



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

TESIS

**PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y SU INFLUENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CAS,
EN EL SISTEMA ESPECIALIZADO EN DELITOS DE
CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS DEL PODER
JUDICIAL. PERÚ. 2018.**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES**

AUTOR:

Bach. Luis Miguel Echevarria Montoya

LIMA – PERÚ

2018

ASESOR DE TESIS

.....
Mg. BARRANTES RÍOS EDMUNDO JOSÉ

JURADO EXAMINADOR

.....
Dr. TAM WONG FERNANDO LUIS
Presidente

.....
Mg. ARCE GUEVARA ERNESTO
Secretario

.....
Mg. PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET
Vocal

DEDICATORIA

La presente tesis es ofrendada a mis padres, por haberme dado la vida, cariño, cuidado, amor y por ser un apoyo permanente a través de los años. Gracias a ellos, he podido culminar esta etapa profesional de mi vida. Del mismo modo, dedicada a mis hijos Luis Eduardo, Raúl Andrés, Alessandra Ariana, Ivanna Tatiana e Ítalo Adrián, respectivamente, a quienes considero, con la intención de dar un ejemplo a seguir.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Señor nuestro Dios, la oportunidad de terminar mi carrera. Con mucho cariño a mis padres, a las madres de mis hijos, compañeros de aula, amigos y amigas, quienes han permitido llegar a lograr este proyecto. Agradezco a mi asesor, por estar permanentemente apoyándome, motivando, estimulando, corrigiendo y arengando a mejorar el presente trabajo de investigación, siendo realizable por las enseñanzas otorgadas en la Universidad Privada Telesup, formadora de profesionales.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

Yo, Luis Miguel Echevarria Moutoya Identificado

con D.N.I. 10304114, y domiciliado en Loma Azul N° 251- Santiago de Surco
actualmente Bachiller de pregrado de la Universidad Privada Telesup, autor(a/es)
de la Tesis titulada:

"Planeamiento Estratégico y su Influencia en el Desempeño Laboral
de los servidores CAS, en el Sistema Especializado en Delitos de
Corrupción de Funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018" DECLARO

QUE:

1. El presente trabajo de investigación, tema de la tesis presentada para la obtención del Grado Académico y/o Título Profesional de Licenciado en Administración Finanzas y Negocios Globales original, siendo resultado de mi trabajo personal, el cual no he copiado de otro trabajo de investigación, ni utilizado ideas, fórmulas, ni citas completas "stricto sensu"; así como ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa).
Caso contrario, menciono de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.
2. Declaro que el trabajo de investigación que pongo en consideración para evaluación no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título, ni ha sido publicado en sitio alguno.
3. Soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor es plagio y objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en la tesis, así como de los derechos sobre la obra presentada.
4. Asimismo, me hago responsable ante la universidad o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado.
5. De demostrarse falsificación, plagio, fraude, o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello sometiéndome a la normas establecidas y vigentes de la UPTelesup.

Lima 26 agosto de 2019


Firma

Dni. 10304114



Nota: La declaración es personal

RESUMEN

Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018, es el título del presente trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral, y surge como una propuesta a seguir para generar una mejora para las instituciones del estado.

La investigación recurrida para la obtención de la tesis tiene un enfoque cuantitativo que nos permitió recopilar y analizar datos obtenidos. Investigación aplicada que se posiciona en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. Habiéndose utilizado cuestionarios con una escala de Likert como instrumentos de recolección de datos que se aplicó a una muestra poblacional de 54 trabajadores del Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018. El coeficiente de Alfa de Cronbach es 89.60% en sus 54 elementos nos da la confiabilidad en el cuestionario.

Luego de haber realizado la descripción y discusión de resultados mediante el coeficiente de correlación Tau b de Kendall, se alcanzó a la siguiente conclusión: el planeamiento estratégico sí influye en el desempeño laboral del personal CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Palabras claves: Planeamiento estratégico, formulación, implantación, evaluación, desempeño laboral, trabajo en equipo, liderazgo, responsabilidad, iniciativa.

ABSTRACT

Strategic planning and its influence in the labor performance of the CAS servers, in the specialized system in corruption crimes of judicial branch officials. Peru. 2018, is the title of this research work, which aimed to establish the relationship between strategic planning and work performance, and arises as a proposal to continue to generate an improvement for state institutions.

The research used to obtain the thesis has a quantitative approach that allowed us to collect and analyze data obtained. Basic research that is positioned at the descriptive and correlational level. The design of the research is non-experimental, cross-sectional. Questionnaires with a Likert scale were used as data collection instruments that were applied to a population sample of 54 workers of the System specialized in corruption offenses of officials of the Judicial Power. Peru. 2018. The Cronbach's Alpha coefficient is 89.60% in its 54 elements gives us the reliability in the questionnaire.

After having made the description and discussion of results, using Kendall's Tau B correlation coefficient, the following conclusion was reached: Strategic planning does influence the work performance of CAS personnel in the specialized system in corruption offenses of public officials. Power of attorney. Peru. 2018.

Keywords: Strategic planning, formulation, implementation, evaluation, work performance, teamwork, leadership, responsibility, initiative.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Asesor de tesis.....	ii
Jurado examinador.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice de contenidos	ix
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras	xiv
Introducción.....	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general.	19
1.2.2. Problemas específicos.	19
1.3. Justificación del estudio.....	20
1.4. Objetivos de la investigación.	22
1.4.1. Objetivo general.	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedes de la investigación.	23
2.1.1. Antecedentes nacionales.	23
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	31
2.2. Bases teóricas de la variable independiente.	40

2.2.1. Definiciones de planeamiento estratégico.	40
2.2.2. Definición de las dimensiones del planeamiento estratégico.	41
2.2.2.1. Dimensión 1: Formulación de la estrategia.	41
2.2.2.2. Dimensión 2: Implantación de la estrategia.	42
2.2.2.3. Dimensión 3: Evaluación de la estrategia.	42
2.2.3. Teorías sobre el planeamiento estratégico.	43
2.2.4. Características del planeamiento estratégico.	45
2.2.5. Importancia del planeamiento estratégico.	45
2.2.6. Tipos del planeamiento estratégico.	47
2.2.7. Las 5 P.	47
2.3. Bases teóricas de la variable dependiente.	49
2.3.1. Definiciones de desempeño laboral.	49
2.3.2. Definición de las dimensiones de desempeño laboral.	50
2.3.2.1. Dimensión 1: Trabajo en equipo.	50
2.3.2.2. Dimensión 2: Liderazgo.	50
2.3.2.3. Dimensión 3: Responsabilidad.	51
2.3.2.4. Dimensión 4: Iniciativa.	51
2.3.3. Teorías sobre el desempeño laboral.	51
2.3.4. Características del desempeño laboral.	52
2.3.5. Importancia del desempeño laboral.	53
2.3.6. Métodos de evaluación de desempeño.	54
2.3.7. Factores del desempeño laboral.	54
2.4. Definición de términos básicos.	55
III. MÉTODOS Y MATERIALES	60
3.1. Hipótesis de la investigación.	60
3.1.1. Hipótesis general.	60
3.1.2. Hipótesis específicas.	60

3.2. Variables de estudio.....	60
3.2.1. Definición conceptual.....	60
3.2.2. Definición operacional.....	62
3.3. Tipo de estudio y nivel de la investigación.....	63
3.3.1. Tipo de estudio.....	63
3.3.2. Nivel de la investigación.....	63
3.4. Diseño de la investigación.....	64
3.5. Población y muestra de estudio.....	64
3.5.1. Población.....	64
3.5.2. Muestra.....	65
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	65
3.6.1. Técnica: Encuesta.....	65
3.6.2. Instrumento: El cuestionario.....	66
3.6.2.1. Confiabilidad del instrumento.....	68
3.6.2.2. Validez del instrumento.....	69
3.7. Métodos de análisis de datos.....	69
IV. RESULTADOS.....	71
4.1. Resultados descriptivos.....	71
4.2. Contrastación de hipótesis.....	80
V. DISCUSIONES.....	88
VI. CONCLUSIONES.....	91
6.1. Conclusiones.....	91
VII. RECOMENDACIONES.....	92
7.1. Recomendaciones.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
ANEXOS.....	100
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	100

Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	102
Anexo 3: Instrumentos.	103
Anexo 4: Validación de instrumentos.	105
Anexo 5: Matriz de datos.....	113

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de las variables</i>	62
Tabla 2	<i>Ficha técnica de recolección de datos</i>	66
Tabla 3	<i>Estadístico de fiabilidad</i>	69
Tabla 4	<i>Validación de expertos</i>	69
Tabla 5	<i>Variable independiente: Planeamiento estratégico</i>	71
Tabla 6	<i>Dimensión 1: Formulación</i>	72
Tabla 7	<i>Dimensión 2: Implantación</i>	73
Tabla 8	<i>Dimensión 3: Evaluación</i>	74
Tabla 9	<i>Variable dependiente: Desempeño laboral</i>	75
Tabla 10	<i>Dimensión 1: Trabajo en equipo</i>	76
Tabla 11	<i>Dimensión 2: Liderazgo</i>	77
Tabla 12	<i>Dimensión 3: Responsabilidad</i>	78
Tabla 13	<i>Dimensión 4: Iniciativa</i>	79
Tabla 14	<i>Análisis de tau b de kendall entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral</i>	81
Tabla 15	<i>Análisis de tau b de kendall entre la formulación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral</i>	83
Tabla 16	<i>Análisis de tau b de kendall entre la implantación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral</i>	85
Tabla 17	<i>Análisis de tau b de kendall entre la evaluación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral</i>	87

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i>	Variable independiente: Planeamiento estratégico	71
<i>Figura 2</i>	Dimensión 1: Formulación	72
<i>Figura 3</i>	Dimensión 2: Implantación	73
<i>Figura 4</i>	Dimensión 3: Evaluación	74
<i>Figura 5</i>	Variable dependiente: Desempeño laboral	75
<i>Figura 6</i>	Dimensión 1: Trabajo en equipo	76
<i>Figura 7</i>	Dimensión 2: Liderazgo	77
<i>Figura 8</i>	Dimensión 3: Responsabilidad	78
<i>Figura 9</i>	Dimensión 4: Iniciativa	79

INTRODUCCIÓN

Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018, título de la presente investigación, la cual dentro de su objetivo, determinó la influencia en el desempeño laboral, como parte de la solución a la problemática institucional.

Un problema latente e implícito en las instituciones del estado, es el de no tener en cuenta al planeamiento estratégico, como un proceso con el cual, se alcanza a efectuar la misión y obtener la visión de una organización. Los directivos al emplearlo y adaptarlo de forma eficientemente, accederán dar un valor agregado a la labor realizada por sus servidores, mejorando enormemente la gestión pública.

El procedimiento utilizado en la investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo explicativo y de diseño correlacional causal, se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario los cuales se aplicaron a 54 servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Dentro de la línea de investigación programática propuesta por la Universidad Privada Telesup, está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I. Problema de investigación: comprende el planteamiento del problema que es motivo de investigación, encontraremos también la formulación general y específicas del problema donde se analizó la influencia que existe entre la variable independiente: el planeamiento estratégico y la variable dependiente: el desempeño laboral; así como la justificación, teniendo el resultado de esta investigación como base de información para ser compartida con futuros estudiosos, concluyendo con los objetivos, que constituye el marcado grado en influencia que hay entre las dimensiones de cada variable, recalcando la justificación más los objetivos.

Capítulo II. Marco teórico: se citan los títulos, antecedentes y conclusiones de cada uno de los autores de tesis nacionales e internacionales, como resultado de sus investigaciones, como base teórica de los temas sustentados. Se definen conceptos y teorías de las variables: planeamiento estratégico y desempeño laboral.

Capítulo III. Métodos y materiales: tenemos la hipótesis general y las específicas, se pretende sustentar la relación entre las variables. Para los datos de la investigación, se recurrió a la técnica de la encuesta, mediante el siguiente instrumento: cuestionario. Aplicada a 54 servidores del sistema especializado, 20 servidores administrativos y 34 servidores jurisdiccionales. Instrumento que contiene 40 preguntas; 20 estructuradas para la nuestra variable independiente y para la dependiente 20. Aplicando la escala de Likert considerando aquí 5 alternativas con su respectiva respuesta.

Capítulo IV. Resultados: que advierte la presentación de resultados y la relación tangible entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral.

Capítulo V. Discusión: se presentan y discuten las investigaciones de los tesisistas nacionales e internacionales.

Capítulo VI. Conclusiones: donde se indica que existe una influencia asociada entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral. Citando el análisis, interpretación de los resultados y la contrastaciones de las hipótesis.

Capítulo VII. Recomendaciones, sugerencias y propuestas para el mejoramiento, determinados por la obtención de los resultados.

Finalmente, referencias bibliográficas con sus respectivos anexos, obtenidas para el desarrollo de la investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

El planeamiento estratégico o planeación estratégica es un proceso mediante el cual una organización define su visión de mediano y largo plazo y las estrategias para alcanzarlas a partir del análisis de la situación actual. Este instrumento viene a ser el punto de partida del proceso de planificación para una organización, en donde se identifican las orientaciones fundamentales que guiarán el funcionamiento de una institución.

El sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios, fue creado mediante resolución administrativa N° 024-2017-CE-PJ; actualmente, cuenta con el apoyo de personal contratado bajo el régimen laboral N°1057 (CAS), el cual por su naturaleza de servicio (no permanente) no cuenta con perfiles y funciones definidos, por lo que la gestión administrativa se realiza de manera empírica, sin contar con herramientas administrativas necesarias que alineen la misión y visión de este Sistema, con un planeamiento a corto y mediano plazo.

En ese sentido, el planeamiento estratégico sugerido, tiene como propósito gestionar el uso adecuado de los recursos económicos, capital humano, herramientas informáticas, normas y conocimientos, para que el personal contratado bajo el decreto legislativo N°1057 (CAS) del SEDCF, bajo lineamientos y/o documentos de gestión permitan definir su visión y misión, para que con ello, se evalúe el desempeño laboral y optimizar los servicios de justicia con calidad, celeridad y eficiencia en la administración de justicia.

A través de los conocimientos y la experiencia adquirida dentro de mi casa de estudios universitarios, así como, la ocupación laboral en la parte administrativa del Poder Judicial, se busca la aplicación de los mismos, los cuales van a influir directamente en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el SEDCF del Poder Judicial - SEDCF. Perú. 2018.

Por lo antes expuesto, se desprende que la variable propuesta como estudio para la presente tesis es el planteamiento o planeación estratégica y su influencia en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios.

Diseño orientado hacia un futuro óptimo, mediante el uso de herramientas efectivas y positivas con la finalidad de lograrlo. Este instrumento al ser aplicado se convierte en una opción que genera tranquilidad, a corto plazo, a los directivos y a los servidores que se encuentran contratados con Contratación Administrativa de Servicios - CAS.

La necesidad y motivación que responde a la implantación del presente trabajo, tiene la finalidad de trasladar como un aporte, los conocimientos y la experiencia adquirida dentro de mi ocupación laboral en la parte administrativa del Poder Judicial, actualmente, desempeñándome en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios, se propone aplicar el conocimiento de estrategias ya creadas las cuales van a influir directamente en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial - SEDCF. Perú. 2018.

Los citados instrumentos de gestión al ser implementados en todas las sedes judiciales, generarán la mejora y el desarrollo del desempeño laboral de los servidores administrativos y jurisdiccionales, en distintas áreas como: jurisdiccional, personal, logística, presupuesto, estadística, capacitación, entre otras, con una propuesta de integración y control a través de un plan operativo.

Para tales fines de planeamiento estratégico, se van a proporcionar: formulación de estrategias a futuro; implantación de estrategias: la conversión de la estrategia en acción, la evaluación de estrategias: selección, puesta en práctica y el control. Así mismo, se considerarán propuestas para la instalación e implantación de sistemas informáticos que actualmente existen en diferentes áreas administrativas y jurisdiccionales, las cuales dependiendo de las

necesidades del sistema, dentro de su estructura funcional y operativa, tienen que ser diseñadas a medida. Este tipo de planteamiento tiene una connotación nacional y a la vez latino, al ser una situación que se presenta cuando hay cambio de gobierno en los países y por ende cambio de funcionarios del estado. Es importante analizar que el conocimiento del planeamiento estratégico institucional, genera la satisfacción laboral del servidor. El no tener conocimiento de las herramientas con las que cuenta una institución del Estado, genera el hecho de que se presente una mayor rotación del personal en la entidad.

Mediante la planeación se realizan pautas, se formulan diversas estrategias y se escogen alternativas y líneas de acción, en función de los objetivos y metas generales, sociales, económicas y políticas de la entidad. Planear deriva de la situación de que toda empresa, sea privada o pública en este caso, funciona y experimenta cambios constantes dentro de los ámbitos tecnológicos, normativo, económico-financiero, social, de mercado y políticos, mediante los continuos procesos de innovación que todo servidor del estado debe conocer.

La planeación estratégica, genera que las organizaciones se preparen para enfrentar situaciones que se presenten a futuro, permite obtener una concepción de la organización, el que se hará posible a través de planes y actividades que conlleven hacia sus metas, usando la bibliografía y consultando investigadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cómo influye el planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cómo influye la formulación del planeamiento estratégico en el desempeño

laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018?

¿Cómo influye la implantación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018?

¿Cómo influye la evaluación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018?

1.3. Justificación del estudio.

Justificación social.

El presente planeamiento estratégico o planeación estratégica, es importante, porque propone aplicar un plan de acción operativo, en el sistema especializado de corrupción de funcionarios del poder judicial, Perú - 2018, planteando propuestas que favorezcan el desempeño laboral, el cual generará brindar los servicios de manera eficiente y eficaz al público usuario, orientado a consolidar la paz en nuestra sociedad, siendo por tanto una justificación social.

La propuesta contempla estrategias funcionales u operativas, con la finalidad de maximizar la productividad y apoyar las ventajas competitivas en el desempeño laboral de los servidores CAS, siendo una razón relevante.

Justificación política y legal.

La presente propuesta de planeamiento estratégico o planeación estratégica es un tema dentro de un entorno de la administración de justicia, con respecto a los procesos de investigación de corrupción de funcionarios, situación que lo posiciona en el contexto de actualidad. Al ser un tema político, es necesaria la implantación de planes y estrategias, las que permitirán justificar teórica y

prácticamente la toma de decisiones para la mejora y motivación en el desempeño laboral de los servidores CAS, que contribuirán en beneficio de los objetivos propuestos por la Coordinación Nacional del Sistema especializado de corrupción de funcionarios del Poder Judicial, siendo una razón pertinente, al estar inmerso sobre temas de actualidad política y dentro del ámbito legal.

Los beneficiarios del estudio como resultado de su aplicación son: el País, por optimizar los recursos del Estado; los usuarios por ser los beneficiarios al demostrar que el sistema de administración de justicia, vela y permanente y busca la mejora en sus procesos, procedimientos y planes estratégicos; la universidad, quien me da ésta oportunidad para demostrar mi capacidad de investigación; y, el suscrito, al ver que la propuesta como anhelo, una vez aplicada, se convertirá en un aporte más para el buen servicio al público usuario .

Justificación teórica.

Se justifica teóricamente, con el fin de demostrar a la universidad que la presente investigación, pretende exponer un problema proyectando las estrategias, formulando las soluciones. Las estrategias pueden ser utilizadas para ser planteadas en situaciones similares o semejantes, mediante la sustentación y demostración de sus resultados.

La citada investigación propone, mediante la teoría y conceptos del planteamiento estratégico y su relación en el desempeño laboral de los servidores, basado en planteamientos teóricos sobre la motivación y el desempeño laboral, como una justificación teórica, citando a los autores.

Justificación metodológica.

Se basa en el empleo a futuro de planteamientos estratégicos, que se van a realizar al implementarse a partir del año 2018, nuevos órganos jurisdiccionales a nivel nacional, para las Cortes Superiores de Justicia en nuestro País. La metodología aplicada permitirá el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Justificación práctica.

Para el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial, es un herramienta que permitirá tomar decisiones y así conocer los factores que intervienen en el nivel de acción y ver que las actividades relacionadas a la implementación del desempeño laboral a nivel nacional, el resultado será una mejora, que se justificará al momento que sea llevada de la táctica a la práctica.

1.4. Objetivos de la investigación.

1.4.1. Objetivo general.

Determinar cómo influye el planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

1.4.2. Objetivos específicos.

Determinar cómo influye la formulación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Determinar cómo influye la implantación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Determinar cómo influye la evaluación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedes de la investigación.

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Fernández (2014). Realizó la investigación titulada:

Clima laboral y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón-2014. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, en Huaura. Lima. Perú.

Conclusiones:

El Clima laboral trasciende en forma positiva, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón en el 2014.

Existe una influencia negativa del Clima Laboral sobre el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

El liderazgo autoritario, trasciende en forma negativa en el rendimiento laboral de los trabajadores, porque existen preferencias notorias para alguna parte de los trabajadores y discrimina a la mayoría.

El ambiente laboral repercute en forma negativa en la productividad de los trabajadores en la municipalidad, dado que no es el adecuado según la concepción de los trabajadores.

Las relaciones humanas inciden negativamente en el desempeño laboral en aproximadamente el 22% de los trabajadores, por la existencia de conflictos en forma continua entre los trabajadores de la misma área de trabajo y con las demás áreas. (p.107)

Ganoza (2015). Realizó la investigación titulada:

Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020. Universidad Peruana de Ciencias

Aplicadas, Lima, Perú.

Conclusiones:

Se determinó que con la aplicación del plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten. Esto apoyándonos en la prueba de la normatividad y la prueba de hipótesis que dice que la aplicación del plan estratégico mejora significativamente la gestión pública.

Se analizó que la aplicación de un plan estratégico permite la mejora y la eficiencia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten-Chiclayo en el período 2015-2020.

Se determinó que la aplicación de un plan estratégico, incrementa la eficacia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten-Chiclayo en el período 2015-2020.

Se determinó que la aplicación de un plan estratégico mejora la calidad de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten-Chiclayo en el período 2015-2020.

Se determinó que la aplicación de un plan estratégico mejora la productividad de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten-Chiclayo en el período 2015-2020. (p.106)

Bringas y Olazabal (2015). Investigadores que realizaron la tesis denominada:

Plan estratégico para mejorar la competitividad del Instituto Superior Leonardo Da Vinci en el distrito de Trujillo 2014. Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo. Perú.

Conclusiones:

Se concluye que la elaboración y ejecución de un plan estratégico influye de manera positiva en mejorar la competitividad del Instituto Superior Leonardo Da Vinci, determinando por anticipado cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos.

De acuerdo a resultados cuantitativos que se obtuvo a través de las encuestas realizadas y cualitativos por la observación, se puede concluir que el

Instituto Superior Leonardo Da Vinci cuenta con una buena imagen dentro de su público objetivo, ya que este considera que el Instituto si cumple con lo prometido, que es lograr trabajar en corto tiempo.

Se concluye a través de la encuesta que el Instituto es considerado por el personal docente y administrativo como una entidad educativa competitiva debido a su plan estratégico y calidad educativa.

A través del análisis foda se concluye que tanto sus clientes internos como externos se sienten satisfechos de pertenecer al Instituto, ya que señalan sentirse bien con el trato recibido de este, así como también según las encuestas evidencian una buena comunicación entre ellos y por ende un buen clima laboral.

La empresa según su análisis foda y matriz mefi, posee una ventaja competitiva que es la creatividad e innovación para llegar a su público objetivo, calificándolos como Verdaderos Héroes del Progreso, proyectando una imagen sólida y de prestigio, ante sus clientes, proveedores, competidores y entidades financieras.

Se concluye que el Instituto Superior Leonardo Da Vinci es calificado por sus alumnos como un lugar de ambientes agradables, cómodos, con equipos y medios tecnológicos idóneos, que brinda un nivel académico acorde al mercado con docentes calificados, brindando una calidad educativa asumida por todo el personal, logrando profesionales que contribuyan al progreso social, político y económico del país. (p.98)

Alfonso, Méndez y Yauri (2016). Plantearon en su investigación titulada:

Plan estratégico de la empresa de iluminación Tecno Lite Perú. Universidad del Pacífico. Escuela de Postgrado, Lima, Perú.

Conclusiones:

Mediante las herramientas de la administración estratégica se determina que la estrategia de crecimiento que debe seguir la empresa Tecno Lite Perú es la de penetración de mercado. Se seleccionan tres estrategias para el presente Plan Estratégico: Captar nuevos distribuidores al interior del país, ingresar a los canales de ferreterías y bodegas y fidelizar a los distribuidores.

Se propone potenciar la ventaja competitiva para lograr alcanzar los objetivos del presente Plan Estratégico, usando intensamente la marca. Este le permitirá darse a conocer a los clientes, teniendo en cuenta que la competencia es diversa y fuerte y el sub sector iluminación tiene un alto grado de atractividad. Además, utilizar información de la tendencia de la tecnología ahorradora LED y fluorescencia para capacitar a sus clientes distribuidores.

El crecimiento de la empresa está directamente relacionado con el crecimiento de sus distribuidores; por ello el crecimiento deseado lo obtendrá haciéndolos fuertes y enfocando sus esfuerzos en estos canales de comercialización estratégicamente.

Al poner en marcha el programa de RSE la empresa Tecno Lite Perú contribuye al cumplimiento de tres pilares: En lo económico, las estrategias seleccionadas tienen como objetivo captar nuevos distribuidores para lograr el incremento de la cuota de mercado y por ende una rentabilidad estimada en 9% al 2020; en lo social, la capacitación a los distribuidores de Ferreterías y bodegas respecto al manejo de inventarios y flujos de efectivo para una mejor gestión de sus negocios, logrará un resultado social positivo y como consecuencia la fidelización de los distribuidores; en lo ambiental, promover el uso de productos de iluminación de tecnología Led contribuye a la reducción del impacto medioambiental.

Dado que el ingreso al mercado de la empresa fue débil, el uso de estrategias agresivas le permitirán llevar a cabo una buena penetración de mercado. En ese sentido, la reducción de precios de 2% para luminarias y 4% en lámparas en el primer año, lo cual responde al concepto económico de demanda elástica de los productos de iluminación, tiene como objetivo el incremento de la cantidad demandada. Esta medida potenciará los volúmenes de ventas necesarios para obtener la cuota de mercado del 10% a largo plazo.

La empresa Tecno Lite Perú cuenta con el respaldo de la casa matriz y un valioso recurso humano. Este aspecto es identificado como una de sus ventajas competitivas, al tener un trato personalizado con los clientes distribuidores, además de brindarles apoyo continuo y capacitándolos respecto al conocimiento del producto; lo cual la competencia posicionada no lo está aprovechando.

El presente Plan Estratégico propone que la empresa realice una

reestructuración organizacional para poder dar soporte a las estrategias elegidas y poder alcanzar el cumplimiento de sus objetivos.

El área comercial propuesto, inmerso del gen Tecno Lite (sentido de pertenencia a la organización), le permitirá transmitir a través de su cultura la pertenencia a la marca.

Por medio de la evaluación financiera, se determinó que las estrategias planteadas son viables para su ejecución, ya que se registra un VAN positivo de \$105,438 aún en un escenario pesimista, y existe además un mercado potencial de 500 mil unidades anuales para lograr el crecimiento en Ventas de 35% y la rentabilidad del 9% a largo plazo, dando el resultado económico para beneficio de los accionistas. (p.59)

Ortega (2015). Concluyó en la investigación titulada:

Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades tecnológicas privadas de Lima, en la Universidad nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Tesis para optar el Grado

Conclusiones:

Las competencias laborales se atañen en este caso con el clima organizacional y en un alto nivel, con lo que se reafirmar el hallazgo que las competencias laborales influyen en el Clima Organizacional de los empleados administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima. Por cuanto, las actividades y normas de personal, según sus competencias laborales tienen efectos significativos ante el clima organizacional. Al realizarse la medición del clima organizacional, éste podría ser positivo o negativo, por ello, la empresa debe saber cuáles son las situaciones que pueden afectar en forma negativa para lograr así, encontrar la urgente solución en mejora del clima organizacional.

La dimensión Autocontrol de las competencias laborales guarda correspondencia con el clima Organizacional y ofrecen así un buen nivel, siendo de esta manera que podemos corroborar el descubrimiento que esta dimensión de las competencias laborales se relaciona en el Clima Organizacional de los

colaboradores administrativos las universidades tecnológicas privadas de Lima, por lo cual, en un clima organizacional positivo, la labor se establece de manera que deje que un individuo debe poseer un adecuado control sobre la consecución del resultado esperado, así el colaborador administrativo incrementará y maximizará la utilización de los recursos y asimismo perfeccionará el tiempo utilizado.

La dimensión adaptabilidad de las competencias laborales ofrece correspondencia con el Clima Organizacional y en brindar un alto nivel, confirmándose el descubrimiento de que ésta dimensión se relaciona con en el Clima Organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas privadas en Lima. Siendo significativo para los trabajadores, conservar una adecuada actitud de tal forma que arregle posibles irregularidades, realizando un clima laboral, en donde se respete la elección y de valor a la experiencia del colaborador.

La dimensión capacidad de influencia de las competencias laborales, tiene correspondencia con el clima organizacional en un alto nivel, donde se puede corroborar el hallazgo que esta dimensión tiene en las competencias laborales, interviniendo positivamente en el clima organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima. Éste es un indicador de medida del liderazgo, ya que si no hay influencia alguna, no se destinará a los demás, si es que se incrementa la capacidad la influencia juiciosamente y orientada específicamente, se llegará a conseguir los objetivos institucionales.

La dimensión liderazgo de las competencias laborales, se relaciona con el Clima Organizacional y en un alto nivel, confirmándose que ésta dimensión sí se relaciona con el Clima Organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima; haciendo que el líder, logre los objetivos. Dependiendo de su liderazgo, los directivos obtienen la visión, influyen en los trabajadores, realizan propuestas, organizan la logística, solucionan los problemas, hacen seguimientos, toman la responsabilidad, etc.

La dimensión desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación de las competencias laborales tienen una relación con el Clima Organizacional y en un alto nivel, reafirmando que el hallazgo de esta dimensión de las competencias

laborales, si influyen en el Clima Organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas de Lima; se observa que la capacitación en la negociación, produce una diferencia importante en el desempeño individual de una organización y generando procedimientos permanentes en la resolución de conflictos y mayor eficacia en la disposición de pactos.

La dimensión valores de las competencias laborales, se relaciona con el clima Organizacional y en un alto nivel, reafirmando el hallazgo que ésta dimensión de competencias laborales, sí se relaciona en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima.

Los valores empresariales son los cimientos más significativos de cualquier estructura organizacional, ya que con ellos se concreta a sí misma, dado que los valores empresariales, son los propios valores de los participantes, y fundamentalmente de sus jefes y de la directiva.

La dimensión orientación al logro de las competencias laborales, se relaciona con el clima organizacional y en un alto nivel, reafirmando el hallazgo que ésta dimensión de las competencias laborales sí se relaciona con el clima organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima. De esta manera, el clima organizacional corregirá, si procede con rapidez cuando son importantes las decisiones necesarias para superar a la competencia, tomar en cuenta los requerimientos de los clientes (estudiantes) o perfeccionar a la organización, lo que involucraría administrar los procesos determinados para que no obstruyan con el proceso de los resultados deseados. (pp. 195-197)

Serrano (2016). Concluyó:

Realizó la investigación titulada: *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Universidad nacional mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Conclusiones:

En base a nuestra hipótesis general: Los factores motivacionales influyen significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, afirmamos que los resultados reflejan que los colaboradores poseen necesidades de orden económico y de estímulo en la institución, pues ellos no demuestran un alto nivel de motivación consustanciado con los postulados de aplicación de la misión y visión de la institución, debido a que no reciben estímulos de carácter económico ni consistencia en las metas planteadas por la institución, debido a que, cuando se propugna una actuación gerencial que busca la productividad de la institución, la realidad arroja otras perspectivas de la situación, evidenciando también en el cruce de información obtenido del instrumento aplicado a los colaboradores, lo que motivó a la propuesta.

Con respecto a nuestra primera hipótesis específica: La motivación extrínseca influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, al enfocar el tema de motivación dentro del manejo de recursos humanos, se aprecia que existen diferentes puntos de vista, los mismos que se dan de acuerdo a la posición que se adopten, lo que coincidimos que la motivación busca fundamentalmente en el ser humano, resaltar lo mejor de cada persona, abarca desde las necesidades primarias, alentando las iniciativas individuales, hasta recompensar los logros.

Al desarrollar su automotivación, las personas deben retribuir a los jefes sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas, que los gerentes faciliten o generen los medios y condiciones favorables para que pueda desarrollarse favorablemente la motivación y no la dificulten, para que se pueda lograr el cumplimiento de objetivos personales e institucionales.

En relación a nuestra segunda hipótesis específica: La motivación intrínseca influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, la evaluación del rendimiento laboral busca conocer el estándar de desempeño del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros que se establecen para tal fin, como una forma de medida del rendimiento que tiene el recurso humano, en las diferentes tareas que realiza, sin embargo existen factores

internos y externos que inciden en este desempeño que tenga dentro de la institución.

Es conveniente que entendamos que el rendimiento laboral tiene diferentes factores incidentes en el mismo, como pueden ser factores motivacionales, ampliamente conocidos, o la existencia de fuerzas ambientales que puedan estar influyendo en el rendimiento. Cuando son ambientales, muchas veces pueden ser consideradas como pretextos para excusar la baja producción del trabajador, otras como malas condiciones de trabajo, equipos defectuosos, falta de cooperación, supervisión defectuosa, e información insuficiente obstaculiza el verdadero rendimiento del trabajador.

En relación a los sistemas de evaluación sobre el rendimiento laboral, existen diferentes enfoques, los especialistas han planteado una serie de formas de evaluación, las cuales coinciden en que miden el esfuerzo desplegado por el trabajador, teniendo aspectos importantes que tratan de medir lo que hace como parte del cumplimiento de sus obligaciones, identifican fortalezas y debilidades del trabajador. Evaluaciones que deben ser aplicadas por personal capacitado. (p.167)

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Aguirre (2014). Realizó:

Planeación estratégica y productividad laboral (estudio realizado en hotel del Campo, Quetzaltenango), en la universidad Rafael Landívar, Guatemala. Tesis previa a conferirle el grado académico de Licenciado el título de Psicólogo Industrial/Organizacional.

Conclusiones:

Con el presente estudio se determinó que la planeación estratégica influye en la productividad laboral porque prevé las acciones correctivas que deben aplicarse al personal administrativo y colaboradores para proporcionarles herramientas que ayuden a direccionar los procesos para el logro del incremento de la producción del servicio hotelero.

Con la presente investigación y el instrumento denominado Escala de Likert utilizado para llegar a esta conclusión se determina que los colaboradores del Hotel Del Campo, no tienen conocimiento de la existencia de la planeación estratégica.

Se comprobó que el personal administrativo y operativo, si son productivos en las diferentes áreas de trabajo lo que genera motivación en los colaboradores, no así en el conocimiento que se debe tener acerca planeación estratégica para desarrollar a cabalidad sus funciones laborales.

Mediante la aplicación de la escala de Likert se analizó que el 54% de los colaboradores del Hotel del Campo desconocen la planeación estratégica y el 90% aunque no la conocen si son productivos. (p.89)

Campos (2014). Concluyó:

En la investigación titulada: *Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: Caso ONG Psicólogos Voluntarios*. Universidad de Chile. Santiago. Tesis para optar al grado de Magister en Control de Gestión.

Conclusiones:

En el presente trabajo, he podido demostrar, que el proceso de control de gestión es aplicable a organizaciones sin fines de lucro. Cumpliendo el objetivo general de esta tesis: Aplicar un sistema de control de gestión que alinee objetivo estratégicos y tácticas de Psicólogos Voluntarios, que permitirá cuantificar y verificar su desempeño.

Para dar cumplimiento al objetivo general se fue desarrollando uno a uno los objetivos específicos, donde luego de la recolección de datos entrevistas y análisis, se propone a la organización un cambio en su estructura que mejore su funcionalidad, la que se refleja en el organigrama propuesto, además fue necesario reformular la misión, visión y valores definidos por Psicólogos Voluntarios.

El análisis externo, donde se estudió el comportamiento de la Industria de las ONG, permitió reconocer la existencia de un nicho de mercado no atendido,

debido a que las prestaciones psicológicas no son de fácil acceso en el servicio público de salud y la escasa cobertura de salud mental en el sistema privado.

El análisis Interno desarrollado para Psicólogos Voluntarios por medio del FODA nos muestra sus fortaleza, la capacidad técnica y práctica del recurso humano y un servicio estandarizado prestado por profesionales del área de la psicología con experiencia demostrable.

La principal debilidad, que se transforma en el problema a atacar, es la falta de recursos financieros necesarios para dar continuidad al proyecto.

Se identifican los atributos de Psicólogos Voluntarios y se plantea la propuesta de valor, la que comunica el compromiso de la Organización con la sociedad.

Se utiliza el modelo de Canvas para representar el modelo de negocio de Psicólogos Voluntarios, el cual plantea el desarrollo de 9 elementos: propuesta de valor, canal de distribución, relaciones, modelo de ingresos, estructura de costos, red de socios o alianzas claves, recursos claves, actividades claves.

Al desarrollar el modelo de negocio en Psicólogos Voluntarios, se concluye que para el éxito de la estrategia es importante la relación que pueda generarse con donantes actuales y futuros y que se debe poner énfasis en la estructura de ingresos de la organización.

Para el desarrollo de los Tableros de Gestión y control de subdirección de Administración, se desarrollaron indicadores destinados a garantizar el aumento del nivel de ingresos, que permitan entregar prestaciones totalmente gratuitas y a su vez aumentar el número de beneficiarios.

Para el desarrollo de los Tableros de Gestión y control de subdirección de Operaciones se dio énfasis en los procesos internos que permitan la coordinación de actividades de manera eficiente y eficaz.

Y finalmente para el desarrollo de los Tableros de Gestión y control de la subdirección de Capital Humano se dio énfasis en los procesos que permitan contar con voluntarios capacitados, con el fin de generar mayor satisfacción de parte del beneficiario de las prestaciones.

El Cuadro de Mando Integral desarrollado para la fundación Psicólogos Voluntarios, es una herramienta, con la que esta organización podrá mejorar sus

resultados y ejecutar su gestión mediante indicadores clave de funcionamiento.

Gracias al desarrollo del plan estratégico de la organización, se construyó el Cuadro de Mando Integral, el cual expresa la visión, misión y objetivos estratégicos de la organización, en términos operativos, con el objeto de obtener el apoyo de todos los niveles de la organización con el afán de alcanzar las metas planteadas.

El Cuadro de Mando Integral, permite ver a la organización desde diferentes perspectivas, además, logra que cada Subdirector pueda percibir cualitativa y cuantitativamente, como su aporte individual hace que la organización y su área específica puedan alcanzar sus metas particulares y generales además de su visión global. (p.101)

Palacio (2016). Afirmó:

En la investigación titulada: *Planificación estratégica motivacional para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del Distrito de Salud 12D05*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Uniandes, Babahoyo, Ecuador.

Conclusiones:

Una organización eficiente encargada de la Salud Pública de los ciudadanos requiere no sólo de infraestructura y equipamiento adecuado, sino también en forma especial de un gerenciamiento apoyado por un Talento Humano motivado y comprometido con su trabajo.

La aplicación de la planificación estratégica motivacional para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del Distrito de Salud 12D05, permite conocer con claridad la realidad interna de la institución, así como también identificar el desarrollo de los talentos para aprovechar las oportunidades.

La investigación finalmente permitió determinar que la gestión del Distrito de Salud 12D05 se la viene ejecutando sin la debida apreciación, valoración y desarrollo de oportunidades del Talento Humano; por lo que se percibe un Talento desmotivado sin orientación al cumplimiento de la misión y visión de la institución, por lo cual es importante y necesario que la organización fortalezca su gestión

con la aplicación de la planificación estratégica motivacional que determinen alcanzar los resultados planteados y cumplir con los objetivos y metas haciendo del personal equipos de trabajo con un objetivo común. (p.74)

Rodriguez (2015). Afirimo:

En la investigación titulada: *Plan estratégico para la dirección de recursos humanos que optimice el desempeño del personal de la alcaldía del Municipio Girardot del estado Aragua*. Universidad de Carabobo, Venezuela. Para optar por el Título de Maestría en Administración y Relaciones Laborales.

Conclusiones:

En el ámbito de la Administración Pública, específicamente para las entidades municipales, contar con la planificación estratégica como herramienta de gestión de recursos humanos, exige un gran compromiso y esfuerzo en torno a la elaboración e implementación de un Plan Estratégico, en la participación de las personas implicadas en el ámbito de aplicación del propio Plan. Dicho esfuerzo, puede aportar a la Entidad beneficios, como: Proporcionar una visión estratégica a la hora de pensar y actuar, lo cual se traduce en: Recogida sistemática de información interna y externa, aclarar la dirección futura de la Entidad, establecer las prioridades para la acción, mejorar el proceso de toma de decisiones y a la evaluación y el control del progreso, además de beneficiar a las personas de la Entidad.

Considerando estos argumentos, se tiene que, una vez diagnosticada la situación actual en cuanto a la gestión de la Dirección de Recursos Humanos en la Alcaldía del Municipio Girardot del Estado Aragua, los resultados permitieron establecer las conclusiones del diagnóstico para las dimensiones siguientes:

En materia de planificación se detectaron debilidades de las funciones, en lo que respecta a la utilización de métodos para formular el presupuesto y seguimiento al desarrollo del plan.

En materia de organización, los recursos humanos, materiales y económicos, no son proporcionales a las necesidades y requerimientos que demanda la Institución.

La falta de integración entre los empleados, afecta las relaciones laborales, porque los funcionarios en su mayoría, no comparten las mismas razones, argumentos y/o materias como un conjunto de propósitos o fines.

Mediante la función de dirección, el nivel de comunicación entre directores, jefes y empleados no fluye adecuadamente, lo que impide que todas las personas manejen el flujo de información que se necesita para la toma de decisiones.

En materia de Control, con el diagnóstico se llegó a la conclusión que no se ejerce en forma eficiente medidas adecuadas de seguimiento y control de las actividades para evaluar el desempeño del personal.

Asimismo, para el cumplimiento de los objetivos establecidos para el Plan estratégico, se procedió a presentar el cuadro donde se identifican las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas del desempeño del personal de la Alcaldía del Municipio Girardot del Estado.

A continuación se resumen los análisis tanto internos como externos determinados, examinando para cada uno de ellos las dificultades y los elementos positivos encontrados, así como los elementos que pueden afectar, de forma positiva o negativa el desempeño.

En la relación al desarrollo de la Matriz DOFA se encontraron las siguientes:

Debilidades:

Perfil no acorde.

Recursos financieros insuficientes.

No se gestionan adecuadamente los recursos materiales.

No se recibe retroalimentación de evaluación de desempeño.

No se cumplen objetivos de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño no proporciona beneficios.

El método de evaluación no es conocido.

No existen mecanismos para mejorar la remuneración.

Fortalezas:

Satisfacción en cuanto a beneficios de la Convención Colectiva.

Se incorpora tecnología para el desarrollo del personal.

Cumplimiento de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

Se cuenta con seguridad laboral.

Oportunidades:

Protección en salud (LOPCYMAT).

Protección laboral de acuerdo a Ley del Estatuto de la Función Pública (LEFP).

Tecnología de vanguardia.

Amenazas:

Políticas económicas.

Reformas legales.

Para el diseño de las estrategias que permitieron elaborar un Plan Estratégico para la Gestión de la Dirección de Recursos Humanos que Optimice el Desempeño del Personal de La Alcaldía del Municipio Girardot Del Estado Aragua, se consideró la Matriz DOFA. (p.193)

Rojas y López (2015). Afirmaron:

En la investigación titulada: *Planeación Estratégica para la empresa Artemarmol Colombia S.A.S.* Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, Santander, Colombia. Monografía de grado para optar el Título de Especialista en Evaluación y Gerencia de Proyectos.

Conclusiones:

Una Planeación Estratégica no es la solución a todos los problemas de una empresa en este caso para ARTEMARMOL COLOMBIA S.A.S. Pero sin embargo es una herramienta útil que permite orientar las transformaciones empresariales, es por esto que llevando a cabo el desempeño de cada una de sus fases se espera que para el año 2018 cumpla con toda las metas trazadas mediante el desarrollo de los planes de acción propuestos.

Gracias al análisis situacional que se desarrolló, se puede concluir internamente que el talento humano presenta la mayor cantidad de debilidades para la empresa, debido al déficit de estímulos y de capacitación brindada por parte de la compañía; por otro lado, se obtuvo que en los ejes financiero e infraestructura presenta un grado elevado de fortalezas para el desempeño óptimo de la empresa.

Externamente se presentan amenazas constantes en el factor de productos y servicios, y oportunidades geográficas favorables gracias a la ubicación estratégica de sus puntos de venta.

Artemarmol Colombia S.A.S. no cuenta con una estrategia empresarial definida, es por esto que su misión y visión actual no era clara ni fácil de comprender, de esta manera se planteó una nueva misión que sirva como guía para la empresa, enfocando todos sus esfuerzos a satisfacer las necesidades del sector de la construcción a nivel nacional, y una visión la cual permita ofrecer los mejores estándares de calidad de sus productos y un excelente servicio al cliente.

Basado en lo anterior se creó la política de calidad la cual establece el marco sobre el cual la empresa desea moverse, para poder identificar los elementos o características similares que hacen parte de los parámetros de direccionamiento, determinando un mismo foco o línea de acción permitiendo obtener seis directrices estratégicas enfocadas a: la participación del mercado nacional e internacional, calidad de productos y servicios, satisfacción del cliente, innovación de los diseños, mejora continua y asegurar competencias en el

personal.

Para establecer la alineación estratégica se plantearon ocho objetivos, los cuales suministran dirección, ayudan en la evaluación, son reveladores de prioridades y permiten la coordinación, siendo esenciales para las actividades de control, motivación, organización y planificación efectiva. Todo esto para lograr una buena distribución interna y un mapa de procesos sólido el cual permitió esquematizar los procesos claves de Artemarmol Colombia S.A.S. creando cuatro de ellos que aportaran de manera significativa al cumplimiento de los aspectos estratégicos.

Se estableció como método de medición los indicadores de gestión, siendo estos los que determinarán si la organización está siendo exitosa o si está cumpliendo con los objetivos (estratégicos y de procesos), pudiendo así evaluar el desempeño de la empresa frente a sus metas, objetivos y responsabilidades en términos de resultados. Por lo tanto el análisis de estos indicadores conllevará a generar alertas sobre la acción y no perder la dirección bajo el supuesto de que la organización está perfectamente alineada con el plan.

Para cumplir los objetivos estratégicos planteados se establecieron iniciativas estratégicas de tal forma que todos dentro de la empresa tengan una misma visión, las cuales evitarán conflictos de intereses entre las diferentes direcciones de la organización, es por esto que una vez establecidas estas iniciativas se formularon los diferentes planes de acciones asegurando un responsable, un tiempo y unos recursos para cumplir las estrategias planteadas y lograr el objetivo final del plan de acción. (p.76)

Fernández (2018). Afirmó:

En la investigación titulada: *Diseño de plan estratégico para la empresa comercializadora de calzado Mark Sport en La Ciudad de Cuenca*. Universidad del Azuay. Facultad de Ciencias de la Administración. Escuela de Administración de Empresas. Azuay, Cuenca, Ecuador. Trabajo de graduación previo a la

obtención del título de Ingeniero Comercial.

Conclusiones:

La empresa se desenvuelve en un entorno en el cual las empresas competidoras ofrecen productos y servicios muy similares y que las hacen commodities, Mark Sport posee fortaleza y oportunidades que le permiten tomar ventaja en el mercado, pero hasta el momento no han sido utilizadas.

El comercio a través de redes sociales y páginas web se ha convertido en un medio importante de compras en el Ecuador y sigue creciendo, convirtiéndose en una oportunidad para incrementar las ventas de las empresas.

El plan estratégico ha sido formulado con el fin de beneficiar al máximo a todos los grupos de interés de la empresa, enfocando el desarrollo de la empresa hacia el servicio de los clientes y la sociedad.

Los objetivos estratégicos se han establecido a través de un análisis del entorno externo e interno y para la consecución y seguimiento de los mismos se crearon indicadores de control. (p.91)

2.2. Bases teóricas de la variable independiente.

2.2.1. Definiciones de planeamiento estratégico.

David (2003). Conceptualizó que:

La *dirección estratégica* se define como el arte y la ciencia de formular, implantar, y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos. En mérito a esto, la dirección estratégica se centra en la integración de la gerencia, las finanzas, la contabilidad, la producción, las operaciones, la investigación y desarrollo y los sistemas de información por computadora para lograr el éxito de la empresa. La *dirección*

estratégica se utiliza en este contexto como sinónimo del término *planeación estratégica*. Utilizado más a menudo en el mundo de los negocios, mientras que el primero se usa en el ambiente académico. En algunas situaciones el término *dirección estratégica* se emplea para referirse a la formulación, implantación y evaluación de la estrategia, mientras que el término *planeación estratégica* se refiere sólo a la formulación de estrategia. La dirección estratégica tiene como propósito explotar y crear oportunidades nuevas y diferentes para el futuro; la *planeación a largo plazo*, persigue optimizar hacia el futuro las tendencias de hoy. (p.5)

Wheelen y Hunger (2007). Precisaron que:

La administración estratégica es un conjunto de decisiones y acciones administrativas que determinan el rendimiento a largo plazo de una corporación. Incluye el análisis ambiental (tanto externo como interno), la formulación de la estrategia (planificación estratégica o a largo plazo), implementación de la estrategia, así como la evaluación y el control. Por lo tanto, el estudio de la administración estratégica hace hincapié en la vigilancia y la evaluación de oportunidades y amenazas externas a la luz de las fortalezas y debilidades de una corporación. Conocida originalmente como política empresarial, la administración estratégica incorpora temas como planificación estratégica, análisis ambiental y análisis de la industria. (p.3)

2.2.2. Definición de las dimensiones del planeamiento estratégico.

2.2.2.1. Dimensión 1: Formulación de la estrategia.

David (2003). Indica que:

En la *formulación de la estrategia*, se considera la creación de una visión y la misión, identificación de las oportunidades y amenazas externas de una empresa, la determinación de las fortalezas y

debilidades internas, establecimiento de objetivos a largo plazo, creación de estrategias alternas y la determinar estrategias específicas a aplicar.

Ninguna empresa tiene recursos eternos, los estrategas deben determinar sus estrategias alternativas que generarán más beneficios. Sobre la formulación de estrategia, comprometen a una entidad con productos, mercados, recursos y tecnologías específicos durante un largo tiempo. Quienes determinan las ventajas competitivas a largo plazo son las estrategias. Sea bien o mal, la toma de las decisiones estratégicas generan situaciones importantes para diferentes funciones y efectos que duran en la empresa. Quienes poseen la mejor perspectiva para comprender en su totalidad los distintos aspectos de las decisiones de formulación son los gerentes posicionados en un alto nivel, al mismo tiempo de tener la autoridad en comprometer los recursos humanos necesarios para seguir luego con la implantación. (pp. 5-6)

2.2.2.2. Dimensión 2: Implantación de la estrategia.

David (2003). Precisa que:

Se le conoce a menudo como la etapa de acción de la dirección estratégica a la implantación de la estrategia. Dicha implantación de la estrategia significa movilizar a los servidores, empleados y gerentes a fin de tomar acción en estrategias formuladas. También es considerada con frecuencia como una de las etapas más difíciles de la dirección estratégica, necesita disciplina, sacrificio y compromiso personal. Depende de la habilidad de los gerentes en motivar a los empleados la implantación exitosa de la estrategia. Hacerlo es más un arte por la pasión y responsabilidad de hacerlo que una ciencia. (p.6)

2.2.2.3. Dimensión 3: Evaluación de la estrategia.

David (2003). Indica que:

La etapa final de la dirección estratégica es la *evaluación*. Es aquí donde los gerentes deberán determinar, cuándo algunas estrategias no generan un aporte adecuado. La evaluación de la estrategia está considerada como el principal medio para conseguir esta información. La formulación, la implantación y la evaluación de la estrategia ocurren en tres posiciones jerárquicas en una entidad: los directivos, de la división o de la unidad de negocios estratégica, y la funcional. Permite ayudar a una empresa a gestionar como un unidad competitiva por medio del fomento de la comunicación y la interacción entre gerentes y empleados a través de los niveles jerárquicos. En su mayoría algunas empresas pequeñas y otras grandes no tienen divisiones ni unidades de negocios con estrategias, sólo niveles directivos y funcionales. Sin embargo, gerentes y servidores y/o empleados deben integrarse de manera activa en las actividades que se encuentran dentro de la dirección estratégica. (p.6)

2.2.3. Teorías sobre el planeamiento estratégico.

Hernández (2011). Participa que:

(...) la Planificación Estratégica emerge como sistema de gerencia en los años setentas, como consecuencia de la evolución del concepto clásico de Planificación. Como ejemplo, Frederick W. Taylor pensaba que el papel esencial de la dirección y gestión de empresas (*management*) nos exigía, planificación de tareas en la que los empleados realizarían, y el gerente pensaba en el qué, cómo y cuándo ejecutar las tareas y que el trabajador haría. (p.23)

Steiner (2007). Nos precisa que:

Considera que para iniciar un proceso de planeación estratégica se puede

proceder desde diferentes puntos de partida, sin embargo, tarde o temprano todos los elementos del modelo de planeación estratégica que se haya decidido usar deberán ser abarcados, ya sea explícita o implícitamente. Steiner señala los siguientes puntos de partida para una planeación estratégica formal:

Misión de la empresa.

Suerte.

Identificación de oportunidades y peligros, potencialidades y debilidades.

Objetivos.

Un problema.

Momento de intuición.

Pronóstico y recopilación de información sistemáticos.

Investigación y desarrollo.

Estrategia.

Productos y/o mercados.

Oportunismo.

Una vez definida la estrategia y descrito el proceso de formación de las estrategias se procederá a definir el concepto de planeación estratégica y sus componentes. (p.9)

Itson (2013). Publica en la web:

Para Steiner (2007, p.41), algunos beneficios de la planeación estratégica son:

Es esencial para cumplir con las responsabilidades de la alta dirección.

Formula y contesta preguntas importantes para una empresa.

Introduce un conjunto de fuerzas decisivas en un negocio:

Simula el futuro.

Aplica el enfoque de sistemas.

Exige el establecimiento de objetivos.

Revela y aclara oportunidades y peligros futuros.

Proporciona la estructura para la toma de decisiones en toda la empresa.

Sirva de base para otras funciones directivas.

Mide el desempeño.

Señala asuntos estratégicos.

Brinda beneficios conductuales en diferentes áreas:

Mejora el canal de comunicaciones.

Capacitación de los directivos.

Incrementa el sentido de participación. (p.14)

2.2.4. Características del planeamiento estratégico.

Calderón (2015). Citó que:

Las estrategias son los planteamientos que nos permitirán cumplir la misión. Los objetivos estratégicos son los procedimientos para lograr para cumplir la estrategia y son siempre de largo plazo. La planificación deberá contener objetivos, que es lo que se plantea y saber hacia dónde se quiere llegar como meta. Preguntarse cómo se logrará llegar a sus objetivos y aplicarlos de una forma correcta. Se debe ser auto críticos y estando abiertos a la creatividad y tener las ganas de aplicar nuevas ideas. Saber con qué recursos se cuenta y cuales hacen falta y ante todo estar dispuesto al cambio. Saber quiénes integrarán el proceso y que rol se les asignará dentro del mismo. Conocer la misión y visión de la misma. Analizar a la competencia mediante un FODA para una plantación más exitosa. (p.31)

2.2.5. Importancia del planeamiento estratégico.

Pimentel (1999). Planteó los siguientes puntos de vista:

La Planificación Estratégica mejora el desempeño de la institución. El solo hecho, demostrado por muchos estudios, de establecer una visión, definir la misión, planificar y determinar objetivos, influye positivamente en el desempeño de la institución. La planificación estratégica permite pensar en el futuro, visualizar nuevas oportunidades y amenazas, enfocar la misión de la organización y orientar de manera efectiva el rumbo de una organización, facilitando la acción innovativa de dirección y liderazgo.

Permite enfrentar los principales problemas de las organizaciones. La planificación estratégica es una manera intencional y coordinada de enfrentar la mayoría de los problemas críticos, intentando resolverlos en su conjunto y proporcionando un marco útil para afrontar decisiones, anticipando e identificando nuevas demandas.

Introduce una forma moderna de gestionar las instituciones públicas. Una buena planificación estratégica exige conocer más la organización, mejorar la comunicación y coordinación entre los distintos niveles y programas y mejorar las habilidades de administración. La planificación estratégica genera fuerzas de cambio que evitan que las organizaciones se dejen llevar por los cambios, las ayuda a tomar el control sobre sí mismas y no sólo a reaccionar frente a reglas y estímulos externos.

Estrategias versus tácticas. ¿En que difieren las estrategias de las tácticas? La diferencia principal radica en la escala de acción o la perspectiva del líder. Lo que parece ser una táctica para el ejecutivo en jefe, puede ser una estrategia para el jefe de mercadotecnia si es que esta determina el éxito total y la viabilidad de la organización. En un sentido más preciso las tácticas pueden ser a cualquier nivel.

Las tácticas son los relineamientos de corta duración, son ajustables y asumen la acción y la interacción que las fuerzas contrarias usan para lograr metas específicas después de su contacto inicial. La estrategia define una base continua para enfocar esos ajustes hacia propósitos más ampliamente concebidos.

Una estrategia genuina siempre es necesaria cuando las acciones potenciales o las respuestas de un contrincante inteligente pueden afectar de manera sustancial el resultado deseado, independientemente de la naturaleza global de las actividades de la empresa. Esta condición atañe a las acciones importantes que son emprendidas en el más alto nivel de las organizaciones competitivas. (pp. 5-6)

2.2.6. Tipos del planeamiento estratégico.

Chiavenato (2006). Define:

Planeación estratégica: Es la planeación más amplia de la organización. Sus características son:

Proyectada a largo plazo, Sus efectos y consecuencias abarcan varios años.

Cobija la empresa como totalidad. Abarca todos los recursos y las áreas de actividad, y se preocupa por alcanzar los objetivos organizacionales.

Está definida por la cúpula de la organización (en el nivel institucional), y corresponde al plan general, al cual están subordinados los demás.

Planeación táctica: Planeación efectuada en los departamentos. Sus características son:

Proyectada a mediano plazo, abarca sus recursos específicos y se preocupa por alcanzar los objetivos del departamento.

Se define en el nivel intermedio, en cada departamento de la empresa.

Planeación operacional: Planeación de cada tarea o actividad. Sus características son:

Proyectada a corto plazo, para lo inmediato.

Cobija cada tarea o actividad aisladamente y se preocupa por alcanzar metas específicas.

Está definida en el nivel operacional para cada tarea o actividad. (p.146)

2.2.7. Las 5 P.

Isotools (2017). Publicó en la web que:

A la necesidad de una mejor comprensión del concepto de estrategia, elaboró la llamada teoría de las 5 P. Se trata de una serie de definiciones que describen dicho concepto desde cinco perspectivas diferentes. Además, realiza reflexiones acerca cómo se interrelacionan. Son las siguientes:

Plan: Aquí hablaríamos, por ejemplo, del plan estratégico de una empresa. Comúnmente, la estrategia suele ser definida como un plan premeditado o una guía para lograr un objetivo determinado. Encontramos dos características: En primer lugar, la estrategia es previa a las acciones. Es decir, se piensa antes de actuar. En segundo lugar, la estrategia se premedita conscientemente con un propósito concreto.

Pauta de acción: Por otra parte, la estrategia puede ser una pauta de acción. Podría tratarse de una maniobra para vencer a la competencia. La organización difunde un plan ficticio con el objeto de amenazar a los servidores y disuadirles de llevar a cabo sus objetivos por temor o prudencia. Acá, la estrategia es una artimaña, no el plan en sí. Movimientos publicitarios, planteamientos agresivos en una marca, todo con el objetivo de ganar a los rivales en situaciones competitivas.

Patrón: Esta definición dice que la estrategia es un modelo, es decir, un patrón de flujo de acciones. No es suficiente concebir la estrategias es un comportamiento consciente, tanto si es intencional como si no. La estrategia como plan y la estrategia como patrón, pueden ser independientes la una de la otra.

Posición: Las organizaciones deben tejer sus estrategias sin olvidar que forman parte de un entorno competitivo y cambiante. La empresa interactúa con el resto de organizaciones del tejido empresarial. Aquí, se concibe la estrategia como posicionamiento en ese contexto. La planificación estratégica es la mediadora entre la empresa y el medio ambiente, en relación al contexto externo e interno. Esta conceptualización de la estrategia es compatible con el resto. Se puede desear alcanzar una posición determinada mediante una pauta de acción o un plan.

Perspectiva: En la estrategia como perspectiva se realiza una labor introspectiva. Se trata de buscar la personalidad de la organización. Las cuáles son esas características que nos van a definir como empresa y que configurarán nuestra identidad.

¿Cómo se interrelacionan estas 5 P?

La estrategia en cualquiera de sus definiciones, es compatible con el resto. De hecho, las relaciones entre diferentes definiciones pueden ser bastante profundas.

Por ejemplo, la perspectiva puede ser causa o consecuencia de un plan. La identidad puede sentar las bases del plan estratégico de una empresa, o formarse a través de lo establecido en él. La pregunta es: ¿Cómo surge la perspectiva? ¿Tiene un origen empírico? Es posible que la organización vaya configurando su perspectiva gradualmente en función de las experiencias positivas que ha acumulado a lo largo de sus años en el mercado. Aquí, comprobamos que también los patrones pueden originar perspectivas y posiciones. (p. 1-2)

2.3. Bases teóricas de la variable dependiente.

2.3.1. Definiciones de desempeño laboral.

Araujo y Guerra (2007). Definen:

El desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el servidor en el logro de las metas dentro de la entidad en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está determinado por las labores tangibles, observables y medibles, y las que se puedan determinar. El desempeño laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados. (p.1)

Chiavenato (2007). Comenta que:

En el desempeño de un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. (p.243)

2.3.2. Definición de las dimensiones de desempeño laboral.

2.3.2.1. Dimensión 1: Trabajo en equipo.

Chiavenato (2007). Señala que:

Un aspecto fundamental es la habilidad multifuncional: cada miembro del grupo debe poseer todas las habilidades para desempeñar diferentes tareas. Los miembros son responsables del logro de resultados y metas y deciden entre sí la distribución de las tareas, programan el trabajo, capacitan a los demás, evalúan la contribución de cada uno y son responsables de la calidad del trabajo grupal y de la mejora continua. (p.221)

2.3.2.2. Dimensión 2: Liderazgo.

Chiavenato (2007). Define que:

Liderazgo: el nuevo imperativo es desarrollar el liderazgo en las organizaciones. Así, es fundamental identificar y desarrollar a personas excepcionales, capaces de llevar a la organización hacia el nuevo siglo. Es vital crear a líderes de líderes, y el secreto del éxito estará cada vez más en las personas. (p.406)

2.3.2.3. Dimensión 3: Responsabilidad.

Chiavenato (2009). Precisa:

Responsabilidad por la excelente ejecución de la tarea. Es la base de la excelencia en las operaciones. Las personas trabajan con ahínco y con placer. *Responsabilidad por la mejora continua del trabajo.* No sólo se trata de ejecutar el trabajo, sino de mejorarlo continuamente. (p.194)

2.3.2.4. Dimensión 4: Iniciativa.

El autor cito:

La iniciativa para resolver problemas de diversa índole. Algo como un espíritu emprendedor que resuelve problemas de forma espontánea. (Chiavenato, 2011, p.219).

2.3.3. Teorías sobre el desempeño laboral.

Robbins y Judge (2013). Comentan que:

En el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo. Las compañías de hoy, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

En el desempeño de la tarea se refieren al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que ayudan a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas. Se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos.

Civismo. Se refiere a las acciones que contribuyen al medio psicológico en la organización, para brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad. Incluye acciones que dañan de manera activa a la entidad. Conductas que consideran el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse constantemente. (p.555)

García y Uscanga (2008). Citan que:

La motivación establece un puente entre el esfuerzo humano y el logro efectivo. De ahí que el desempeño del trabajo de una persona se considera que está en función de dos aspectos, una de éstas es la habilidad o destreza del individuo para efectuar el trabajo, llamado en la actualidad que la persona se encuentra competente para el trabajo, y la otra, a su motivación para emplear su capacidad e inteligencia en el desempeño real del trabajo. (p.11)

2.3.4. Características del desempeño laboral.

Benavente (2015). Precisa que:

Según Flores García Rada Javier (2008), las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos y destrezas que se espera que la persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo, siendo las siguientes:

Adaptabilidad, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo al lenguaje

o terminología a las necesidades del receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones.

Iniciativa, se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

Trabajo en equipo, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

Desarrollo de talentos, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros. (pp.64-65)

2.3.5. Importancia del desempeño laboral.

Elempleo (2016). Cita en la web que:

Evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos. La intención es mejorar el desarrollo integral de la persona por medio de planes de acción con el jefe, con el fin de pulir su perfil y encaminar su plan de carrera. (p.1)

2.3.6. Métodos de evaluación de desempeño.

Esan (2016). Publica en la web:

Entre los métodos de evaluación de desempeño más usados se encuentran:

Método de escala gráfica: Es el de mayor uso y divulgación. Tras su aparente simplicidad está una aplicación que exige múltiples precauciones para evitar la subjetividad. Para aplicar el método de escala gráfica se emplea un formulario de doble entrada donde las líneas horizontales representan los factores de evaluación de desempeño y las columnas verticales representan los grados de variación de tales factores. (...) Método de elección forzada: Fue desarrollado por técnicos estadounidenses, durante la segunda guerra mundial, para determinar cuáles serían los oficiales de las fuerzas armadas de su país que debían ser ascendidos.

Se buscaba un sistema de evaluación con resultados más objetivos, que neutralizara los efectos de halo (cuando el evaluador califica al trabajador sin observar de su desempeño, basándose en vínculos de amistad), el subjetivismo y el proteccionismo. (...) Método de investigación de campo: Se desarrolla sobre la base de entrevistas hechas por un especialista (quien asesora el proceso de evaluación) con el supervisor inmediato, a fin de verificar el desempeño de sus subordinados. Se busca determinar los motivos del desempeño registrado mediante el análisis de hechos y situaciones. (p.1)

2.3.7. Factores del desempeño laboral.

Factores del desempeño laboral.

Torres (2013). Cita que:

Diversos autores han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de las personas en sus trabajos, tal es el caso de Davis y Newtrons, quienes aseguran que el desempeño laboral se ve afectado por

factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño. (p.51)

Factores actitudinales.

Torres (2013). Precisa que:

Por otro lado, Chiavenato expone que el desempeño laboral está determinado por factores actitudinales de la persona y factores operativos tales como: La disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización. (p.51)

Factores operativos.

Torres (2013). Comenta que los:

Los factores operativos son el conocimiento del trabajo, de la calidad, la cantidad, la exactitud y el trabajo en equipo, liderazgo. (...) el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada ser; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña. Observando así que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral. (p.51)

2.4. Definición de términos básicos.

Capacitación.

Aamodt (2010). Define:

Que en la evaluación del desempeño es importante mejorar y así poder proporcionar capacitación de las actividades que se necesitan reforzar. La capacitación de los empleados debe ser un proceso continuo a la revisión de la evaluación del desempeño. Se recomienda que dos veces al año, se reúna a los

empleados para hablar de fortalezas y debilidades. Sin embargo no se debe olvidar lo más importante que es establecer el momento para determinar cómo se pueden corregir estas últimas. (p.239)

Desempeño laboral.

Sum, M. (2015). Explica que:

El método más utilizado para motivar al personal en el trabajo es la modificación del comportamiento, tratar de cambiar la conducta de un individuo mediante la utilización de recompensas y castigos. El comportamiento se basa en un principio elemental del ser humano, la ley del efecto; la conducta que lleva a una consecuencia positiva para el individuo tiende a reiterar en tanto que la conducta que lleva a una consecuencia negativa tiende a evitarse. El objetivo de la modificación del comportamiento en el trabajo consiste en recompensar a los empleados cuyo comportamiento contribuye a la consecución de las metas de la entidad para mejorar el desempeño laboral. (p.19)

Estrés laboral.

Estreslaboral.INFO (2018). Publica en la web:

Es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

Además, el estrés en el trabajo está asociado con una reducción de la productividad de las empresas y un descenso de la calidad de vida de aquellos que lo sufren, pudiendo incluso ser motivo de baja laboral en los casos más graves, por lo que es conveniente aprender cómo combatirlo y conocer técnicas eficaces para su manejo. También puede ser útil la realización de determinados ejercicios para eliminar la tensión y la escucha de música antiestrés u otros audios relajantes, como una buena meditación guiada. (p.1)

Evaluación de desempeño.

Aamodt (2010). Explica que:

El primer paso en el proceso de la evaluación del desempeño es determinar las razones por las cuales su organización desea hacerlo. En decir, ¿la organización desea usar los resultados para mejorar el desempeño? ¿Para dar aumentos con base en él? Esta determinación es importante porque las diversas técnicas de valorar el desempeño son apropiadas para algunos propósitos pero no para otros. Ejemplo, método de evaluación del desempeño, la escala de elección forzada, es excelente para determinar la compensación pero terrible para propósitos de capacitación. De forma similar, el uso de la evaluación de 360 grados es una excelente fuente para mejorar el desempeño de los empleados pero no es apropiada para determinar los incrementos salariales. (p.239)

Involucramiento.

Robbins y Judge (2013). Comentan que:

Un concepto relacionado con la satisfacción laboral es el involucramiento en el trabajo, el cual mide el grado en que un individuo se identifica psicológicamente con su puesto de trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para la valía personal. Empleados con un nivel superior del involucramiento en la entidad, se sienten identificados y también interesados por lo que realizan. (p.74)

Liderazgo.

Madrigal (2009). Define que:

Al igual que los trabajadores y colaboradores, el directivo, empresario o líder tiene motivadores tanto intrínsecos como extrínsecos. En cuanto al uso de un sistema de reconocimientos, elogios y recompensas, para un profesionista el dinero está en un lugar bajo su lista de prioridades debido a que se encuentra bien remunerado, siendo más importantes en su escala de valores, las expectativas profesionales. (p.195)

Motivación.

Robbins y Judge (2013). Mencionan:

Las investigaciones sobre la motivación se centran cada vez más en enfoques que relacionan los conceptos motivacionales con cambios en la forma en que está estructurado el trabajo. Los estudios sobre el diseño del puesto de trabajo sugieren que la forma en que se organizan los elementos en un puesto puede incrementar o disminuir el esfuerzo que se le dedica. (p.240)

Motivación extrínseca.

García y Uscanga (2008). Definen a la motivación extrínseca como:

Discusión teórica: Conducta de trabajo atribuible a resultados derivados de fuentes diferentes del trabajo mismo (compañeros de trabajo, supervisor del empleado o la organización misma), es decir, recibir recompensas/incentivos extras por el trabajo desempeñado.

Los Incentivos son utilizados para demostrar que el personal es tomado anotando, ya que es más productivo para la organización retribuir al empleado porque así rinde mucho más. (p.62)

Motivación intrínseca.

García y Uscanga (2008). Definen a la motivación intrínseca como:

Discusión teórica: Estado de ánimo que permite al ser humano desarrollar ciertas conductas en su vida personal, en su trabajo, y en la socialización de las culturas. (p.58)

Responsabilidad.

Chiavenato (2007). Opina que:

La política de recursos humanos que tenga la entidad u organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas será atribuida al gerente, luego a la propia persona, a la interesada, al individuo y gerente en forma conjunta, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o a una comisión de evaluación del desempeño. (p.244)

Satisfacción laboral.

Robbins y Judge (2013). Afirman:

Cuando se habla de las actitudes de los empleados, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral, la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. (p.74)

Trabajo en equipo.

Gilmore y Moraes (1996). Definen que:

Un equipo, por otra parte, es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido.

De los muchos tipos de equipos que trabajan en organizaciones, se deben distinguir dos: equipos autodirigidos y de proyecto. Los equipos autodirigidos, que a veces son llamados autoadministrados, se están haciendo más populares en la industria en general y en algunas instituciones sanitarias. Los equipos autodirigidos son una alternativa para organizar y administrar una institución.

Un equipo autodirigido tendrá una estructura descentralizada en lugar de vertical, enfatizará menos el aspecto de supervisión y exigirá más responsabilidad por parte del personal. (p.40)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación.

3.1.1. Hipótesis general.

El Planeamiento Estratégico si influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas.

La formulación del planeamiento estratégico si influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

La implantación del planeamiento estratégico si influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

La evaluación del planeamiento estratégico si influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual.

Variable independiente: Planeamiento estratégico.

Chiavenato y Sapiro (2011). Definen que:

El proceso para formular las estrategias en la organización con la finalidad de insertarla es la planeación estratégica. Misión en el contexto en el que se encuentra. Drucker cito a la planeación estratégica como proceso continuo basado en el conocimiento mucho más amplio posible del futuro, para tomar decisiones que implican riesgos a futuro. En razón de los resultados esperados; es organizar las actividades necesarias para poner en práctica las decisiones y para medir, con una reevaluación sistemática, los resultados obtenidos frente a las expectativas que se han generado. (p.25)

Variable dependiente: Desempeño laboral.

Ecured (2018). Publica en la web:

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Desempeño laboral. Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (p.1)

3.2.2. Definición operacional.

Tabla 1
Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS / ESCALA DE LIKERT	
Independiente: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	I.1. Formulación	I.1.1. Decisión	1.- Conocer la misión. 2.- Conocer la visión. 3.- Identifica las oportunidades. 4.- Identificar las amenazas. 5.- Conocer los objetivos de la entidad.	
		I.1.2. Determinación	6.- Determinar ventajas competitivas. 7.- Conocimiento de las estrategias institucionales. 8.- Utilizar los procedimientos administrativos.	
	I.2. Implantación	I.2.1. Acción	9.-Distribución de recursos de la entidad. 10.- Desarrollo de estrategias de la entidad. 11.- Utilizar sistemas de información.	
		I.2.2. Compromiso	12.- Comprometido con la entidad. 13.- Disciplina en el trabajo. 14.- El personal actúa motivado en su trabajo.	
	I.3. Evaluación	I.3.1. Revisión	15.-Revisar factores externos de las estrategias actuales. 16.- Revisar factores internos de las estrategias actuales.	
		I.3.2. Medición	17.- Evaluar el rendimiento laboral.	
		I.3.3. Corrección	18.- Tomar acciones correctivas. 19.- Se aplican medidas correctivas. 20.- Se evalúan estrategias para mejorar.	
	Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL	D.1. Trabajo en equipo.	D.1.1. Cumplimiento de tareas	21.- Se cumplen metas. 22.- Coordinación de reunión laboral. 23.- Trabajos asignados con procedimientos. 24.- Aporte con su experiencia.
		D.2. Liderazgo	D.2.1. Supervisión	25.- Se supervisan las actividades laborales. 26.- Comunicación laboral con el jefe. 27.- El jefe se preocupa por el bienestar de los colaboradores. 28.- Culmina labores asignadas. 29.- Aporta soluciones antes problemas.
D.3. Responsabilidad		D.3.1. Compromiso	30.- Aporta en la productividad. 31.- Se involucra en el cambio. 32.- Su capacidad genera logros. 33.- Comprometido con las expectativas de la entidad.	
D.4. Iniciativa		D.4.1. Toma de decisiones	34.- Evaluación sus avances. 35.- Controla los trabajos asignados. 36.- El SEDCF busca soluciones. 37.- Toma la iniciativa para solución de problemas. 38.- Aporta ideas para la mejora de los trabajos. 39.- Evalúa alternativas para toma de decisiones. 40.-Propone alternativas para toma de decisiones.	

Fuente: Elaboración propia año 2018.

3.3. Tipo de estudio y nivel de la investigación.

3.3.1. Tipo de estudio.

El tipo de estudio de la presente investigación es tipo aplicada, ya que busca la aplicación de los conocimientos que se adquieren. Mediante ésta investigación se van a otorgar las consecuencias prácticas.

Busca la aplicación de la planificación estratégica como variable independiente, sobre el desempeño laboral como variable dependiente, de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018, el cual es el ámbito.

3.3.2. Nivel de la investigación.

El nivel de la investigación es explicativa; porque va más allá de los estudios descriptivos y de los correlacionales, dirigidos a responder las causas de los eventos, sucesos. Interés que se centra en explicar el por qué ocurre un fenómeno y las condiciones que presenta.

Es explicativa por que se relacionan dos o más variables como: la planificación estratégica como la variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente, de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisan que:

Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (...) Estudios explicativos pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian. (p.95)

3.4. Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación es del tipo no experimental, ya que se realiza sin que el investigador manipule las variables, ya que las mide tal como se encuentran.

A su vez dentro del tipo no experimental, se ubica como transversal, porque los datos obtenidos se dan en un sólo corte en el tiempo.

Es este caso el investigador utilizó las variables de la planificación estratégica (variable independiente) con el desempeño laboral de los servidores CAS (variable dependiente), en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Definió:

Investigación no experimental. Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (p.152)

3.5. Población y muestra de estudio.

3.5.1. Población.

La población en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018, es de 54 personas, dentro de los cuales hay 20 servidores administrativos y 34 jurisdiccionales.

La población es el conjunto que abarca todos los elementos de la investigación presente. Es el conjunto de todas las unidades de muestreo, que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer unidad de análisis. Se delimita por el conjunto de casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La población depende de los objetivos de estudio, por eso una investigación debe ser transparente, sujeta a crítica y a la réplica, y este ejercicio

no es posible si al examinar los resultados, no se sabe cuál es la población utilizada en el estudio, perdiéndose con ello su esencia.

3.5.2. Muestra.

La muestra, es una parte de la población que se selecciona y de la cual realmente se efectuarán la observación y la medición de las variables como un objeto para el estudio.

En este caso la muestra se trabajó con toda la población, porque es posible procesarlo, motivo por el cual a nuestra muestra se llama: Muestra censal, al comprender al 100% de la población seleccionada, esto es, a los 54 servidores CAS del Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnica: Encuesta.

Técnica utilizada la encuesta, al ser cumplidamente un medio de investigación, que admite coleccionar datos para la muestra de tesis.

La técnica de encuesta es de amplio uso, de costo reducido y lograr obtener o acopiar la información de manera rápida. El cuestionario está basado en la escala de Likert con preguntas constituidas y dirigidas a la población, que es motivo de estudio, para ser llenadas con lápiz. Se utiliza para la recolección de datos, el cuestionario conteniendo 40 preguntas, canalizadas hacia las variables de la planeación estratégica y el desempeño laboral.

Para éste trabajo, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información para investigar. La encuesta permitió verificar con claridad aspectos esenciales del problema, la generación de la información fueron extraídos de los empleados, el cual permitió determinar las hipótesis.

Encuesta generada por la matriz de consistencia que permitió descubrir alguna información falsa generados por los empleados.

Tabla 2

Ficha técnica de recolección de datos

Nombre del instrumento	Planeamiento estratégico y Desempeño laboral.
Autor de la ficha	Luis Miguel Echevarria Montoya.
Año de elaboración	2018.
Dirigido	Al sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial.
Tiempo de aplicación	La aplicación es de 20 minutos.
Método de recolección	Encuesta.
Período de recolección	8 días calendario.
Procedimiento de selección	La población del personal CAS del Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial.
Método de muestreo	Se utiliza la muestra censal
Confianza	Fuerte confiabilidad
Error muestral	Ninguno.

Fuente: Elaboración propia año 2018.

3.6.2. Instrumento: El cuestionario.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Definen al cuestionario como un: Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir. (p.217)

Investigación procesada con el instrumento: cuestionario. El cuestionario tiene una anotación que identifica el propósito, permite a su vez, ser confidencial y anónimo con respecto a la información otorgada.

Una pregunta tiene 5 opciones, las opciones calcularán el grado de

progreso de la dimensión que se estudió.

Instrumento de medición del planeamiento estratégico:

Cuestionarios sobre Planeamiento Estratégico

Ficha técnica

Autor: Luis Miguel Echevarria Montoya.

Año: 2018

Conteniendo: 20 ítems, tratados en tres dimensiones:

Formulación: 8 ítems, Implantación: 6 ítems y Evaluación: 6 ítems.

Índice y la escala respectiva es:

Para la opción Siempre: 5 puntos, Casi siempre: 4 puntos, para A veces si a veces no: 3 puntos, para Casi nunca: 2 puntos, y para Nunca: 1 punto.

Sobre la aplicación: es individual.

Tiempo de desarrollo: 20 minutos.

Cuestionarios sobre Desempeño Laboral

Ficha técnica

Autor: Luis Miguel Echevarria Montoya.

Año: 2018

Conteniendo: 20 ítems, tratados en cuatro dimensiones:

Trabajo en Equipo: 4 ítems, Liderazgo: 5 ítems, Responsabilidad: 4 ítems e Iniciativa: 7 ítems.

Índice y la escala respectiva es:

Para la opción Siempre: 5 puntos, en Casi siempre: 4 puntos, para A veces si a veces no: 3 puntos, para Casi nunca: 2 puntos, y por último para Nunca: 1 punto.

En este caso la aplicación es también individual.

Tiempo de desarrollo: 20 minutos.

Se calificó e interpretó teniendo un criterio cuantitativo, esto es, adicionando los puntos obtenidos en cada pregunta y en la respectiva distribución por perfiles, estableciéndose tres categorías: malo, regular y bueno.

Las opciones a escoger, tienen las siguientes escalas:

En el grado A: Siempre (5).

En el grado B: Casi siempre (4).

En el grado C: A veces si a veces no (3).

En el grado D: Casi nunca (2).

En el grado E: Nunca (1).

Los números, que se utilizaron para medir el grado de progreso de algunas competencias, actitudes, funciones o relaciones que desempeñen.

Adjetivos se utilizan, son para hallar la frecuencia de repetición a algunos comportamientos que infieren en el recomendable desempeño laboral.

3.6.2.1. Confiabilidad del instrumento.

Bernal (2006). Menciona que:

La confiabilidad de un cuestionario muestra la consistencia de las puntuaciones obtenidas por los entrevistados, y cuando se las observa en diferentes momentos y con los mismos cuestionarios o como afirma Mc Daniel y Gates, es la capacidad que tiene el instrumento para generar resultados congruentes cuando se aplica por una segunda oportunidad, y en condiciones iguales como sea posible, es decir, el instrumento muestra medidas proporcionadas con una medición siguiente. (p.247)

Tabla 3

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
89.60%	54

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente Alfa obtenido, $\alpha = 89.60\%$, muestra que el cuestionario conteniendo 54 ítems, tiene una fuerte confiabilidad, que se describe en una alta consistencia interna entre los ítems.

Fue latente posibilidad de establecer si al descartar algún ítem o pregunta de la encuesta, crezca o se reduzca el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esta situación, aportó para mejorar la elaboración de las preguntas u oraciones que se utilizó para captar la opinión de cada individuo.

3.6.2.2. Validez del instrumento.

Tabla 4

Validación de expertos

Mgtr. Ing. Barrantes Ríos Edmundo José	Experto Metodológico
Mgtr. Ovalle Paulino, Dennis Christian	Experto Temático

Fuente: Elaboración propia.

3.7. Métodos de análisis de datos.

El análisis de la información obtenida, se llevó a cabo con los valores que se obtuvo aplicando el instrumento elegido para la extracción de los datos, como es el cuestionario elaborado para ambas variables: la independiente y la dependiente.

Por ello, fueron trabajadas de la forma siguiente:

Elaboración de una base de datos para las dos variables, con la finalidad de acelerar el análisis de la información obtenida y garantizar su uso e interpretación.

Para poder estudiar cada una de las variables, se usó el software Windows 10 Pro Intel Core i5, asimismo se procesó la información utilizando también el software Microsoft Office Excel 2013 para Windows más el SPSS como sistema estadístico.

Conjunción de procedimientos de estrategia para determinar la variable planeamiento estratégico, se obtuvo de las dimensiones siguientes: formulación, implantación y evaluación. En cuanto al cálculo de variable desempeño laboral, se optó por las dimensiones: el trabajo en equipo, el liderazgo, la responsabilidad e por último a la iniciativa. Aplicándose software informático Statistical Package for Social Sciences conocido en sus siglas en inglés como SPSS.

Para el análisis de los datos cuantitativos, se hizo tomando en consideración los niveles de medición de la variable y también mediante la estadística; lo que conllevó a precisar y dar de manifiesto las características más resaltantes y principales de las variables, las cuales fueron adquiridas en forma individual.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos.

Variable Independiente: Planeamiento estratégico.

Tabla 5

Planeamiento estratégico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	11,1
Regular	23	42,6
Bueno	25	46,3
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia.

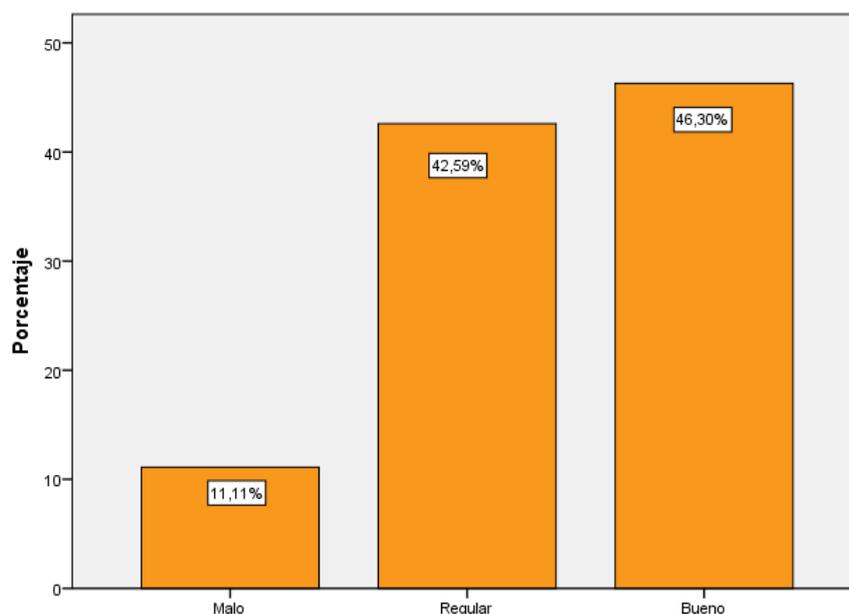


Figura 1. Planeamiento estratégico

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

De los encuestados el 46.30% consideraron que el Planeamiento Estratégico es bueno en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Dimensión 1: Formulación.

Tabla 6

Formulación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	7,4
Regular	20	37,0
Bueno	30	55,6
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia.

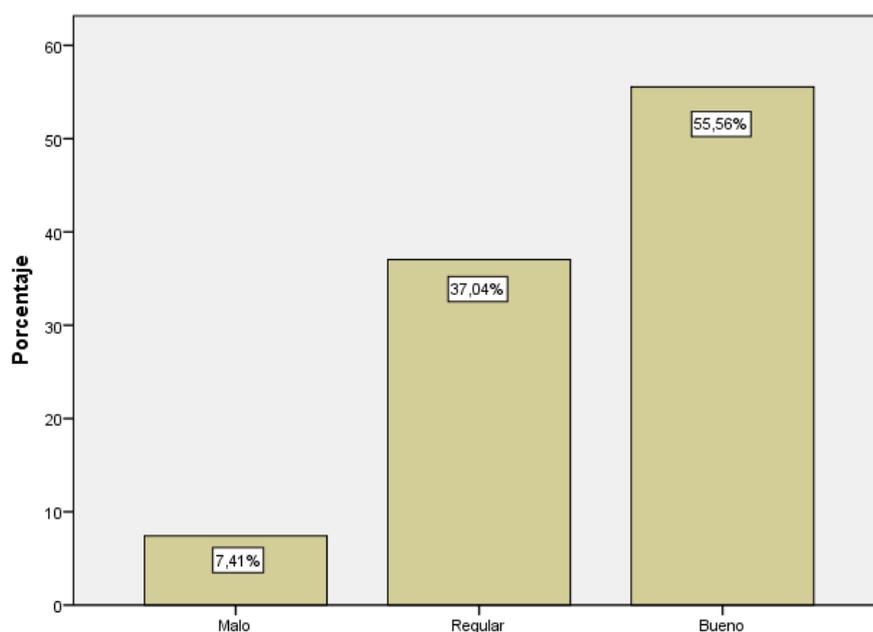


Figura 2. Formulación

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

De los encuestados el 55.56% discurren que la formulación del planeamiento estratégico es buena en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Dimensión 2: Implantación.

Tabla 7

Implantación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	13,0
Regular	24	44,4
Bueno	23	42,6
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia.

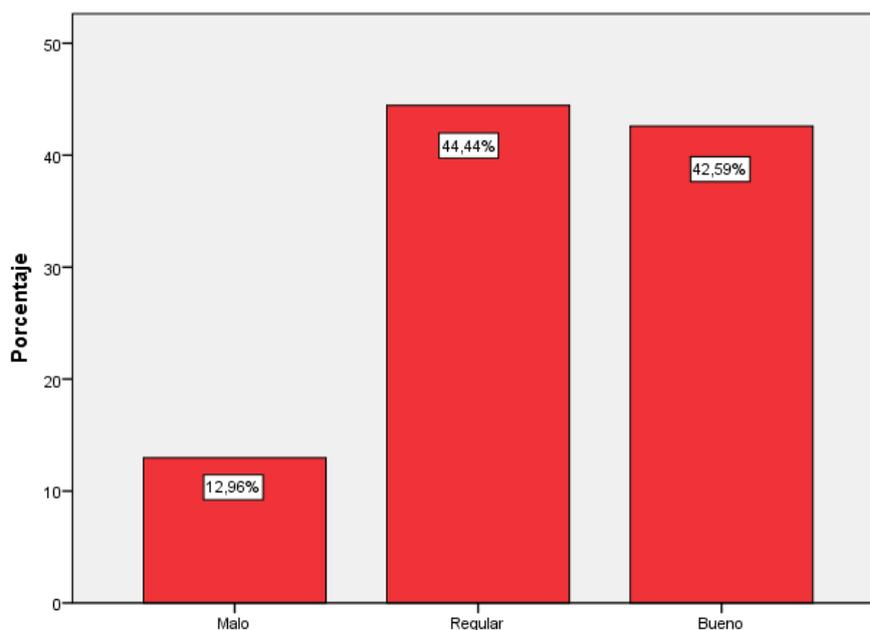


Figura 3. Implantación

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Del personal encuestados el 44.44% determinaron que la implantación del planeamiento estratégico es regular en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Dimensión 3: Evaluación.

Tabla 8

Evaluación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	20,4
Regular	25	46,3
Bueno	18	33,3
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia.

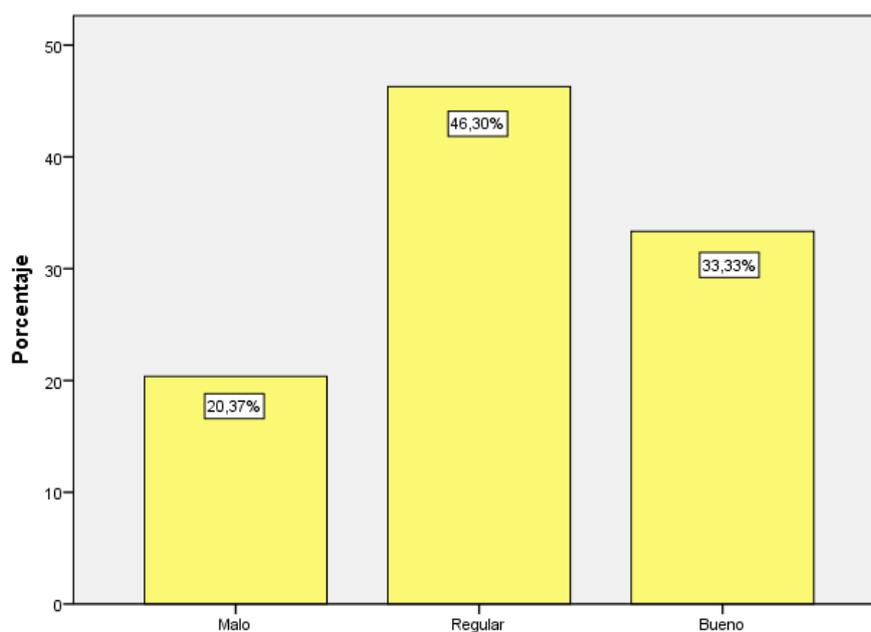


Figura 4. Evaluación

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Se determinó un porcentaje de los encuestados por un 46.30% quienes precisaron que la evaluación del planeamiento estratégico es regular en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Variable Dependiente: Desempeño laboral.

Tabla 9

Desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	25,9
Regular	19	35,2
Bueno	21	38,9
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia.

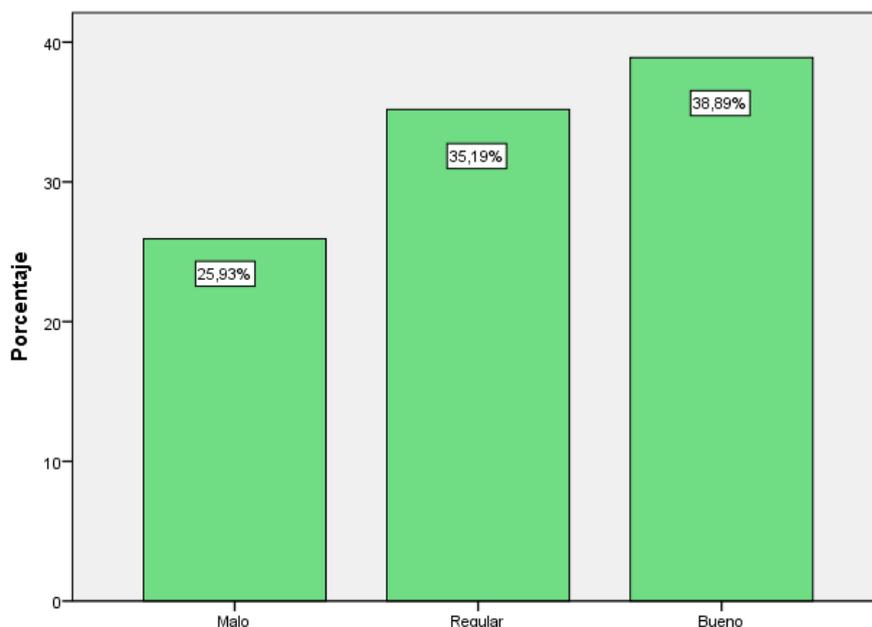


Figura 5. Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Según los datos, un 38.89% de las personas encuestadas, afirman que el Desempeño laboral es bueno en el Sistema Especializado en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Dimensión 1: Trabajo en equipo.

Tabla 10

Trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	24,1
Regular	21	38,9
Bueno	20	37,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia.

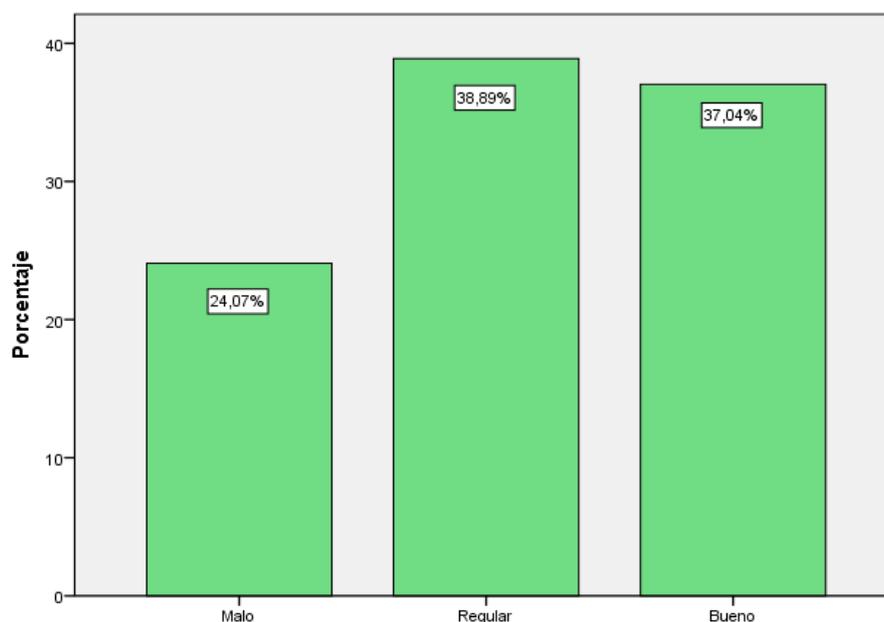


Figura 6. Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Según los datos, el 38.89% de las personas encuestadas, consideraron que el trabajo en equipo como desempeño laboral es regular en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Dimensión 2: Liderazgo.

Tabla 11

Liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	35,2
Regular	18	33,3
Bueno	17	31,5
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia.

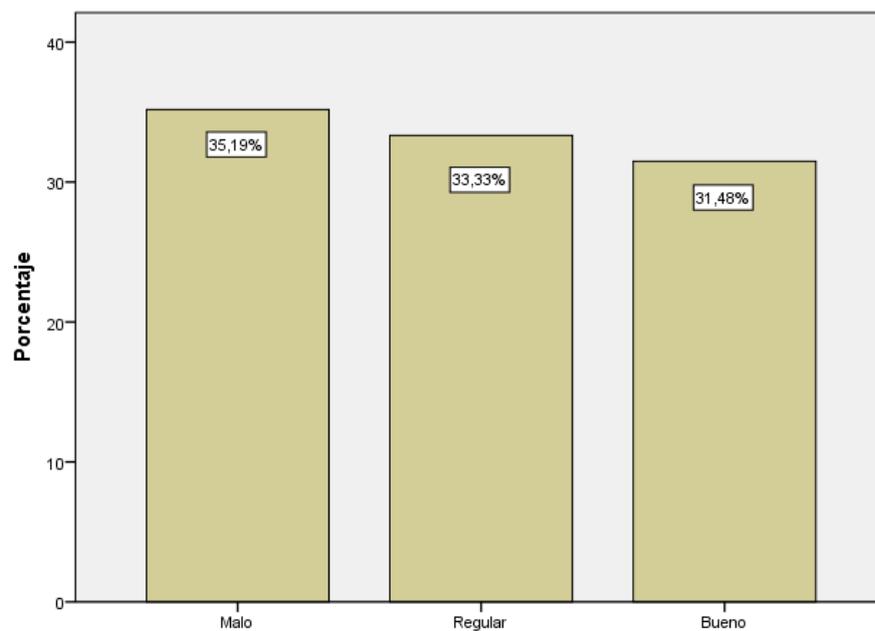


Figura 7. Liderazgo

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Según la información, un 35.19% de las personas encuestadas, han considerado que el liderazgo como desempeño laboral es malo en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Dimensión 3: Responsabilidad.

Tabla 12

Responsabilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	22,2
Regular	17	31,5
Bueno	25	46,3
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia.

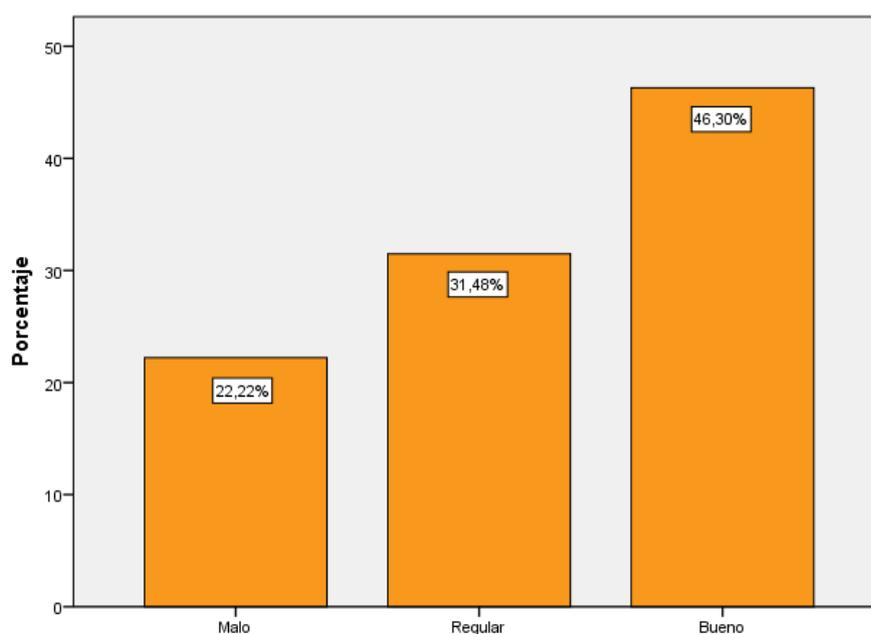


Figura 8. Responsabilidad

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Según datos procesados, 46.30% de los encuestados, determinan que la responsabilidad como desempeño laboral es buena en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Dimensión 4: Iniciativa.

Tabla 13

Iniciativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	27,8
Regular	22	40,7
Bueno	17	31,5
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia.

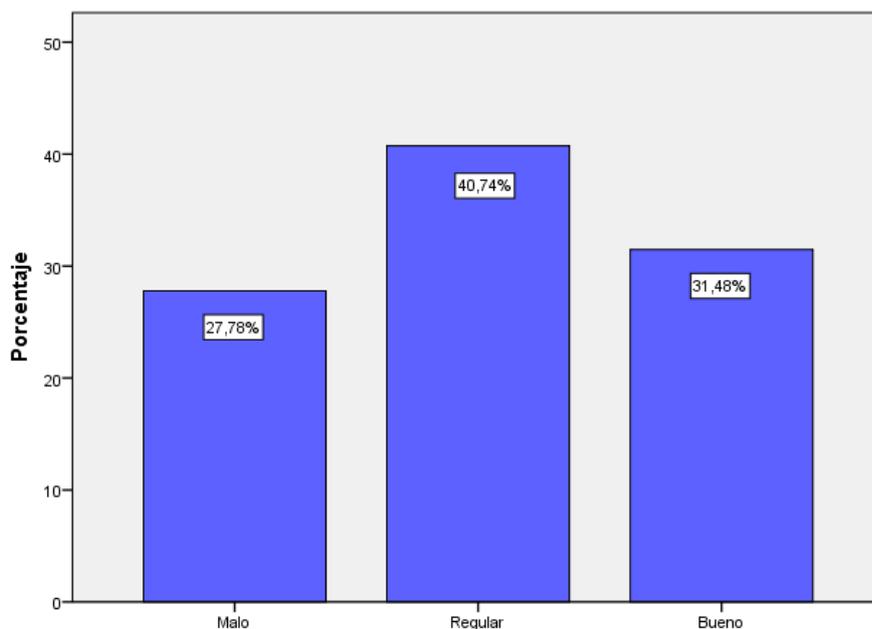


Figura 9. Iniciativa

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

De los datos procesados, 40.74% de encuestados, discurren que la iniciativa como desempeño laboral es regular en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general.

El Planeamiento Estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Mediante la aplicación del Tau b de Kendall entre el Planeamiento Estratégico y el desempeño laboral se determinó el análisis de la influencia.

Observadas las diferencias, establecen una muestra aleatoria con datos distribuidos normalmente, siendo esencial que se haya utilizado un análisis estadístico no paramétrico.

Hipótesis de trabajo.

H_0 : El Planeamiento Estratégico no influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios – SEDCF - del Poder Judicial. Perú. 2018.

H_a : El Planeamiento Estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Tenemos que el nivel de significancia se constituirá para $\alpha = 0.05$, mientras que el nivel de confianza es 95%.

Interpretación.

Rechazar la hipótesis nula H_0 si el nivel de significancia $< \alpha$

Aceptar la hipótesis nula H_0 si significancia $> \alpha$

Resultados del estadístico mediante el Tau b de Kendall

Tabla 14

Análisis de Tau b de Kendall entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Planeamiento estratégico
Desempeño laboral	Coefficiente de Tau_b de Kendall	1,000	0,335
	Sig. (bilateral)	0.000	0,045
	N	54	54

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

El análisis estadístico ha determinado que las variables en estudio: Planeamiento Estratégico y Desempeño Laboral, influyen con $t = 0,335$, estando inmerso en los niveles aceptables para la investigación, siendo que la influencia presentada, hacen que las variables en estudio, determinen el sustento estadístico para el mismo.

Del mismo, las variables estudiadas influyen en forma directa, siendo que el sig.= 0.045 es menor que $\alpha=0.05$; contrastando la hipótesis en estudio y determinando que las variables se asocien en forma directa; esto hace que se rechaza la hipótesis nula H_0 . El Planeamiento Estratégico no influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial-Perú-2018 y se procede aceptar la hipótesis alterna H_a . El Planeamiento Estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial-Perú-2018.

Hipótesis Específica 1.

La formulación del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Análisis de la influencia mediante el Tau b de Kendall entre la formulación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral.

Las diferencias una vez observadas, permitirán la muestra al azar con datos normalmente distribuidos, el análisis estadístico no paramétrico, se hace necesario para su uso.

Hipótesis de trabajo.

H₀: En la formulación del planeamiento estratégico no influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

H_a: La formulación del planeamiento estratégico influye en el desenvolvimiento y/o desempeño laboral de los trabajadores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Tenemos que el nivel de significancia se constituirá para $\alpha = 0.05$, mientras que el nivel de confianza es 95%.

Interpretación.

Rechazar la hipótesis nula H₀ si el nivel de significancia $< \alpha$

Aceptar la hipótesis nula H₀ si significancia $> \alpha$

Resultados del estadístico mediante el Tau b de Kendall

Tabla 15

Análisis de Tau b de Kendall entre la Formulación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Formulación del planeamiento estratégico
Desempeño laboral	Coeficiente de Tau_b de Kendall	1,000	0,294
	Sig. (bilateral)	.	0,027
	N	54	54

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

El respectivo análisis estadístico hace que las variables, formulación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral, influyen en $\text{cont}=0,294$ y están dentro de los niveles aceptables para la investigación, siendo que la influencia que presenta las variables, han determinado la base del estadístico.

Del mismo modo, las variables estudiadas influyeron directamente, de modo que el $\text{sig.} = 0.027$ menor que $\alpha = 0.05$; resultados que contrastaron la hipótesis en estudio y establecen que las variables se asocian directamente; de manera que se rechaza la hipótesis nula H_0 . La formulación del planeamiento estratégico no influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial-Perú-2018 y se acepta entonces a la hipótesis alterna H_a . La formulación del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Hipótesis Específica 2.

La implantación del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Análisis de la influencia mediante el Tau b de Kendall entre la implantación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral.

Observadas las diferencias, establecen una muestra de forma aleatoria con datos tratados normalmente, siendo fundamental la utilización con el análisis estadístico, en este caso el no paramétrico.

Hipótesis de trabajo.

H_0 : En la implantación del planeamiento estratégico no se influye en el desenvolvimiento laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

H_a : La implantación del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Tenemos que el nivel de significancia se constituirá para $\alpha = 0.05$, mientras que el nivel de confianza es 95%.

Interpretación

Rechazar la hipótesis nula H_0 si el nivel de significancia $< \alpha$

Aceptar la hipótesis nula H_0 si significancia $> \alpha$

Resultados del estadístico mediante el Tau b de Kendall

Tabla 16

Análisis de Tau b de Kendall entre la Implantación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Implantación del planeamiento estratégico
Desempeño laboral	Coefficiente de Tau_b de Kendall	1,000	0,341
	Sig. (bilateral)	0.000	0,014
	N	54	54

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

El análisis estadístico realizado, determinó que las variables en estudio, la implantación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral influyeron con $t=0,341$ y está inmerso de los niveles aceptables para el estudio, siendo que la influencia que presenta todas las variables, fueron de importancia para el sustento estadístico.

Asimismo, las variables estudiadas influyen directamente de modo que el sig. = 0.014 menor que $\alpha = 0.05$; lo hallado contrasta la hipótesis y determinaron que las variables se asocian directamente; siendo que se rechaza la hipótesis nula H_0 . La implantación del planeamiento estratégico no influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial-Perú-2018 y se acepta la hipótesis alterna H_a . La implantación del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Hipótesis Específica 3.

La evaluación del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Análisis de la influencia mediante el Tau b de Kendall entre la evaluación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral.

Observadas las diferencias, establecen una muestra aleatoria con datos distribuidos normalmente, siendo fundamental la utilización con el análisis estadístico, en este caso el no paramétrico.

Hipótesis de trabajo.

H_0 : En la evaluación del planeamiento estratégico no se influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

H_a : La evaluación del planeamiento estratégico influye en el desenvolvimiento laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

Tenemos que el nivel de significancia se constituirá para $\alpha = 0.05$, mientras que el nivel de confianza es 95%.

Interpretación.

Rechazar la hipótesis nula H_0 si el nivel de significancia $< \alpha$

Aceptar la hipótesis nula H_0 si significancia $> \alpha$

Resultados del estadístico mediante el Tau b de Kendall.

Tabla 17

Análisis de Tau b de Kendall entre la Evaluación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Evaluación del planeamiento estratégico
Desempeño laboral	Coficiente de Tau_b de Kendall	1,000	0,319
	Sig. (bilateral)	0.000	0,021
	N	54	54

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

En el análisis estadístico se determinó que las variables evaluación del planeamiento estratégico y el desempeño laboral, influyeron con $t=0,319$ y está dentro de los niveles aceptables para la investigación, dado que la influencia que presenta las variables, estipula el sustento estadístico.

Del mismo modo, las variables estudiadas, influyen claramente de manera que el sig. = 0.021 menor que $\alpha=0.05$; éstas deducciones contrasta la hipótesis estudiadas y determinan que las variables se asocian directamente; siendo que se rechaza la hipótesis nula H_0 . La evaluación del planeamiento estratégico no influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018 y se acepta la hipótesis alterna H_a . La evaluación del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.

V. DISCUSIONES

El propósito de la presente investigación es presentar la relación de causa-efecto del planeamiento estratégico sobre el desempeño laboral de los servidores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) que laboran en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018., detallando cada una de las dimensiones y su relación con el desempeño laboral, se comparó los resultados alcanzados de este estudio, con las conclusiones de los antecedentes y las teorías señalados en el Capítulo II.

Por ello, se visualizan los hallazgos más importantes:

1.- Según los resultados obtenidos en la tesis nacional de Bringas y Olazabal (2015) se concluye que la elaboración y ejecución de un plan estratégico influye de manera positiva en mejorar la competitividad del Instituto Superior Leonardo Da Vinci, considerando como una entidad educativa competitiva debido a su plan estratégico y calidad educativa.

2.- En los resultados obtenidos en la tesis nacional de Alfonso, Méndez y Yauri (2016), concluyó que el plan estratégico propuesto, se realice una reestructuración organizacional para poder dar soporte a las estrategias elegidas y alcanzar el cumplimiento de los objetivos.

Los citados anteriormente, presentan similitud en sus conclusiones y se identifican con la variable independiente: planeamiento estratégico, propuesta en la investigación. El planeamiento estratégico si influyen en el desempeño laboral de los empleados y servidores.

3.- Los resultados respaldados en la tesis nacional de Fernández (2014), concluye que: El liderazgo autoritario implica en forma negativa en el rendimiento laboral y el ambiente laboral y repercute en negativamente en la productividad de los empleados del municipio, dado que no es el adecuado según el concepto de los mismos trabajadores. Como resultado, se apreció que las relaciones humanas

repercuten negativamente en el desempeño laboral en aproximadamente el 22% de los trabajadores. La dimensión del desempeño laboral presenta que, cuando no es adecuadamente controlada y manejada de manera óptima, favorece la baja en el rendimiento de la empresa.

4.- Los resultados alcanzados en la tesis nacional de Ganoza (2015) concluye que se determinó que al aplicarse un plan de estrategias se mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten. Apoyándose que en la prueba de la normatividad y la prueba de hipótesis que dice que ésta aplicación del plan estratégico mejora significativamente la gestión pública.

5.- Los resultados obtenidos en la tesis internacional de Fernández (2018), se concluye que el plan estratégico ha sido formulado para beneficiar a toda la entidad o empresa, enfocándola dentro de su desarrollo hacia el servicio de los clientes y la sociedad. Esta investigación nos demuestra que es necesaria la planeación estratégica con el propósito de lograr incorporar otras variables para el involucramiento laboral e integrar una mayor visión en el campo de la administración y considerando los objetivos de la empresa.

6.- La tesis internacional de Aguirre (2014) nos muestra con resultados alcanzados que se estableció que la planeación estratégica influye en la productividad laboral al prever acciones correctivas que deben aplicarse al personal administrativo y servidores proporcionándoles herramientas que ayuden a direccionar los procesos para el logro del aumento de la producción del servicio en hoteles. La planeación estratégica si influye en la productividad laboral, siempre que esté puesta en conocimiento del personal administrativo y operativo, lo cual permitirá desarrollar con eficiencia y eficacia las funciones encomendadas.

7.- La tesis internacional de Rodríguez (2015) nos otorga en sus resultados alcanzados que dentro del ambiente de la Administración Pública, específicamente para las entidades ediles, tenemos con la planificación estratégica como una herramienta de gestión de recursos humanos, la cual exige el gran compromiso y esfuerzo en torno a elaborar e implementar de un plan

estratégico, con la participación de las personas implicadas en el plan.

Las tesis nacionales tienen incidencia en su gran aspecto por la capacitación y el desempeño laboral, mientras que las tesis internacionales tienen mayor incidencia en el planeamiento estratégico.

Con la aplicación de la planeación estratégica, se aprovechan las oportunidades existentes, permitiendo crear otras nuevas y diferentes para futuro. La planeación a largo plazo optimiza para el mañana, las tendencias actuales.

Podemos apreciar que las tesis nacionales e internacionales, demuestran y sustentan que el planeamiento estratégico influye positivamente en el desempeño laboral de los servidores, a efectos de potenciar el desempeño laboral de los servidores CAS.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones.

Primera: El planeamiento estratégico si influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018, a un nivel de significancia de 0.05; donde al contrastarse mediante el análisis de influencia mediante el Tau b de Kendall entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral, que radicó en usar los datos para su influencia pertinente, quedó rechazada la hipótesis nula.

Segunda: La formulación del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores C A S, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018., a un nivel de significación de 0.05; donde al contrastarse el análisis de la influencia a través del Tau b de Kendall, que utilizando toda la información para su adecuada influencia, quedando rechazada la hipótesis nula.

Tercera: El establecimiento del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018., a un nivel de significación de 0.05; donde al contrastarse el análisis de la influencia mediante el Tau b de Kendall, que consistió en usar la información para su influencia, resultó rechazando la hipótesis nula.

Cuarta: La estimación del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018., a un nivel de significación de 0.05; donde al contrastarse el análisis de la influencia mediante el Tau b de Kendall, que permitió usar todos los datos obtenidos para su influencia pertinente, resultó rechazada la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Recomendaciones.

Primera: Los directivos, así como todo el personal que integra el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios, apliquen de forma eficiente el planeamiento estratégico con la finalidad de optimizar el desempeño laboral de los servidores contratados en el régimen de Contrato de Servicios Administrativos – CAS, haciendo uso del trabajo en equipo, con liderazgo, teniendo presente que la responsabilidad del desarrollo de las metas establecidas se basan con la iniciativa de los servidores para la solución de los problemas.

Segunda: Proponer mejoras del planeamiento estratégico contenido en el Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial 2009 – 2018, considerando dimensiones más distinguidas y que influyen concisamente con el desempeño laboral a través de la orientación adecuada con un manual de funciones actualizado para las diferentes áreas, observando y rediseñando cada uno de sus procesos, definiendo realmente el tipo de información que se tiene que comunicar entre áreas, describir funciones que colocan límites donde termina y empieza un proceso, siendo que el personal optimice la labor, teniendo claro los objetivos organizacionales planteados y que son buscados por la empresa al cumplir las demandas de las entidades supervisoras y lograr así una mejor productividad y un mejor desempeño laboral, siendo persistentes con la motivación permanente, a través de la satisfacción laboral, basada en el esfuerzo, al aplicar el trabajo en equipo.

Tercera: Al aplicar la formulación, implantación y evaluación del planeamiento estratégico, se busca el esfuerzo permanente mediante el trabajo en equipo, liderazgo, responsabilidad e iniciativa para que el elemento vital y principal de toda organización, como lo es, el servidor CAS, se desempeñe contento, identificándose con su equipo de trabajo, con el liderazgo y desarrolle sus labores con responsabilidad e iniciativa. Todo esto bajo una permanente retroalimentación del sistema con la finalidad de solucionar cualquier tipo de situación contraria a

los objetivos institucionales.

Cuarta: Se ha podido advertir que del análisis y/o verificación de la normatividad administrativa el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios creado mediante la Resolución Administrativa N° 024-2017-CE-PJ no cuenta con lineamientos y/o documentos de gestión administrativa, tales como: manuales, protocolos, reglamentos, directivas, reglamento de la organización y funciones, el manual de la organización y las funciones, entre otros, así como la implementación y monitoreo en la aplicación por la parte jurisdiccional y administrativa con la intención de optimizar los servicios de justicia con calidad, celeridad y eficiencia en la administración de justicia.

En ese sentido se deberá:

Emitir un informe ante el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial a fin de que se aprueben los instrumentos de gestión institucional para el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios.

Implementar un área administrativa con la finalidad de los instrumentos de gestión sea debidamente aplicado en el SEDCF.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. Sexta Edición. Wadsworth Cengage Learning Editores. México. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Aguirre, H. (2014). *Planeación estratégica y productividad laboral. Estudio realizado en Hotel del Campo, Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Campus de Quetzaltenango. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Alfonso, F., Méndez, A. y Yauri, R. (2016). *Plan estratégico de la empresa de iluminación Tecno Lite Perú, Lima 2016*. Universidad del Pacífico. Perú. Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1461/Fatima_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas*. Instituto Universitario de Tecnologías del Estado de Trujillo y la Universidad Rafael Beloso Chacín. Venezuela. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Benavente, M. (2015). *Efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad nacional de San Antonio Abad del Cusco. 2015*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Escuela de Post Grado. Unidad Posgrado de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación. Arequipa, Perú. Recuperada de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3122/CCDbegamp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 3ra. Edición. Prentice Hall es una marca de Pearson Educación. E-book, 2010. Colombia. Recuperado de http://biblioteca.uccvirtual.edu.ni/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=245&Itemid=1

- Bringas, H. y Olazabal, P. (2015). *Plan estratégico para mejorar la competitividad del Instituto Superior Leonardo Da Vinci en el distrito de Trujillo 2014*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1426>
- Calderón, J. (2015). *Plan estratégico para la granja de producción agropecuaria la Isabela de la parroquia Timbara, Cantón Zamora, Provincia de Zamora Chinchipe*. Universidad Nacional de Loja. Recuperado el 11 de diciembre de 2018 de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/13971/1/TESIS%20FINAL%20JORGE.pdf>
- Campos, F. (2014). *Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: Caso ONG Psicólogos Voluntarios*. Universidad de Chile. Santiago, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117539>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. Editorial: Mc Graw-Hill. México.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. Editorial: Mc Graw-Hill. México. Recuperado de: <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera Edición. Editorial: Mc Graw-Hill. México.
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. Segunda Edición. México: Mc Graw-Hill/Interamericana. Recuperado de https://issuu.com/hernandezcortez/docs/planeaci__n_estrat__gica_fundament
- David, F. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. Novena Edición. México. Pearson Educación de México. Recuperado de <https://maliaoceano.files.wordpress.com/2017/03/libro-fred-david-9a-edicion-con-estrategica-fred-david.pdf>
- Ecured (2018). *Conocimiento con todos y para todos. Desempeño laboral*. Cuba. Recuperado de https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral. Página visitada el 30 de septiembre de 2018. Cuba.

- Elemplo (2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral*. Colombia. Recuperado de <http://www.elemplo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- Esan (2016). *Conexionesan. Los métodos de evaluación de desempeño más usados*. Lima. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/los-metodos-de-evaluacion-de-desempeno-mas-usados/>
Publicado el 22 de Septiembre 2016 a las 6:03 p.m. Página visitada el 07 de octubre de 2018. Lima.
- Estreslaboral.INFO (2018). *Toda la información sobre el estrés laboral. ¿Qué es el estrés laboral?* Recuperado de <http://www.estreslaboral.info>
- Fernández, J. (2018). *Diseño de plan estratégico para la empresa comercializadora de calzado Mark Sport en la Ciudad de Cuenca*. Universidad del Azuay. Facultad de Ciencias de la Administración. Escuela de Administración de Empresas. Azuay, Cuenca, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7981/1/13718.pdf>
- Fernández, Y. (2014). *Clima laboral y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón 2014*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/270>
- García, A. y Uscanga, Ma. T. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Edición electrónica. Eumed Enciclopedia virtual. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/446/index.htm#indice>
- Ganoza, L. (2015). *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de puerto Eten 2015 - 2020*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/575864>
- Gilmore, C. y Moraes, H. (1996). *Organización panamericana de la salud. Fundación W. K. Kellogg. Gerencia de la calidad*. Volumen III – Serie HSP-UNI/Manuales Operativos PALTEX. Washington D.C. Estados Unidos. Banco interamericano de desarrollo. Recuperado de <https://es.slideshare.net/josefagonzalesreyes/manual-de-gerencia-de-la-calidad-3-9>

- Hernández, C. (2011). *Planificación y programación*. Segunda edición. Editorial universidad estatal a distancia – EUNED. San José, Costa Rica. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=lcSS-90S7UMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. Recuperado el 30 de septiembre de 2018 de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Itson (2013). *El Buzón de Pacioli. Revista del Departamento de Contaduría y Finanzas publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora*. México. Recuperado de <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/81/Pacioli-81.pdf>
- ISOTools (2017). *Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia. Isotools. Blog Calidad y excelencia. Las 5P de la estrategia: Abordando el plan estratégico de una empresa. Plan estratégico de una empresa*. Miraflores, Lima. Perú. Recuperado de <https://www.isotools.org/2017/03/20/plan-estrategico-de-una-empresa-teoria-5p/>
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. Segunda edición. Mc Graw Hill. México. Recuperado de <https://vdocuments.site/documents/habilidades-directivas-berta-e-madrigal-torres.html>
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*. Universidad nacional mayor de San Marcos. Lima. Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4308/Ortega_mc.pdf
- Palacio, J. (2016). *Planificación estratégica motivacional para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del distrito de salud 12D05*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Facultad de Dirección de Empresas. Babahoyo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6104/1/TUBADM%20028-2016.pdf>
- Pimentel, L. (1999). *Planificación estratégica. Introducción al concepto de planificación estratégica*. Ing. Luis Pimentel Villalaz, M.B.A. Septiembre de 1999. *Raíces*,

puntos de vista y modelo "Estandar" de la estrategia. Recuperado de http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_4/mod_virtuales/modulo5/5.2.pdf

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. Pearson. México. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rodriguez, R. (2015). *Plan estratégico para la dirección de recursos humanos que optimice el desempeño del personal de la alcaldía del municipio Girardot del estado Aragua*. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. La Morita, Aragua, Venezuela. Recuperado el 22 de octubre de 2017 de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1801/rrodriguez.pdf?sequence=1>.

Rojas, O. y López, S. (2015). *Planeación estratégica para la empresa Artemarmol Colombia S.A.S.* Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ingenierías Fisicomecánicas. Bucaramanga, Santander, Colombia. Recuperado el 27 de marzo de 2019 de <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2015/159936.pdf>

Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Universidad nacional mayor de San Marcos, Perú. Recuperado el 21 de octubre de 2017 de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4841>

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Universidad Rafael Landívar. Facultad de humanidades. Licenciatura en psicología industrial/organizacional. Guatemala. Recuperado el 30 de septiembre de 2017 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Torres, L. (2013). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa calzado LIWI, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial. Modalidad: Presencial. Ecuador. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12410/1/FCHE-PSIP-75.pdf>

Wheelen, T. y Hunger, J. (2007). *Administración estratégica y política de negocios. Conceptos y casos*. Décima Edición. Pearson Educación de México. México.
Recuperado de <https://aed1035gestionestrategica20181.files.wordpress.com/2018/02/administracion-estrategica-y-politica-de-negocios-wheelen-hunger-10ed.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA Y CONTABLES
ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: Planeamiento Estratégico y su influencia en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema Especializado en Delitos de Corrupción de Funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.
AUTOR: Echevarria Montoya Luis Miguel

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																			
<p>Problema general: ¿Cómo influye el planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018?</p> <p>Problemas específicos: A. ¿Cómo influye la formulación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018? B. ¿Cómo influye la implantación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018? C. ¿Cómo influye la evaluación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo influye el planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.</p> <p>Objetivos específicos: A. Determinar cómo influye la formulación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018. B. Determinar cómo influye la implantación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018. C. Determinar cómo influye la evaluación del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de los servidores CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.</p>	<p>Hipótesis principal: El Planeamiento Estratégico si influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.</p> <p>Hipótesis secundarias: H1. La formulación del planeamiento estratégico si influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.. H2. La implantación del planeamiento estratégico si influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018. H3. La evaluación del planeamiento estratégico si influye en el desempeño laboral de los servidores CAS, en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.</p>	<p>V. INDEPENDIENTE: Planeamiento estratégico.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 40%;">Indicadores</th> <th style="width: 40%;">Ítems / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">I. Formulación</td> <td>- Decisión</td> <td>1, 2, 3, 4, 5</td> </tr> <tr> <td>- Determinación</td> <td>6, 7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">II. Implantación</td> <td>- Acción</td> <td>9, 10, 11</td> </tr> <tr> <td>- Compromiso</td> <td>12, 13, 14</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">III. Evaluación</td> <td>- Revisión</td> <td>15, 16</td> </tr> <tr> <td>- Medición</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>- Corrección</td> <td>18, 19, 20</td> </tr> </tbody> </table> <p>V. DEPENDIENTE: Desempeño laboral.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 40%;">Indicadores</th> <th style="width: 40%;">Ítems / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I. Trabajo en equipo</td> <td>- Cumplimiento de tareas</td> <td>21, 22, 23, 24</td> </tr> <tr> <td>II. Liderazgo</td> <td>- Supervisión</td> <td>25, 26, 27, 28 y 29</td> </tr> <tr> <td>III. Responsabilidad</td> <td>- Compromiso</td> <td>30, 31, 32, 33</td> </tr> <tr> <td>IV. Iniciativa</td> <td>- Toma de decisiones</td> <td>34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	I. Formulación	- Decisión	1, 2, 3, 4, 5	- Determinación	6, 7, 8	II. Implantación	- Acción	9, 10, 11	- Compromiso	12, 13, 14	III. Evaluación	- Revisión	15, 16	- Medición	17	- Corrección	18, 19, 20	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	I. Trabajo en equipo	- Cumplimiento de tareas	21, 22, 23, 24	II. Liderazgo	- Supervisión	25, 26, 27, 28 y 29	III. Responsabilidad	- Compromiso	30, 31, 32, 33	IV. Iniciativa	- Toma de decisiones	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices																																				
I. Formulación	- Decisión	1, 2, 3, 4, 5																																				
	- Determinación	6, 7, 8																																				
II. Implantación	- Acción	9, 10, 11																																				
	- Compromiso	12, 13, 14																																				
III. Evaluación	- Revisión	15, 16																																				
	- Medición	17																																				
	- Corrección	18, 19, 20																																				
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices																																				
I. Trabajo en equipo	- Cumplimiento de tareas	21, 22, 23, 24																																				
II. Liderazgo	- Supervisión	25, 26, 27, 28 y 29																																				
III. Responsabilidad	- Compromiso	30, 31, 32, 33																																				
IV. Iniciativa	- Toma de decisiones	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.																																				

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA	PROPUESTA DE BASES TEORICAS
<p>TIPO:</p> <p>Investigación aplicada, ya que busca la aplicación de los conocimientos que se adquieren</p> <p>NIVEL:</p> <p>Investigación explicativa. Abarca más de estudios descriptivos y de los correlacionales, encaminados a responder las causas de los eventos, sucesos. El interés se concentra en explicar por qué ocurre un fenómeno y las condiciones que se presenta.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Diseño no experimental, ya que se realiza sin que el investigador manipule las variables, las mide tal como se encuentran.</p> <p>Dentro de los diseños no experimentales se divide en: Transversales, porque los datos se dan en un solo corte en el tiempo.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>DESCRIPCIÓN:</p> <p>La población en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial, Perú-2018, es de 54 personas, dentro de los cuales hay 20 servidores administrativos y 34 jurisdiccionales.</p>	<p>RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Se utilizó como técnica la encuesta. Considerada y utilizada como procedimiento de investigación, lo que permite obtener y elaborar los datos de una manera rápida.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Se utilizó como instrumento de recolección de datos, un cuestionario conteniendo 40 preguntas. Preguntas dirigidas a las variables: planeación estratégica y la variable desempeño laboral. Aplicando la escala de Likert considerando una valoración en los datos obtenidos desde 01 a 05, respectivamente.</p>	<p>Se generó una definición operacional de la variable independiente: Planeamiento Estratégico y la variable dependiente: Desempeño Laboral, cada una con sus dimensiones, indicadores, los indicadores tenía las preguntas en su más mínima expresión.</p> <p>Cada pregunta con su valor dentro de la Escala de Likert.</p> <p>89.60% es el coeficiente de Alfa de Cronbach, dentro de los 54 elementos obtenidos.</p> <p>Después de realizar la descripción y discusión de resultados, mediante la técnica regresión lineal, se llegó a la siguiente conclusión:</p> <p>Los resultados descriptivos determinaron que el 46.30% consideran que el Planeamiento Estratégico sí influye en el desempeño laboral del personal CAS en el Sistema especializado en delitos de corrupción de funcionarios del Poder Judicial. Perú. 2018.</p>	<p>II. MARCO TEÓRICO</p> <p>2.1. Antecedentes de la investigación</p> <p>2.2.1. Antecedentes nacionales</p> <p>2.2.2. Antecedentes internacionales</p> <p>2.2. Bases teóricas variable independiente</p> <p>2.2.1. Definiciones de planeamiento estratégico</p> <p>2.2.2. Definiciones de las dimensiones del planeamiento estratégico</p> <p>2.2.3. Teorías sobre el planeamiento estratégico</p> <p>2.2.4. Características del planeamiento estratégico</p> <p>2.2.5. Importancia del planeamiento estratégico</p> <p>2.2.6. Tipos del planeamiento estratégico</p> <p>2.3. Bases teóricas en la variable dependiente.</p> <p>2.3.1. Definiciones del desempeño laboral /Factores del desempeño laboral /Factores actitudinales/ Factores operativos/</p> <p>2.3.2. Definiciones de las dimensiones del desempeño laboral//Trabajo en equipo/Liderazgo/Responsabilidad /Iniciativa</p> <p>2.3.3. Teorías sobre el desempeño laboral</p> <p>2.3.4. Características sobre el desempeño laboral</p> <p>2.3.5. Importancia del desempeño laboral</p> <p>2.3.6. Tipos de desempeño laboral</p> <p>2.4. Definición de términos básicos</p> <p>Capacitación</p> <p>Desempeño laboral.</p> <p>Estrés laboral.</p> <p>Evaluación del desempeño.</p> <p>Involucramiento.</p> <p>Liderazgo.</p> <p>Motivación.</p> <p>Motivación extrínseca.</p> <p>Motivación intrínseca.</p> <p>Responsabilidad.</p> <p>Satisfacción laboral.</p> <p>Trabajo en equipo.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS / E. LIKERT	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO CATEGORIAS
Independiente: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	I.1. Formulación	I.1.1. Decisión	1, 2, 3, 4, 5	LIKERT 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces si y a veces no 2 = Casi nunca 1 = Nunca	Bueno (75 – 100)
		I.1.2. Determinación	6, 7, 8		
	I.2. Implantación	I.2.1. Acción	9, 10, 11		Regular (47 – 74)
		I.2.2. Compromiso	12, 13, 14		
	I.3. Evaluación	I.3.1. Revisión	15, 16		
		I.3.2. Medición	17		
		I.3.3. Corrección	18, 19, 20		
Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL	D.1. Trabajo en equipo.	D.1.1. Cumplimiento de tareas	21, 22, 23, 24	LIKERT 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces si y a veces no 2 = Casi nunca 1 = Nunca	Bueno (75 – 100)
	D.2. Liderazgo	D.1.2. Supervisión	25, 26, 27, 28, 29		
	D.3. Responsabilidad	D.1.3. Compromiso	30, 31, 32, 33		Regular (47 – 74)
	D.4. Iniciativa	D.1.4. Toma de decisiones	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.		

Anexo 3: Instrumentos.

Encuesta.

ENCUESTA SOBRE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CAS, EN EL SISTEMA ESPECIALIZADO DE DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS DEL PODER JUDICIAL. PERÚ. 2018.						
ESTIMADO:						
La presente Encuesta tiene por objetivo recopilar información sobre el planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral dentro de la Institución donde usted labora; los resultados de esta investigación le permitirá determinar la influencia del planeamiento estratégico en el desempeño laboral.						
Sede:						
RECOMENDACIÓN:						
Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (X) en casillero por pregunta						
Cada número equivale a:						
5 = Siempre						
4 = Casi siempre						
3 = A veces si / A veces no						
2 = Casi nunca						
1 = Nunca						
I. PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO						
I.1. FORMULACIÓN						
N°		5	4	3	2	1
I.1.1. DECISIÓN						
1	¿Conoce usted la misión de su entidad?					
2	¿Conoce usted la visión de su entidad?					
3	¿Identifica las oportunidades de su entidad?					
4	¿Identifica las amenazas de su entidad?					
5	¿Conoce los objetivos de la entidad?					
I.1.2. DETERMINACIÓN						
6	¿Determina las ventajas competitivas de su entidad?					
7	¿Conoce las estrategias institucionales?					
8	¿Utiliza los procedimientos administrativos?					
I.2. IMPLANTACIÓN						
N°		5	4	3	2	1
I.2.1. ACCIÓN						
9	¿Ejecuta la distribución de recursos de la entidad?					
10	¿Está capacitado para el desarrollo de estrategias en la entidad?					
11	¿Utiliza sistemas de información para el logro de las estrategias?					
I.2.2. COMPROMISO						
12	¿El SEDCF está comprometido laboralmente con la entidad?					
13	¿Tiene disciplina para desarrollar estrategias institucionales?					
14	¿El personal actúa motivado en el SEDCF?					
I.3. EVALUACION						
N°		5	4	3	2	1
I.3.1. REVISIÓN						
15	¿Se revisan los factores externos de las estrategias actuales de la entidad?					
16	¿Se revisan los factores internos de las estrategias actuales de la entidad?					
I.3.2. MEDICIÓN						
17	¿La entidad evalúa el rendimiento laboral de los servidores CAS?					
I.3.3. CORRECCIÓN						
18	¿Se toman acciones correctivas en la entidad?					
19	¿Se aplican medidas correctivas en la entidad?					
20	¿Se evalúan las estrategias de la entidad para mejorarlas?					

II. DESEMPEÑO LABORAL						
II.1. TRABAJO EN EQUIPO						
N°		5	4	3	2	1
II.1.1. CUMPLIMIENTO DE TAREAS						
21	¿Cumple las metas establecidas por la entidad?					
22	¿Coordina reuniones para realizar eficazmente los trabajos asignados?					
23	¿Elabora las tareas asignadas de acuerdo a los procedimientos administrativos de la entidad?					
24	¿Aporta con su experiencia al trabajar en equipo?					
II.2. LIDERAZGO						
N°		5	4	3	2	1
II.2.1. SUPERVISIÓN						
25	¿El SEDCF supervisa las actividades laborales de los servidores CAS?					
26	¿El jefe inmediato se comunica con usted para el desarrollo de sus labores?					
27	¿El jefe se preocupa por el bienestar de los servidores CAS?					
28	¿Culmina las labores asignadas?					
29	¿Aporta soluciones ante situaciones inciertas?					
II.3. RESPONSABILIDAD						
N°		5	4	3	2	1
II.3.1. COMPROMISO						
30	¿Aporta en la productividad de su entidad?					
31	¿En las labores encomendadas se involucra en los constantes cambios que se presentan?					
32	¿Su capacidad laboral, le permite generar logros?					
33	¿Está comprometido con las expectativas de la entidad?					
II.4. INICIATIVA						
N°		5	4	3	2	1
II.4.1. TOMA DE DECISIONES						
34	¿Evalúa sus avances personales?					
35	¿Controla los trabajos asignados por la entidad?					
36	¿El SEDCF busca las soluciones a los problemas que se presentan?					
37	¿Toma la iniciativa para la solución de problemas?					
38	¿Aporta ideas para la mejora de los trabajos asignados?					
39	¿Evalúa alternativas para la toma de decisiones?					
40	¿Propone alternativas que permitan tomar decisiones?					

Anexo 4: Validación de instrumentos.

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN								
1	¿Conoce usted la misión de su entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Conoce usted la visión de su entidad?	✓		✓		✓		
3	¿Identifica las oportunidades de su entidad?	✓		✓		✓		
4	¿Identifica las amenazas de su entidad?	✓		✓		✓		
5	¿Conoce los objetivos de la entidad?	✓		✓		✓		
6	¿Determina las ventajas competitivas de su entidad?	✓		✓		✓		
7	¿Conoce las estrategias institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿Utiliza los procedimientos administrativos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: IMPLANTACIÓN								
9	¿Ejecuta la distribución de recursos de la entidad?	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Está capacitado para el desarrollo de estrategias en la entidad?	✓		✓		✓		
11	¿Utiliza sistemas de información para el logro de las estrategias?	✓		✓		✓		
12	¿El SEDCF está comprometido laboralmente con la entidad?	✓		✓		✓		
13	¿Tiene disciplina para desarrollar estrategias institucionales?	✓		✓		✓		
14	¿El personal actúa motivado en el SEDCF?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN								
15	¿Se revisa los factores externos de las estrategias actuales de la entidad?	✓		✓		✓		
16	¿Se revisa los factores internos de las estrategias actuales de la entidad?	✓		✓		✓		
17	¿La entidad evalúa el rendimiento laboral de los servidores CAS?	✓		✓		✓		
18	¿Se toman acciones correctivas en la entidad?	✓		✓		✓		
19	¿Se aplican medidas correctivas en la entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Se evalúan las estrategias de la entidad para mejorarlas?	✓		✓		✓		

Observaciones: SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Qualle Paulino Domingo*

DNI: *40234321*

Especialidad del evaluador: DOCENTE TEMÁTICO.



¹ **Ciudad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de enero de 2018.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO							
21	¿Cumple las metas establecidas por la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	¿Coordina reuniones para realizar eficazmente los trabajos asignados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	¿Elabora las tareas asignadas de acuerdo a los procedimientos administrativos de la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	¿Aporta con su experiencia al trabajar en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO							
25	¿El SEDCF supervisa las actividades laborales de los servidores CAS?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	¿El jefe inmediato se comunica con usted para el desarrollo de sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	¿El jefe se preocupa por el bienestar de los servidores CAS?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	¿Culmina las labores asignadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	¿Aporta soluciones ante situaciones inciertas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD							
30	¿Aporta en la productividad de su entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
31	¿En las labores encomendadas se involucra en los constantes cambios que se presentan?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
32	¿Su capacidad laboral, le permite generar logros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
33	¿Está comprometido con las expectativas de la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 4: INICIATIVA							
34	¿Evalúa sus avances personales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
35	¿Controla los trabajos asignados por la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
36	¿El SEDCF busca las soluciones a los problemas que se presentan?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
37	¿Toma la iniciativa para la solución de problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
38	¿Aporta ideas para la mejora de los trabajos asignados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
39	¿Evalúa alternativas para la toma de decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
40	¿Propone alternativas que permitan tomar decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

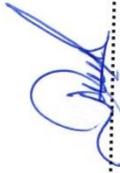
Observaciones: SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Challe Paulino Davis Christman*

DNI: *40234321*

Especialidad del evaluador: **DOCENTE TEMÁTICO.**



.....

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de enero de 2018.

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN								
1	¿Conoce usted la misión de su entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Conoce usted la visión de su entidad?	✓		✓		✓		
3	¿Identifica las oportunidades de su entidad?	✓		✓		✓		
4	¿Identifica las amenazas de su entidad?	✓		✓		✓		
5	¿Conoce los objetivos de la entidad?	✓		✓		✓		
6	¿Determina las ventajas competitivas de su entidad?	✓		✓		✓		
7	¿Conoce las estrategias institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿Utiliza los procedimientos administrativos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: IMPLANTACIÓN								
9	¿Ejecuta la distribución de recursos de la entidad?	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Está capacitado para el desarrollo de estrategias en la entidad?	✓		✓		✓		
11	¿Utiliza sistemas de información para el logro de las estrategias?	✓		✓		✓		
12	¿El SEDCF está comprometido laboralmente con la entidad?	✓		✓		✓		
13	¿Tiene disciplina para desarrollar estrategias institucionales?	✓		✓		✓		
14	¿El personal actúa motivado en el SEDCF?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN								
15	¿Se revisa los factores externos de las estrategias actuales de la entidad?	✓		✓		✓		
16	¿Se revisa los factores internos de las estrategias actuales de la entidad?	✓		✓		✓		
17	¿La entidad evalúa el rendimiento laboral de los servidores CAS?	✓		✓		✓		
18	¿Se toman acciones correctivas en la entidad?	✓		✓		✓		
19	¿Se aplican medidas correctivas en la entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Se evalúan las estrategias de la entidad para mejorartas?	✓		✓		✓		

Observaciones: SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Magister Edmundo José Barrantes Ríos

DNI: 25651955

Especialidad del evaluador: DOCENTE METODOLÓGICO.



¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de enero de 2018.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO								
21	¿Cumple las metas establecidas por la entidad?	✓		✓		✓		
22	¿Coordina reuniones para realizar eficazmente los trabajos asignados?	✓		✓		✓		
23	¿Elabora las tareas asignadas de acuerdo a los procedimientos administrativos de la entidad?	✓		✓		✓		
24	¿Aporta con su experiencia al trabajar en equipo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO								
25	¿El SEDCF supervisa las actividades laborales de los servidores CAS?	✓		✓		✓		
26	¿El jefe inmediato se comunica con usted para el desarrollo de sus labores?	✓		✓		✓		
27	¿El jefe se preocupa por el bienestar de los servidores CAS?	✓		✓		✓		
28	¿Culmina las labores asignadas?	✓		✓		✓		
29	¿Aporta soluciones ante situaciones inciertas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD								
30	¿Aporta en la productividad de su entidad?	✓		✓		✓		
31	¿En las labores encomendadas se involucra en los constantes cambios que se presentan?	✓		✓		✓		
32	¿Su capacidad laboral, le permite generar logros?	✓		✓		✓		
33	¿Está comprometido con las expectativas de la entidad?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: INICIATIVA								
34	¿Evalúa sus avances personales?	✓		✓		✓		
35	¿Controla los trabajos asignados por la entidad?	✓		✓		✓		
36	¿El SEDCF busca las soluciones a los problemas que se presentan?	✓		✓		✓		
37	¿Toma la iniciativa para la solución de problemas?	✓		✓		✓		
38	¿Aporta ideas para la mejora de los trabajos asignados?	✓		✓		✓		
39	¿Evalúa alternativas para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
40	¿Propone alternativas que permitan tomar decisiones?	✓		✓		✓		

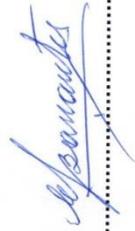
Observaciones: SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Magister Edmundo José Barrantes Ríos

DNI: 25651955

Especialidad del evaluador: DOCENTE METODOLÓGICO.


.....

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de enero de 2018.

Anexo 5: Matriz de datos.

MATRIZ DE DATA																									V. IND.	V. DEP.															
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO										DESEMPEÑO LABORAL										TOTAL	TOTAL																				
FORMULACIÓN					IMPLANTACIÓN					EVALUACIÓN					TRABAJO EN EQUIPO					LIDERAZGO					RESPONSABILIDAD					INICIATIVA					TOTAL						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	84	
2	5	4	3	3	2	1	2	5	1	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	67	88	
3	5	5	3	3	3	2	3	1	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	59	57
4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	4	2	1	1	82	37	
5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	72	88	
6	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	98	
7	5	5	3	2	3	2	2	3	5	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	64	90	
8	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	2	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	77	50	
9	5	5	4	5	4	3	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	80	91	
10	3	3	4	2	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	72	87	
11	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	47	34	
12	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	1	2	4	4	3	57	69	
13	5	4	1	2	2	1	3	1	5	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	3	1	2	5	5	4	3	42	76	
14	5	5	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	76	74	
15	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	2	2	59	56	
16	1	1	2	5	3	2	3	5	1	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	62	93		
17	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	1	2	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	70	54	
18	5	5	4	3	5	2	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	3	85	80	
19	4	4	2	2	1	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	51	65	
20	5	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	2	3	3	2	1	2	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	65	81	
21	5	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	60	92	
22	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	56	36	
23	5	5	4	3	5	4	3	4	1	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	3	5	3	5	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	66	76	
24	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	82	88	
25	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	35	45	

MATRIZ DE DATA

PLANEAMIENTO ESTRATEGICO													DESEMPEÑO LABORAL													V.IND.	V. DEP.																
FORMULACIÓN						IMPLANTACIÓN						EVALUACIÓN						TRABAJO EN EQUIPO						LIDERAZGO						RESPONSABILIDAD						INICIATIVA						TOTAL	TOTAL
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
26	4	2	3	3	4	3	1	3	4	3	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	54	52	
27	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	72	
28	5	5	2	3	3	3	2	4	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	56	64		
29	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	24	25		
30	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	63	91		
31	5	5	3	5	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73	92		
32	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	31	23		
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	60		
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	97		
35	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	5	64	72		
36	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	54		
37	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	79		
38	5	5	3	2	4	2	3	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	72		
39	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	93		
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	60			
41	5	5	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	3	2	1	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	81		
42	4	3	2	5	2	3	2	1	3	2	3	4	2	2	1	1	1	1	3	4	4	1	5	5	1	2	1	5	5	5	2	3	1	4	2	4	4	2	50	63			
43	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	5	5	4	5	4	5	4	3	3	1	3	4	3	75	69			
44	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	59			
45	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	96	37			
46	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	80	51		
47	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	77	30			
48	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	75	38			
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	76	47			
50	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	84	35			
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	60			
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	40		
53	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	36		
54	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	34		
233	226	185	189	202	171	166	205	170	192	194	184	193	175	173	174	160	170	170	168	194	151	182	190	152	162	147	193	175	195	179	186	190	182	162	160	173	177	164	161	3700	3475		
43	4.2	3.4	3.5	3.7	3.2	3.1	3.8	3.1	3.6	3.6	3.4	3.6	3.2	3.2	3.2	3.0	3.1	3.1	3.1	3.6	2.8	3.4	3.5	2.8	3.0	2.7	3.6	3.2	3.6	3.3	3.4	3.5	3.4	3.0	3.0	3.2	3.3	3.0	68.52	64.35			
TOTAL	2.72	4.31	V.I.	3.0	4.315	V.D.	2.7	3.6																				3700	3475														

VARIABLE INDEPENDIENTE

LA SUMA DEL TOTAL V.IND / LA POBLACIÓN NOS ARROJA COMO RESULTADOS 68.52 UBICANDOLA EN EL RANGO DE REGULAR SEGÚN LA ENCUESTA APLICADA

VARIABLE INDEPENDIENTE

LA SUMA DEL TOTAL V.IND / LA POBLACIÓN NOS ARROJA COMO RESULTADOS 68.52 UBICANDOLA EN EL RANGO DE REGULAR SEGÚN LA ENCUESTA APLICADA

RANGOS	
BUENO	(75-100)
REGULAR	(47-74)
MALO	(20-46)

RANGOS	
BUENO	20
REGULAR	21
MALO	13