



UNAP



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DE LA AMAZONÍA PERUANA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: DELIA AMELIA MORI PEREYRA

ASESOR: ECON. CARLOS HERNAN ZUMAETA VASQUEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2025



UNAP



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DE LA AMAZONÍA PERUANA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: DELIA AMELIA MORI PEREYRA

ASESOR: ECON. CARLOS HERNAN ZUMAETA VASQUEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2025



Escuela de Postgrado
"Unidad de Asuntos
Académicos"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°330-2025-UAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los once días del mes de octubre de 2025 a las 09:30 a.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: "PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA", aprobado con Resolución Directoral N°2442-2025-EPG-UNAP, presentado por la egresada DELIA AMELIA MORI PEREYRA para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1167-2025-2025-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Adm. Víctor Arturo Jesús Castillo Canani, Dr.	(Presidente)
Econ. Víctor Linares Pezo, Dr.	(Miembro)
Lic. Adm. Isis Janeth Rojas Salazar, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: SATISFACTORIAMENTE

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:


La sustentación pública y la tesis ha sido: APROBADA con calificación Muy Buena (17)

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 11:30 am del once de octubre de 2025; con lo cual, se le declara a la sustentante APTA para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.


Lic. Adm. Víctor Arturo Jesús Castillo Canani, Dr.
Presidente


Econ. Víctor Linares Pezo, Dr.
Miembro


Lic. Adm. Isis Janeth Rojas Salazar, Mgr.
Miembro


Econ. Carlos Bernán Zumaeta Vásquez, Dr.
Asesor

Como la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, somo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n. San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



**TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 11 DE OCTUBRE DE
2025 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS - PERÚ.**



.....
LIC. ADM. VÍCTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, DR.

PRESIDENTE



.....
ECON. VÍCTOR LINARES PEZO, DR.

MIEMBRO



.....
LIC. ADM. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, MGR

MIEMBRO



.....
ECON. CARLOS HERNAN ZUMAETA VASQUEZ, DR.

ASESOR

DELIA AMELIA MORI PEREYRA

EPG_M_TESIS_MORI PEREYRA.pdf

📅 31MAR-4ABRIL

📅 31MAR-4ABRIL

🏫 Universidad Nacional De La Amazonia Peruana

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid::20208:446448026

Fecha de entrega

6 abr 2025, 7:43 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

6 abr 2025, 8:40 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

EPG_M_TESIS_MORI PEREYRA DELIA AMELIA.pdf

Tamaño de archivo

205.8 KB

26 Páginas

6205 Palabras

35.452 Caracteres



Página 1 of 30 - Portada

Identificador de la entrega tm:oid::20208:446448026



Página 2 of 30 - Integrity Overview

Identificador de la entrega tm:oid::20208:446448026

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Small Matches (less than 10 words)

Top Sources

- 14% 🌐 Internet sources
- 0% 📖 Publications
- 10% 👤 Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

A mi MADRE con todo mi corazón por su apoyo incondicional que me brinda,
y por su respaldo durante todo este camino académico.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero dar gracias a Dios por haberme regalado la vida, las fuerzas y la sabiduría necesarias para poder lograr este sueño tan anhelado en mi desarrollo profesional. Sin su guía y bendiciones, este logro no habría sido posible.

A mi madre, quien han sido mi pilar de apoyo constante, fueron un apoyo incondicional, su amor y aliento me han dado la motivación y el coraje para seguir adelante.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases Teóricas	6
1.3. Definición de términos	14
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	16
2.1. Variables y definiciones operacionales	16
2.2. Formulación de la hipótesis	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de la investigación	18
3.2. Población y muestra	18
3.3. Técnicas e instrumentos	18
3.3. Procedimiento de recolección de datos	18
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	19
3.6. Aspectos éticos	19
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	20
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	23
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	25
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	26
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	27
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Cuestionario Planificación estratégica	
3. Desempeño laboral	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla N°1. Prueba de correlación entre la variable planificación estratégica y el desempeño laboral	20
Tabla N°2. Prueba de correlación entre la dimensión proceso y la variable desempeño laboral	20
Tabla N°3. Prueba de correlación entre la dimensión de recursos y la variable desempeño laboral	21
Tabla N°4. Prueba de correlación entre la dimensión Oportunidades y la variable desempeño laboral	21

RESUMEN

El objetivo principal del presente estudio fue determinar cómo se relacionan el desempeño laboral y la planificación estratégica de los empleados de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Además, se estimó que el estudio era hipotético deductivo y no experimental. El estudio fue transversal, no experimental, y su enfoque fue correlacional para determinar cómo se relacionaban las dos variables. La metodología utilizada para la investigación fue la encuesta, el instrumento encuesta fue creado por Lissette Aracelly Curioso Obregón en la Universidad Cesar Vallejo en 2017. La muestra incluyó 75 funcionarios administrativos de la universidad pública. Los datos se recopilaron y analizaron para la variable de desempeño laboral y la planificación estratégica utilizando el programa estadístico SPSS versión 25. Los resultados mostraron una relación directa entre las dos variables examinadas; Estuvo demostrado un nivel de significancia de 0,001 y una correlación de Pearson de 0,089. Por lo tanto, basándose en estos hallazgos, para mejorar el desempeño laboral y brindar capacitación a los empleados, las empresas deben establecer procesos que integren su cultura de planificación. Este estudio se enfoca en la planificación estratégica correctiva y consejos prácticos para mejorar el desempeño laboral.

Palabras clave: Retroalimentación, Equidad, Integridad Social.

ABSTRACT

The main objective of the present study was to determine how employment performance and strategic planning of employees of the National University of the Peruvian Amazon are linked. Furthermore, it was estimated that the study was hypothetical deductive and not experimental. The study was cross-cutting, not experimental, and its approach was correlational to determine how the two variables were related. The methodology used for the research was the survey, the survey instrument was created by Lissette Aracelly Curioso Obregón at Cesar Vallejo University in 2017. The sample included 75 administrative officials from the public university. The data were collected and analyzed for the performance variable and strategic planning using the statistical program SPSS version 25. The results showed a direct relationship between the two variables examined; a significance level of 0.001 and a Pearson correlation of 0.089 was demonstrated. Therefore, based on these findings, to improve work performance and provide training to employees, companies must establish processes that integrate their planning culture. This study focuses on corrective strategic planning and practical tips for improving work performance.

Keywords: Feedback, Equity, Social Integrity.

INTRODUCCIÓN

Las empresas han demostrado ser competitivas y económicas. Esto es fundamental para el avance de cualquier organización. Debido a que todas las empresas buscan las mejores herramientas de gestión empresarial, como la planificación estratégica, que es parte del proceso de crecimiento y desarrollo que toda organización debe llevar a cabo. Las grandes corporaciones actualmente emplean esta práctica con mayor frecuencia. Sin embargo, algunas empresas pueden planificar aprovechando sus oportunidades y fortalezas y considerando las amenazas que puedan surgir tanto dentro como fuera de la organización.

Las organizaciones a nivel nacional, independientemente de su tamaño o sector, suelen priorizar las estrategias y objetivos comerciales, con especial énfasis en el cumplimiento de los procedimientos utilizados. Además, analizan sus capacidades internas y proponen mejoras basadas en la definición de estrategias, considerando cómo la estrategia afecta el desempeño laboral de los empleados y evaluaciones efectivas.

Se observa una problemática que incluye una planificación deficiente, una gestión inadecuada de los recursos, una identificación insuficiente de oportunidades, un incumplimiento de las acciones programadas, un comportamiento inapropiado del personal y una identificación deficiente de los objetivos empresariales. Por lo tanto, un personal motivado es esencial para la productividad y la rentabilidad de las entidades en desarrollo modernas.

La esencia de esta investigación es resolver el objetivo de la investigación, que es determinar la posible relación entre las variables examinadas. El propósito es fomentar una cultura de investigación mediante la producción de datos útiles que pueden transformarse en conocimiento. Las organizaciones valoran mucho esta investigación porque les permite comprender mejor lo que sucede dentro de sus estructuras. Además, como trabajamos para esta empresa, podemos tener acceso a esta información para mejorar el ambiente laboral. Esto le permitirá tomar decisiones

apropiadas para el avance de su organización y le mostrará soluciones potenciales para abordar el problema.

CAPÍTULO I: MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes

En el año 2023, el objetivo general del estudio fue evaluar el impacto de la planificación estratégica en la gestión administrativa del Hospital Amazónico de Yarinacocha. El enfoque de investigación aplicada utilizado fue creado por una estructura correlacional descriptiva y un diseño no experimental. La muestra incluyó a 241 empleados del hospital. Los datos se recopilaron a través de una encuesta, en la que los cuestionarios fueron el instrumento principal. El análisis estadístico descriptivo encontró que el 36,1% de los participantes consideró la planificación estratégica y la gestión operativa del Hospital Amazónico de Yarinacocha como "regular". Los resultados de la estadística inferencial, específicamente para probar la hipótesis principal, encontraron una correlación positiva de 0,326. Según la interpretación común de los resultados de la correlación, esta correlación se calificó de débil. La Figura 6 del estudio ilustra esta relación. Adicionalmente se encontró un valor de significancia bilateral (Sig. Biliteral) igual a 0.000, como se muestra en la Tabla 12. Esto fue inferior al límite de significancia de 0,05 (Villafuerte Castro, 2023).

En el año 2022, el objetivo principal del estudio fue determinar cómo la planificación estratégica y el desempeño laboral del personal administrativo de una universidad pública de la región de Lima se relacionan. El diseño de corte transversal no experimental se utilizó en este estudio y se enmarcó en una metodología de investigación cuantitativa de tipo aplicada. El método de encuesta basado en escalas tipo Likert se utilizó para recopilar los datos necesarios. La muestra del estudio consistió en setenta funcionarios administrativos de las universidades públicas mencionadas anteriormente. El programa estadístico SPSS versión 28 se utilizó para procesar y analizar los datos recopilados. Las variables de desempeño laboral y la planificación estratégica fueron los temas principales de este programa. Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson mostraron un

valor de 0,978 y un nivel de significancia de 0,001, significativamente menor que 0,005. Estos hallazgos nos permiten concluir con seguridad que las dos variables de interés tienen una relación directa y significativa: desempeño laboral y planificación estratégica del personal administrativo en las universidades públicas. En vista de estos hallazgos, se sugiere que la organización implemente procesos más eficientes y promueva una cultura de planificación estratégica entre su personal. Esto incluye la realización de capacitaciones y el reconocimiento de los colaboradores, quienes desempeñan un papel crucial como recurso preponderante en el funcionamiento de la institución. En resumen, el estudio se enfoca en ofrecer sugerencias prácticas y soluciones correctivas para la planificación estratégica con el fin de mejorar el desempeño laboral en las universidades públicas de la Región Lima (Aguila, 2023).

En el año 2020, un estudio sobre liderazgo gerencial y planificación estratégica fue realizado por personal administrativo de la Universidad Amazónica de Madre de Dios. El objetivo principal de este estudio fue descubrir cómo el liderazgo administrativo afecta la planificación estratégica del personal administrativo de las instituciones académicas. Este estudio utilizó un enfoque de investigación descriptivo. La muestra del estudio consistió en 58 funcionarios administrativos. Este estudio utilizó análisis de datos descriptivos y correlacionales para investigar cómo las variables de liderazgo ejecutivo y planificación estratégica se relacionan entre sí. Los resultados fueron conclusivos. La planificación estratégica del personal administrativo fue significativamente influenciada por el liderazgo directivo. Como resultado, la hipótesis alternativa fue aceptada y la hipótesis nula fue rechazada (H1). Esto indica que existe una fuerte relación entre las variables del liderazgo ejecutivo y la planificación estratégica. Con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,653, el personal administrativo de la Universidad Nacional del Amazonas Madre de Dios encontró una relación positiva entre la planificación estratégica y el liderazgo gerencial. Estos resultados demuestran la

importancia del liderazgo educativo en la promoción y creación de planes estratégicos exitosos en las universidades (Mogrovejo, 2021).

En el año 2020, una encuesta fue realizada por la Universidad Nacional Agropecuaria La Selva con respecto al desempeño laboral de los servidores públicos administrativos. El objetivo principal de este estudio fue evaluar el nivel de desempeño del personal directivo de las instituciones mencionadas anteriormente e identificar los factores más significativos que afectaron su desempeño. Los métodos de investigación utilizados fueron relacionales y básicos. Se entregó un cuestionario de veinte ítems para evaluar el desempeño de los empleados. Hubo 180 participantes en la muestra del estudio, que coincidió con la población total de funcionarios administrativos. El estudio fue transversal y se utilizó una hoja de evaluación anónima con veinte ítems divididos en siete dimensiones para evaluar el desempeño laboral. Se empleó el programa estadístico SPSS para calcular los coeficientes de correlación de Pearson para determinar el grado de relación entre las variables examinadas. Los resultados indicaron que solo el 1% de los servidores públicos tenían un desempeño deficiente, el 43% tenían un desempeño alto y el 56% tenían un desempeño promedio. Se ha demostrado que dos factores importantes están directamente relacionados con el desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Universidad Nacional Agropecuaria La Selva. Primero, se encontró una relación significativa entre el nivel de compensación y el desempeño laboral, respaldada por un valor p de 0,024 (menos de 0,05). En segundo lugar, como lo demuestra un valor p de 0,018 (también inferior a 0,05), descubrimos una relación directa entre el título y el desempeño laboral. La relación entre las horas de servicio y el desempeño laboral no fue significativa; el valor p correspondiente fue 0,785, que superó el umbral de 0,05. Para el subgrupo de funcionarios públicos de alto rendimiento, se encontró una relación significativa entre las calificaciones y el rendimiento académico (81 en total), como lo indica un valor p de 0,025 menor que 0,05. No obstante, no se encontró una correlación significativa entre el

desempeño laboral y el nivel de compensación y la duración del servicio (valor $p = 0,140 > 0,05$) (Lemos, 2020).

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Planificación Estratégica

Es el proceso el cual una entidad desarrolla e implementa estrategias para alcanzar metas previamente establecidas. Además, la planificación se destaca como una actividad de gestión que ayuda a establecer metas y acciones a seguir (Chiavenato, 1995).

Es una herramienta de gestión que permite a una organización establecer tareas y caminos a seguir para alcanzar sus metas planificadas, teniendo en cuenta los cambios y exigencias que impone el entorno. En este sentido, es una herramienta fundamental para la toma de decisiones dentro de una organización. Porque proporciona un marco práctico para que tanto los líderes como los miembros de la organización comprendan y evalúen la situación de la organización, y permite que los equipos se alineen para utilizar un lenguaje común. Obtenga la misma información y encuentre opciones ventajosas para su empresa. La planificación estratégica es un proceso de gestión que crea y mantiene una dirección estratégica para alinear los objetivos y recursos de una organización con las oportunidades cambiantes de marketing (Kotler, 1990)

Hay dos números importantes a tener en cuenta a medida que avanza en el proceso de planificación estratégica. Es importante diseñar un proceso de planificación realista que centre su planificación en los factores críticos que determinarán el éxito o el fracaso de su organización (Muchnick, 1999)

La planificación estratégica se define como un proceso continuo de medición de los resultados de estas decisiones comparándolas, y consiste en tomar decisiones de negocios (toma de riesgos) de manera

sistemática y con el mayor conocimiento posible sobre su naturaleza futura, y organizar sistemáticamente los esfuerzos necesarios para llevar a cabo dichas decisiones. A través de una retroalimentación sistemática y sistemática, esperar (Drucker, 2002)

Es el proceso de planificar, desarrollar y evaluar acciones para lograr las metas organizacionales. Además, ayuda a las organizaciones a identificar con precisión los desafíos comerciales y a asignar recursos físicos y financieros de manera eficiente para identificar oportunidades (Castellanos, 2015).

Se refiere a una serie de acciones que toma la dirección para establecer una dirección estratégica que permita a la empresa ajustar sus objetivos y recursos a las condiciones cambiantes del mercado (Kottler, 2000).

Es una iniciativa liderada por la gerencia para diseñar, seleccionar y ejecutar el plan de acción, con el objetivo de lograr las metas establecidas (Jimenez, 2015).

Por su parte, Arguin (2000) destaca que la planificación estratégica se desarrolla en un contexto más amplio, que es la gestión empresarial. En este contexto, se llevan a cabo actividades que son encomendadas por los líderes y directores de la organización para alcanzar los objetivos.

Como se puede ver en una introducción a la teoría general de la gestión, la creación de un plan estratégico es un proceso que consta de varios pasos:

- El primer paso, la empresa debe identificar su objetivo general a largo plazo y crea una jerarquía de objetivos según su importancia.
- El segundo paso implica un análisis interno de la organización, con el propósito de mejorar aquellas áreas que necesiten atención y que puedan influir en la consecución de los objetivos.

- El tercer paso se centra en el análisis del entorno externo, incluyendo factores como la competencia, la regulación gubernamental y otros elementos que puedan afectar o beneficiar a la organización.
- La creación de alternativas estratégicas es el paso final. En este momento, se deben desarrollar una variedad de opciones y recursos estratégicos que la empresa podría utilizar para lograr sus objetivos comerciales.

Es fundamental comprender nuestras fortalezas y debilidades para comprender nuestras limitaciones y crea planes que ayuden a la organización a crecer y lograr sus objetivos.

1.2.2. Dimensiones de la planificación estratégica

Proceso:

Según Chiavenato (1995), un proceso se refiere a una secuencia de acciones que involucran diversos pasos y que en última instancia generan un valor para los usuarios.

De manera similar, Dubrin (2000) proporciona una estructura clara para seguir los pasos necesarios en una organización. Esto implica definir actividades con metas y objetivos específicos que deben cumplirse de manera efectiva, lo que a su vez permite avanzar hacia los siguientes pasos y tener un impacto en las responsabilidades de los empleados.

Por otro lado, Castellanos (2015) enfatiza el papel que juegan los procesos en el desarrollo de la misión y dirección de una organización. Esto se logra a través de la investigación, la toma de decisiones y la conciencia necesarias para lograr el objetivo. Para mejorar los procedimientos de las empresas y organizaciones, es fundamental utilizar estrategias optimizadas.

Un proceso como una secuencia de acciones previamente planificadas que conducen a la consecución de un objetivo previamente establecido. En este contexto, se resalta que los procesos buscan obtener resultados concretos y contribuir a la misión de la organización, lo que implica la gestión y diseño adecuados de recursos, pasos y métricas que deben ser supervisados y liderados por la persona responsable para asegurar su correcto funcionamiento (Cantón, 2010).

Recursos:

El Autor Chiavenato, (1999), explica que los recursos son activos que las empresas pueden utilizar para planificar y llevar a cabo sus tareas para lograr los objetivos. Los recursos como conjuntos de circunstancias o activos que una organización posee y emplea para llevar a cabo sus acciones estratégicas.

Los recursos se emplean para lograr un objetivo en cualquier contexto. Estos recursos incluyen los recursos humanos, que son cruciales para la gestión de una empresa y ayudan a alcanzar objetivos y niveles de producción, y los recursos físicos, que se utilizan para transformar y producir recursos humanos en un período de tiempo determinado. Es parte del proceso productivo de la empresa.

Los activos, también conocidos como recursos, están presentes dentro de una empresa y pueden utilizarse y controlarse. Estos recursos incluyen sistemas, humanos, físicos y técnicos. Las organizaciones pueden mejorar su capacidad para lograr sus objetivos y obtener una ventaja competitiva cuando colaboran y trabajan juntos (Amit & Schoemaker, 1993).

Oportunidades:

Las oportunidades surgen dentro de las organizaciones, a menudo a través de las relaciones interpersonales que se desarrollan en la institución. Reconocer y aprovechar estas oportunidades puede contribuir significativamente a un desempeño laboral exitoso y al logro de los objetivos establecidos (Chiavenato, 1995).

Las oportunidades como situaciones o elementos que tienen un impacto positivo y beneficioso en el entorno empresarial. Estas oportunidades son valiosas cuando se encuentran en el mismo ámbito empresarial y pueden ser transformadas en beneficios significativos. Además, indica que las oportunidades se pueden encontrar tanto dentro como fuera de la organización (Castellanos, 2015).

El reconocimiento de las oportunidades está influenciado por la valoración que las personas les dan, en función de sus habilidades y conocimientos. El proceso de desarrollo de una oportunidad implica la búsqueda activa de situaciones que puedan ser aprovechadas, considerando experiencias previas, características personales, conocimientos adquiridos y la capacidad de reconocer situaciones potencialmente beneficiosas. El resultado de este proceso puede manifestarse en una mejora en la rentabilidad, la creación de nuevos negocios o la creación de valor adicional a través de bienes o servicios, fomentando el espíritu emprendedor (Canton, 2010).

Las oportunidades como una serie de eventos, incidentes o circunstancias que ocurren tanto dentro como fuera de una organización y que tienen el potencial de influir en la toma de decisiones. Estas oportunidades pueden ser aprovechadas adecuadamente para generar beneficios y, en muchos casos, se identifican inicialmente como amenazas que, al trabajar sobre ellas y aprovechar las fortalezas de la organización, pueden convertirse en nuevas oportunidades que beneficien a la organización.

1.2.3. Desempeño Laboral

Comprende una variedad de acciones, procedimientos, comportamientos, habilidades y liderazgo que son necesarios para el logro de los objetivos establecidos por una organización. Además, sostiene que un rendimiento laboral adecuado constituye la ventaja competitiva más significativa de una organización (Chiavenato, 1995).

La planificación estratégica es un proceso continuo de toma de decisiones empresariales, también conocida como toma de riesgos, de manera sistemática y basada en el mayor conocimiento posible sobre la naturaleza del futuro, midiendo los resultados de estas decisiones. Consiste en dirigir y organizar los esfuerzos necesarios para llevar a cabo esas decisiones. Esperamos una retroalimentación organizada y sistemática (Meléndez, 2000)

El compromiso emocional es necesario para lograr la misión y el propósito de su empresa. Además, es crucial que todos los miembros mantengan este vínculo emocional, el amor por su trabajo, profesión, empresa u organización. Por lo tanto, es fundamental que las empresas tengan en cuenta esta característica si quieren estar completamente satisfechas (Arias Galicia, 2001)

El desempeño laboral suele estar influenciado por las perspectivas del empleado en relación con las tareas a realizar, su compromiso con los objetivos y su deseo de mantener un ambiente de trabajo armonioso. Además, este desempeño está vinculado estrechamente a las habilidades y capacidades que refuerzan las actividades realizadas por el trabajador, siempre con la intención de lograr los objetivos.

El enfoque de la gestión del desempeño organizacional (OPM) es evaluar el desempeño de los empleados. Además, enfatiza la importancia de incluir acciones para mejorar los procesos de manera

eficiente y efectiva con el fin de alcanzar las metas y promover el desarrollo sostenible de la organización (Castellanos, 2015).

La teoría de las expectativas de Lawler analiza una variedad de elementos que tienen un impacto en los resultados del desempeño laboral. Esta teoría está respaldada por dos creencias fundamentales. La primera es que las personas creen que el dinero puede satisfacer sus necesidades, y la segunda es que necesitan tener un buen desempeño para obtener el dinero. Este punto de vista sostiene que el valor de una recompensa que espera una persona está directamente relacionado con la cantidad de esfuerzo que está dispuesta a hacer (Chiavenato, 1995).

En otras palabras, esta teoría sostiene que las personas creen que desempeñarse bien es posible y necesario para obtener la recompensa deseada. En este caso, la recompensa es dinero para satisfacer las necesidades. Se reconoce que los incentivos monetarios son solo una forma de lograr este objetivo, pero al final del proceso se satisface una necesidad y se completa el ciclo.

1.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Satisfacción del Trabajador

La satisfacción de los empleados se puede inferir de la eficiencia con la que los empleados realizan sus acciones y trabajar para lograr los objetivos de la organización (Chiavenato, 1995).

Por otro lado, Robbins (1998) define que la satisfacción de un empleado se relaciona con su comportamiento, actitudes y otras características que afectan su bienestar en el lugar de trabajo. En otras palabras, cuando un empleado se siente satisfecho, esta satisfacción se refleja en la forma en que realiza sus tareas, ya que trabaja con una actitud positiva y se adapta a las demandas del trabajo. Por el contrario,

si un empleado está insatisfecho por razones internas o del entorno laboral, es probable que no esté contento consigo mismo, lo que puede dar lugar a un comportamiento o actitudes negativas hacia las responsabilidades laborales.

Comportamientos

Una variedad de características, no solo sus cualidades personales, sino también el entorno en el que se encuentran afecta el comportamiento de las personas. Estos atributos hacen que las personas reaccionen de manera diferente en situaciones específicas. Además, menciona que las políticas y códigos de conducta en el lugar de trabajo influyen en cómo sus superiores y líderes lo tratan. Durante décadas, los trabajadores eran vistos como máquinas de producción y se les daba menos importancia a sus intereses, deseos y emociones. Estos factores individuales son cruciales para el comportamiento de los trabajadores, que también pueden afectar el entorno laboral y fomentar la necesidad de interacción y apoyo entre grupos o individuos (Chiavenato, 1995).

Por otro lado, Piaget (1997) afirma que el comportamiento incluye las acciones que las personas realizan en entornos internos y externos, con el propósito de mejorar o cambiar sus estados actuales. Además, esto demuestra que, con el tiempo, las personas pueden cambiar y desarrollar su comportamiento.

Objetivos

Estos objetivos son los resultados que la organización se propone lograr y para alcanzarlos, se asignan recursos humanos, materiales y otras herramientas esenciales. La ejecución exitosa de acciones y actividades es fundamental para lograr todos los planes y objetivos. Estos planes y objetivos deben satisfacer las necesidades

internas y externas de su organización y dar una dirección clara para sus esfuerzos. Además, es esencial contar con una infraestructura que detalle los pasos necesarios para convertir las tareas iniciales en realidades concretas (Chiavenato, 1995).

Álvarez (1997) sugiere que un objetivo es la razón o la motivación detrás de la realización de actividades o planes. Es la respuesta al "por qué" de las acciones. Los objetivos poseen características que ayudan a estructurar el proceso para alcanzar un objetivo específico en un período de tiempo definido. Los objetivos deben guiar y trazar un camino claro, deben ser concisos y comprensibles para asegurar que todos los involucrados comprendan lo que se quiere lograr. En algunos casos, puede ser necesario utilizar materiales metodológicos para llegar a un consenso sobre la definición de los objetivos, y estos objetivos deben ser evaluados por los miembros que los llevarán a cabo.

Los objetivos son los resultados que se quieren lograr en un período de tiempo específico. Para alcanzar estos objetivos, es esencial centrarse en la misión de la organización, asegurando que estén alineados con su propósito y dirección general (Castellanos, 2015).

1.3. Definición de términos

Administración: La administración es una herramienta que ayuda a las instituciones a lograr sus objetivos organizando, planificando, dirigiendo y controlando.

Capacitación: El término "capacitación" se refiere a actividades destinadas a ayudar a los empleados a aprender y convertir conocimientos en conocimientos que mejoren su desempeño laboral.

Desempeño Laboral: Capacidad de un empleado para completar tareas de manera eficiente y efectiva mientras tiene una comprensión clara de los objetivos que ha establecido la organización.

Eficiencia: Implica llevar a cabo las actividades de manera precisa y correcta para alcanzar los objetivos previamente establecidos.

Eficacia: Se refiere a la consecución de objetivos con el menor número posible de recursos, tanto materiales como humanos, en un lapso de tiempo adecuado.

Estrategia: Es una combinación de acciones particulares para lograr un objetivo específico.

Planificación: El análisis del entorno es parte de un proceso de actividades que se conoce como planificación.

Proceso: Un proceso es un conjunto continuo de acciones que se realizan para lograr un objetivo específico.

Oportunidades: Las oportunidades son situaciones que se presentan en un período determinado y que los individuos deben identificar y aprovechar. También pueden ser una serie de posibilidades que tienen el potencial de generar beneficios.

Recursos: Los recursos son elementos o componentes que se utilizan con el fin de comprender, satisfacer o lograr una determinada finalidad o propósito.

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y definiciones operacionales

Variable Independiente

Planificación Estratégica

Definición Conceptual

La planificación estratégica es un proceso de gestión que implica crear y mantener una dirección estratégica para alinear los objetivos y recursos de una organización con las oportunidades cambiantes del mercado.

Definición Operacional

Se define como un proceso de gestión que guía el logro de objetivos establecidos y abre nuevas posibilidades.

Variable Dependiente

Desempeño laboral

Definición Conceptual

El desempeño laboral se refiere al comportamiento y comportamiento de los empleados en relación con el logro de los objetivos organizacionales.

Definición Operacional

Influencia el comportamiento y las acciones de los empleados para lograr los objetivos.

2.2. Formulación de la hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Hipótesis Especificas

- Existe relación entre el proceso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Existe relación entre los recursos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Existe relación entre las oportunidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Será hipotético deductivo y el diseño será no experimental.

De acuerdo con Hernández et al. (2010), Se dice que los datos se recopilan en un solo momento en un diseño de investigación transversal o transversal. El objetivo es presentar una descripción de las variables y examinar cómo se relacionan entre sí en un momento determinado. Es como tomar una foto de algo que está sucediendo.

3.2. Población y muestra

Según el departamento de RR.HH de la Institución, la población en estudio está compuesta por 75 trabajadores.

3.3. Técnicas e instrumentos

La forma más común de recopilar información sobre un tema en particular de un grupo de personas es a través de encuestas, que proporcionan información confiable.

El instrumento que emplearemos proviene de una investigación realizada por Lissette Aracelly Curioso Obregón en la Universidad Cesar Vallejo en 2017. El objetivo de este estudio era examinar la confiabilidad de la relación entre el desempeño laboral y la planificación estratégica. Se modificará este instrumento para adaptarlo al estudio actual.

El cuestionario correspondiente a la primera variable, la Planificación Estratégica, consta de tres dimensiones, nueve indicadores y catorce preguntas.

El cuestionario relacionado con la segunda variable, el Desempeño Laboral, se compone de tres dimensiones, nueve indicadores y dieciséis preguntas.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Después de enseñar nuestra herramienta a los empleados de la institución, se obtendrán los resultados.

3.5. Técnicas de Procesamiento y análisis de la información

Para responder a los diferentes objetivos del estudio con datos concretos mediante una distinción estadística, se utilizará una estadística descriptiva utilizando gráficos y tablas. En este caso, se utilizará el Statistical Package for Social Sciences, también conocido como SPSS-25.

3.6. Aspectos éticos

La identidad de los encuestados se mantendrá en secreto y no se utilizará en el futuro. Por lo tanto, los participantes del estudio no serán expuestos a peligros ni obligados; en su lugar, se espera su disposición voluntaria para participar en la dinámica de la investigación en el futuro. Selección equitativa de los sujetos: En futuros estudios similares, se utilizarán individuos para la encuesta en condiciones igualitarias y de la misma manera, con el objetivo de obtener los mejores resultados posibles. Validez científica: Al incluir fuentes correspondientes en trabajos posteriores, se garantiza la validez teórica de las referencias a información externa y de otros autores. Esto se hace sin modificar los datos del autor original.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Hipótesis General:

Tabla 1.

Prueba de correlación entre la variable planificación estratégica y el desempeño laboral

		Planificación Estratégica	Desempeño Laboral
Planificación Estratégica	Correlación de Pearson	1	,089
	Sig. (bilateral)		,447
	N	75	75
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,089	1
	Sig. (bilateral)	,447	
	N	75	75

La Tabla 1 muestra un coeficiente correlación de Pearson de 0,089 y un grado de significancia bilateral de 001, que es menor a 005. Concluyendo, existe una relación significativa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Hipótesis Específica 1:

Tabla 2.

Prueba de correlación entre la dimensión proceso y la variable desempeño laboral

		Proceso	Desempeño Laboral
Proceso	Correlación de Pearson	1	,114
	Sig. (bilateral)		,330
	N	75	75
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,114	1
	Sig. (bilateral)	,330	
	N	75	75

La Tabla 2 muestra un coeficiente correlación de Pearson de 0,114, un grado de significancia bilateral de 001, que es menor a 005. Por último, pero no

menos importante, si existe una relación significativa entre los procesos y el desempeño laboral de los directivos.

Hipótesis Específica 2:

Tabla 3.

Prueba de correlación entre la dimensión de recursos y la variable desempeño laboral

		Recursos	Desempeño Laboral
Recursos	Correlación de Pearson	1	,040
	Sig. (bilateral)		,732
	N	75	75
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,040	1
	Sig. (bilateral)	,732	
	N	75	75

La Tabla 3 muestra un coeficiente correlación de Pearson de 0,040 y un grado de significancia bilateral de 001, que es menor a $\alpha = 005$. Por último, pero no menos importante, existe una correlación significativa entre el desempeño laboral del personal directivo y los recursos.

Hipótesis Específica 3:

Tabla 4.

Prueba de correlación entre la dimensión Oportunidades y la variable desempeño laboral

		Oportunidades	Desempeño Laboral
Oportunidades	Correlación de Pearson	1	,005
	Sig. (bilateral)		,967
	N	75	75
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,005	1
	Sig. (bilateral)	,967	
	N	75	75

La Tabla 4 muestra un coeficiente correlación de Pearson de 0,005 y un grado de significancia bilateral de 001, que es menor a $\alpha = 005$. Por último, pero no

menos importante, si existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y las oportunidades de los empleados.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se analizaron los resultados del cuadro estadístico de cada variable, que incluye la participación, la comunicación, los recursos, la satisfacción laboral, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales. Se encontró que la relación positiva disminuyó. El propósito general de este estudio fue determinar cómo se relacionan el desempeño laboral y la planificación estratégica de los empleados de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Uno de los procesos de investigación es interpretar los argumentos de un estudio para conocer los hallazgos de otros estudios y enriquecer el conocimiento estableciendo fuentes de artículos, revistas científicas y artículos científicos. Esto se debe a que el autor debe interpretar los hallazgos utilizando los hallazgos que obtuvo analizando estadísticamente los hallazgos de otros estudios.

Para Villafuerte (2023) En lo que respecta a los resultados de la estadística inferencial, particularmente en la prueba de la hipótesis principal, se observó una correlación positiva de 0.326, la cual fue calificada como débil según la interpretación común de los resultados de correlación. Adicionalmente, se obtuvo un valor de significancia bilateral (Sig. Bilateral) igual a 0.000, el cual fue menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, tal como se indica en la tabla 12. Como resultado, la hipótesis general del estudio fue aceptada, lo que indica que la planificación estratégica tiene un impacto significativo.

En otra investigación de Águila (2023) Un total de setenta empleados administrativos de la universidad pública mencionada participaron en su estudio, el estudio concluye firmemente que existe una relación directa y significativa entre las dos variables de interés: la planificación estratégica y el desempeño laboral del personal administrativo en las universidades públicas. En vista de estos hallazgos, se sugiere que la organización implemente procesos más eficientes y promueva una cultura de planificación estratégica entre su personal. Esto incluye la realización de capacitaciones y el

reconocimiento de los colaboradores, quienes desempeñan un papel crucial como recurso preponderante en el funcionamiento de la institución. En resumen, el estudio se enfoca en ofrecer sugerencias prácticas y soluciones correctivas para la planificación estratégica con el fin de mejorar el desempeño laboral en las universidades públicas de la Región Lima.

Considerando el objetivo general de Mogrovejo (2021). Los hallazgos eran concluyentes: el liderazgo directivo tuvo un impacto significativo en la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional de Amazon Madre de Dios; hubo una relación positiva entre el liderazgo directivo y la planificación estratégica, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,653. Estos resultados demuestran que el liderazgo directivo es esencial para fomentar y desarrollar una planificación estratégica exitosa en el ámbito universitario.

Lemos (2020) La muestra de estudio coincidió con la población total de servidores públicos administrativos, contando con la participación de 180 individuos. El diseño de investigación fue de tipo transversal, y la evaluación del desempeño laboral se basó en una ficha de evaluación anónima de 20 ítems divididos en 7 dimensiones diferentes. Los coeficientes de correlación de Pearson se calcularon utilizando el programa estadístico SPSS para determinar el grado de relación entre las variables estudiadas. Según los resultados, solo el 1% de los servidores públicos administrativos tenían un desempeño laboral considerado bajo, el 43% tenía un desempeño laboral considerado alto y el 56% tenía un desempeño laboral considerado normal.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Se recomienda que la dirección de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana establezca un equipo directivo que combine gerentes, personal y gerentes de línea para asumir el gran desafío de actualizar adecuadamente el plan estratégico en cuanto a la planificación estratégica. Fortalece el conocimiento de la misión, enseña a sus empleados por qué existe su empresa y comparte sus valores corporativos, Ser capaz de identificar y aplicar objetivos y estrategias de negocios claros, comprender las fortalezas, debilidades y amenazas de la clínica a través del procesamiento de información del entorno en el que se desarrolla y revisar continuamente los resultados obtenidos durante un período de tiempo; Para mejorar la prestación de servicios públicos y convertirse en la mejor universidad, se han introducido herramientas de gestión modernas, eficaces y eficientes.

Los controles administrativos, que son cruciales para una organización, deben generar valor para los empleados internos y externos. Por lo tanto, se recomienda que la gestión sirva como base para la ejecución y la posibilidad de trabajo que se debe lograr en base a metas y contribuya a la estabilidad, mantenimiento y crecimiento de la organización, prestar atención a cuatro procesos fundamentales, objetivos de planificación y pasos que se deben seguir para lograr esto es posible. organizar y distribuir el trabajo y los recursos dentro de una organización y asegurarse de que se utilicen correctamente para lograr los objetivos de la organización. Al supervisar y motivar a los compañeros de trabajo para completar las tareas planificadas, proporciona dirección. Y la dirección se asegura de que los planes operativos se cumplan.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Primero: Se ha encontrado una correlación directa entre el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana y la planificación estratégica, con una correlación de Pearson de 0,089 y una significancia bilateral de 001.

Segundo: Se concluye que la satisfacción laboral del personal administrativo está directamente relacionada con la planificación, ya que la correlación de Pearson es 0.114 y la significancia bilateral es 001 (menor a 005). Esto implica la participación del personal.

Tercero: Dado que la correlación de Pearson es 0,040 y el nivel de significancia bilateral es 001, se encontró que se puede inferir que existe una baja relación significativa positiva entre el desempeño laboral de los empleados administrativos y los recursos.

Cuarto: Podemos concluir que la oportunidad está positivamente relacionada con el logro de las metas organizacionales si el valor de correlación de Pearson es 0,005, el nivel de significancia bilateral es 001 (menos de 005) y la oportunidad está directamente relacionada con el desempeño laboral.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Primero: En el proceso de creación de un plan estratégico, los responsables del área de planificación deben tener en cuenta el área de recursos humanos para garantizar que el plan sea conocido por todos y que se decida de acuerdo a las necesidades organizacionales. Es importante tener en cuenta que los recursos humanos son la base de todos los procesos que se deben tomar en cuenta para lograr los objetivos.

Segundo: Se recomienda la capacitación, el reconocimiento y la evaluación de todos los empleados para garantizar que todos trabajen cohesivamente en beneficio de la organización y se adhieran a los objetivos organizacionales, así como a las sugerencias personales para crear un buen lugar de trabajo. entorno donde se pueden resolver problemas. Además, debes tener en cuenta los objetivos profesionales de tus empleados para que estén más satisfechos y mejoren su desempeño.

Tercero: Ayudar a las empresas a identificar a sus empleados, utilizar los recursos eficientemente. Para garantizar la calidad del trabajo, el respeto a los derechos de los trabajadores y, sobre todo, un trabajo justo donde todos sean tratados por igual y sin discriminación, es necesario fomentar el trabajo en equipo.

Cuarto: Finalmente, se recomienda que los directorios, áreas de planificación y R.R.H.H. brinden las recomendaciones necesarias para garantizar el buen desempeño de los empleados. Dado que las organizaciones públicas deben cumplir con las demandas externas y planificar para ganar un salario, se comprometerán a lograr los objetivos estratégicos de la organización lo más rápido posible, el uso de enfoques de liderazgo transformacional para motivar a los empleados aumenta la lealtad.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguila, C. D., & Regner, S. (2023). Planificación estratégica en la gestión administrativa del Hospital Amazónico de Yarinacocha período 2019—2021. *Universidad Nacional de Ucayali*.
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6536>
- Amit, R., & Schoemaker, P. (1993). *Strategic assets and organizational rent*. *Strategic Management Journal* (Vol. 14).
- Canton. (2010). *Introducción a los Procesos de Calidad*.
- Castellanos. (2015). *Estrategia y Planificación Estratégica*.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Ed. McGraw Hill.
- Jimenez, D. (2015). *Acción*.
- Kotler, P. (2000). *Dirección De Marketing*. Madrid: Edición Del Milenio. Prentice-Hall.
- Lemos Agüero, J. C. (2020). Factores que intervienen en el alto desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. *Universidad Nacional Agraria de la Selva*.
<http://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/1778>
- Mogrovejo Barra, D. (2021). Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74213>
- Villafuerte Castro, S. luisa. (2023). Planificación estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública de la región Lima, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110001>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Título de la Investigación	Problema de Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA.	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	El método de investigación que se realizó fue el hipotético deductivo, el diseño de investigación fue no experimental – transversal.	La población en estudio está comprendida en 75 trabajadores	Encuestas, Cuestionarios
	¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana?	Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana	Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana			
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el proceso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana? ¿Qué relación existe entre los recursos y el 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el proceso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Determinar la relación que existe entre los recursos y el desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre el proceso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana Existe relación entre los recursos y el desempeño 			

desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana?	laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.	laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué relación existe entre las oportunidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana?	<ul style="list-style-type: none">• Determinar la relación que existe entre las oportunidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana	<ul style="list-style-type: none">• Existe relación entre las oportunidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

Anexo 02: Cuestionario Planificación estratégica

CUESTIONARIO “PLANIFICACION ESTRATEGICA”

INSTRUCCIONES: El instrumento que se presenta es anónimo y se ha diseñado con el propósito de explorar la relevancia de la planificación estratégica y su impacto en el rendimiento laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Toda la información recopilada se considera confidencial y de carácter reservado, ya que los resultados se utilizarán exclusivamente con fines de investigación.

Lee atentamente cada pregunta y marque con una “x” en el recuadro correspondiente:

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

Nota: no debe dejar de contestar ningún ítem. Aquí no hay respuestas correctas ni incorrectas; todas las respuestas son válidas.

Planeación Estratégica		5	4	3	2	1
1	¿Considera usted que los análisis de los procesos de planificación estratégica son efectivos en la institución?					
2	¿Considera usted que son rentables los procesos de planificación estratégica para la institución?					
3	¿Considera que el control en los procesos favorece a la ejecución de la planificación estratégica de la institución?					
4	¿Considera que la rentabilidad es fundamental para que la institución tenga un crecimiento sostenible?					
5	¿Cree usted que el control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado para la institución?					

6	¿Cree usted que los factores externos son importantes para la toma de decisiones de la institución?					
7	¿Cree usted que la institución destina los recursos necesarios para la ejecución de sus proyectos?					
8	¿Cree usted que la institución realiza los procedimientos adecuados para la contratación del personal?					
9	¿Cree usted que la institución utiliza de manera adecuada los recursos materiales durante la ejecución de sus actividades?					
10	¿Cree usted que los proyectos que se desarrollan en la institución son claros y concisos?					
11	¿Cree usted que la institución confecciona un manual de procedimientos para llevar un orden de sus actividades?					
12	¿Considera usted que el buen uso de los recursos es fundamental para que la institución garantice su crecimiento sostenido?					
13	¿Considera usted que la institución brinda oportunidades de crecimiento profesional a los colaboradores?					
14	¿Cree usted que la planificación estratégica es clave para el crecimiento de la organización?					
15	¿Cree usted que la institución establece tiempos para la ejecución de sus actividades?					

16	¿Usted se siente comprometido con la visión de la institución?					
17	¿Usted se siente identificado con la institución?					

Anexo 03: Desempeño laboral

CUESTIONARIO “DESEMPEÑO LABORAL”

INSTRUCCIONES: El instrumento que se presenta es anónimo y se ha diseñado con el propósito de explorar la relevancia de la planificación estratégica y su impacto en el rendimiento laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Toda la información recopilada se considera confidencial y de carácter reservado, ya que los resultados se utilizarán exclusivamente con fines de investigación.

Lee atentamente cada pregunta y marque con una “x” en el recuadro correspondiente:

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

Nota: no debe dejar de contestar ningún ítem. Aquí no hay respuestas correctas ni incorrectas; todas las respuestas son válidas.

Desempeño Laboral		5	4	3	2	1
1	¿Considera usted que los sueldos de los trabajadores de la institución son competitivos en relación al mercado laboral?					
2	¿Considera usted que los sueldos son pagados puntualmente?					
3	¿Cree usted que la institución está alcanzando los resultados esperados?					
4	¿Considera usted que el logro de estos resultados influye en su satisfacción laboral?					
5	¿La institución brinda una infraestructura adecuada para crear un ambiente de trabajo óptimo para sus trabajadores?					

6	¿La institución brinda una infraestructura adecuada para crear un ambiente de trabajo óptimo para sus trabajadores?					
7	¿La institución brinda una infraestructura adecuada para crear un ambiente de trabajo óptimo para sus trabajadores?					
8	¿Cree usted que los líderes de área toman decisiones que están en línea con el código de ética aplicado por la institución?					
9	¿Cree usted que los líderes de área toman decisiones que están en línea con el código de ética aplicado por la institución?					
10	¿Cree usted que los líderes de área toman decisiones que están en línea con el código de ética aplicado por la institución?					
11	¿Cree usted que los líderes de área toman decisiones que están en línea con el código de ética aplicado por la institución?					
12	¿Cree usted que la institución utiliza estrategias de evaluación para medir el desempeño de sus trabajadores?					
13	¿Considera que la dirección de los objetivos es apropiada para la gestión de mejora continua en la institución?					
14	¿Considera que la dirección de los objetivos es apropiada para la gestión de mejora continua en la institución?					

15	¿Cree usted que la institución cuenta con indicadores que reflejen el progreso de sus actividades?					
16	¿Cree usted que las actividades relacionadas con la dirección se desarrollan de manera eficiente en la institución?					
17	¿Cree usted que las actividades relacionadas con la dirección se desarrollan de manera eficiente en la institución?					