valor para lograr el desempeño esperado; las habilidades de gestión se reflejan en el desempeño general de la empresa; tener éxito significa ser responsable y competitivo; el desempeño se logra en el tiempo, en términos de eficiencia y efectividad; el desempeño de la organización está influenciado por el comportamiento del líder; la capacidad de relacionarse es un rasgo apreciado por los empleadores.

Soto e Inga (2019) establecieron un análisis de relación entre los constructos desempeño organizacional y clima laboral. El estudio consideró un enfoque de investigación cualitativo de tipo no experimental. Se consideraron para ello, estudios que van desde el año 2015 al 2019. Concluyó que los estudios revisados señalan realidades distintas en cuanto a problemática y un marco teórico con variables en los que establecen relaciones de causalidad.

Por su parte, Mafini (2015) encontró que en el análisis de correlación una fuerte asociación positiva ($r = 0.613$; $p < 0.01$) entre innovación y desempeño organizacional. Este resultado demuestra que cuando aumenta la innovación dentro de la organización, también mejora el desempeño organizacional. El apoyo adicional descansa en el análisis de regresión donde la innovación fue estadísticamente significativa ($\beta = 0.297$; $t = 5.621$; $p < 0.000$). Es decir, la innovación es un predictor del desempeño organizacional en una organización pública.

Asimismo, Anvari et al (2016) señalaron que el capital humano talentoso y meritorio es la fuente de la ventaja competitiva y es de gran importancia pues en base a él se evalúa el desempeño de los empleados. Mientras, Feißel et al. (2018) mostraron que aparte del reconocimiento material o recompensas como un aumento de sueldo, se han identificado aspectos inmateriales en particular, como

el elogio oportuno y bien fundado al desempeño de una persona o mostrar emociones, así como el aprecio por una persona mostrando empatía. Al construir una relación amistosa y respetuosa, los ejecutivos pueden influir positivamente en la capacidad laboral de los empleados.

Szabó et al. (2017) señaló que el desempeño de los empleados es una condición y un supuesto para el desempeño y el éxito de una empresa en el mercado. Con el fin de garantizar la capacidad competitiva, la calidad de los recursos humanos, su gestión y la medición relacionada y la evaluación del desempeño están a la vanguardia del interés de la empresa. De igual manera, Klementová et al. (2018) afirman que mejorar la calidad de los productos, servicios y procesos es actualmente muy importante para construir la competitividad de las empresas en los mercados. Zavadsky et al. (2019) señalaron que para mantener un rendimiento empresarial sostenible, es importante centrarse no solo en los sistemas de gestión de la calidad, las mediciones y la evaluación del rendimiento empresarial conceptos, sino también para aplicar un enfoque basado en competencias. Mlkva et al. (2017) señala que también es importante que estén lo suficientemente motivados.

La variable desempeño organizacional establece que desempeño organizacional es la efectividad con la que una organización logra manejar el desempeño individual de cada uno de sus empleados como una función del liderazgo (Almatrooshi et al., 2016). Tiene dos dimensiones con enfoque en la gerencia: competencias cognitivas y competencias sociales de liderazgo.

Las dimensiones se definen de la siguiente manera: Primera dimensión : Las competencias cognitivas señalan la capacidad de una persona para pensar y analizar información lo crítico y creativo, aptitudes que mejoran el aprendizaje, la resolución de problemas y la toma de decisiones. Describe el uso de ideas, el pensamiento sistémico y reconocimiento de patrones. Segunda dimensión: Las competencias sociales de liderazgo hacen referencia a la capacidad que el líder posee para centrarse en la innovación y motivarla entre los miembros de su equipo. Se denomina liderazgo directivo y depende en gran medida de la delegación a otros miembros del equipo y permitirles espacio para explorar nuevas ideas.

La variable planificación estratégica se conceptualiza como un proceso que brinda a toda organización la capacidad para la definición de la misión, así como los principales objetivos, y también los recursos estratégicos de los que pueden servirse para lograr el cumplimiento de sus metas (Fernández et al., 2019). Sus dimensiones son: Formulación de estrategia, ejecución de estrategia y evaluación de estrategia.

Las dimensiones de planificación estratégica se definen así: (1) Formulación de estrategia incluye la creación de una visión y misión, la identificación de las oportunidades y amenazas externas de una organización, la determinación de las fortalezas y debilidades internas, el establecimiento de objetivos a largo plazo, la creación de estrategias alternativas y la elección de estrategias específicas a seguir. (2) Ejecución de estrategia es la etapa de acción de la dirección estratégica. La implantación de la estrategia significa movilizar a los empleados y gerentes para poner en acción las estrategias formuladas. (3): Evaluación de estrategia es la etapa final de la dirección estratégica. Los gerentes necesitan saber cuándo ciertas estrategias no funcionan adecuadamente; y la evaluación de la estrategia es el principal medio para obtener información.

A continuación, para la variable planificación estratégica se ha tomado la definición de Fernández et al (2019), para la dimensión formulación de estrategia se han tomado los indicadores de elementos estratégicos y objetivos para logro de metas. Asimismo, para la dimensión ejecución de estrategia, se ha considerado los indicadores de dirección estratégica y movilidad de empleados y gerentes. En cuanto a la dimensión de evaluación de estrategia se tomaron como indicadores la observación de estrategias e información y el análisis e información de corrección.

Asimismo, para la variable desempeño organizacional se ha tomado la definición de Almatrooshi et al. (2016), para la dimensión de competencias cognitivas se han tomado los indicadores de competencias cognitivas con sus indicadores la aptitud de aprender y análisis de información, y ser creativo para resolver las problemas. En la dimensión de competencias sociales, se consideraron los indicadores de innovación y motivación al equipo, así como liderazgo directivo.

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto a su tipología, la investigación fue de tipo aplicada pues se originó en la revisión teórica y busca mejoras al observarse las acciones de los fenómenos en estudio, pudiéndose revisar las teorías para incrementar los conocimientos para ser contrastados en la práctica de las empresas o las organizaciones (Arbaiza, 2016).

Respecto al diseño, la investigación se basó en no experimental puesto que no se efectuó ninguna manipulación sobre los constructos en este estudio, planificación estrategia y desempeño organizacional, sino que de acuerdo a lo dice Hernández, Fernández y Baptista (2016), se recogió de la realidad del entorno circundante a la empresa, la información relacionada a planificación estratégica y desempeño organizacional.

Enfoque cuantitativo es el enfoque de investigación que se aplicó para medir las variables en estudio de forma estadística, estableciéndose una descripción cuantitativa de los constructos de planificación estratégica y desempeño organizacional.

Sobre el nivel, la investigación fue de nivel correlacional dado que se pretendió en todo momento medir el grado de asociación que se da entre ambas variables. Lo que según Arbaiza (2016) es posible que tal asociación o relación pueda dar resultados positivos o negativos, directos o indirectos. Es decir, de acuerdo al procesamiento realizado, la obtención de respuestas permitió definir si se trata o no de una relación que pudiese ser positiva o negativa, o directa o indirecta.

Este estudio fue de corte transversal pues los datos se recogerán en un momento específico, de acuerdo con la realidad de la empresa de la que se recogen los datos (Arbaiza, 2016).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Planificación estratégica.

Definición conceptual

Planificación estratégica como un proceso que brinda a toda organización la capacidad para la definición de la misión, así como los principales objetivos, y también los recursos estratégicos de los que pueden servirse para lograr el cumplimiento de sus metas (Fernández et al., 2019).

Definición Operacional

La planificación estratégica se encuentra conformada por las dimensiones: Formulación de estrategia, ejecución de estrategia y evaluación de estrategia.

Dimensiones

Formulación de estrategia incluye la creación de elementos estratégicos, así como objetivos para logro de metas.

Ejecución de estrategia es la etapa de acción de la dirección estratégica.

Evaluación de estrategia es la etapa final de la dirección estratégica.

Indicadores

La formulación de estrategia tiene por indicadores: Elementos estratégicos y objetivos para el logro de metas.

La ejecución de estrategia tiene por indicadores: Dirección estratégica, y movilidad de empleados y gerentes.

La evaluación de estrategia tiene por indicadores: Observación de estrategias e información, análisis e información de corrección.

Escala de medición

Ordinal permite establecer relaciones de orden. Esta escala para la planificación estratégica es siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Variable 2: Desempeño organizacional.

Definición conceptual

De acuerdo con la teoría revisada, el desempeño organizacional es la efectividad con la que una organización logra manejar el desempeño individual de cada uno de sus empleados como una función del liderazgo. Asimismo, plantean dos

dimensiones con enfoque en la gerencia: competencias cognitivas y competencias sociales de liderazgo (Almatrooshi et al., 2016).

Definición Operacional

El desempeño organizacional se encuentra conformada por las dimensiones: Competencias cognitivas y competencias sociales.

Dimensiones

Las competencias cognitivas afectan a la coherencia, competencia y calidad de una organización. Determina la eficiencia del pensamiento del líder. Los líderes son a menudo considerados expertos en sus campos; han aprendido y organizado cuidadosamente estructuras de conocimiento.

Las competencias sociales se basan en un liderazgo compartido, que juega un papel en los equipos autogestionados. Esta estrategia permite más empleados para ocupar roles de liderazgo, pero también aumenta la probabilidad de desacuerdo entre los miembros del equipo.

Indicadores

Las competencias cognitivas tienen por indicadores: Aptitud de aprender y análisis de información.

Las competencias sociales tienen por indicadores: Innovación y motivación al equipo, y liderazgo directivo.

Escala de medición

Ordinal permite establecer relaciones de orden. Esta escala para el desempeño organizacional es siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Arbaiza (2016), en referencia a la población, afirmó que es un grupo de sujetos que puede estar integrado por empresas, organizaciones, situaciones, personas, datos u objetos, incluso hechos o fenómenos que se pueden investigar. De acuerdo con ello, la población se encontró conformada por docentes y administrativos que se encuentran laborando en la Institución Educativa Particular Diego Thomson ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, durante el año

2021. El número de docentes y administrativos ascendió a 44. En ese sentido, la población, al ser de similares características en la organización pero diferenciándose por pertenecer a distintas áreas, se estratificó por cada área, tal como se anota en la Tabla 1.

Tabla 1

Conjunto poblacional

Área	Nº de colaboradores
Inicial	3
Primaria	16
Secundaria	17
Dirección y Administración	8
Total	44

Nota. Institución Educativa Particular Diego Thomson (2021).

Muestra

De igual manera, Arbaiza (2016) señaló que una muestra se encuentra en calidad de representación de una población, es decir, es una parte de todo el conjunto de sujetos considerados respecto a la población. En consideración a ello, la muestra se conformó de docentes y personal administrativo de acuerdo al número obtenido según muestreo probabilístico aplicándose fórmula de población finita que es cuando se conoce N (número de población):

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

Donde:

n = tamaño de muestra

N = tamaño de población : 44

E = error de estimación : 5%

Z = parámetro estadístico de nivel de confianza : 1.96

P = probabilidad de que ocurra el evento estudiado : 0.5

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * (1- 0.5)^2 * 44}{(0.5^2 * (44-1)) + (1.96)^2 * 0.5 * (1- 0.5)}$$

n = 40 colaboradores (administrativos y docentes).

Como criterios de inclusión se incluyeron a todos los colaboradores que intervienen en las tareas administrativas y docentes de la Institución Educativa Particular Diego Thomson y que accedan a participar del estudio.

Como criterio de exclusión, únicamente al personal de la Institución Educativa Particular Diego Thomson que no acceda voluntariamente a participar de la investigación.

Muestreo

El muestreo aplicado fue el probabilístico simple, es decir, se consideró la población conocida que es de 44 y se calculó mediante fórmula la muestra representativa que ascendió a 40 colaboradores entre docentes y administrativos. Se consideró este muestro pues sus resultados se generalizan a toda la población.

Unidad de análisis

En referencia a la unidad de análisis, se trata del conjunto de personas o entidad que se va a analizar. En ese sentido, para este estudio, se halla constituida por los docentes y administrativos, es decir, el personal de la Institución Educativa Particular Diego Thomson.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se empleó la encuesta que cuenta con herramientas como los cuestionarios. Estos fueron validados y sometidos a confiabilidad.

Técnica

De acuerdo con lo que sostiene Gómez-Escalonilla (2021) la encuesta refiere a una técnica empleada para las indagaciones sociales siendo considerada de excelencia a causa de su versatilidad, sencillez y utilidad al momento de ser objetivos en el

tratamiento de los datos. Desde tal perspectiva, el instrumento valorado para esta técnica fue el cuestionario de planificación estratégica y desempeño organizacional, que constó de 22 ítems, dividiéndose en 13 ítems para planificación estratégica y 9 ítems para desempeño organizacional. Para tal situación, los instrumentos elaborados se pusieron a consideración de la validez y la confiabilidad.

Validez

Conforme a lo señalado por Carrasco (2016), la validez del instrumento refiere a una evaluación que se realiza sobre el instrumento de forma externa, lo que se hizo mediante la operación denominada juicio de expertos, sosteniendo que los datos a obtener son aquellos que se desean conocer.

Según lo expuesto, se procedió a aplicar el juicio de expertos certificado por docentes de la Universidad César Vallejo, quienes evaluaron las preguntas o ítems inmersos en el cuestionario, con la finalidad de que sean validados en su contenido.

Tabla 2

Lista de expertos

Expertos	Títulos
Mg. Barco Solari, Esteban Augusto	Lic. Administración Mg.
Zapana Ruiz Jorge Arturo	Lic. Administración Doctor.
Vertiz Osos Ricardo Iván	Maestría en gestión pública y gobernabilidad

Confiabilidad

Según este parámetro, la confiabilidad consiste en aquella propiedad que posee un instrumento de investigación cuando pretende establecer una medición de un constructo y que garantiza la obtención de similares resultados, al ser aplicado reiteradas veces a un mismo conjunto poblacional (Carrasco, 2016). Desde tal enfoque, un instrumento es confiable cuando siendo aplicado de forma repetitiva a los mismos sujetos, generan resultados similares y es claramente entendido por ellos. Para medir la fiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- K : Es el número de ítems.
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems.
 S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems.
 α : Coeficiente de Alfa de cronbach.

Tabla 3

Escala de Valoración de Alfa de Cronbach

<i>Valor Alfa de Cronbach</i>	<i>Apreciación</i>
[0.95 a +>	Muy elevada o Excelente
[0.90 – 0.95>	Elevada
[0.85 – 0.90>	Muy buena
[0.80 – 0.85>	Buena
[0.75 – 0.80>	Muy respetable
[0.70 – 0.75>	Respetable
[0.65 – 0.70>	Mínimamente Aceptable
[0.40 – 0.65>	Moderada
[0.00 – 0.40>	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991).

Confiabilidad de prueba piloto

Se aplicó una prueba piloto a una empresa del rubro educativo, alcanzándose un total de 20 encuestas. De esta manera, se obtuvieron los siguientes resultados: El instrumento de planificación estratégica alcanzó una confiabilidad de 0,949 y el instrumento de desempeño organizacional logró una confiabilidad de 0,927, por lo que la confiabilidad, según Escala de medición de Alfa de Cronbach, fue muy alta en conformidad con los rangos indicados.

Se presentan los siguientes resultados en la confiabilidad de los constructos planificación estratégica y desempeño organizacional:

Tabla 4

Alfa de Cronbach de planificación estratégica

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,949	13

Nota: Base de datos SPSS.

Análisis e Interpretación: Según resultados de la encuesta piloto en referencia a la planificación estratégica, se tuvo un Alfa de Cronbach de 0,949, lo que indica que hay una asociación fuerte positiva del instrumento con la variable Planificación Estratégica, pues se encuentra entre el rango 0,75 – 1; de tal manera que tal instrumento es altamente confiable.

Tabla 5

Alfa de Cronbach de desempeño organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,927	9

Nota: Base de datos SPSS.

Análisis e Interpretación: Según resultados de la encuesta piloto en referencia a la planificación estratégica, se tuvo un Alfa de Cronbach de 0,927, lo que indica que hay una asociación fuerte positiva del instrumento con la variable Planificación Estratégica, pues se encuentra entre el rango 0,75 – 1; de tal manera que tal instrumento es altamente confiable.

Tabla 6

Coefficientes de Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario Planificación Estratégica	0,949	Bueno
Cuestionario Desempeño Organizacional	0,927	Bueno

Nota: Base de datos SPSS.

3.5. Procedimientos

En cuanto a los procedimientos, se inició revisando la guía de elaboración de trabajos de investigación, el cual indica que refiere a los modos en los que se recolectará la información, así como la forma de manipulación o control de variables. En tal sentido, una vez que se dio claridad a los aspectos que hicieron posible visualizar la situación problemática en la empresa en la que se realizará la investigación, así como se pudieron identificar las variables o constructos que intervienen en ella, motivando la participación de las investigadoras para su estudio, previa indagación de los antecedentes que se efectuaron en revistas científicas y tesis para comprender los alcances de las variables seleccionadas, las que revisadas facilitaron la Operacionalización de las variables, elaborándose los instrumentos para el tratamiento de la información, habiendo tomado para ello los conceptos relativos a su definición y dimensiones. Hecho todo esto, fue posible recolectar la información aplicando los instrumentos. Para ello, se coordinó institucionalmente con la empresa para obtener la información necesaria con el fin del desarrollo de la investigación. Esto supuso contar con el permiso de autorización de la empresa.

3.6. Métodos de análisis de datos

Como método análisis de datos, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial. De acuerdo con Arbaiza (2016) se afirma que el análisis de datos se trata del procedimiento cuantitativo y estadístico sobre la información que la organización entrega considerándose matrices de tabulación empleando para ello un paquete informático. Dentro de ellos se consideró el uso del SPSS-23, a lo que se añadió la aplicación del Excel para el necesario registro de la información.

La estadística descriptiva: Que se dirige hacia la obtención de mediciones que configuran una tendencia central, tomándose como criterios principales los porcentajes a presentarse en tablas y gráficos.

La estadística inferencial: Cuyos procedimientos conducen a la demostración de hipótesis con la aplicación de herramientas inferenciales (Veiga et al., 2020).

Tabla 7

Coefficientes de correlación según Rho de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Basado en Hernández et al. (2016).

3.7. Aspectos éticos

En referencia a la ética, Arbaiza (2016) sostiene que un atributo particular dentro de ella son la seriedad que se brinda en toda investigación al citarse las referencias, haciendo así verificable como transparente el tratamiento de la información, sobre todo si procede de autores como los considerados en este estudio. Por ello, las investigadoras del presente estudio aplicaron los principios éticos como la honestidad y la responsabilidad cumpliendo con ese fin con la normativa APA en el citado de los autores que se utilizaron y que se encuentran en referencias sobre las variables planificación estratégica y desempeño organizacional. De acuerdo con ello se tomó además la revisión del reglamento de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo para su fiel cumplimiento. Asimismo, se utilizó el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo y la Ley Universitaria N° 30220 del Perú.

IV. RESULTADOS

Aplicados los instrumentos, se obtuvieron resultados respecto a la planificación estratégica y el desempeño organizacional, cuyos valores se procesaron con apoyo del programa SPSS v.25. De esta manera, se ejecutó primeramente la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks, dado que se contó con una muestra que fue menor a 50 datos, por lo que se eligió la correlación de Rho de Spearman, puesto que ambas variables no presentaron normalidad. Por ello, se dispuso de los datos en la siguiente presentación:

Objetivos específico 1: Determinar la relación que existe entre la formulación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021.

Tabla 8

Nivel de formulación de la estrategia en la empresa educativa

Dimensión	Nivel	ni	%
Formulación de estrategia	Mala	1	2.3
	Regular	15	34.1
	Buena	28	63.6
	Total	44	100.0

Nota: ni: Número de colaboradores de la Institución Educativa.

Interpretación:

Dados los resultados, se puede afirmar que la dimensión formulación de la estrategia de la variable planificación estratégica tiene un nivel malo al 2,3%, nivel regular al 34,1% y, por último, el nivel de buena formulación de la estrategia obtuvo 63,6%.

Tabla 9

Nivel de desempeño organizacional en la empresa educativa

Variable	Nivel	ni	%
Desempeño organizacional	Mal	0	0.0
	Regular	9	20.5
	Buen	35	79.5
	Total	44	100.0

Nota: ni: Número de colaboradores de la Institución Educativa.

Interpretación:

Dados los resultados, se puede afirmar que la variable desempeño organizacional no cuenta con un nivel de mal desempeño, un nivel regular al 20,5% y, por último, el nivel de buen desempeño organizacional obtuvo 79,5%.

Tabla 10

Análisis de correlación con la prueba de Spearman entre formulación de la estrategia y desempeño organizacional en la empresa educativa

			Formulación de estrategia	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Formulación de estrategia	Coeficiente de correlación	1.000	,643**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	44	44
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,643**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	44	44

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

Interpretación:

Con respecto a la prueba de Rho de Spearman, al obtenerse un Sig. <0,05, se evidencia que la dimensión formulación de la estrategia de la variable planificación estratégica con la variable de desempeño organizacional, presentan una correlación significativa alta teniendo en cuenta que su valor de coeficiente es de 0,643. Por ello, se concluye que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, aceptándose que la dimensión formulación de la estrategia de la variable planificación estratégica se relaciona con la variable de desempeño organizacional.

Objetivos específico 2: Determinar la relación que existe entre ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021.

Tabla 11

Nivel de ejecución de la estrategia en la empresa educativa

Dimensión	Nivel	ni	%
Ejecución de estrategia	Mala	1	2.3
	Regular	18	40.9
	Buena	25	56.8
	Total	44	100.0

Nota: ni: Número de colaboradores de la Institución Educativa.

Interpretación:

Dados los resultados, se puede afirmar que la dimensión ejecución de la estrategia de la variable planificación estratégica cuenta con un nivel de mal desempeño en 2,3%, un nivel regular al 40,9% y, por último, el nivel de buena ejecución de estrategia que obtuvo 56,8%.

Tabla 12

Análisis de correlación con la prueba de Spearman entre ejecución de la estrategia y desempeño organizacional en la empresa educativa

		Ejecución de estrategia		Desempeño organizacional	
Rho de Spearman	Ejecución de estrategia	Coeficiente de correlación	1.000	,603**	
		Sig. (bilateral)		.000	
		N	44	44	
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,603**	1.000	
		Sig. (bilateral)	.000		
		N	44	44	

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

Interpretación:

Con relación a la prueba de Rho de Spearman, al conseguir un Sig. <0,05, se evidencia que la dimensión ejecución de la estrategia de la variable planificación estratégica con la variable de desempeño organizacional, presentan una conexión significativa alta considerando que su valor de coeficiente es de 0,603. Por ello, se

concluye que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, aceptándose que la dimensión ejecución de la estrategia de la variable planificación estratégica se relaciona con la variable de desempeño organizacional.

Objetivos específico 3: Determinar la relación que existe entre la evaluación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021.

Tabla 13

Nivel de evaluación de la estrategia en la empresa educativa

Dimensión	Nivel	ni	%
Evaluación de estrategia	Mala	0	0.0
	Regular	24	54.5
	Buena	20	45.5
	Total	44	100.0

Nota: ni: Número de colaboradores de la Institución Educativa.

Interpretación:

Dados los resultados, se puede afirmar que la dimensión evaluación de la estrategia de la variable planificación estratégica cuenta con ningún nivel de mala evaluación de estrategia, contando con un nivel regular al 54,5% y, por último, el nivel de buena evaluación de estrategia que obtuvo un 45,5%.

Tabla 14

Análisis de correlación con la prueba de Spearman entre evaluación de la estrategia y desempeño organizacional en la empresa educativa

			Evaluación de estrategia	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Evaluación de estrategia	Coeficiente de correlación	1.000	,463**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	44	44
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,463**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	44	44

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

Interpretación:

En cuanto a la prueba de Rho de Spearman, al obtenerse un Sig. <0,05, se evidencia que la dimensión evaluación de la estrategia de la variable planificación estratégica con la variable de desempeño organizacional, presentan una correlación significativa media teniendo en cuenta que su valor de coeficiente es de 0,463. Por ello, se concluye que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, aceptándose que la dimensión evaluación de la estrategia de la variable planificación estratégica se relaciona con la variable de desempeño organizacional.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021.

Tabla 15

Nivel de planificación estratégica en la empresa educativa

Variable	Nivel	ni	%
Planificación estratégica	Mala	0	0.0
	Regular	15	34.1
	Buena	29	65.9
	Total	44	100.0

Nota: ni: Número de colaboradores de la Institución Educativa.

Interpretación:

Dados los resultados, se puede afirmar que la variable planificación estratégica cuenta con ningún porcentaje en un nivel de mala planificación, pero sí cuenta con un nivel regular al 34,1% y, por último, el nivel de buena planificación estratégica obtuvo 65,9%.

Tabla 16

Análisis de correlación con la prueba de Spearman entre planificación estratégica y desempeño organizacional en la empresa educativa

			Planificación estratégica	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1.000	,705**
		Sig. (bilateral)		.000
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,705**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	44	44

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

Interpretación:

En torno a la prueba de Rho de Spearman, al obtenerse un Sig. <0,05, se evidencia que la variable planificación estratégica con la variable de desempeño organizacional, presentan una correlación significativa alta teniendo en cuenta que su valor de coeficiente es de 0,705. Por ello, se concluye que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, aceptándose que la variable planificación estratégica se relaciona con la variable de desempeño organizacional.

V. DISCUSIÓN

Se planteó como primer objetivo específico el determinar la relación que existe entre la formulación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021. Según Stocker et al., (2019), se explica que la gestión estratégica siempre se presenta desde la perspectiva de una organización focal como el centro de una red de partes interesadas, lo que lleva a las empresas a no responder individualmente a cada parte, sino a la influencia del conjunto de estas relaciones. En la presente investigación se encontró como resultado en el estudio que existe relación significativa entre la formulación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, esto demostró que se presenta una codependencia entre la estrategia formulada y el desempeño de la organización, es decir, a mayor formulación de la estrategia, mayor es el desempeño de la organización. Al compararse con los antecedentes, en el estudio de Barasa (2019) señala que las organizaciones deben estar orientadas al cliente para lidiar con la competencia y, por lo tanto, la formulación e implementación de estrategias serán adecuadas. Sin embargo, contar con un plan estratégico no siempre garantiza el éxito, pero si es un plan bien elaborado, innovador y creativo y es bien ejecutado garantizará el éxito. Por su parte, Oberföhl et al. (2018) hallan relación entre influencia de la estructura organizacional en el desempeño, también influencia del valor sobre el desempeño, influencia de los conflictos en la resolución del desempeño. De tal forma que encontró correlación significativa de la influencia de la cultura organizacional sobre el desempeño organizacional ($p < 0,05$). Estos hallazgos se asemejan a los encontrados pues se observa que la formulación de la estrategia para ser adecuada requiere de la estructura organizacional, logrando un buen desempeño organizacional. Metodológicamente, los estudios emplearon la medida de correlación para conocer el grado en el que se asocian las acciones estratégicas con el desempeño de la organización.

Asimismo, se planteó como segundo objetivo específico el determinar la relación que existe entre ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho,

2021. De acuerdo con Barasa (2019) la planificación estratégica es vista como un proceso cuyo resultado debe considerar ideas innovadoras y creativas, a modo de sustento a las bases, con miras hacia el futuro de la organización. Por tanto, un buen plan estratégico debe basarse en ideas innovadoras y creativas. De esta forma, se encontró como resultado que existe relación entre ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, demostrando así que a mayor ejecución de la estrategia en la organización, mayor ha de ser su desempeño. Bernal et al. (2020) las variables capital humano y desempeño organizacional se encontraban en relación de dependencia directamente proporcional, con una r de Pearson de 0,585 y p -valor de 0,000. Asimismo, el resultado se asemejan al estudio de Bravo (2018) quien presentó correlación de significancia entre la planeación estratégica y la gestión educativa con valor $p = 0,030$, y con grado de correlación $r = 0,197$, por lo que se aceptó la hipótesis propuesta, que existe relación entre las variables.

De igual manera, se planteó como tercer objetivo específico el determinar la relación que existe entre la evaluación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021. Según Adnan (2017), debe probarse la relación establecida entre las prácticas de gestión y el desempeño organizacional; sin embargo, es necesario considerar supuestos culturales, valores y creencias, ya que el impacto que ocasiona la cultura organizacional sobre el constructo del desempeño organizacional es mayor que el impacto generado por las prácticas de gestión. Considerando este aspecto, se encontró como resultado que existe relación entre la evaluación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, infiriendo de tal manera que a mayor e evaluación de la estrategia en la organización, mayor ha de ser su desempeño. El resultado se asemeja a lo encontrado por Vargas y Gonzalez (2020) cuando mostraron correlación entre la variable planificación estratégica y desarrollo organizacional, dando como coeficiente de Pearson 0,437 con un nivel de significancia de 0,002, de tal modo que se dio por aceptada la hipótesis propuesta, que existe relación entre las variables.

Finalmente, se planteó como objetivo general el determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson. San Juan de Lurigancho, 2021. En tal sentido, Almatrooshi et al. (2016) explican que el desempeño organizacional consiste en la efectividad con la que una organización logra manejar el desempeño individual de cada uno de sus empleados como una función del liderazgo. Mediante el procesamiento de todos los datos, se encontró como resultado que existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, con lo que se puede afirmar que a mayor planificación estratégica, mayor es el desempeño organizacional. Gyurák et al. (2020) confirman que existe una relación significativa entre cuestiones seleccionadas del desempeño organizacional percibido. Chilon (2018) encontró que planificación estratégica y desempeño organizacional se encontraban correlacionadas positivamente con un coeficiente de 0,842 con un p valor de 0,000, aceptándose que la planificación estratégica influye en el desempeño organizacional. Gomera et al. (2018) encuentran una relación que se mostró positiva para los constructos de planificación estratégica y desempeño financiero ($p < 0,05$), de tal modo que se aceptó la hipótesis propuesta, lo que equivale a decir, se presenta correlación entre los constructos señalados. Se afirma que la planificación estratégica y su adopción no es solo un elemento de importancia en la organización sino una base para lograr ventaja competitiva en una pyme. Coaquira (2018), en el modelo teórico propuesto para el desempeño organizacional en base a la gestión en liderazgo transformacional, conocimiento y calidad repercute en el desempeño organizacional, por lo que es válido empíricamente. De las tres variables, la gestión de la calidad cuenta con influencia significativa en el desempeño organizacional con un resultado de 0,36 ($p\text{-valor} = 0,0002$). Al respecto Contu (2020) contribuye con sus afirmaciones respecto al desempeño organizacional cuando se refiere al grado en que la organización, con algunos recursos informativos, financieros y humanos, se posiciona efectivamente en el mercado empresarial, mientras el desempeño individual puede influir en el desempeño de toda la organización a corto, mediano o largo plazo en una dirección positiva o negativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre la formulación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, de acuerdo al valor de significancia del proceso estadístico de Rho de Spearman (Sig. $<0,05$), siendo una relación positiva alta, pues su valor fue de 0,643, por lo cual se concluye que la formulación de la estrategia se relaciona con el desempeño organizacional.
2. Se determinó que existe relación entre ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, de acuerdo al valor de significancia del proceso estadístico de Rho de Spearman (Sig. $<0,05$), siendo una relación positiva alta, pues su valor fue de 0,603, por lo cual se concluye que la ejecución de la estrategia se relaciona con el desempeño organizacional.
3. Se determinó que existe relación entre la evaluación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, de acuerdo al valor de significancia del proceso estadístico de Rho de Spearman (Sig. $<0,05$), siendo una relación positiva alta, pues su valor fue de 0,463, por lo cual se concluye que la evaluación de la estrategia se relaciona con el desempeño organizacional.
4. Se determinó que existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, de acuerdo al valor de significancia del proceso estadístico de Rho de Spearman (Sig. $<0,05$), siendo una relación positiva alta, pues su valor fue de 0,705, por lo cual se concluye que la planificación estratégica se relaciona con el desempeño organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Realizado el análisis de los hallazgos de este estudio, se formularon las recomendaciones que se mencionan a continuación:

Estudiar de forma práctica la planificación estratégica, es decir, realizando un seguimiento a las dimensiones que la componen, de tal forma que se pueda contrastar la teoría con la práctica en un ámbito educativo similar, puesto que las demandas organizativas en la empresa son diversas, no solo administrativamente sino desde los aspectos educativos que incluyen la gestión pedagógica e institucional.

Aplicar investigaciones en formulación de la estrategia en otros sectores como el industrial o de servicios, a fin de comparar las diferencias del contexto y del proceso en estos ámbitos.

Establecer esquemas de la ejecución de la estrategia cada vez que tenga que reformularse frente a los nuevos cambios o exigencias que se presenten en el contexto social.

Observar el cumplimiento de la evaluación de la estrategia en esta empresa educativa con la finalidad de establecer estándares propios en referencia a los estándares educativos ya existentes, para que de este modo contribuya a la calidad educativa esperada por todos los miembros de la comunidad educativa.

Promover investigaciones en las competencias referentes al desempeño organizacional, así como su relación con otras variables para identificar todos aquellos factores que intervienen en el desempeño.

REFERENCIAS

- Adnan, A. (2017). Factors affecting the organizational performance of manufacturing firms. *International Journal of Engineering Business Management*, 9, 1-9.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1847979017712628>
- Ahmed, A., Khuwaja, F. M., Brohi, N. A., & Othman, I. bin L. (2018). Organizational Factors and Organizational Performance: A Resource-Based view and Social Exchange Theory Viewpoint. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 579–599.
<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i3/3951>
- Almatrooshi, B., Singh, S. K. y Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65 (6), 844-859.
<http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>
- Anvari, A.F., Soltani, I. & Rafiee, M. (2016). Providing the Applicable Model of Performance Management with Competencies Oriented. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 230, 190–197.
- Araujo, J. y Corrêa, H. (2013). Evaluación del desempeño organizacional: un estudio aplicado en hospitales filantrópicos. *RAE Revista de Administração de Empresas*, 53 (5), 485-499.
<https://www.scielo.br/pdf/rae/v53n5/v53n5a06.pdf>
- Arbaiza, L. (2016). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Lima: Esan.
- Barasa, M. J. (2019). Organizational strategic planning, implementation and evaluation with analysis of challenges and benefits for profit and nonprofit organizations. *International Journal of Applied Research*, 5 (6), 27-32.
- Bernal, I., Pedraza, N. A. y Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22), 213-227.
- Bravo, J. M. (2018). *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12954/Bravo_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cárdenas, M.; Fuenmayor, K; Patiño, Y. e Iglesias, M. A. (2017). Diseño de estrategias para una plataforma virtual. *Revista I+D en TIC*, 8 (2), 21-28. ISSN 2216-1570. Disponible en <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/identific/article/view/2950>
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Castellanos, L. (2015). *Planificación Estratégica*. <https://lcestrategia.wordpress.com/2015/01/20/05-planificacion-estrategica/>
- Chilon, B. P. (2018). *Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud – San Martín - 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)
- Coaquira, C. M. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Aportes Universitarios*, 8 (3), 1-23. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107004/467657107004.pdf>
- Contu, E. G. (2020). Organizational performance-theoretical and practical approaches: study on students' perceptions. *Sciendo*, 398-406. DOI: 10.2478/picbe-2020-0038.
- Feißel, A.; Peter, R.; Swart, E. & March, S. (2018). Developing an Extended Model of the Relation between Work Motivation and Health as Affected by the Work Ability as Part of a Corporate Age Management Approach. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 15, 779.
- Fernández, S. R., Martínez, L. A., Ngono, R. A. (2019). Barreras que dificultan la planeación estratégica en las organizaciones. *Tendencias Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, XX (1), 254-279.
- García, J. E., Duran, S. E., Cardeño, E. Prieto, R., García, E. y Paz, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Revista Espacios*, 38 (52), 16.
- Gomera, S., Chinyamurindi, W. T. & Mishi, S. (2018). Relationship between strategic planning and financial performance. The case of small, micro-and

- medium-scale businesses in the Buffalo City Metropolitan. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21 (1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1634>
- Gómez-Escalonilla, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 12 (1), 115-127. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM000018>
- Gyurák, Z., Starecek, A. Koltnerová, K. y Cagánová, D. (2020). Perceived Organizational Performance in Recruiting and Retaining Employees with Respect to Different Generational Groups of Employees and Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12 (574), 1-23
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. 5^{ed} México: McGraw Hill.
- IE Diego Thomson (2021). *Institución Educativa Privada Diego Thomson. Quienes somos*. <http://iepdiegothomson.edu.pe/nosotros.html>
- Kapur, R. (2019). *Estadísticas de pequeños negocios 2019*. Camino Financial. <https://www.caminofinancial.com/es/estadisticas-de-pequenos-negocios/>
- Klementová, J.; Sedliačiková, M.; Gurová, H.D.; Malá, D. (2018). Performance of Processes in Quality Management of Companies Providing Services. *Global Journal of Business, Economics and Management: Current Issues*, 8, 138–144. <https://un-pub.eu/ojs/index.php/gjbem/article/view/3502>
- Mafini, C. (2015). Predicting Organisational Performance Through Innovation, Quality And Inter-Organisational Systems: A Public Sector Perspective. *The Journal of Applied Business Research*, 31 (3), 939-952.
- Mlkva, M.; Vanova, J. & Szabo, P. (2017). Evaluation of employees' performance— Identification of problems and proposals for their elimination. *AD ALTA Journal of Interdisciplinary Research*, 7, 219–224.
- Oberföhl, K., Camarane, M. E. & Saavedra, M. L. (2018). Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in Mexico. *Journal of Business*, 10 (2), 24-47.
- Pando, V. F. (2018). Tendencias didácticas de la educación virtual: Un enfoque interpretativo. *Propósitos y Representaciones*, 6 (1), 463-505. ISSN 2310-4635. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-

79992018000100010

- Pérez, R., Mercado, P. Martínez, M. y Mena, E. (2018). La sociedad del conocimiento y la sociedad de la información como piedra angular en la innovación tecnológica educativa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (16), 1-24. ISSN 2007-7467. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00847.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2019). *Informe de Evaluación de Resultados del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2022, correspondiente al año 2019*. Lima: Oficina General de Planificación y Presupuesto. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/EVALUACION-PEI-2018-2023-A%C3%91O-2019.pdf>
- Szabó, P.; Míkva, M.; Vaňová, J.; Marková, P. (2017). Employee performance in the context of the problems of measurement and evaluation in practice. *Research Papers Faculty of Materials Science and Technology Slovak University of Technology, Sciendo*, 25 (41), 63–70.
- Soto, C. M. C. e Inga, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa, Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 93-117. DOI:10.17993/3cemp.2019.080440.95-117
- Stocker, F., Cunha, K. M., Azevedo, A. C. & Gama, J. M. (2019). Network theory of stakeholder influences: a revisited approach. *Cadernos EBAPE.BR*, 17, 673-688. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176683x>
- Vargas, J. C. y Gonzalez, D. G. (2020). Planificación estratégica y su relación con el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa. *Sciendo*, 23 (1), 1-10. DOI: <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2020.001>
- Veiga, N., Otero, L. y Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *Investigaciones y experiencias*, 1-10. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ic/v7n2/2301-0126-ic-7-02-94.pdf>
- Zavadsky, J.; Korenkova, V.; Zavadska, Z.; Kadarova, J.; Tucek, D. (2019). Competences in the Quality Management System Evaluation Based on the Most Worldwide Used Key Performance Indicators. *Qual. Access Success*, 20, 29–41. Available online:

https://www.srac.ro/calitatea/en/arhiva/2019/QAS_Vol.20_No.169_Apr.2019.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización.

VARIABLES	DENIFICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Planificación estratégica	Planificación estratégica como un proceso que brinda a toda organización la capacidad para la definición de la misión, así como los principales objetivos, y también los recursos estratégicos de los que pueden servirse para lograr el cumplimiento de sus metas (Fernández et al., 2019, p. 258).	La planificación estratégica se encuentra conformada por las dimensiones: Formulación de estrategia, ejecución de estrategia y evaluación de estrategia.	Formulación de estrategia	Elementos estratégicos	1	Ordinal Escala de Likert
					2	
					3	
					4	
					5	
					6	
					7	
					8	
					9	
					10	
					11	
					12	
					Desempeño organizacional	
15						
16						
17						
18						
19						
20						
(Almatrooshi et al., 2016)						

Liderazgo directivo

22

21

Nunca

Anexo 2. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y el	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica	HIPÓTESIS GENERAL Se encuentra relación directa entre la planificación estratégica			Elementos	1 2	
organizacional en la Institución Educativa	organizacional en la Institución Educativa	organizacional en la fundación Educativa		Formulación de estrategia	estratégicos	3 4	
Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021?	Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021.	Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021.	Planificación estratégica	Ejecución de estrategia	Dirección estratégica	7 8	Ordinal Escala de Likert
					Movilidad de empleados y gerentes	9	Siempre Casi siempre A veces
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la formulación de la estrategia y el desempeño	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre la formulación de la estrategia y el	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación directa entre la formulación de la estrategia y el desempeño organizacional en la			Observación de estrategias	10 11	Casi nunca Nunca
organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021?	desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021.	Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021. Existe relación directa entre la ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021.		Evaluación de estrategia	información	12	
¿Qué relación existe entre la ejecución de la estrategia organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021?	Determinar la relación que existe entre ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021.	la formulación de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021.			Análisis e información de corrección	13	
San Juan de Lurigancho, 2021?	San Juan de Lurigancho, 2021.	2021.		Competencias cognitivas	Aptitud de aprender y análisis de información	14 15	
¿Qué relación existe entre la ejecución de la estrategia organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021?	Determinar la relación que existe entre ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021.	Existe relación directa entre la ejecución de la estrategia y el desempeño organizacional en la Institución Educativa Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021.			Creativo para resolver problemas	16 17	Ordinal Escala de Likert
Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021?	Particular Diego Thomson, San Juan de Lurigancho, 2021.	San Juan de Lurigancho, 2021.	Desempeño organizacional		Competencias sociales	18	Innovación y 19
¿Qué relación existe entre la evaluación de la estrategia y el desempeño	Determinar la relación que existe entre la evaluación de la estrategia y el	la evaluación de la estrategia y el desempeño organizacional en la					

motivación al equipo

20

Siempre Casi siem

pre A veces

Casi nunca

Nunca

21

22

Liderazgo directivo

Anexo 3. Instrumento de investigación.

“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA EDUCATIVA, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2021”

OBJETIVO: Determinar

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:


NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S


ÍTEM	PREGUNTA	VALORACION				
		N	CN	AV	CS	S
1	En la empresa todos conocen la visión y misión organizacional de la empresa					
2	Todos los colaboradores participan del diálogo de las oportunidades y amenazas de la empresa					
3	Todos los colaboradores se preocupan por precisar las fortalezas y debilidades de la empresa					
4	Se establecen objetivos a largo plazo con sus estrategias y se evalúan sus logros					
5	Se formularon estrategias alternativas para mejorar las acciones de la empresa					
6	Se cuentan con estrategias directivas definidas para guiar a la empresa					
7	La gerencia tiene facilidad de movimiento en la organización comunicándose efectivamente con todas las áreas					
8	Los colaboradores tienen facilidad para decidir sus movimientos en la organización					
9	Las acciones indicadas en el plan estratégico de la organización se realizan tal cual lo planificado					
10	Se observan frecuentemente las estrategias					
11	Se obtiene información de los resultados según estrategias aplicadas					
12	Se analiza el funcionamiento de las estrategias aplicadas					

13	La información relacionada a la estrategia se corrige y actualiza con frecuencia					
14	Los colaboradores se muestran dispuestos en aprender frente a la situación actual de la empresa					
15	Entre las cualidades destacadas de los colaboradores está el saber analizar la información					
16	Los colaboradores dan muestras de desear mejoras en la organización siendo críticos y creativos para encontrar soluciones					
17	Los colaboradores son capaces de resolver los problemas que se presentan en la empresa					
18	Los colaboradores realizan una adecuada toma de decisiones					
19	Los colaboradores se caracterizan por un enfoque hacia la innovación en la empresa					
20	Los líderes de la organización se preocupan por motivar al equipo					
21	Existe liderazgo directivo o gerencial en quienes dirigen la empresa					
22	Las ideas nuevas son explicadas a todo el equipo de colaboradores en la organización					

Gracias por su colaboración.

Anexo 4. Validación de instrumentos.

			18. Los colaboradores realizan una adecuada toma de decisiones		X		
	Competencias sociales	Innovación y motivación al equipo	19. Los colaboradores se caracterizan por un enfoque hacia la innovación en la empresa		X		
			20. Los líderes de la organización se preocupan por motivar al equipo		X		
		Liderazgo directivo	21. Existe liderazgo directivo o gerencial en quienes dirigen la empresa		X		
			22. Las ideas nuevas son explicadas a todo el equipo de colaboradores en la organización		X		
Nombres: Esteban Augusto Barco Solari Título Profesional: Licenciado en Administración 			Fecha 09/10/2021				Si hay consistencia por lo cual doy aprobación

			18. Los colaboradores realizan una adecuada toma de decisiones		X		
	Competencias sociales	Innovación y motivación al equipo	19. Los colaboradores se caracterizan por un enfoque hacia la innovación en la empresa		X		
			20. Los líderes de la organización se preocupan por motivar al equipo		X		
		Liderazgo directivo	21. Existe liderazgo directivo o gerencial en quienes dirigen la empresa		X		
			22. Las ideas nuevas son explicadas a todo el equipo de colaboradores en la organización		X		
Nombres: Zapan Ruiz, Jorge Arturo Título Profesional: Licenciado en Administración 			Fecha 09/10/2021				Si hay consistencia por lo cual doy aprobación

	análisis de información	15. Entre las cualidades destacadas de los colaboradores está el saber analizar la información	Siempre	X			
		Creativo para resolver problemas	16. Los colaboradores dan muestras de desear mejoras en la organización siendo críticos y creativos para encontrar soluciones	Casi siempre			
			17. Los colaboradores son capaces de resolver los problemas que se presentan en la empresa	A veces	X		
			18. Los colaboradores realizan una adecuada toma de decisiones	Casi nunca			
	Competencias sociales	Innovación y motivación al equipo	19. Los colaboradores se caracterizan por un enfoque hacia la innovación en la empresa	Nunca			
			20. Los líderes de la organización se preocupan por motivar al equipo				
		Liderazgo directivo	21. Existe liderazgo directivo o gerencial en quienes dirigen la empresa		X		
			22. Las ideas nuevas son explicadas a todo el equipo de colaboradores en la organización		X		
			Firma del experto				
			 Doctorado en Gestión Pública y gobernabilidad Dr. Ricardo Iván Vertiz Osorio		Fecha 09/10/2021		Doy mi aprobación para el instrumento ya que muestra consistencia

Anexo 5. Confiabilidad

Confiabilidad de prueba piloto

Planificación estratégica

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	13

Desempeño organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.927	9

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo **JUAN VALENTÍN NAVARRO JIMENEZ** identificado con DNI 09559576, en mi calidad de: **PROMOTOR Y GERENTE GENERAL** en el área de: **ADMINISTRACIÓN**, de la empresa: **INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO THOMSON**, con RUC: No 109559576, ubicada en la ciudad de: **LIMA**

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las señoritas: **Becerra Quispe Lila**, identificada con DNI No 40828986 y **Blanco Farfán Vicky**, identificada con DNI No 43280408 de la carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información, así como el nombre de la empresa: **INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO THOMSON**, con la finalidad de que pueda desarrollar su: **TESIS**, para optar al: **TÍTULO PROFESIONAL**

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 09559576

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lila Becerra Quispe'.

Becerra Quispe Lila
DNI: 40828986

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vicky Blanco Farfán'.

Blanco Farfán Vicky
DNI:43280408