



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Planificación estratégica y desempeño organizacional, Proyecto Especial
Huallaga Central y Bajo Mayo - San Martín 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Flores Flores, Pedro (ORCID: 0000-0002-9351-7417)

ASESORA:

Dra. Caján Villanueva, Marina (ORCID: 0000-0002-1559-4556)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por transmitirme siempre su apoyo moral y sus esfuerzos para lograr mis metas trazadas y seguir siempre adelante.

Pedro

Agradecimiento

A nuestra asesora de tesis y demás profesores de la maestría, por brindar su experiencia y conocimientos, también a mis compañeros del Aula 7 Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Tarapoto, quienes hicimos un esfuerzo por llevar de manera virtual y apoyarnos en las clases.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
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.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de planificación estratégica.....	23
Tabla 2	Nivel de desempeño organizacional.....	23
Tabla 3	Prueba de normalidad.....	24
Tabla 4	Correlación de las dimensiones planificación estratégica y el desempeño organizacional.....	25
Tabla 5	Correlación entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional.....	30

Índice de figuras

Figura 1	Dispersión de los valores de la dimensión filosófica de la variable planificación estratégica y el desempeño Organizacional.....	27
Figura 2	Dispersión de los valores de la dimensión analítica de la variable planificación estratégica y el desempeño organizacional.....	28
Figura 3	Dispersión de los valores de la dimensión operativa de la variable planificación estratégica y el desempeño organizacional.....	28
Figura 4	Dispersión de los valores de la dimensión acción y desarrollo de la variable planificación estratégica y el desempeño organizacional.....	29
Figura 5	Dispersión de los valores de la planificación estratégica y el desempeño organizacional.....	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la Planificación estratégica y desempeño organizacional, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - San Martín 2022. El estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, cuya población y muestra fue de 61 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los principales resultados determinaron que, el nivel de la planificación estratégica en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022, es alto. El nivel de desempeño organizacional de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022, es alto; y que existe relación positiva alta y significativa entre las dimensiones de la planificación estratégica con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022. Se concluyó que, existe relación positiva alta y significativa entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022 ($p < 0,05$).

Palabras clave: planificación, evaluación, estrategia.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between Strategic Planning and organizational performance, Huallaga Central and Bajo Mayo - San Martín 2022 Special Project. The study was of a basic type, non-experimental design, whose population and sample was 61 collaborators, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The main results determined that the level of strategic planning in the Huallaga Central and Bajo Mayo Special Project, San Martín 2022, is high. The level of organizational performance of the collaborators of the Huallaga Central and Bajo Mayo Special Project, San Martín 2022, is high; and that there is a high and significant positive relationship between the dimensions of strategic planning with organizational performance in the Huallaga Central and Bajo Mayo Special Project, San Martín 2022. Concluding that there is a high and significant positive relationship between strategic planning and organizational performance in the Huallaga Central and Bajo Mayo Special Project, San Martín 2022 ($p < 0.05$).

Keywords: planning, evaluation, strategy.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la Planificación Estratégica (PE) conlleva que la organización tenga determinada la tarea, perspectiva, valores, políticas, fines estratégicos, las ocupaciones y los causantes de su cumplimiento. Estudios más actuales, dictan la necesidad de integrar el razonamiento asociado a los individuos para lograr llevar a cabo aquellas actividades que respaldan el cumplimiento de las metas (El Assafiri et al., 2019). Tal, quedarán definidos y fijados los fines y mecanismos que señalan el rumbo y la directriz a continuar, entre otros, en: incremento económico, humano, tecnológico y de calidad (Dewi et al., 2020).

Es importante tener claro que la planificación estratégica no solo es indicar las funciones que debe asumir el recurso humano, sino que va más allá que ese concepto, se trata de analizar el contexto interno y externo de la organización, plantear metas, objetivos, estrategias e incluso su implementación y evaluación. Todo ello redundará en un desempeño organizacional adecuado, medida desde la eficiencia y eficacia, integrando elementos de comunicación, liderazgo, talento, estructura y capacidad de tomar decisiones en beneficio de la organización, en base a las acciones estratégicas diseñadas para el logro de la visión (Canaza, 2020). Según Ramírez et al. (2020), una organización dirigida a la calidad se convierte en promotora de una cultura organizacional que deriva en comportamientos, reacciones, ocupaciones y procesos que proporcionan costos a través de la satisfacción de las necesidades y expectativas de los consumidores y otras partes interesadas.

En el Estado peruano, las instituciones son el elemento dominante de la sociedad y por medio de ellas. Los individuos tienen la posibilidad de conseguir metas que individualmente no podrían conseguir, cómo crear y repartir bienes y servicios que requiere la sociedad para lograr subsistir; aunado a conocimientos, capacidades, destrezas y motivación que tienen que tener las personas para contribuir con el logro de las metas organizacionales, por medio de recompensas que piensan que satisfacen sus necesidades particulares y expertos.

A nivel regional, una buena comunicación posibilita que los individuos se comprendan mejor, que exista un diálogo horizontal donde prime el respeto; sin

embargo, más que nada que se comprometan de forma conjunta a laborar por los cambios que se quieren ejercer en la organización. Un aspecto fundamental de las organizaciones es el capital humano, quienes asumen un rol importante en el logro de la visión. Por ello, se requiere que sean dedicadas y comprometidas el 100% en las actividades encomendadas, con eficiencia y eficacia para contribuir al logro de las objetivos y metas de la organización (Saavedra, 2021).

En la situación del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, este al corresponder a una unidad ejecutora gubernamental Regional de San Martín, como cualquier organización estatal tiene la obligación de planear y hacer un óptimo uso y destino eficiente de los recursos que se le asignan. Para mejorar el caso que en la actualidad se muestra en el Proyecto, es pertinente llevar a cabo varias medidas que permitan superarla para lo cual es primordial establecer el grado de Planificación estratégica y su desempeño organizacional de trabajadores en la organización como la base fundamental para la toma de decisiones de manera acertada que conlleve al desarrollo integral.

En tal sentido, el estudio consiste en determinar la planificación estratégica y su desempeño organizacional en los gestores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Es decir, al realizar las observaciones en dicha institución se pudo constatar que no todos los trabajadores tienen los conocimientos necesarios acerca de la programación importante al interior del proyecto especial; desconocen el alineamiento estratégico de las actividades y terminan haciendo otras cosas, la institución no se preocupa por capacitar al personal y el tiempo en los puestos son cortos. El personal nuevo al no estar capacitado tiende a pedir información a los colaboradores antiguos, convirtiéndose en una carga crítica, porque tienen que capacitarlos, aunque esta actividad no se encuentre dentro de las funciones establecidas, interrumpiendo así sus horas laborales.

Asimismo, existe disconformidad del personal en el desempeño organizacional, los gestores no ofrecen capacitación ni la facilitan, los planes diseñados no se cumplen ni se hacen seguimiento y monitoreo, no se aprovecha las

oportunidades, ni se reconvierte las debilidades, los documentos normativos y de gestión no son dados a conocer a los trabajadores.

Ante este contexto, se plantea el **problema general**: ¿Cuál es la relación de la planificación estratégica con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022? Y los **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de la planificación estratégica en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022? ¿Cuál es el nivel de desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022?

La investigación fue **conveniente**, porque fue de gran utilidad para la unidad ejecutora del Gobierno Regional de San Martín, porque permitió conocer la planificación estratégica y el desempeño organizacional, así como la relación entre variables. Tuvo **relevancia social**, por cuanto los cambios que se realicen en la organización a partir de los resultados redundarán en beneficio del usuario interno y externo; es decir, la ciudadanía. Tiene **valor teórico**, pues se basó en teorías de diversos autores y precedentes de indagaciones semejantes; además, se posibilita tener una perspectiva más vasta sobre el sentido y comportamiento de las variables, así como las potencialidades y deficiencia. Esta información se obtuvo con ayuda de libros, tesis, revistas, artículos e internet que han estado accesibles y brindaron especificación del impacto que tiene la planificación estratégica en el desempeño organizacional.

En cuanto a la **implicancia práctica** de la investigación, fue relevante, porque a partir de los resultados, se diseñó estrategias para mejorar la gestión de la planificación estratégica y el desempeño organizacional. Finalmente, la **utilidad metodológica**, porque en lo particular se pudo demostrar como es el proceso de un estudio no experimental, básico y de nivel correlacional, en la medida que se obtengan y presenten los resultados. Así como también, los instrumentos generados y validados podrán ser utilizados por otros investigadores.

De esta manera se plantea el **objetivo general**; establecer la relación de la planificación estratégica con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022. Y **objetivos específicos** los siguientes: Identificar el nivel de la planificación estratégica en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022. Analizar el nivel de desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022 y establecer la relación que existe entre las dimensiones de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022.

Frente a los objetivos planteados se define la **hipótesis general** del estudio: La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022. Las **hipótesis específicas**: el nivel de la planificación estratégica en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022, es alto. El nivel de desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022, es alto. Las dimensiones de la planificación estratégica se relacionan significativamente con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, Bolatan et al. (2022) diseño no experimental, descriptivo, corte transversal. Cantidad censal 200 empresas turcas; técnica análisis documental e instrumento ficha de análisis. Concluyeron que, el desempeño organizacional es de nivel alto con 76% en las empresas turcas se asocia positivamente con SQM. Asimismo, SQM influye positivamente en el TTC de las empresas turcas y media en los roles de SP. Se destaca que la SP y el liderazgo pueden desempeñar un papel esencial en TTC a través del mecanismo mediador de SQM.

Asimismo, Miranda-Torrez (2021), realizó una investigación básica, enfoque cualitativo, diseño no experimental, población censal sui generis; técnica análisis documental de revistas con mayor impacto, e instrumento guía de análisis. Concluye, que existe gran interés de alcanzar la capitalización estratégica en la organización, independiente, de donde provenga el capital público o privado. Los gerentes deben buscar profesionales a través de capital intangible, para facilitar la labor de los diseñadores al percibir los elementos del CE que están inmersos en el trabajo organizacional.

A su vez, Lizcano et al. (2021), en su estudio tipo cuantitativa, diseño no experimental, correlacional-transversal; cantidad censal 318 estudiantes de derecho; técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyeron existe relación directa y significativa entre la planeación estratégica y la eficacia del servicio en la instrucción superior.

Así también, Flores et al. (2020), realizó indagación básica, de diseño no experimental, correlacional. Cantidad censal 253, técnica encuesta e instrumento cuestionario aplicadas presencialmente y en línea. Concluyendo, uno y otro factor del capital estructural tiene relación efectiva y demostrativa con las dimensiones del desempeño organizacional. El estudio, es capaz de interrelacionarse para la construcción de nuevos prototipos estratégicos.

Por otro lado, Machorro & Romero (2021), en su Investigación básica, diseño no experimental correlacional-transversal, con una cantidad censada de 149 gerentes y directores; técnica encuesta e instrumento cuestionario.

Concluyeron que, existe influencia directa significativa del desarrollo del capital humano en el desempeño organizacional.

Respecto a los antecedentes nacionales, Ríos (2018), en su estudio básico, diseño no experimental - descriptivo, población censal, técnica análisis documental e instrumento ficha de análisis. Concluye que para cumplir los objetivos y metas institucionales, los Sistemas y/o Gestión de la Planificación Estratégica en el Sector Educación no es eficaz, específicamente en relación al servicio de internet.

Asimismo, en Chiclayo, Cubas & Quispe (2018), realizaron una investigación de tipo descriptiva, transversal, población censal conformada por 5 colaboradores de la empresa Centro Estético "DENTALART" E.I.R.L de la ciudad de Chiclayo; técnica observación y encuesta, y como instrumento ficha de observación y cuestionario. Concluyeron, que el proceso de planificación estratégica es ineficiente, debido a que no se ejecuta correctamente análisis del sector, análisis interno (FODA), y gestión de la estrategia. Asimismo, concluyeron que la gestión ejecutada no es adecuada.

Por su lado, en Juliaca, Cavana et al. (2020), en su indagación de tipo cuantitativo, diseño correlacional – transversal, población conformada por 29 ayudantes entre 18 y 45 años de edad; técnica empleada la encuesta y herramienta el cuestionario. Concluyeron, que existe correlación entre la misión estratégica y manejo organizacional; además, se encontró reciprocidad entre dimensiones; formulación de la táctica, utilización de la táctica.

Referente a los antecedentes locales, Briones y Ojanama (2017), en su investigación aplicada, correlacional, diseño no experimental-transversal; población censal 56 clientes, técnica encuesta e instrumento cuestionario. Concluyeron, existe reciprocidad real media en la variable Planificación estratégica y Estrategias de promoción.

El estudio está fundamentado en teorías en relación con las variables de análisis. De esta forma, en cuanto a la primera variable **Planeación estratégica** David (2009) define a la planificación estratégica, la ciencia y el arte para planificar, realizar y valorar las disposiciones interfuncionales que admitan

institucionalmente conseguir fines. Lo cual involucra, evaluación sistémica de una compañía, que tenga como prioridad el aprovechar al mayor las oportunidades del ámbito, para ajustarse y saciar las necesidades del medio competitivo en una extensión de mediano a extenso tiempo. O sea, la organización es la directriz al futuro del comercio: adónde ir, como vaya a ir, ir velozmente, o que planificar en el tiempo para las mitigar la inseguridad y los peligros; y obtener superiores resultados. Al respecto, Bateman & Snell (2005), menciona que la planificación es un procedimiento que direcciona a la organización. Para ello, se establecen los objetivos futuros y se diseñan las direcciones apuntando al logro de las metas trazadas.

En medio de propiedades de la ordenación estratégica, Friend y Zehle (2008), menciona a la viabilidad, toma en cuenta las limitaciones internas y externas; de esta forma; además, a manejar con rumbo a la virtud competidora a extenso plazo, aumentar coste para los inversionistas, sustentable a extenso plazo y ajustarse a una superficie cambiante. Sin embargo, Montalvo (2011) refiere que la idealización estratégica define paso a paso las ocupaciones de la organización, explicando fines claros y procedimientos para alcanzar a prever los inconvenientes y enfrentarlos antes. En medio de las primordiales ventajas de la idealización estratégica, poseemos a su contribución en ocupaciones de manera ordenada y direccionada hacia un fin, apunta la necesidad de cambios futuros, instituye un asiento hacia el control, visualiza como un todo, direcciona a todos hacia las metas, mirada sistémica para visualizar la orientación en el presente así también al futuro, visualización de un todo.

Asimismo, lidera la atención de todos hacia las metas, posibilita vigorizar los lineamientos digeridos en la tarea, perspectiva y tácticas; promover la organización transversal y la comunicación interpersonal, promover la asignación de prioridades en la asignación óptima de recursos, actuar como puente directo a la estrategia de corto plazo de la organización, exigir que los Ejecutivos vean la organización en términos de su visión macro, metas centrales y compromiso para lograrlos. Además, ayuda a los actores a determinar el valor de sus funciones dentro de la organización y permite alcanzar una calidad comparable en el mercado donde se ubica la

organización. En medio de las desvirtúes de planeación estratégica, a veces estima un presupuesto que no se reembolsa hacia adelante, que los gerentes tan poco otorgan trascendencia para realizar una reestructuración, obstinación a la permutación frente al funcionamiento de un programa nuevo y desconfianza del triunfo.

Así mismo, Díaz et al. (2020) mencionan, que la planificación estratégica se basa en los procesos para que se puedan obtener resultados positivos dentro de una organización, con un fin de evitar algún problema que pueda existir en un futuro, y así alcanzar las metas que se plantean, así se tiene límites respecto a tener vinculo dentro del sector productivo. Así mismo, Gutiérrez et al (2021) es así que la planificación estratégica tiene la función de establecer las metas y objetivos de las instituciones, ya que es un beneficio tanto para la organización como también para el personal económicamente, porque la planificación implica el esfuerzo de todo el personal.

De acuerdo a Hernández y Fernández (2018) mencionan que la planificación estratégica se relaciona con el proceso administrativo como son: planear, organizar dirigir y controlar. Es necesario trabajar con un personal que se esté motivándolos constantemente para que se pueda llegar a las metas de cada organización, ya que eso ayuda a subir las ganancias de cada actividad que se plantea.

Por otro lado, Saldaña et al (2020) sostienen que las planificaciones estratégicas buscan establecer que las actividades que se desarrollen dentro de la organización puedan llegar a meta, ya que la planificación es la base fundamental dentro del proceso administrativo de una empresa, para cumplir los objetivos necesarios de innovación y cambios. Así mismo, Coll y Lluís (2019) manifiestan que las estrategias comunicativas, se basa en las estrategias que cada institución tiene para llegar a los objetivos que se plantean día a día, y así ayudar a los colaboradores a desarrollar mejor sus labores para que tengan una mayor capacidad de crecer tanto personalmente como laboralmente.

De acuerdo a Gonzales y Claros (2018) explican que el proceso de planificación estratégico se basa en como una organización tiene aplicado su visión y misión para que se pueda cumplir con los objetivos y saber hacia dónde quiere llegar, y así mismo mostrar o mejor dicho enseñar a sus colaboradores la meta que se debe llegar para mostrar un propósito adecuado con el fin evaluar sus ganancias.

Según Alencastro et al (2020) manifiestan que la planificación estratégica se basa en el crecimiento de la organización con el fin de mejorar el principal objetivo de cada empresa con los planes que se planteen monitoreando responsablemente a cada colaborador, ya que se necesita que todo el personal se esfuerce para llegar a cada fin que tiene la empresa. Por ello, Abad (2019) la planificación estratégica, se basa en determinar que la finalidad sea positiva para que la organización pueda tomar una buena decisión respecto a los objetivos que se quiera llegar a trazar, determinando un fin positivo. Según Romero y Zabala (2018) afirma que la planificación estratégica financiera posee analizar el mejor rendimiento de los colaboradores hacia la empresa para que se lleve a cabo a establecer objetivos a corto plazo y beneficiario.

Así mismo, Vergara et al. (2021) la planificación estratégica permite a las entidades a controlar mejor las operaciones de gastos que se desarrollan dentro de su sistema, de modo que hace más factible a poder desarrollar sus funciones por medio de sus recursos. Además, Vargas y Gonzales (2019), por medio de la planificación las organizaciones tienden a efectuar mejores gestiones, de modo que permita llegar a cumplir objetivos a base de estrategias que lleven a cabo a obtener resultados en función de sus planes que toman en cuenta realizar. Asimismo, los colaboradores deben de cumplir con los estándares de calidad para hacer frente a los problemas que se puedan presentar durante la ejecución de las actividades.

Referente a las dimensiones de la planificación estratégica se encuentran las siguientes: i) **Filosófica**, destinada a la tarea de la organización, el motivo de ser. Según David (1997), sugirió que cada organización tiene una misión definitoria, básicamente debe responder a la pregunta: ¿en qué industria estamos?, tener muy claro el espacio del producto (producción, servicio o idea).

En su formulación, es pertinente tener en cuenta a los consumidores, productos o servicios, mercados, tecnología elemental de la organización, inquietud por supervivencia, aumento y productividad, o sea, cuál es la reacción de la compañía con interacción a metas económicas.

Asimismo, está dedicada a la perspectiva, o sea, planeando duración de la organización referido a las permutas esperadas del ámbito en el extenso tiempo. Además, incluye a los bienes, pretensiones primordiales, antelaciones filosóficas, y las políticas, esas definidas, las que enrumbaran el cumplimiento de ocupaciones y dirija el logro de la perspectiva.

Como segunda dimensión: ii) **Analítica**, referida al análisis FODA; es decir, la técnica que permite evaluar el desempeño organizacional, las competencias, los riesgos y el potencial de una organización; entre los que tenemos el estudio interno (**fortalezas** y **debilidades**) y el estudio externo (**amenazas** y **oportunidades**). A través del uso de los datos internos y externos de la entidad, se puede orientar al desarrollo de tácticas y trabajos para llevar al logro de lo planeado, o alejarse de aquellas que no hayan tenido éxito (DEVCO, 2017). La tercera dimensión está referida a: iii). **Operativa**, que comprende la **eficacia**, como la capacidad de la entidad a cumplir las metas y/u objetivos planificados; y la **eficiencia**, que comprende el cumplimiento de los objetivos, pero con pequeñas dotaciones de elementos que lleven a la producción de bienes y/o productos (Sánchez, 2022).

La última dimensión está orientada a la iv) **Acción y desarrollo**, referida a la **organización**, como el conjunto de reglas y normas que se debe cumplir dentro de la organización, por todos los trabajadores, siendo su objetivo primordial la coordinación. Asimismo, tenemos al **control**, como la evaluación de todas las acciones referidas a la organización, para garantizar si las acciones realizadas nos conducen hacia el futuro logrando las metas y objetivos trazados.

Entre los pasos iniciales de idealizar la estrategia, tenemos la factibilidad, el núcleo es que sea factible, adaptándose al entorno real y condiciones objetivas; objetividad y cuantificación, basadas en el uso de datos fácticos, realizando inferencias precisas y exactas, no pensamientos personales, especulaciones o

cálculos arbitrarios (exactitud) expresados en tiempo y dinero; la flexibilidad, que ayuda a establecer la rentabilidad “para hacer frente a situaciones imprevistas y conseguir dotar de otras vías de actuación para proceder; relacionada a los técnicos que tienen que estar incluidos a una estrategia general y al logro de los fines y fines en general; y, al final, al cambio de tácticas, una vez que sea primordial para reorientar hacia ocupaciones que conduzcan a la perspectiva, por medio de políticas, programas, métodos y presupuestos para lograrlos.

Como segunda variable de estudio denominada **desempeño organizacional**, según, Hill et al. (2015), el desempeño organizacional es el rendimiento que muestra la organización en el desarrollo y logro de sus objetivos. Asimismo, Robbins & Coulter (2014), lo describen como el nivel de eficiencia y efectividad que muestra la organización. Mientras tanto que, Martínez (2013) se refiere al impacto sobre el rendimiento gremial y que no solo es la base para las elecciones del personal, sino que también perjudica la motivación de los empleados que es clave para su desempeño.

Según Louffat (2012), considera que el desempeño organizacional como un proceso técnico de gestión del potencial humano que incluye la medición periódica de la eficacia de la gestión en el cumplimiento de las tareas. Según FAO (2017) menciona que el proceso de estimación del trabajo organizacional se consigue haciendo teniendo en cuenta la motivación, capacidad y evaluación del ámbito externo. En cuanto a la estimulación organizacional, está dedicada al aforo de la organización para reclutar capital humano para poder hacer sus objetivos.

De acuerdo a Soto y Inga (2019) definen el desempeño organizacional a aquellos resultados que se obtienen de acuerdo al trabajo en equipo que efectúan sus colaboradores para la buena gestión de las actividades, tomando en cuenta procesos que permiten llevar al cumplimiento de las metas tomadas por la organización. Así mismo, Barradas et al. (2021), la medición del desempeño permite controlar las operaciones que se realizan durante el transcurso del desarrollo de las actividades programadas, de modo que permite

manejar los recursos de manera óptima y que no exista problemas en transcurso del logro de los planes.

Sánchez y De la Garza (2018) hacen hincapié que, el desempeño cumple una determinada función dentro de las organizaciones, ya que por medio de ello se efectúan diversas funciones que permiten el desarrollo de las actividades a base de esfuerzo por parte de los colaboradores. Por consiguiente, Bernal et al (2020), deduce que el uso de las tecnologías dentro del ambiente laboral carece de importancia, debido a que facilita que el trabajo sea más efectivo, y por ende los colaboradores tienden a tener menos funciones en sus áreas respectivas; lo cual este permite a la organización a obtener resultados favorables para su óptimo crecimiento.

De acuerdo a Orlandini (2020), el desempeño organizacional es el proceso mediante el cual las organizaciones buscan mejorar su situación económica, por medio de las gestiones que realizan para su óptimo cumplimiento; es por ello, que hacen uso del talento humano para llevar a cabo todo el proceso para el desarrollo de las actividades, de manera que se puedan cumplir los objetivos pendientes. Así mismo, Zúñiga et al (2019), referencia que la mayoría de las organizaciones buscan hacer prevalecer sus objetivos, de modo que buscan establecer métodos que permitan efectuar las actividades por medio de los colaboradores, con la finalidad de poder llegar a cumplir los planes organizacionales. Además, Pulido y Muñoz (2020), defina que el desempeño de los colaboradores es fundamental para una entidad, ya que por medio de este se desarrollan las actividades.

Por lo tanto, Matus (2018) menciona que a través del desempeño se efectúan diferentes acciones, que permiten llevar por buen camino a la organización; es así, que se involucra a todos los miembros que forman parte de la organización para que efectúen sus funciones a base de esfuerzos, a fin de beneficiar a la organización para el cumplimiento de los propósitos organizacionales. Seguidamente, Jacobo et al. (2019) establecen, que en la actualidad los organismos se han visto afectados por los problemas que se suscitan dentro de su entorno organizacional, debido al mal manejo de sus recursos económicos y a la falta de capacitación que no se brinda a los colaboradores

para desempeñar sus funciones de manera eficiente. Es por ello que existen deficiencias en cuanto a la administración de todas las operaciones que se efectúan dentro de la organización. Por ello, Vera (2019) indica, que el desempeño organizacional refleja el crecimiento de la organización por medio de trabajo efectuado por sus colaboradores.

El estímulo se encuentra en la proyección visionaria y misional de la organización, en su cultura, valores y gestión de incentivos, todo lo cual está marcado históricamente en la organización. Después, tenemos la capacidad de la organización, referida a sus recursos (capital humano, físico y financiero) y la gestión sistémica y por procesos implementados para administrar los recursos (liderazgo, gestión de programas y procesos). Esto se ve influenciado por el aspecto político del Estado, económico, sociocultural, etc., así como, por la gestión de calidad y relaciones inter organizacionales establecidas con otras empresas y grupos de interés. Los gestores necesitan saber qué métricas brindarán información necesaria para evaluar el desempeño de su organización. Por lo general, las métricas utilizadas incluyen la productividad organizacional, la efectividad organizacional y las clasificaciones de la industria. La productividad organizacional es la tasa a la que se suministra un bien o servicio dividida por los insumos necesarios para producir ese producto.

Las empresas y los lugares de trabajo quieren productividad, quieren generar la mayor parte de bienes y servicios con la menor cantidad de insumos. La producción se mide por los ingresos que gana una organización después de vender los bienes (el precio negociado multiplicado por la cantidad vendida). Los insumos se miden por el precio de obtener y convertir los recursos en productos. La gerencia quiere aumentar el número de salidas en relación con las entradas. Por supuesto, la forma más fácil de lograr esto es aumentar los costos de producción.

Pero en el entorno competitivo de hoy, esa puede no ser una opción. Por lo tanto, la única alternativa es reducir los insumos, lo que se traduce en una mayor eficiencia en la gestión del trabajo y por lo tanto reducir el costo de la organización. Eficacia organizacional, que se considera que es la escala exacta para lograr los objetivos organizacionales y cómo continúan logrando esos

objetivos. Esto es importante para los gerentes, y es lo que da voz a las elecciones de los gerentes cuando diseñan tácticas y asignan y coordinan el trabajo de los empleados.

Finalmente, tenemos clasificaciones organizacionales, como la forma en que los gerentes deben medir la gestión organizacional. Cuando estas clasificaciones están determinadas por métricas de gestión específicas, son diferentes para cada listado y proporcionan a los gerentes (y otros) un indicador qué tan bien se está desempeñando una empresa en comparación con otras, en medio de las magnitudes del funcionamiento organizacional, poseemos al compromiso del personal jerárquico como primera magnitud, destinada a la comunicación positiva, calidad, amaestramiento organizacional, fortalecer las interacciones laborales, conocimiento de organización, adaptación, idea y compromiso en grupo. Y como segunda magnitud a las capacidades órdenes del personal jerárquico, que comprende la ejecución de tácticas en la optimización de la administración, liderazgo en grupo, pensamiento creativo, desarrollo del colaborador, afrontar los peligros e inducción.

En cuanto a las dimensiones de la variable, Chiavenato (2013) estableció las siguientes: Primera dimensión: **compromiso del personal jerárquico**, abarca al compromiso que los colaboradores muestran para con la organización, sobre todo en los niveles directivos debido a que son los responsables de desarrollar la planificación estratégica y definir aquellas actividades necesarias para alcanzar los objetivos propuestos para propiciar el desarrollo integral; por lo tanto, a mayor nivel de compromiso, mayores serán los resultados. Segunda dimensión: **habilidades directivas del personal jerárquico**, son todas aquellas habilidades de las personas directivas para el desarrollo de estrategias y la toma de decisiones de acuerdo al puesto que ocupan, debido a que de ello dependerá en gran manera el desempeño del personal operativo teniendo en cuenta que cada uno de ellos realizará las actividades de acuerdo a los planificado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

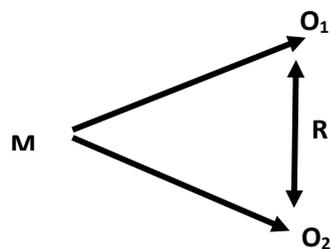
La investigación fue de tipo básica, ya que tuvo como objetivo crear una comprensión más completa a través de la comprensión de los puntos fundamentales de los fenómenos observables, eventos o relaciones entre entidades (Concytec, 2018).

Fue de enfoque cuantitativo, porque midió la variable identificando su magnitud haciendo uso de la estadística (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de Investigación

El estudio tuvo un diseño no experimental, debido a que se desarrolló sin incurrir en la manipulación de las variables; asimismo, fue de corte transversal, porque la recopilación de datos se realizó en un solo momento dado; además, fue de enfoque cuantitativo porque toma consideró la información numérica para la presentación de los resultados y la interpretación respectiva; finalmente, fue de nivel correlacional porque buscó establecer el valor de correlación de las variables y los criterios investigados.

Tuvo el siguiente diseño:



Donde:

M: Muestra

O₁: Planificación estratégica.

O₂: Desempeño organizacional.

R: Relación O₁ y O₂

3.2. Variables y operacionalización

Variables del estudio

Variable 1: planificación estratégica.

Variable 2: desempeño laboral.

Nota: la matriz de operacionalización de variables se encuentra en anexos

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para la población se consideró a 61 trabajadores del PEHCyBM-SM 2022 (Fuente: área de recursos humanos 2022).

Criterios de selección

Inclusión: Se incluyó a las personas que laboran en el PEHCyBM-SM, bajo la modalidad de contratación de plazo fijo.

Exclusión: Se excluyó a los directivos y personal de limpieza.

Muestra

Para la presente investigación se tuvo como muestra a toda la población, es decir, los 61 trabajadores del PEHCyBM-SM 2022; por lo tanto, fue de tipo censal.

Muestreo

Se consideró como un muestreo de tipo no probabilístico, debido a que no se aplicó fórmula alguna por ser población censal.

Unidad de análisis: Estuvo constituido por 01 trabajador del PEHCyBM-SM.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se consideró la utilización de la encuesta como técnica para obtener la información desde la muestra de estudio de acuerdo a cada una de las variables.

Instrumento

Teniendo en cuenta que la técnica fue la encuesta, se consideró el uso del cuestionario como instrumento para la obtención de la información necesaria para medir la correlación de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el PEHCyBM-SM, 2022.

El instrumento para medir la variable planificación estratégica fue una adaptación del autor Ríos (2018), el cual consta de 15 ítems distribuida en 4 dimensiones: Filosófica (4 ítems), analítica (5 ítems), operativa (3 ítems) y acción y desarrollo (3 ítems). Cada alternativa de respuesta tiene una valoración en puntaje de: Nunca (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4) y siempre (5); haciendo un puntaje mínimo de 15 puntos y máximo 75 pts.

Baremos de la variable en niveles:

Alto	:	55 – 75 pts.
Medio	:	35 – 54 pts.
Bajo	:	15 – 34 pts.

El instrumento para medir la variable desempeño organizacional fue una adaptación de los autores Briones y Ojanama (2017), el cual consta de 15 ítems distribuida en 2 dimensiones: Compromiso del personal jerárquico (8 ítems) y habilidades directivas del personal jerárquico (7 ítems). Cada alternativa de respuesta tiene una valoración en puntaje de: Nunca (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4) y siempre (5); haciendo un puntaje mínimo de 15 puntos y máximo 75 pts.

Baremos de la variable en niveles:

Alto	:	55 – 75 pts.
------	---	--------------

Medio : 35 – 54 ptos.
Bajo : 15 – 34 ptos

Validez

Para la validez del estudio se aplicó la técnica de juicio de expertos, la cual estuvo a cargo de 3 profesionales especialistas en la temática, quienes dieron su valoración al presente proyecto. Los resultados encontrados fueron:

Tabla

Validez del estudio

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 01:	1	Metodólogo	4.8	Puede ser aplicado
Planificación	2	Especialista	4.7	Puede ser aplicado
estratégica	3	Especialista	4.9	Puede ser aplicado
Variable 02:	1	Metodólogo	4.8	Puede ser aplicado
Desempeño	2	Especialista	4.9	Puede ser aplicado
organizacional	3	Especialista	4.9	Puede ser aplicado

Fuente: elaboración propia

En la tabla se evidencian los resultados que se han obtenido del proceso de validación de los dos cuestionarios utilizados. La primera variable obtuvo un valor de 4.8 el cual hace referencia al 96%, la segunda variable se obtuvo un promedio de 4.9 la cual hace referencia al 97% de concordancia en relación al criterio de los validadores; determinando un alto grado de validez.

Confiabilidad

Se evaluó la confiabilidad de los instrumentos, a través de la técnica alfa de Cronbach, cuyo resultado no debe ser menor a 0.7, para considerar que el instrumento es confiable y pueda ser aplicado a la muestra. Si el valor es por debajo de dicho puntaje significará que no es confiable.

Análisis de confiabilidad de planificación estratégica

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,921	15	

Análisis de confiabilidad de desempeño organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,892	15	

Teniendo en cuenta los valores de correlación obtenidos mediante el cálculo presentado, en cuanto al primer instrumento fue igual a 0.921 mientras que para el segundo fue igual a 0.892. Por lo tanto, dichos valores al sobrepasar el 0.7 exigido por la regla, se considera que poseen un alto nivel de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se procedió al análisis del objeto de estudio para determinar la problemática que regirá al estudio; posteriormente, se incorporó el marco teórico con información relevante; además, de los antecedentes; asimismo, se diseñaron los cuestionarios necesarios para la obtención de la información y se aplicaron de manera directa a la muestra en su centro de trabajo; la información obtenida pasó a ser

procesada estadísticamente mediante el uso de las herramientas pertinentes; posterior a ello, los resultados pasaron a comparación en la etapa de discusión y se finalizó con las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para sistematizar la información obtenida, se utilizó el excel y el SPSS versión 25 después de que la muestra de investigación recolecto datos y proporcionó información.

Para identificar el grado de correlación de las variables y dimensiones se aplicó la prueba de normalidad para identificar el estadístico a utilizar. Los datos fueron analizados a través de tablas de frecuencia y figuras. Para calcular la significancia de la correlación se tuvo en cuenta la tabla de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los aspectos éticos internacionales para el desarrollo de estudio; entre ellos se encuentran los siguientes: autonomía, permitió a los participantes tomar sus propias decisiones en base a la información presentada por el investigador. Justicia, permitió extender un trato justo y equitativo para cada participante teniendo en cuenta sus características resaltantes. Beneficencia, consideró el beneficio óptimo para el objeto de estudio mediante la entrega de los resultados y las recomendaciones. No maleficencia, permitió desarrollar un proceso cuidadoso para no perjudicar al objeto de estudio. Asimismo, se dio cumplimiento a la guía de investigación proporcionada por la universidad; adicional a ello, se utilizó a las normas APA para respetar los derechos de cada uno de los autores.

IV. RESULTADOS

4.1. Identificar el nivel de la planificación estratégica en el PEHCyBM-SM, 2022.

Tabla 1

Nivel de planificación estratégica

Niveles	Intervalo	N°	%
Alto	55 – 75	36	59.0%
Medio	35 – 54	24	39.3%
Bajo	15 – 34	1	1.6%
Total		61	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores del PEHCBM, San Martín 2022

Interpretación

La tabla 1, muestra el nivel de la planificación estratégica, mostrándose un predominio en el nivel “Alto” 59% (36), en relación al nivel “Medio” 39.3” (24) y al “Bajo” 1.6% (1).

4.2. Identificar el nivel de desempeño organizacional en el PEHCyBM-SM, 2022.

Tabla 2

Nivel de desempeño organizacional

Niveles	Intervalo	N°	%
Alto	55 – 75	46	75.4%
Medio	35 – 54	14	23.0%
Bajo	15 – 34	1	1.6%
Total		61	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores del PEHCBM San Martín 2022

Interpretación

La tabla 2 reporta un nivel de desempeño organizacional con predominio en el nivel “Alto” 75.4% (46), en relación al nivel “Medio” 23.0% (14) y “Bajo” 1.6% (1).

4.3. Determinar la relación entre las dimensiones de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el PEHCyBM-SM, 2022.

Para determinar dicha relación, se identifica el estadístico a utilizar; tenemos:

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Planificación estratégica	,090	61	,200*
Dimensión Filosófica	,137	61	,006
Dimensión Analítica	,137	61	,006
Dimensión Operativa	,140	61	,005
Dimensión Acción y desarrollo	,207	61	,000
Variable 2: Desempeño organizacional	,103	61	,174

Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

Interpretación

En la tabla 3, se observa, la dimensión filosófica y analítica tuvieron como resultado un valor de significancia = 0.006; la dimensión operativa = 0.005 y la dimensión acción y desarrollo significancia = 0.000 ($p < 0.05$). Por lo tanto, se acepta la H_a de la dimensión de la planificación estratégica, donde se evidencia, que la muestra no tiene una distribución normal y se rechaza la H_0 ; es decir, se utilizará la estadística no paramétrica de Spearman. Las variables planificación estratégica (significancia = 0.200) y desempeño organizacional (significancia = 0.174), obtuvieron un valor > 0.005 , por lo que se acepta la H_0 , por lo que utilizará la prueba paramétrica: Coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 4

Correlación de las dimensiones planificación estratégica y el desempeño organizacional

			Filosófica	Analítica	Operativa	Acción y desarrollo	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Filosofía	Coeficiente de correlación	1,000	,472**	,593**	,400**	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,001	,000
		N	61	61	61	61	61
Analítica	Analítica	Coeficiente de correlación	,472**	1,000	,554**	,445**	,550**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	61	61	61	61	61
Operativa	Operativa	Coeficiente de correlación	,593**	,554**	1,000	,483**	,616**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	61	61	61	61	61
Acción y desarrollo	Acción y desarrollo	Coeficiente de correlación	,400**	,445**	,483**	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	.	,000
		N	61	61	61	61	61
Variable 2	Variable 2	Coeficiente de correlación	,450**	,550**	,616**	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	61	61	61	61	61

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

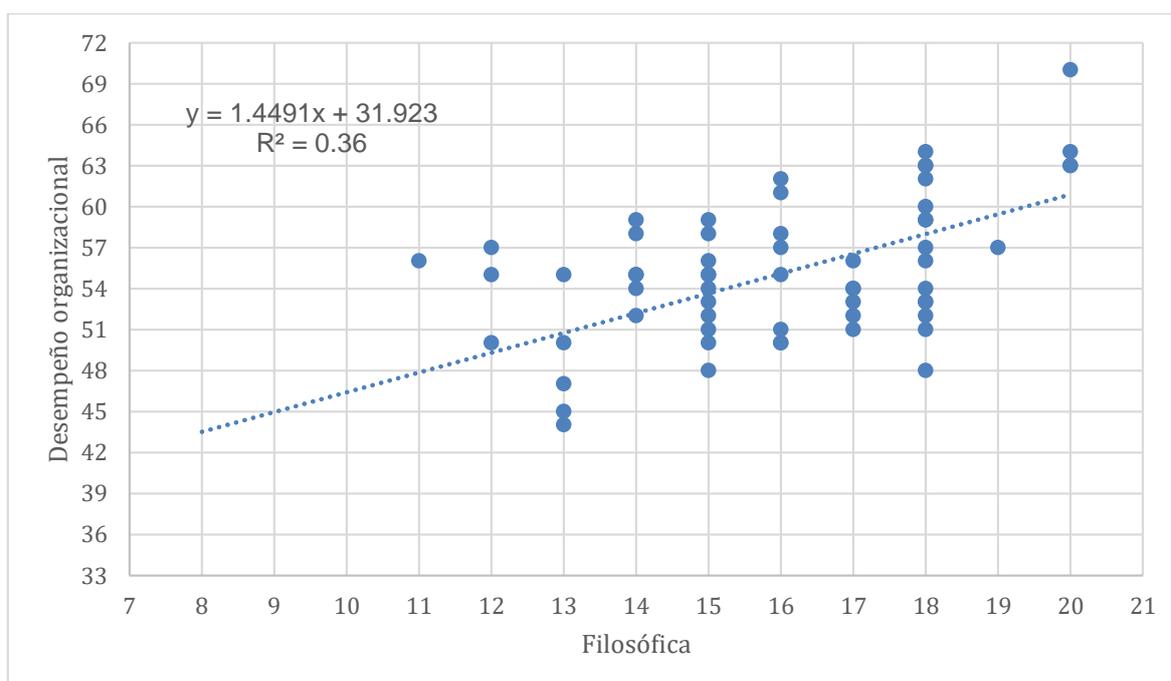
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se puede evidenciar en la tabla 4, los resultados de la correlación: los resultados encontrados fueron: Filosófica (Rho = 0.450; p = 0,000), analítica (Rho = 0.550; p = 0,000), operativa (Rho = 0.616; p = 0,000), y, acción y desarrollo (Rho = 0.533; p = 0,000); por lo tanto, se acepta la Ha, que dice: Existe relación entre las dimensiones de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el PEHCyBM-SM, 2022.

Figura 1

Dispersión de los valores de la dimensión filosófica de la variable planificación estratégica y el desempeño organizacional



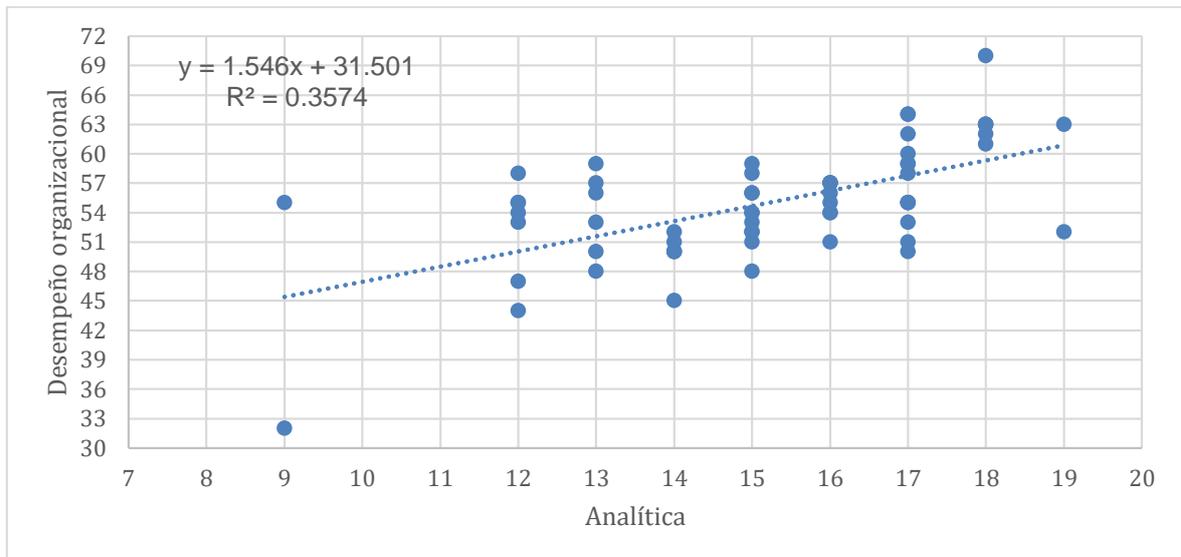
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

Interpretación

En la figura 1, se observa que el de determinación es $R^2 = 0.3600$, lo que indica que el 36% de los factores del desempeño organizacional, es influenciada por los factores de la dimensión filosófica de la planificación estratégica.

Figura 2

Dispersión de los valores de la dimensión analítica de la variable planificación estratégica y el desempeño organizacional

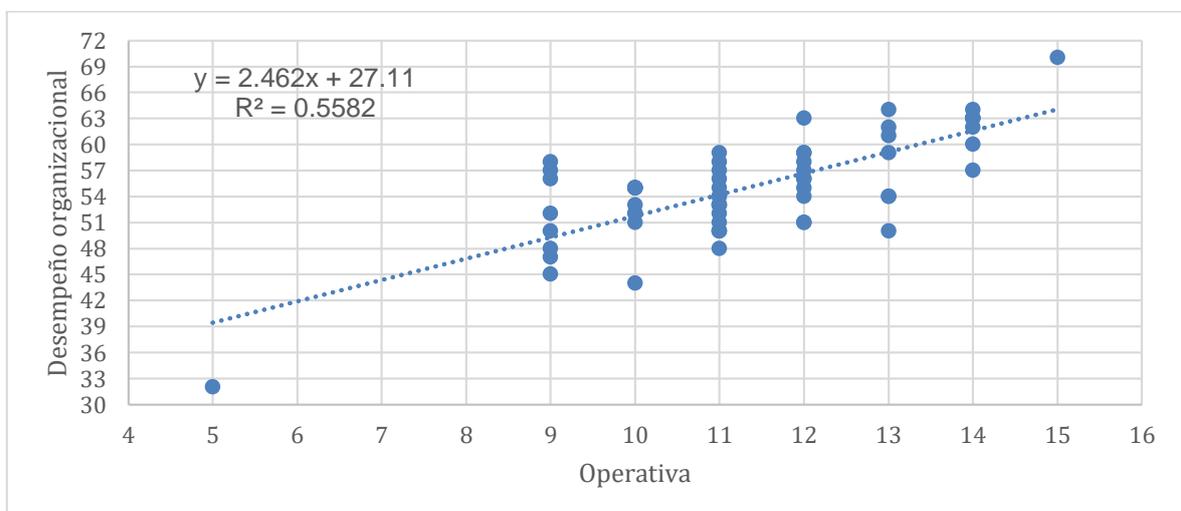


Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

Se observa una $R^2 = 0.3574$ lo que indica que el 35.74% de los factores del desempeño organizacional, es influenciada por los factores de la dimensión analítica de la planificación estratégica.

Figura 3

Dispersión de los valores de la dimensión operativa de la variable planificación estratégica y el desempeño organizacional

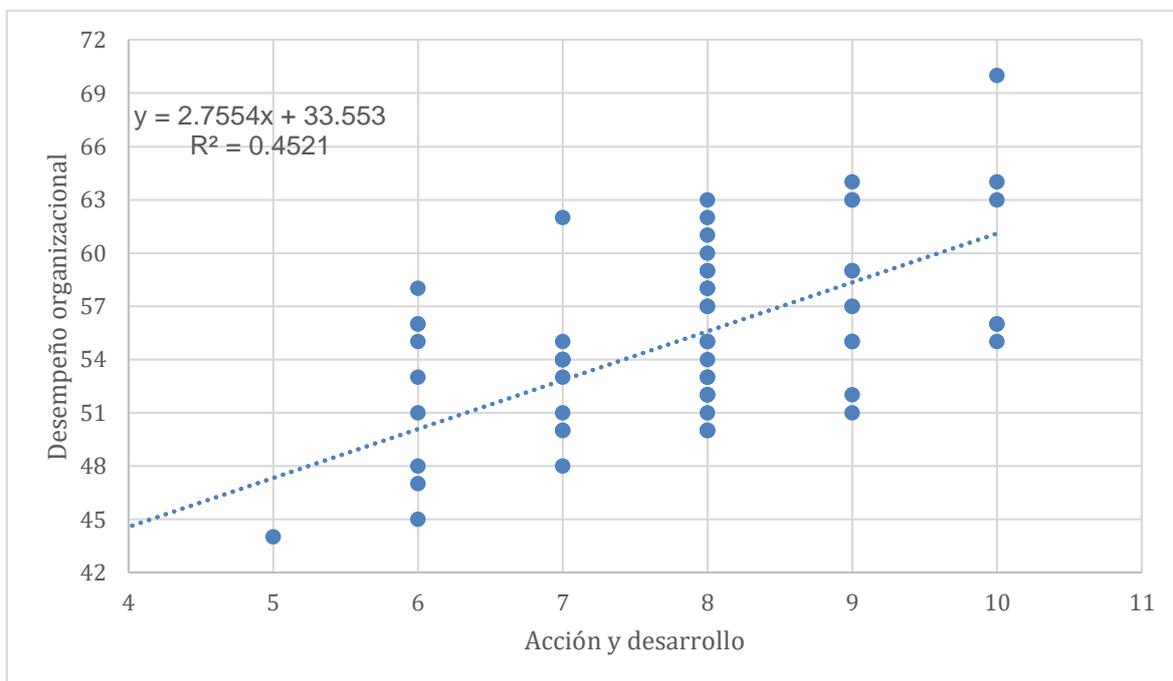


Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

En la figura 3 el valor de $R^2 = 0.5582$, lo que indica que el 55.82% de los factores del desempeño organizacional, es influenciada por los factores de la dimensión operativa de la planificación estratégica.

Figura 4

Dispersión de los valores de la dimensión acción y desarrollo de la variable planificación estratégica y el desempeño organizacional



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

Interpretación

La $R^2 = 0.4521$ que se observa en la figura 4, indica que el 45.21% de los factores del desempeño organizacional, es influenciada por los factores de la dimensión acción y desarrollo de la planificación estratégica.

4.4. Establecer la relación de la planificación estratégica con el desempeño organizacional en el PEHCyBM-SM, 2022.

Tabla 5

Correlación entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional

		Planificación estratégica	Desempeño organizacional
Planificación estratégica	Correlación de Pearson	1	,781**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño organizacional	Correlación de Pearson	,781**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

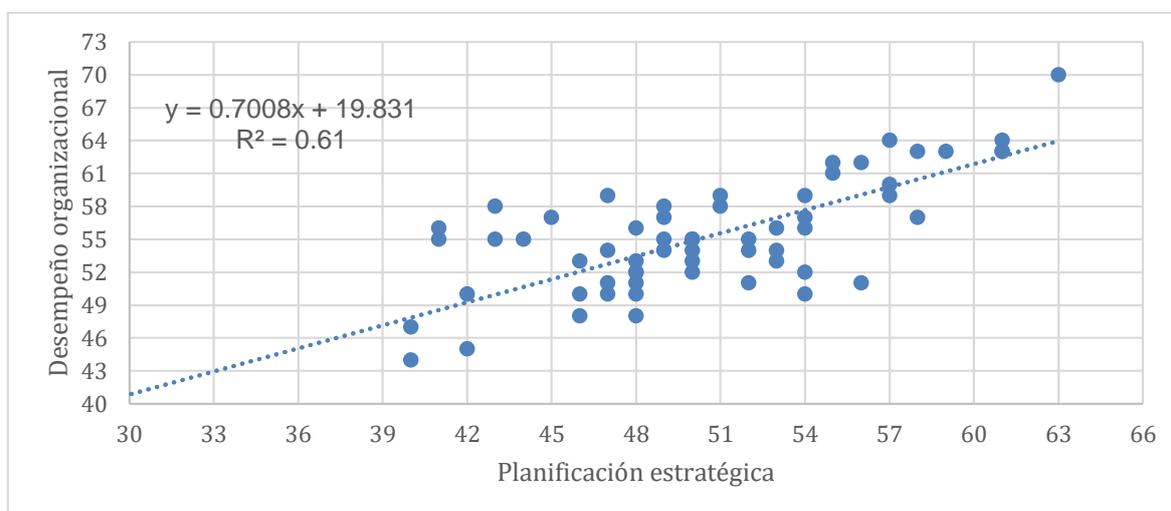
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

Interpretación

Se muestra correlación entre la variable planificación estratégica y el desempeño organizacional, observándose un valor de Rho = 0,781 y p valor = 0,000 ($p < 0,05$); por lo tanto, se acepta la H_a que refiere: Existe relación positiva alta y significativa entre variables.

Figura 5

Dispersión de los valores de la planificación estratégica y el desempeño organizacional



Fuente: Base de datos procesados en SPSS versión 25.

Interpretación:

En la figura 5 se observa $R^2= 0.61$, lo que indica que el 61% del desempeño organizacional, es influenciada por los factores que componen la planificación estratégica.

V. DISCUSIÓN

En este apartado, se desarrolló la comparación de los resultados obtenidos con aquellos consignados en los antecedentes; por lo tanto, se partió de que nivel de planificación estratégica, se muestra un predominio alto en 59%, en relación al nivel medio en 39.3% y bajo en 1.6%. En base a estos resultados se aceptó la primera hipótesis específica. Esto debido a que tienen definido de manera clara su estrategia funcional, se planifica y ejecuta actividades para mejorar el aprendizaje. Se evalúa las decisiones a tomar según funciones, que permitan a la organización alcanzar sus objetivos institucionales eficientemente. Asimismo, no se incluye todas las actividades de las áreas usuarias, de acuerdo a ello se rechaza la hipótesis específica 1.

Dichos resultados coinciden con Lizcano et al. (2021) refiere, que para cumplir los objetivos y metas institucionales, los sistemas y/o gestión de la planificación estratégica en el sector educación deben ser eficaces, específicamente, en relación al servicio de internet, evidenciándose a través del POI donde se detalla las acciones para cumplir metas y objetivos.

Asimismo, en cuanto al nivel del desempeño organizacional, reporta un predominio en el nivel alto en 75.4% (46), en relación al nivel medio en 23.0% (14) y bajo en 1.6% (1); de esta manera se aceptó la segunda hipótesis específica. Esto debido a que la entidad desarrolla los procedimientos necesarios para mejorar las competencias de sus colaboradores de modo que los resultados obtenidos son positivos y corresponden a un nivel alto predominante; asimismo, existe compromiso positivo y habilidades directivas del personal jerárquico; es decir, que la asignación de tareas es justa según el contenido de trabajo, lideran las acciones conjuntas y la institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas. De acuerdo a este resultado, se encontró similitud con Bolatan et al. (2022), quienes mencionaron que el desempeño organizacional es de nivel alto con 76% en las empresas turcas se asocia positivamente con SQM. Asimismo, SQM influye positivamente en el TTC de las empresas turcas y media en los roles de SP. Se destaca que la SP y el liderazgo pueden desempeñar un papel esencial en TTC a través del mecanismo mediador de SQM.

Asimismo, en cuanto a los resultados encontrados de las dimensiones de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el PEHCyBM-SM, 2022 fueron: Filosófica (Rho = 0.450; p = 0,000), analítica (Rho = 0.550; p = 0,000), operativa (Rho = 0.616; p = 0,000), y, acción y desarrollo (Rho = 0.533; p = 0,000). Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis específica. Por lo tanto, se encontró similitud con Cavana et al. (2020), existe correlación entre la misión estratégica y manejo organizacional; además se encontró reciprocidad entre dimensiones; formulación de la táctica, utilización de la táctica, determinando de esta manera que las dimensiones de ambas variables se encuentran correlacionadas tal como se encontró en el presente estudio.

Finalmente, se determinó que existe relación positiva significativa entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el PEHCyBM-SM, 2022. Habiéndose obtenido una correlación positiva alta y significativa de 0,781 y $p=0,000$ ($p < 0,05$); indicando que el 61% del desempeño organizacional, es influenciada por los factores que componen la planificación estratégica, por tener un coeficiente de determinación $R^2= 0.61$. Dichos resultados muestran que la institución cuenta con instrumentos de gestión declarados en base al aprovechamiento de las fortalezas y oportunidades externas para el cumplimiento de metas, control de las amenazas externas e identificación de las debilidades y mejora continua. La organización en estudio, desarrolla una comunicación efectiva, así como, la mejora del aprendizaje de todo el personal, buenas relaciones laborales, entre otros. De esta manera se acepta la hipótesis de investigación. Este resultado es similar en el ámbito internacional, a lo reportado por Lizcano et al. (2021), en Ecuador, quien menciona, que existe relación directa y significativa entre la planeación estratégica y la eficacia del servicio en la instrucción superior.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional es positiva y significativa. El coeficiente de determinación es 0.610 y el p valor es 0.05, que es menor a 0.05. Esto se debe a que la planificación es una herramienta de gran valor que permite a la organización mejorar su capacidad para incrementar los resultados del desempeño organizacional como efecto paralelo gracias a la correlación existente.
- 6.2. El nivel de planificación estratégica, es alto en 59%, esto debido a que la organización considera la importancia del mejoramiento de cada una de las etapas de la planificación para obtener los resultados necesarios.
- 6.3. El desempeño organizacional es alto en 75.4%. Esto como resultado de las competencias laborales pertinentes que poseen los colaboradores para desarrollar sus actividades encomendadas.
- 6.4. Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de la planificación estratégica con el desempeño organizacional en el PEHCyBM-SM, 2022. El coeficiente de determinación es 0.36, 0.3574, 0.5582 y el p valor es 0.00 (menor a 0.05). Este resultado se debe a que cada una de las dimensiones de la planificación está entrelazada con el nivel de desempeño organizacional, por lo tanto, es importante el mejoramiento continuo de cada de ellas.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al Gerente General del PEHCyBM-SM., considerar la implementación de un sistema de gestión de la calidad para garantizar que la planificación estratégica organizacional, se desprenda de un trabajo concertado con todos los actores involucrados, que mejore el desempeño organizacional y logro de la visión.
- 7.2. Al Director del área de planificación del PEHCyBM-SM., es necesario impulsar el trabajo en equipo, garantizando la articulación de los procesos y presupuesto para el cumplimiento de las acciones estratégicas.
- 7.3. A los funcionarios, considerar la actualización de los documentos normativos de manera coherente con las normas vigentes actuales del Estado, que permita motivar a los trabajadores y mejorar el desempeño de la organización.
- 7.4. A los colaboradores, esforzarse por cumplir con lo planificado para el cumplimiento de metas e ir disminuyendo las brechas de necesidades.

REFERENCIAS

- Abad, P. (2019). The Balanced Scorecard Applied to the Strategic Planning of Private Banking. (artículo científico). *Universidad de Ecuador*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6896073>
- Alencastro, A., Castañón, J., Quiñonez, M., y Egas, F. (2020). Planificación estratégica para el desarrollo territorial de la Provincia Esmeraldas en Ecuador. (artículo científico).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7565472>
- Almánzar, R. & Flores, C. (2018). Planificación estratégica en las empresas públicas de República Dominicana, caso CDEEE. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 5(2), 106–114.
<https://doi.org/10.22579/23463910.75>
- Barradas, M., Rodríguez, J., y Maya, I. (2021). Organizational performance. A theoretical review of its dimensions and measurement form. (artículo científico). *Universidad Autónoma del Estado de México*.
<https://recai.uaemex.mx/article/view/15678/11925>
- Bateman y Snell. (2005). *Administración un nuevo panorama competitivo*. (6ª ed.). México: McGraw Hi
- Bernal, I., Pedraza, N., y Castillo, L. (2020). Human capital and its relationship with organizational performance. (artículo científico). *Universidad Autónoma de Tamaulipas* – México.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Bolatan, G., Golgeci, I., Arslan, A., Tatoglu, E., Gozlu, S. (2022). Unlocking the relationships between strategic planning, leadership and technology transfer competence: the mediating role of strategic quality management *Journal of Knowledge Management Open Access*. Volumen 26, Número 11, Páginas 89 – 11319. DOI 10.1108/JKM-12-2020-0897
- Briones Silva, E., & Ojanama Ishuiza, L. (2017). La planificación estratégica y su relación con las estrategias de promoción en la Panadería Celendín en la ciudad de Moyobamba, periodo 2017 [Universidad Nacional de San Martín]. In *Universidad Nacional de San Martín* (Vol. 1).
<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/574>

- Canaza, E., Sanchez, J., De La Cruz, R. (2020). Administración estratégica y desempeño organizacional de la cooperativa agroindustrial Cabana Ltda., 2020. Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias Empresariales. Juliaca. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3702>
- Chiavenato (2013) Administración de Recursos Humanos. 5ta. Edición Santafé de Bogotá. McGraw-Hill. 12va edición.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones (8a ed.). México: McGraw-Hill.
- Coll, P., y Lluís, J. (2019). Communication strategies in the new economy: the case studies of Wallapop, Westwing and Fotocasa. (artículo científico). *Universitat Ramon Llull. Barcelona – España.* <https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/1147/1637>
- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT. portal.concytec.gob.pe.
- Cubas, L., & Quispe, S. (2018). Planificación estratégica para mejorar la gestión empresarial en la empresa Centro estético Dentalart E.I.R.L. CHICLAYO, 2017 [Universidad Señor De Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4494>
- David, F. (2009). Conceptos de Administración Estratégica. Mexico: Prentice-Hall Hispanoamericana. Disponible en: https://www.academia.edu/25589615/Administraci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_conceptos_y_casos_11a_edici%C3%B3n_FRED_DAVID
- David. (1997). Conceptos de Administración Estratégica (5ta ed.). Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Díaz, M., Alarcón, R., y Saborido. (2020). Human Potential, Innovation and Development in the Strategic Planning of Cuban Higher Education 2012-2020. (artículo científico). *Universidad de la Habana – Cuba.* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000300001
- Evaluation unit DEVCO. (2017) Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) – SWOT. Disponible en:

- https://europa.eu/capacity4dev/evaluation_guidelines/wiki/analisis-dafo-debilidades-amenazas-fortalezas-oportunidades-swot
- FAO. (2017). Cómo analizar el desempeño organizacional. Recuperado el 22 de noviembre de 2017. <http://www.fao.org/capacitydevelopment/resources/practical-tools/analyse-organizational-performance/es/>
- Felcman, I., & Blutman, G. (2018). La planificación estratégica participativa. Conceptos e instrumentos para nuevos modelos de gestión pública. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 7(14), 415–447. <https://doi.org/10.18294/rppp.2017.1920>
- Flores, A., Álvarez, M., & Pedraza, N. (2020). El capital estructural y su relación estratégica con el desempeño organizacional en el estado de Tamaulipas (México). *Investigación Administrativa*, 16(1), 44–59. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6078>
- Flores, A., Lavín, J., y Castillo, L. (2022). The structural and relational capital in the organizational performance of the public sector in the state of Tamaulipas (Mexico): An exploratory factor and correlational analysis using Spearman's Rho. (artículo científico). *Universidad Autónoma de Tamaulipas – México*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662021000100102&script=sci_arttext
- Friend & Zehle. (2008). Como diseñar un Plan de Negocios, 1era. Edición (1ra ed.). Buenos Aires: Contamaná.
- González, C., y Claros, V. (2018). Strategic planning and its impact on the management of the company Depósito PAKATNAMU E.I.R.L. (artículo científico). *Universidad Nacional de Trujillo – Perú*. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2164>.
- Gutiérrez, J., Romero, J., Hernández, L. y Vega, F. (2021). Situational strategic planning: A practical methodical process. (artículo científico). *Universidad del Zulia – Venezuela*. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8406>
- Hernández, C. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. Disponible en: <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Hernández, G., y Fernandez, J. (2018). La Planificación e indicadores de calidad educativa. (artículo científico). *Universidad Estatal a Distancia – Costa Rica*.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/2103/2467>
- Hill, C., Jones, G., & Schilling, M. (2015). *Administración estratégica: Teoría y casos. Un enfoque integral* (11 ed.). México: Cengage
- Jacobo, C., Leyva, B., Daniel, Y., Mendoza, M. (2019). La influencia del capital intelectual en el desempeño organizacional en empresas turísticas de México. (artículo científico). *Universidad de México*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-235X2019000100072&script=sci_arttext&tlng=pt
- Lizcano, C., Molina, T., Núñez, J., Gonzales, A. (2021). Strategic planning and quality of service for law students at the universidad regional autonoma de los andes – Ecuador. *Universidad y Sociedad* Volume 13, Issue S3, Pages 109 - 1171 December 2021. Disponible en: https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120709060&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=planificaci%c3%b3n+estrat%c3%a9gica&sid=df5c262360c70aebbe08df39b04ac671&sot=b&sdt=b&sl=40&s=TITLE-ABS-KEY%28planificaci%c3%b3n+estrat%c3%a9gica%29&relpos=2&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano* (2 ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Machorro, F. & Romero, M. (2021). Influence of human capital on the organizational performance of technological higher education institutions in Mexico. *Formacion Universitaria*. Open Access. Volume 14, Issue 5, Pages 3. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000500003>
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. España: Díaz de santos.
- Matus, D. (2018). Operational implementation of an intervention model to improve organizational performance. (artículo científico). *Universidad Iberoamericana de León – México*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726342>

- Miranda-Torrez, J. (2021). Acciones competitivas y desempeño organizacional en la perspectiva dinámica competitiva. *Investigación Administrativa*, 50(127), 1–17. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.10>
- Montalvo. (2011). Diapositivas de Gestión por Procesos, tema “Planeación Estratégica”. Escuela Superior Politécnica del Litoral
- Núremberg. (1947). El Código de Nuremberg. <http://www.unav.es/cdb/intnuremberg.html>
- Orlandini, I. (2020). The female managerial profile and its relationship with market orientation and organizational performance. (artículo científico). *Universidad Mayor Real – Bolivia*. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000300241&script=sci_arttext
- Pulido, J., y Muñoz, F. (2019). Knowledge management, a critical success factor in organizational performance. (artículo científico). *Universidad de Colombia*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8046536>
- Ríos, D. (2018). El sistema de planificación estratégica y el cumplimiento de metas y objetivos relacionados al servicio de conectividad en II . EE . [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://doi.org/10.19083/tesis/625870>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.
- Romero, J., y Zabala, K. (2018). Financial strategic planning in the family pharmacy chains of the state Zulia- Venezuela. (2018). *Universidad del Zulia – Venezuela*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025266>
- Saavedra, A. (2021) Planificación estratégica y el presupuesto institucional en la municipalidad distrital de Morales, 2021. (artículo científico). Universidad César Vallejo. Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1309/1788>
- Saldaña, R., Rodríguez, N., y Rodríguez, V. (2020). Public policies and strategic planning in Peru. (artículo científico). *Universidad San Antonio de Abad del Cusco* – Perú. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/18636/15768>
- Sánchez, J. (2022). Eficacia y Eficiencia. Economipedia. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>
- Sánchez, M., y De la Garza, M. (2018). Information technology and organizational performance of SMEs in northeastern Mexico. (artículo científico).

- Universidad Autónoma de Tamaulipas – México.*
<https://www.redalyc.org/journal/290/29056115004/29056115004.pdf>
- Soto, C., y Inga, A. (2019). Systematic review of climate and organizational performance in lima and Callao. (artículo científico). *Universidad SISE, Lima – Perú.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172934>
- Urbano, A. (2019). Administración estratégica y desempeño organizacional en el banco de la nación, agencias en la provincia de Huaura, 2018 [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2831/PAOLA_URBANO_GARCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uría Calderón, D. E. (2011). Tesis Titulada "El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato". Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato - Facultad de Ciencias Administrativas.
- Vargas, J., y Gonzales, D. (2019). Strategic planning and its relationship with organizational development in the regional hospital of Pucallpa. (artículo científico). *Universidad de Cesar Vallejo, Trujillo – Perú.* https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2822/pdf_1
- Vera, M. (2019). Quality management and its impact on organizational performance in an Ecuadorian public university. (artículo científico). *Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Ecuador.* <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5003/4515>
- Vergara, E., De la cruz, M., Vertiz, J., Fernandez, F., y Quispe, D. (2021). Institutional management and strategic planning ata school of the district of Jaen, Cajamarca, Peru. (artículo científico). *Universidad Cesar Vallejo – Peru.* <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/162/194>
- Zúñiga, A., Castillo, M., Pastas, H., y Andrade, M. (2019). Influence of Product Innovation on Organizational Performance. (artículo científico). *Universidad de San Buenaventura – Colombia.* <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864010/29058864010.pdf>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Planificación estratégica	Es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar las decisiones interfuncionales que permitan a la organización alcanzar sus objetivos (David, 1997)	Son todas aquellas actividades para determinar las necesidades organizacionales y el planteamiento de los objetivos. Esta variable será medida mediante un cuestionario en base a sus dimensiones e indicadores.	Filosófica	<ul style="list-style-type: none"> ● Misión ● Visión ● Valores ● Políticas 	Ordinal
			Analítica	<ul style="list-style-type: none"> ● Fortalezas ● Amenazas ● Debilidades ● Oportunidades 	
			Operativa	<ul style="list-style-type: none"> ● Eficiencia ● Eficacia 	
			Acción y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● Organización ● Control 	
V2: Desempeño organizacional	Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo (Chiavenato, 2013)	El desempeño de las organizaciones es esencial para alcanzar los objetivos planeados. Esta variable será medida mediante un cuestionario en base a sus dimensiones e indicadores.	Compromiso del personal jerárquico	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación efectiva ● Orientación a la calidad ● Aprendizaje Organizacional ● Fortalecimiento de las relaciones laborales ● Conciencia organizacional ● Adaptabilidad ● Iniciativa ● Trabajo en equipo 	Ordinal
			Habilidades directivas personal jerárquico	<ul style="list-style-type: none"> ● Ejecución de la estrategia ● Liderazgo en equipo ● Pensamiento creativo ● Desarrollo del colaborador ● Enfrentar al riesgo ● Inducción 	

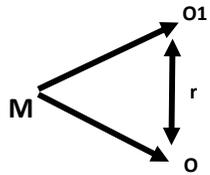
Matriz de consistencia

Título: Planificación estratégica y desempeño organizacional, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - San Martín
2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la planificación estratégica con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuál es el nivel de la planificación estratégica en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022? ● ¿Cuál es el nivel de desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022? ● ¿Cuál es la relación de las dimensiones de la planificación estratégica con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022? 	<p>Objetivo general Establecer la relación de la planificación estratégica con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar el nivel de la planificación estratégica en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022. ● Analizar el nivel de desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022. ● Establecer la relación que existe entre las dimensiones de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022. 	<p>Hipótesis general La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022.</p> <p>Hipótesis específicas El nivel de la planificación estratégica en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022, es alto.</p> <p>El nivel de desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022, es alto.</p> <p>Las dimensiones de la planificación estratégica se relacionan significativamente con el desempeño organizacional en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	VARIABLES Y DIMENSIONES	

Diseño:

No experimental, correlacional con corte transversal.

**Dónde:**

M: Muestra de estudio
O1: Planificación estratégica.
O2: Desempeño organizacional
r: Relación

Población

Fue de 61 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022.

Muestra: Fue la totalidad de la población es decir 61 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022.

Variables	Dimensiones
Planificación estratégica	Filosófica
	Analítica
	Operativa
	Acción y desarrollo
Desempeño organizacional	Compromiso del personal jerárquico
	Habilidades directivas del personal jerárquico

Planificación estratégica y desempeño organizacional, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - San Martín 2022

Cuestionario: Planificación estratégica

Instrucciones:

Estimado trabajador gracias por brindar un momento de su tiempo, por lo cual esperamos su total consideración a responder verazmente el presente cuestionario. Por otro lado, vale recalcar que la prueba solo será realizada para dicho estudio que es materia de investigación. Por tanto, su aplicación será de suma importancia.

Se le recomienda que lea minuciosamente y conteste a las preguntas marcando con una "X" en una solo alternativa, tal como se detalla:

Escala de Valoración	Nunca	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre
	1	2	3	4	5

Planificación estratégica						
Dimensión: Filosófica		1	2	3	4	5
1	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo tiene una misión definida en los documentos de gestión.					
2	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo tiene definida una visión en el plan estratégico.					
3	Se cuenta con valores institucionales que rigen acciones descritas en el plan estratégico.					
4	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo tiene políticas establecidas de manera clara puesta en marcha en la actualidad.					
Dimensión: Analítica		1	2	3	4	5

5	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo aprovecha las fortalezas para el cumplimiento de metas.					
6	La institución se preocupa por controlar las amenazas externas que podrían impedir el logro de la visión.					
7	Conoces las debilidades que podrían obstaculizar el cumplimiento de las metas institucionales.					
8	Aprovecha las oportunidades externas para fortalecer la gestión en el cumplimiento de metas.					
9	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo le hace partícipe en la planeación de las actividades.					
Dimensión: Operativa		1	2	3	4	5
10	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo cumple eficientemente las metas planificadas en el logro de la visión.					
11	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo cumple los objetivos institucionales planificadas de manera eficaz.					
12	Se promueve el pensamiento creativo en el desarrollo de las funciones para cumplimiento de metas.					
Dimensión: Acción y desarrollo		1	2	3	4	5
13	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo monitorea el trabajo ejecutado por los colaboradores.					
14	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, realiza la propuesta de mejora para su área de trabajo con el apoyo de recursos humanos.					
15	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo evalúa las decisiones interfuncionales que permiten a la organización alcanzar sus objetivos.					

Cuestionario: Desempeño Organizacional

Instrucciones:

Estimado trabajador gracias por brindar un momento de su tiempo, por lo cual esperamos su total consideración a responder verazmente el presente cuestionario. Por otro lado, vale recalcar que la prueba solo será realizada para dicho estudio que es materia de investigación. Por tanto, su aplicación será de suma importancia. Se le recomienda que lea minuciosamente y conteste a las preguntas marcando con una "X" en una solo alternativa, tal como se detalla:

Escala de Valoración	Nunca	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre
	1	2	3	4	5

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: Compromiso del personal jerárquico		1	2	3	4	5
1	Considera que la comunicación es efectiva entre todo el personal del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.					
2	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo tiene definida de manera clara su estrategia funcional.					
3	Se realizan actividades para mejorar el aprendizaje de todo el personal dentro de la institución.					
4	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo tiene establecidas de manera clara las estrategias que tiene en marcha en la actualidad.					
5	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo son cordiales.					
6	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.					

7	Te sientes identificado con la cultura organizacional que muestra tener el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.					
8	Mantiene buenas relaciones laborales con sus trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.					
DIMENSIÓN: Habilidades directivas del personal jerárquico		1	2	3	4	5
9	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la institución.					
10	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo lidera las acciones conjuntas con sus trabajadores.					
11	Se promueve el pensamiento creativo en el desarrollo de las funciones para cumplimiento de metas.					
12	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, cuenta con un plan de capacitación.					
13	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo cuenta con el capital humano adecuado para cumplir eficientemente sus funciones.					
14	El Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo cuenta con la tecnología adecuada para cumplir eficientemente sus funciones					
15	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.					

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Palomino Alvarado Gabriela del Pilar
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctora en Gestión universitaria
 Instrumento de evaluación : Planificación estratégica
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pedro Flores Flores

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

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

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

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

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Si puede ser aplicado a los sujetos de investigación

PROMEDIO DE VALORACION

48

Tarapoto, 15 de mayo del 2022.



 Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
 DOCENTE POSGRADO

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suarez Ríos
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Rioja
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Planificación estratégica
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pedro Flores Flores

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Planificación estratégica.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis, y variables de estudio: Planificación estratégica.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Planificación estratégica.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		49				

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

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Si puede ser aplicado a los sujetos de investigación

PROMEDIO DE VALORACION

49

Tarapoto, 15 de mayo del 2022.


 ING. HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ing. M. Sc. Alberto Panduro Gonzales
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Especialidad : Maestría en Ingeniería Ambiental
 Instrumento de evaluación : Planificación estratégica
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pedro Flores Flores

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

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

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

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

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Si puede ser aplicado a los sujetos de investigación

PROMEDIO DE VALORACION

47

Tarapoto, 15 de mayo del 2022.


 Mag. Ing. ALBERTO PANDURO GONZALEZ
 SUB GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Palomino Alvarado Gabriela del Pilar
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Maestría en Ingeniería Ambiental
Instrumento de evaluación : Desempeño organizacional
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pedro Flores Flores

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño organizacional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis, y variables de estudio: Desempeño organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

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

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Si puede ser aplicado a los sujetos de investigación

PROMEDIO DE VALORACION

49

Tarapoto, 15 de mayo del 2022.

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POSGRADO

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suarez Ríos
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Rioja
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Desempeño organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pedro Flores Flores

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño organizacional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis, y variables de estudio: Desempeño organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						49

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

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Si puede ser aplicado a los sujetos de investigación

PROMEDIO DE VALORACION

49

Tarapoto, 15 de mayo del 2022.



 ING. HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI Nº 18067785

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ing. M. Sc. Alberto Panduro Gonzales
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Especialidad : Maestría en Ingeniería Ambiental
 Instrumento de evaluación : Desempeño organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pedro Flores Flores

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

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

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

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

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Si puede ser aplicado a los sujetos de investigación

PROMEDIO DE VALORACION

48

Tarapoto, 15 de mayo del 2022.


 Mag. Ing. ALBERTO PANDURO GONZALEZ
 SUB GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN
 TARAPOTO

Tarapoto, 20 de junio del 2022

CARTA N° 145 -2022-GRSM/PEHCBM/GG.

Señor:
PEDRO FLORES FLORES
DNI N° 80211185
Ciudad.

ASUNTO : Autoriza aplicación de investigación.

REFERENCIA : Carta N° 001-2022-PFF (020-2022718857)

Me dirijo a usted saludándole cordialmente, asimismo en atención al documento en referencia, se AUTORIZA realizar en la Entidad, la investigación titulada “Planificación estratégica y desempeño organizacional, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín 2022”, para ello deberá coordinar con la CPC. Clavelita Sánchez Tenazoa, profesional en Gestión, Administración y Control de Contratos Laborales y Legajos personales en la Unidad de Recursos Humanos.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



Ing. Wilson Eleuterio Becerra Pérez
Gerente General PEHCBM





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20148168955
Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Wilson Eleuterio Becerra Pérez	DNI: 01147680

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Planificación estratégica y desempeño organizacional, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - San Martín 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Pedro Flores Flores	DNI: 80211185

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 20 de junio del 2022.

Firma:



Ing. Wilson Eleuterio Becerra Pérez

Gerente General PEHCBM

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de datos V1: Planificación Estratégica

Nro.	Filosófica					Analítica						Operativa				Acción y desarrollo				Ptaje. Total	Nivel
	1	2	3	4	Ptaje	5	6	7	8	9	Ptaje	10	11	12	Ptaje	13	14	15	Ptaje		
1	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17	4	4	3	11	4	4	4	12	46	Medio
2	4	4	3	4	15	4	3	4	4	3	18	4	3	4	11	4	4	3	11	48	Medio
3	5	4	4	5	18	5	5	4	5	4	23	4	5	5	14	5	4	5	14	61	Alto
4	4	4	5	5	18	5	4	3	5	2	19	4	4	5	13	5	4	4	13	57	Alto
5	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	4	3	10	43	Medio
6	3	3	4	4	14	3	4	4	4	4	19	3	4	5	12	4	3	4	11	49	Alto
7	4	4	3	3	14	3	3	1	2	4	13	3	3	4	10	4	3	4	11	41	Medio
8	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	4	3	4	11	42	Medio
9	4	4	5	5	18	5	4	3	5	3	20	5	5	4	14	4	4	4	12	57	Alto
10	4	3	3	3	13	3	3	3	3	4	16	3	3	3	9	3	3	3	9	40	Medio
11	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	22	4	4	4	12	5	4	4	13	59	Alto
12	4	5	3	4	16	5	4	4	5	2	20	4	5	5	14	4	4	4	12	56	Alto
13	5	5	3	3	16	4	3	4	3	2	16	4	4	3	11	3	3	4	10	48	Medio
14	5	5	4	4	18	4	4	4	5	3	20	5	4	4	13	4	5	5	14	57	Alto
15	5	4	4	5	18	5	5	4	4	3	21	5	5	4	14	4	5	4	13	58	Alto
16	5	4	4	5	18	5	4	3	3	4	19	4	4	4	12	4	4	5	13	54	Alto
17	4	3	3	3	13	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	2	8	40	Medio
18	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	5	4	4	13	54	Alto
19	5	5	4	4	18	4	3	3	3	3	16	3	4	4	11	4	5	4	13	50	Alto
20	5	5	4	4	18	3	4	2	4	3	16	4	4	4	12	5	5	5	15	53	Alto
21	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	17	4	3	4	11	4	4	3	11	48	Medio
22	4	5	5	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	9	3	4	3	10	46	Medio

23	4	4	4	4	16	3	3	4	3	3	16	4	4	4	12	4	3	4	11	49	Alto
24	4	4	4	4	16	5	4	5	4	3	21	4	4	5	13	4	3	4	11	55	Alto
25	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	5	14	4	4	5	13	58	Alto
26	4	4	5	5	18	4	4	5	4	3	20	4	4	5	13	4	4	3	11	55	Alto
27	5	5	5	5	20	5	4	5	4	4	22	4	5	5	14	5	5	4	14	61	Alto
28	3	3	3	4	13	4	3	4	3	4	18	3	3	3	9	3	5	3	11	42	Medio
29	4	4	3	5	16	4	4	5	4	3	20	4	4	5	13	4	4	4	12	54	Alto
30	3	3	4	4	14	4	4	4	3	3	18	3	4	4	11	4	4	4	12	48	Medio
31	5	5	5	5	20	5	5	3	5	3	21	5	5	5	15	5	4	5	14	63	Alto
32	5	5	5	5	20	5	3	4	5	3	20	5	4	5	14	5	3	5	13	61	Alto
33	3	3	4	4	14	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	3	4	4	11	49	Alto
34	2	2	3	1	8	2	2	3	2	4	13	2	2	1	5	1	3	1	5	24	Bajo
35	4	5	4	4	17	3	4	2	3	3	15	4	5	2	11	3	3	3	9	46	Medio
36	4	4	3	3	14	4	3	2	4	4	17	5	3	4	12	4	4	4	12	47	Medio
37	5	5	4	4	18	5	4	3	4	3	19	4	4	3	11	3	3	4	10	52	Alto
38	5	4	3	3	15	4	3	4	3	4	18	3	5	3	11	4	4	3	11	47	Medio
39	3	3	3	3	12	4	4	4	4	2	18	4	3	2	9	5	4	3	12	45	Medio
40	4	5	4	4	17	4	3	5	3	3	18	3	5	3	11	3	5	4	12	50	Alto
41	4	3	4	4	15	5	4	4	4	4	21	4	3	4	11	4	4	4	12	51	Alto
42	4	3	3	5	15	4	3	5	5	4	21	3	5	3	11	4	3	5	12	52	Alto
43	5	4	4	5	18	5	4	5	3	3	20	5	3	4	12	4	4	5	13	56	Alto
44	5	4	3	3	15	4	4	5	4	2	19	3	4	3	10	4	3	4	11	50	Alto
45	3	4	4	2	13	5	3	4	5	4	21	5	3	2	10	5	4	5	14	50	Alto
46	3	4	3	2	12	3	2	4	3	4	16	3	4	3	10	5	3	4	12	43	Medio
47	5	3	4	5	17	5	3	3	4	4	19	4	4	4	12	3	4	5	12	52	Alto
48	4	4	5	5	18	5	3	4	5	4	21	3	5	3	11	3	4	4	11	53	Alto

49	3	5	3	4	15	4	2	3	3	3	15	4	5	3	12	3	3	5	11	47	Medio
50	5	5	4	4	18	4	3	4	4	3	18	3	3	3	9	4	3	4	11	50	Alto
51	2	3	3	3	11	3	4	3	5	4	19	4	3	2	9	3	5	3	11	41	Medio
52	4	3	4	4	15	3	5	4	3	3	18	3	3	4	10	4	5	4	13	48	Medio
53	5	4	3	3	15	5	3	3	5	4	20	4	3	3	10	3	4	3	10	47	Medio
54	4	5	4	4	17	5	5	5	4	3	22	3	4	3	10	4	4	4	12	54	Alto
55	3	3	4	5	15	4	3	5	4	4	20	3	4	4	11	3	3	3	9	48	Medio
56	5	5	4	3	17	5	4	3	3	4	19	4	5	3	12	5	3	5	13	54	Alto
57	4	5	3	4	16	3	3	3	3	4	16	4	3	3	10	3	4	3	10	44	Medio
58	4	4	3	3	14	3	4	3	5	4	19	5	4	4	13	3	4	4	11	49	Alto
59	5	4	4	4	17	5	3	4	4	3	19	5	5	3	13	4	3	3	10	53	Alto
60	5	3	4	3	15	4	4	3	3	3	17	3	4	3	10	5	4	4	13	48	Medio
61	4	4	3	4	15	5	4	4	4	3	20	4	4	3	11	5	3	3	11	51	Alto

Base de datos V2: Desempeño Organizacional

Nro.	Compromiso del personal jerárquico								Habilidades directivas del personal jerárquico							Ptaje total	Nivel
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	50	Medio
2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	48	Medio
3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	63	Alto
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	64	Alto
5	3	3	2	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	58	Alto
6	4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	58	Alto
7	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	55	Alto
8	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	50	Medio
9	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	60	Alto
10	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	47	Medio
11	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	63	Alto
12	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	62	Alto
13	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	51	Medio
14	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	59	Alto
15	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	63	Alto
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	59	Alto
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	44	Medio
18	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	57	Alto
19	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	53	Alto
20	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	56	Alto
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	50	Medio
22	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	48	Medio

23	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	57	Alto
24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	61	Alto
25	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	57	Alto
26	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	62	Alto
27	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	63	Alto
28	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	45	Medio
29	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	50	Medio
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52	Alto
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	70	Alto
32	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	64	Alto
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	Alto
34	3	2	1	2	4	1	3	4	2	2	1	3	2	2	3	32	Bajo
35	3	5	3	4	5	3	5	5	4	4	4	3	2	3	3	53	Alto
36	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	59	Alto
37	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	54	Alto
38	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	50	Medio
39	4	3	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	3	3	57	Alto
40	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	54	Alto
41	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	59	Alto
42	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	55	Alto
43	3	3	3	5	4	5	3	4	2	5	5	3	3	3	3	51	Medio
44	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	55	Alto
45	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	3	55	Alto
46	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	2	3	55	Alto
47	3	5	4	4	5	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	51	Medio
48	4	3	3	3	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	53	Alto

49	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	54	Alto
50	4	5	3	3	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	5	52	Alto
51	3	4	4	5	5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	3	56	Alto
52	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	53	Alto
53	3	3	4	5	4	4	3	4	2	3	4	4	5	3	4	51	Medio
54	4	3	3	4	3	5	3	5	2	4	5	3	4	4	3	52	Alto
55	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	3	56	Alto
56	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	56	Alto
57	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	55	Alto
58	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	4	54	Alto
59	3	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	54	Alto
60	3	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	52	Alto
61	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	58	Alto