



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño  
laboral de una Municipalidad Distrital en la Provincia de  
Cajabamba 2022**

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

**AUTOR:**

Díaz Díaz, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0001-5642-8573](https://orcid.org/0000-0001-5642-8573))

**ASESORES:**

Dr. Alvarez Torres, Moises Freddy ([orcid.org/0000-0002-2268-4082](https://orcid.org/0000-0002-2268-4082))

Mg. Pereda Guanilo, Victor Ivan ([orcid.org/0000-0001-8964-9938](https://orcid.org/0000-0001-8964-9938))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Está dedicada a mi esposa Carmen del Rosario, a mi hija Danna del Rosario, a mis padres Edilberto y Rene, a mis hermanos Ricardo, Alipio y Enrique que está en el cielo, a mis suegros Dorita y Máximo que está en el cielo y mis cuñados Tony y Karla a mis sobrinos que siempre están conmigo y a todos quienes siempre me dan fortaleza para seguir adelante.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo, a mi asesor Dr. Adm. Moisés Freddy Alvares Torres por su incansable apoyo y recomendaciones, a mis compañeros de la Maestría, y a todos a quienes hicieron posible concluir con este trabajo de investigación de grado.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital en la Provincia de Cajabamba 2022", cuyo autor es DIAZ DIAZ JUAN CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0002-2268-4082	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 04- 01-2024 16:41:27

Código documento Trilce: TRI - 0706502







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, DIAZ DIAZ JUAN CARLOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital en la Provincia de Cajabamba 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JUAN CARLOS DIAZ DIAZ <b>DNI:</b> 27415559 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5642-8573	Firmado electrónicamente por: JDIAZDI12 el 22-12- 2023 17:49:59

Código documento Trilce: TRI - 0706506



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	50
VI. CONCLUSIONES.....	57
VII. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado de validez del instrumento de Planeamiento estratégico.....	22
Tabla 2. Resultado de validez del instrumento de Desempeño laboral.....	22
Tabla 3. Estadística de fiabilidad del instrumento: Planeamiento estratégico.....	23
Tabla 4. Estadística de fiabilidad del instrumento: Desempeño laboral.....	23
Tabla 5. Niveles alcanzados por los trabajadores en Planeamiento estratégico.....	26
Tabla 6. Niveles alcanzados dimensión: Conocimiento integral de la realidad.....	27
Tabla 7. Niveles alcanzados dimensión: Futuro deseado.....	28
Tabla 8. Niveles alcanzados dimensión: Políticas y planes coordinados...	29
Tabla 9. Niveles alcanzados dimensión: Seguimiento y evaluación para la mejora continua.....	30
Tabla 10. Niveles alcanzados por los trabajadores en Desempeño laboral.....	31
Tabla 11. Niveles alcanzados dimensión: Satisfacción del trabajador.....	32
Tabla 12. Niveles alcanzados dimensión: Logro de metas.....	33
Tabla 13. Niveles alcanzados dimensión: Potencial de mejoramiento.....	34
Tabla 14. Prueba de normalidad del Planeamiento estratégico y el desempeño laboral.....	35
Tabla 15. Medidas estadísticas del Planeamiento estratégico y el desempeño laboral.....	35
Tabla 16. Coeficiente de determinación del Planeamiento estratégico y el desempeño laboral.....	36
Tabla 17. Coeficientes de regresión del Planeamiento estratégico y el desempeño laboral.....	36
Tabla 18. Prueba de normalidad del Conocimiento integral de la realidad y el desempeño laboral.....	38
Tabla 19. Medidas estadísticas del Conocimiento integral de la realidad y el desempeño laboral.....	38

Tabla 20. Coeficiente de determinación del Conocimiento integral de la realidad y el desempeño laboral.....	39
Tabla 21. Coeficiente de regresión Conocimiento integral de la realidad y desempeño laboral.....	40
Tabla 22. Prueba de normalidad del Futuro deseado y el desempeño laboral.....	41
Tabla 23. Medidas estadísticas del Futuro deseado y el desempeño laboral.....	41
Tabla 24. Coeficiente de determinación del Futuro deseado y el desempeño laboral.....	42
Tabla 25. Coeficiente de regresión Futuro deseado y el desempeño laboral.....	43
Tabla 26. Prueba de normalidad de las Políticas y planes coordinados y el desempeño laboral.....	44
Tabla 27. Medidas estadísticas de las Políticas y planes coordinados y el desempeño laboral.....	44
Tabla 28. Coeficiente de determinación de las Políticas y planes coordinados y el desempeño laboral.....	45
Tabla 29. Coeficientes de regresión las Políticas y planes coordinados y el desempeño laboral.....	46
Tabla 30. Prueba de normalidad del seguimiento y evaluación para la mejora continua y el desempeño laboral.....	47
Tabla 31. Medidas estadísticas del Seguimiento y evaluación para la mejora continua y el desempeño laboral.....	47
Tabla 32. Coeficiente de determinación del Seguimiento y evaluación para la mejora del planeamiento estratégico continua y el desempeño laboral.....	48
Tabla 33. Coeficiente de regresión del Seguimiento y evaluación para la mejora continua del planeamiento estratégico y el desempeño laboral.....	49

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 1: Dispersión del Planeamiento estratégico con el desempeño laboral.....	37
Gráfico 2: Dispersión del Conocimiento integral de la realidad con el desempeño laboral.....	40
Gráfico 3: Dispersión del Futuro deseado con el desempeño laboral.....	43
Gráfico 4: Dispersión de las Políticas y planes concertados con el desempeño laboral.....	46
Gráfico 5: Dispersión del Seguimiento y evaluación para la mejora continua del planeamiento estratégico con el desempeño laboral.....	49
Figura 1: Ciclo del Planeamiento estratégico.....	14
Figura 2: Diseño de la investigación.....	17
Figura 3: Población, muestra.....	20

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del Planeamiento Estratégico en el Desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, 2022. Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, aplicando una metodología descriptiva y correlacional de tipo no experimental con un diseño transversal. La muestra consistió en 94 colaboradores de la entidad municipal. Los datos se recolectaron mediante la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario compuesto por 30 preguntas cerradas, con 15 ítems para cada variable a analizar, utilizando una escala tipo Likert. La validez del cuestionario fue evaluada por expertos y su confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para el análisis de los datos se utilizó el software SPSS 25 y Excel, y los resultados se presentaron en forma de cuadros estadísticos. Como resultado de este estudio, se concluyó que existe una influencia significativa entre Planeamiento estratégico y Desempeño Laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, 2022, con una correlación de 0,724 y un valor de  $p = 0,001$ , lo cual indica una relación alta y directa. Por lo tanto, se puede afirmar que un buen planeamiento estratégico contribuye a mejorar el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, 2022.

**Palabras Clave:** Planeamiento estratégico, desempeño laboral, diseño transversal.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the influence of Strategic Planning on Work Performance in a district municipality of the province of Cajabamba, 2022. This study was carried out using a quantitative approach, applying a non-experimental descriptive and correlational methodology with a cross-sectional design. The sample consisted of 94 employees of the municipal entity. The data were collected through the survey technique, using a questionnaire composed of 30 closed questions, with 15 items for each variable to be analyzed, using a Likert-type scale. The validity of the questionnaire was evaluated by experts and its reliability was determined using Cronbach's Alpha coefficient. SPSS 25 and Excel software were used to analyze the data, and the results were presented in the form of statistical tables. As a result of this study, it was concluded that there is a significant influence between Strategic Planning and Work Performance in a district municipality of the province of Cajabamba, 2022, with a correlation of 0,724 and a value of  $p = 0.001$ , which indicates a high relationship. and direct. Therefore, it can be stated that good strategic planning contributes to improving work performance in a district municipality of the province of Cajabamba, 2022

**Keywords:** Strategic planning, job performance, cross design.

## I. INTRODUCCIÓN

El planeamiento estratégico y desempeño laboral son dos aspectos primordiales para la prosperidad de cualquier entidad, ya sea pública o privada. Según Pared & Zelaya (2020), existe una clara tendencia hacia la modernización. En el estudio de Guerrero et al. (2020), se menciona la propuesta de que las organizaciones públicas deberían priorizar la planificación estratégica para implementar de manera efectiva actividades y estrategias que se alineen con sus objetivos operativos y estratégicos, lo que en última instancia resultará en una gestión más competente y eficiente.

Por otro lado, Llanes Font y colaboradores (2020), la incorporación de nuevos recursos tecnológicos puede tener un impacto positivo considerable en el rendimiento del capital humano al proporcionarle una gama diversa de recursos que le permitan llevar a cabo sus funciones con mayor eficiencia y competitividad.

Las instituciones públicas a nivel mundial están impulsadas por un enfoque de competitividad que las alienta a evaluar sus prácticas de gestión a partir del escrutinio, es posible realizar cambios en los procedimientos operativos, estratégicos y administrativos. (Uribe, 2018). Esto se hace para mejorar las condiciones y competencias del capital humano, lo que en última instancia resultaría en un mejor desempeño y menores costos relacionados con la falta de productividad o la incapacidad de cumplir metas. (Matas,2018).

Según Fernández, Martínez y Ngonu (2019), las corporaciones internacionales dan prioridad a las acciones en su planeación estratégica, lo cual impulsa a tomar decisiones. Son los dirigentes quienes resuelven este problema al preparar a los empleados para el éxito. En el gobierno, los costos y procesos operativos se están optimizando para aumentar la productividad.

Sin embargo, en el entorno peruano, nos encontramos con una realidad problemática en relación a estos dos conceptos clave.

El planeamiento estratégico concebido como el medio por el cual se fijan objetivos y acciones necesarias para alcanzarlos. En teoría, esta



herramienta debería permitir a las empresas y entidades públicas trazar un camino claro hacia el logro de sus metas. No obstante, en la práctica, la situación es completamente opuesta.

El objetivo de la planificación estratégica es optimizar la calidad de los servicios proporcionados a los ciudadanos en las organizaciones vinculadas a la gestión pública (Izquierdo, 2021). Por otro lado, otros estudios en este campo se centran en analizar la efectividad de la planificación estratégica en función del compromiso y el uso del presupuesto asignado por el MEF. Es necesario realizar una correcta implementación de los proyectos de inversión para lograr sus objetivos y actividades de mejora local (López, 2017). A continuación, se presentan algunos puntos relevantes sobre este tema: Falta de un planeamiento estratégico adecuado, en muchos casos, las organizaciones en el Perú no cuentan con una planificación estratégica clara y bien definida. Esto puede deberse al desconocimiento sobre el alcance del planeamiento estratégico o dada la limitación de recursos y capacidades para realizarla de manera efectiva. Ausencia de alineación del planeamiento estratégico y la realidad, en ocasiones, la planeación estratégica no se ajusta a la realidad del ámbito en el que se maneja la organización. Esto puede llevar a que los objetivos y metas establecidos no sean realistas o alcanzables, lo que afecta negativamente el desempeño laboral.

Problemas en el desempeño laboral: ausencia de voluntad y compromiso, es uno de los problemas más comunes en el desempeño laboral en el Perú es la falta de entusiasmo y dedicación por parte de los empleados. Esto puede deberse a múltiples factores, como la carencia de reconocimiento, falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo, o la falta de un ambiente laboral favorable.

Deficiencias en la gestión del capital humano: los recursos humanos desempeñan un rol trascendental en el desempeño laboral. Sin embargo, en el Perú, se han identificado deficiencias en este aspecto, como la falta de políticas y prácticas de gerencia del recurso humano existente, falta de adiestramiento y crecimiento de los empleados, y la falta de evaluación y retroalimentación adecuada.

La realidad problemática del planeamiento estratégico y el desempeño laboral en Cajamarca, puede variar según los diferentes contextos y sectores. Sin embargo, algunos problemas comunes que se pueden encontrar incluyen:

**Falta de alineación entre el planeamiento estratégico y las metas organizacionales:** En ocasiones, las organizaciones pueden tener dificultades para establecer una conexión clara entre su planificación estratégica y los objetivos específicos de la organización. Esto puede llevar a una falta de dirección clara y a una falta de enfoque en las áreas clave que impulsan el desempeño laboral.

**Falta de participación y comunicación efectiva:** La falta de intervención de los empleados en el desarrollo del planeamiento estratégico puede llevar a una falta de compromiso y motivación. Además, la conexión deficiente de los diferentes niveles de la organización puede dificultar la implementación efectiva de la estrategia y el conocimiento de los roles y responsabilidades de los empleados.

**Limitación de recursos y capacidades:** La necesidad de recursos financieros, tecnológicos o de personal puede limitar la facultad de una organización para implementar su planificación estratégica de forma efectiva. Esto puede afectar negativamente el desempeño laboral, ya que los empleados pueden sentirse frustrados por la falta de herramientas y apoyo necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente.

**Resistencia al cambio:** La implementación de una nueva estrategia puede encontrarse con resistencia por parte de los empleados, especialmente si implica cambios significativos en las prácticas laborales existentes. La falta de apoyo y capacitación adecuados para gestionar el cambio afecta negativamente el desempeño laboral y la adopción de nuevas estrategias.

**Falta de seguimiento y evaluación:** El permanente monitoreo, acompañamiento y análisis en los resultados de la planificación estratégica puede dificultar el reconocimiento de áreas de mejoramiento y la toma de decisiones informadas. Sin una evaluación regular del

desempeño laboral y los resultados de la estrategia, es difícil realizar ajustes y mejoras necesarias.

Es importante tener en cuenta que estos problemas pueden variar según la organización y el contexto específico en Cajamarca. Para abordar estos desafíos, es fundamental contar con un enfoque integral que incluya un planeamiento estratégico claro, una comunicación efectiva, la adjudicación adecuada de recursos, la gestión del cambio y la evaluación periódica del rendimiento laboral son aspectos fundamentales a tener en cuenta.

Sobre la base de la problemática se plantea el **problema general siguiente**: ¿De qué manera el planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022? y como **problemas específicos**: a) ¿De qué manera el conocimiento integral de la realidad influye en el desempeño laboral en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022?, b) ¿De qué manera la construcción del futuro deseado influye en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022?, c) ¿De qué manera las políticas y planes coordinados influyen en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022?; d) ¿De qué manera el seguimiento para la mejora continua del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, 2022?

En ese aspecto, La investigación actual en su fundamentación teórica revela el impacto del planeamiento estratégico en el desempeño laboral de una municipalidad distrital en la provincia de Cajabamba, en el año 2022., además, las teorías existentes se ampliaron para una mayor consistencia en nuestro estudio. Así, el estudio en su justificación práctica para el planeamiento estratégico y construcción de estructuras en la entidad municipal al verificar que los planes estratégicos fueron elaborados de acuerdo a las necesidades. Finalmente, se adoptó la justificación metodológica en la investigación, la cual propuso métodos que permitieron una buena indagación y reconocimiento de la conexión existente, lo que posibilitará cotejar la correspondencia entre

planeamiento estratégico y desempeño laboral, y se pueda establecer la coherencia entre estas dos variables.

Como objetivo general se plantea lo siguiente: Determinar la influencia del planeamiento estratégico en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022. Mientras que, dentro de los objetivos específicos, se plantean: a) Determinar la influencia del conocimiento integral de la realidad en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022, b) Determinar la influencia del futuro deseado en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022, c) Determinar la influencia de las políticas y planes coordinados en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022; d) Determinar la influencia del seguimiento para la mejora continua del planeamiento estratégico en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022.

Finalmente se considera la hipótesis general siguiente: El planeamiento estratégico influye significativamente en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022 y como hipótesis específicas, las siguientes: a) El conocimiento integral de la realidad influye significativamente en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022, b) El futuro deseado influye significativamente en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022, c) Las políticas y planes coordinados influyen significativamente en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022, d) El seguimiento para la mejora continua del planeamiento estratégico influye significativamente en el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Es imprescindible contar con una gestión pública eficaz para garantizar una atención de excelencia a los habitantes. Resulta imperativo que los procedimientos que se ejecutan en las entidades gubernamentales sean gestionados de manera adecuada para que el servicio que se ofrece llegue a los ciudadanos y estos queden completamente satisfechos con la atención recibida. Jara et al. (2018).

Como antecedentes internacionales relevantes para este estudio, podemos citar a: Núñez (2022), quien se planteó como meta desarrollar un plan estratégico para la unidad doctoral en la Universidad Central del Ecuador, la metodología utilizada es crucial para el crecimiento académico de los estudiantes, de indagación fue descriptiva-cualitativa, se identificaron diferentes técnicas. Como resultado, el 79% creía que la deficiente implementación de la planificación estratégica en los entes de educación superior generaba una prestación educativa insuficiente, y el 18% creía que la ausencia de comunicación entre gerentes y administradores era muy evidente y una de las debilidades de su producción de las unidades administrativas ofertadas. La conclusión es que el modelo de planeación estratégica de la universidad aumenta sus posibilidades disminuye las debilidades en diversas áreas de la casa matriz, la calidad siempre se gestiona con el objetivo de la mejora continua, donde se cuentan con procesos bien definidos para lograr cumplir con sus funciones, es fundamental llevar a cabo de forma ininterrumpida las actividades requeridas.

Arteaga (2021) desarrolló un estudio dirigido a determinar en qué medida la planificación estratégica representa opciones para enriquecer el desempeño organizacional de Hidrmaxi. La metodología se aplica utilizando métodos analítico-sintético, deductivo, encuesta y entrevista y concluye que las empresas se encuentran en desventaja competitiva y han perdido metas y oportunidades porque no están implementando sus planes estratégicos.

Cevallos et al. (2021) desarrollaron un estudio elemental, de esquema no experimental, la muestra fue realizada con 40 colaboradores

seleccionados como población objetivo. Se utilizó la metodología de encuesta, empleando un cuestionario como instrumento principal para recopilar la información requerida. Llegaron a la conclusión que el Instituto Avanzado de Tecnología Pública de Santo Domingo debía fomentar un rumbo de planificación estratégica con una visión que faculte a conocer los requerimientos de las instituciones y los grupos de beneficiarios y asignar el presupuesto en consecuencia se logre el objetivo para que los usuarios puedan recibir suficiente atención y satisfagan sus necesidades prioritarias.

En su publicación "Planificación y Gestión Estratégica de los Municipios de Chile", Cabana et al. (2020) llevaron a cabo evaluaciones con el fin de examinar la conexión entre las variables investigadas, mediante un análisis de correlación cuantitativa en la comunidad chilena del municipio de La Serena. En este estudio, participaron 326 empleados que completaron ambos cuestionarios. Los resultados se constata una asociación directa y relevante con un valor de  $Rho = 0,632$  y  $p = 0,000$ , lo que resalta la importancia del desempeño de las unidades municipales en Chile.

Orellana et al. (2017) El artículo argumenta que una planificación estratégica como mecanismo para empoderar a las autoridades locales chilenas según lo definido en la legislación de Chile. Se fundamenta en cuatro ejes: participación pública, planificación, informes y mantenimiento de registros, enfoque de la autoridad local en el cumplimiento legal, como base para los mapas de navegación de la autoridad local. En conclusión, cabe decir que la decisión política se transforma como un componente esencial en la implementación del plan estratégico. En conclusión, existen importantes relaciones entre gobierno local y la planificación estratégica.

Finalmente, contamos con un estudio de Chiang y San Martín (2019) que mide cómo la productividad en la organización afecta la productividad de los funcionarios de la ciudad de Talcahuano.

Este método es cuantitativo, correlacional, descriptivo, no experimental, con diseño transversal.

En consecuencia, varios funcionarios señalan que sus bajos niveles de productividad se deben a que no están 100% satisfechos con el campo en el que trabajan, o porque no están capacitados, no son reconocidos o incluso por su estilo.

Su productividad conduce a mejores resultados en diversas actividades. Concluyen que la productividad y la satisfacción laboral son factores que los gerentes rara vez consideran en el proceso de gestión para mantener el compromiso de los empleados, apoyar un ambiente de trabajo donde se mantengan relaciones interpersonales adecuadas.

En el ámbito nacional: Noriega y Chacaltana (2021), el objetivo planteado consistió en evaluar el efecto de diversas estrategias de planificación con el fin de optimizar el rendimiento laboral en Halema del Callao. La metodología de investigación fue causal-cuantitativa utilizando una estructura transversal no experimental. Los productos obtenidos muestran que el 31,1% de empleados aduce que el nivel de planificación estratégica es elevado y el 68,9% de los mismos afirma que los documentos de gestión tienen un papel principal en la satisfacción laboral. Concluye que la planeación estratégica no es fundamental para las empresas porque afecta el desempeño laboral debido a que los empleados no están preparados para involucrarse en la planeación y las empresas tienen un alto nivel de productividad. Se argumenta que la planificación estratégica no es necesaria para el desarrollo de las empresas, porque afecta el desempeño laboral debido a que los empleados no están preparados para involucrarse en la planeación estratégica y las empresas tienen un alto nivel de productividad.

En la misma línea, Ramos (2022) tuvo como propósito en su estudio analizar el impacto de la planificación estratégica en la función pública del distrito de Chiclayo. El método investigativo es cuantitativo básico utilizando un diseño no experimental, transversal, causal.

Sus alcances obtenidos revelaron que el 87% de los usuarios consideró que el liderazgo de la entidad era bajo y que, por lo tanto, la planificación estratégica era deficiente, con falta de acceso a la información necesaria del personal e incluso sin capacitación.

La conclusión es la validez de una correlación positiva entre la falta de planificación estratégica, que tiene consecuencias negativas tanto dentro como fuera de la ciudad, y el fracaso del liderazgo para desarrollarse con eficacia en todos los ámbitos.

Durán (2021) analizó el impacto de la planificación estratégica en la actuación municipal utilizando un estudio básico no experimental y niveles relacionados, incluyendo la colaboración de 50 empleados y utilizando dos cuestionarios. En los resultados, recibió un nivel de desempeño de planificación estratégica de 78% como bueno, 12% como muy bueno y 10% como regular.

En cuanto al liderazgo organizacional, el 88% lo calificó como sobresaliente, mientras que el 12% lo consideró aceptable. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para revelar una correlación moderada y positiva (0.444) entre planificación estratégica, el progreso y la gestión urbana. Indicando que existe una relación significativa entre estos dos factores.

Gómez (2019) utilizó un diseño aleatorio correlacionado no experimental y un enfoque participante mixto en su investigación es esencial tener una planificación estratégica en la dirección de recursos humanos. El estudio se enfocó en describir y analizar fenómenos específicos sin buscar explicaciones causales, la investigación descriptiva es útil para obtener una comprensión clara y concisa de los fenómenos estudiados, lo que puede servir como base para investigaciones futuras o para la toma de decisiones informadas y se evaluó a 22 empleados mediante un cuestionario. Los hallazgos indicaron que el 68,2% de los empleados considera que su organización no define sus objetivos de manera adecuada.

Según diagnósticos internos y externos, el 72,7% de los encuestados cree que su empresa no está cumpliendo con su plan estratégico. El tema es la gerencia del talento humano, se puede determinar que el 86,4% de los empleados no pueden cambiar utilizan los conocimientos adquiridos para desarrollar las funciones asignadas y el 81,8% de los empleados no toma riesgos para tener éxito dentro de su organización.



Durante el evento Agro Macathon S.A.C. Huaral del año 2018, se ha observado una correlación de importancia moderada y significativa ( $r= 0.658$ ,  $p< 0.05$ ), La planificación estratégica tiene una influencia relevante en la gestión de los recursos humanos.

El principal objetivo de Llamocanta (2018) es resaltar la necesidad de una gestión administrativa eficaz para supervisar y controlar las actividades de abastecimiento. El informe destaca la relevancia de la planificación estratégica y la gestión administrativa en el manejo del suministro del Centro de Aplicación de Productos Unión en Lima. Los métodos de investigación son descriptivos, relacionales, cuantitativos y transversales. Como resultado, el 36 % de los empleados cree que la comunicación permite que todos entiendan la visión de la organización, y el 52,9 % de los empleados dijo que la planificación estratégica cuidadosa que involucra a todos los empleados es esencial para que los ejecutivos continúen implementando los procesos adecuados para evitar pérdidas financieras.

La conclusión es que los gerentes de la empresa siempre involucran a todos los empleados, se comprometen a alcanzar las metas en un tiempo determinado, evalúan el proceso cada cierto tiempo, lo que conduce a una alta eficiencia operativa. realizado por los trabajadores.

En el ámbito local, la Municipalidad Provincial de Cajamarca, falta un plan estratégico de seguridad ciudadana, desarrollo económico, protección, conservación, uso sostenible y restauración de los ecosistemas urbanos y rurales para adaptarse al cambio climático y al mal manejo comunitario. Por ello, es importante tener en cuenta un plan estratégico que oriente la realización de la visión y metas del Municipio de Cajamarca. (Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2015).

Luego de un análisis de los antecedentes, se revisan las principales teorías en la variable independiente Planeamiento Estratégico: tenemos a Cabrera (2021) aduce que el planeamiento estratégico ayuda a las organizaciones a seguir el proceso de ejecución de planes para alcanzar las metas que se han planteado. Por lo tanto, toda organización debe estar preparada para decidir el camino a seguir y crear un plan que pueda centrarse en la dirección del recurso humano. Para lograr los objetivos establecidos, es necesario llevar

a cabo evaluaciones regulares de la gestión del capital humano. Es hora de saber si lo propuesto se logrará o si se necesitan cambios para lograrlo, la flexibilidad es uno de los principios para lograr el ambiente deseado.

La planificación estratégica debe ser realizada de manera continua, según Calle, Zea, Soledispa y Quimi (2018), con una retroalimentación constante y la asignación adecuada de recursos para su ejecución. En mi opinión, considero que es imprescindible realizar mediciones. Al mismo tiempo, las organizaciones deben tener en cuenta que todo lo expresado debe ser objetivo, ejecutable y sobre todo deben tener compromisos que les permitan monitorear e incluso evaluar el impacto de esta herramienta, además señala: El desafío representa a la entidad, orientado a la consecución de objetivos. Asimismo, podemos mencionar la Teoría de la Administración Científica, cuya autoría se otorga a Federico Taylor (Adaptado de Huerta 2016). El nombre deriva de la explicación racional que se brinda sobre el uso de métodos técnicos en la gestión. El propósito de la gestión científica era lograr el máximo desempeño laboral posible eliminando actividades innecesarias para lograr los objetivos planteados. Asimismo, el diseño de procesos estandarizados que ahorren tiempo y recursos y aseguren que cada empleado sea capaz de completar las tareas asignadas.

Los principios fundamentales que se aplican a la gestión de las organizaciones son:

**Planificación:** Evitar la improvisación. Establecer formas de negar a los empleados la oportunidad de ejercer su discreción personal.

**Preparación:** Selección de trabajadores especiales realizada científicamente. Los trabajadores deben formarse con el objetivo de producir siempre más y mejor, según el método elegido.

**Control:** Se puede ejercer control sobre las actividades laborales para evaluar la ejecución del método seleccionado.

**Implementación:** Distribuir actividades y responsabilidades para asegurar la disciplina en el lugar de trabajo.

**Teoría decisional:** Blaise Pascal escribió sobre esto en su libro *Pensamientos*, publicado en 1670 (citado en Huerta 2016). Creemos que la toma de decisiones es lo más notable en una organización. Por lo tanto, para

una buena toma de decisiones es importante centrarse en ciencias como las matemáticas y la economía, por eso a esta teoría también se le llama “matemáticas” o “investigación de operaciones”. Sus principales representantes son Evert A. Simon y James March. Recuerde Chester Barnard, el foco está en la toma de decisiones, por lo que se consideran los siguientes aspectos:

- Fase de toma de decisiones
- Búsqueda de alternativas
- Información del proceso
- Tomador de decisiones
- Intenciones racionales: Especifica que la decisión debe incluir los

siguientes pasos:

- Determinación del problema: Qué se debe solucionar.
- Búsqueda y análisis de alternativas: Buscar diferentes maneras de resolver el problema, pero predecir los probables resultados si se elige cada alternativa.
- Priorización de la mejor alternativa de solución: Para realizar este proceso se han creado diversos modelos y métodos cuantitativos para solucionar problemas de selección específicos. Además de los métodos matemáticos, también se utilizan métodos de toma de decisiones que se han transmitido desde la antigüedad, y esta serie de métodos se denomina "ciencia de la gestión".

En lo relacionado a la variable dependiente: desempeño laboral, Díaz & Villafuerte (2022) encontraron que para una mejora del rendimiento de los empleados se deben considerar ascensos de acuerdo a la carrera del empleado y se deben desarrollar métricas para comprobar el desempeño en diferentes áreas, creo que es necesario tener una retroalimentación en la que todos se sienten dirigidos por sujetos altamente capaces que desean que el personal trabaje en equipo en pos del beneficio común. Considerando el éxito alcanzado y así los empleados obtendrán mejores oportunidades laborales

Herzberg et al. (1959) situaron en prioridad la Teoría de la Motivación – Higiene, donde sientan dos elementos que intervienen en la motivación y

explican la conducta de los trabajadores, tienen un sistema dual de intereses: el primero es evitar posturas negativas y difíciles, y el segundo es seguir desarrollándose intelectual y emocionalmente. Los factores de higiene que pueden conducir a la insatisfacción si son insuficientes, inadecuados o ausentes incluyen: mano de obra, estrategia organizacional, condiciones de trabajo, infraestructura, seguridad laboral, evaluación y promoción. Aunque el efecto sobre la insatisfacción es pequeño, los factores motivadores pueden elevar la satisfacción de los empleados, como son: la autonomía laboral y el reconocimiento del trabajo.

Chiavenato (2018) precisa al desempeño como: “El conjunto de peculiaridades o habilidades conductuales u operativas de un individuo, equipo u organización en relación con metas, estándares o expectativas predefinidas”. (pág. 206).

Según Robbins y Judge (2017), el rendimiento del talento humano se refiere a la evaluación del éxito de una organización o individuo, resaltando la importancia de llevar a cabo las tareas asignadas y alcanzar los objetivos profesionales. Es un proceso que nos permite medir el alcance de dicho éxito y el cumplimiento de los propósitos laborales.

Mejillón (2017), El desempeño laboral determina el rendimiento de los empleados con relación a la organización, permite determinar ámbitos de influencia positiva y negativa, y el propósito de la valoración del desempeño es mejorarlas para alcanzar las metas establecidas.

Koopmans et al. (2013) sugirieron que esta variable consta de cuatro perspectivas básicas: desempeño de la tarea, contexto, actitudes laborales contraproducentes y, finalmente, desempeño adaptativo.

En cuanto a las dimensiones del desempeño de la tarea, son los comportamientos, actitudes o acciones modificables asociados con las actividades laborales específicas del puesto que se especifican principalmente en la descripción del puesto. (Viswesvaran y Ones, 2005). Con respecto a Koopmans et al. (2013) lo consideran como la categoría en el que los empleados demuestran su competencia laboral. Se mide en relación a los siguientes criterios: conocimiento técnico, compromiso, eficiencia y metas alcanzadas.

Planeamiento estratégico: De acuerdo con el CEPLAN es reducir la incertidumbre que nos depara el futuro, contar con planes de contingencia para aprovechar mejor la intuición y aplicar un método de intervención para modificar el curso de los eventos son algunas de las ventajas de la gestión estratégica. Con esta herramienta, es posible establecer metas prioritarias, determinar las acciones necesarias y asignar los recursos adecuados para alcanzar resultados en un entorno en constante evolución.

Proceso de planificación estratégica para la mejora constante:

**Figura 1: Ciclo del Planeamiento estratégico**



1. Se pretende comprender la manera en que las personas habitan en sus zonas, cómo obtienen sus ingresos y cuál es su grado de

2. Se tienen en cuenta los deseos de la población, se realiza un análisis detallado de las perspectivas de futuro y se crea una visión del lugar claramente deseable.

3. La implementación de políticas públicas busca alcanzar la visión anhelada del territorio, mediante la determinación de metas prioritarias y directrices.

4. La recopilación y análisis de información son procesos fundamentales para obtener conocimiento y tomar decisiones informadas sobre los indicadores establecidos en los planes nos permite revisar los avances hacia el logro de la visión deseada del área.

Desempeño laboral: El artículo 19 de la Ley 30057 establece que la gestión del desempeño en el sector público implica la realización de evaluaciones para promover el buen desempeño y el compromiso de los empleados. Además, reconoce y valora la contribución de los servidores públicos hacia los objetivos institucionales y destaca las necesidades necesarias para mejorar el rendimiento en sus cargos y en la entidad.

En lo referente a la base legal de la variable independiente: planeamiento estratégico se considera lo siguiente:

- RPCD N° 026 del 02May17 que aprobó la Directiva N° 001 “Proceso para el Planeamiento estratégico”
- D.S. N° 095 del 28Jul22, que aprobó el Plan estratégico de desarrollo nacional al 2050.
- RPCD N° 033 del 02Jun17, que aprobó la Guía para el planeamiento institucional y sus modificatorias.

En lo referente a la base legal de la variable dependiente: **desempeño laboral** se considera lo siguiente:

- Ley N° 30057 del 04Jul13 que aprobó la Ley del Servicio Civil, modificada por Ley N° 31433 del 02Mar22.

### **III. METODOLOGÍA**

En relación a los métodos de investigación, Arias & Mistuo (2021) señalan de manera explícita que se trata de una serie de procedimientos y técnicas que un investigador utiliza durante la realización de su trabajo, tomando decisiones sobre qué método y técnicas de aplicación emplear. Según Maldonado (2018), es crucial ser receptivo a los datos y resultados obtenidos para lograr el éxito en un proyecto de investigación. Por consiguiente, es esencial determinar correctamente la dirección del trabajo.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

**3.1.1. Tipo de Investigación:** En este estudio de investigación, se pone énfasis en la metodología cuantitativa, cuyo propósito es obtener datos que se puedan medir mediante preguntas cerradas que incluyen las escalas de medición y los cálculos estadísticos son herramientas utilizadas para establecer la relación entre variables y los resultados esperados. De acuerdo con Concepción, Gonzáles, García y Miño (2019), este proceso se lleva a cabo mediante la medición y el análisis estadístico, donde se ponen a prueba las hipótesis previamente desarrolladas por el investigador durante la redacción del artículo.

La investigación se realiza a un nivel fundamental ya que ofrece la posibilidad de comprender el grado de dependencia entre las variables analizadas, como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), nuestro estudio no es experimental, con evidente objetividad, sin ningún sesgo hacia las variables, debiendo observarse también la configuración de cada variable, ya que se realizó el estudio sin manipular las variables objeto de estudio.

#### **3.1.2. Diseño de Investigación**

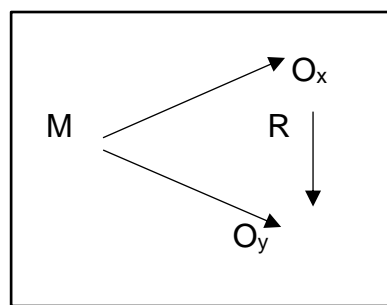
Se determinó que el diseño del estudio fue de carácter no experimental debido a la ausencia de modificaciones, manipulaciones o controles sobre las variables. El objetivo principal del estudio fue determinar y analizar cómo se comportan las variables y cómo

interactúan entre sí, tal y como se presentan en un contexto específico.

Se ha realizado un estudio causal correlacional con el objetivo principal de determinar las conexiones existentes entre las variables analizadas en la investigación, en base a su alcance (Hernández y Mendoza, 2018).

Adicionalmente, se ha considerado también un estudio transversal debido a su naturaleza temporal, ya que los datos fueron recolectados en un momento específico y se refieren a dicho momento (Hernández y Mendoza, 2018).

**Figura 2: Diseño de la investigación.**



Fuente: Elaboración propia, 2022

Donde:

M : Grupo observado

O<sub>x</sub> : Medición variable independiente: Planificación  
Estratégica

O<sub>y</sub> : Medición variable dependiente: Desempeño laboral.

R : Relación causal.

### 3.2. Variables y Operacionalización:

Variable Independiente: Planeamiento Estratégico

- **Definición conceptual:** Mecanismo de dirección que describe metas y actuaciones estratégicas en un período de tiempo definido, tomando en cuenta sus indicadores y tareas, buscando una eficiente capacidad competitiva en el mercado mediante la elaboración de productos e insumos de calidad (Contreras, 2017).

Delgado, Bravo & Pinzón (2022) brindan a los gerentes organizacionales un nivel avanzado de capacidad para establecer metas y estrategias



para alcanzar los escenarios deseados, enfrentar desafíos y afrontarlos de manera efectiva ante el cambio constante. Creemos que es beneficioso contar con personal altamente calificado, empleados calificados y comportamiento eficiente.

- **Definición operacional:** El propósito del Ciclo de Planeamiento Estratégico, establecido por la Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD, es brindar una herramienta orientadora para la ejecución de planes estratégicos y operativos que buscan generar transformaciones tanto en las entidades públicas como en la vida de los individuos se fundamenta en una comprensión exhaustiva de la realidad, una visión clara del futuro deseado, la coordinación efectiva de políticas y planes, y el seguimiento constante y la evaluación rigurosa para alcanzar la mejora continua. Estos elementos son fundamentales para alcanzar el éxito en cualquier proyecto o iniciativa (Gonzales, 2019). Para recopilar los datos necesarios y analizarlos estadísticamente, se creó un formulario con 15 preguntas de opción múltiple, las cuales se dividieron en función de las dimensiones y sus indicadores correspondientes.
- **Indicadores:** Evaluación del territorio, desafíos públicos, reconocimiento de capacidades, estudio de tendencias, visión del territorio deseado, estrategias planificadas, acciones operativas, informe de evaluación de logros.
- **Escala de medición:** Se utilizará la escala ordinal.

Variable Dependiente. Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Según lo indicado por Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), el desempeño laboral hace mención a las actividades que los empleados llevan a cabo cuando están comprometidos con la organización y contribuyen a ella de acuerdo con su nivel de satisfacción. Por otro lado, Stephen y Timothy (2013) señalan que el desempeño se puede clasificar en tres tipos de comportamiento: cumplimiento de deberes y obligaciones, cooperación en la obtención de bienes o servicios y aplicación de actos administrativos.
- **Definición operacional:** Las variables de rendimiento laboral se generan de manera operativa, considerando la satisfacción del

empleado, el logro de objetivos y el potencial de mejora, utilizando instrumentos específicos que constan de 15 interrogantes en las que el cuestionario presenta una escala tipo Likert. Estas variables se dividen en tres dimensiones, al igual que la primera variable de investigación, y cuentan con indicadores similares.

- **Indicadores:** Actitud, motivación, capacidad de adaptación, colaboración, fidelidad, desarrollo personal, empleados motivados, empleados apreciados.
- **Escala de medición:** Escala de medición ordinal.

### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

Según Arias (2006), sostiene que uno de los conceptos importantes de población es que las poblaciones se dividen en grupos numerosos y cuantificables con características propias detalladas y con total transparencia del uso de los recursos requeridos, teniendo en cuenta déficits o interrogantes de indagación.

Parella y Martins (2008) afirmaron que una población es un conglomerado de personas que facilitarán logros respecto al problema en análisis y nos brindarán resultados medibles.

En la entidad municipal distrital donde se llevó a cabo esta investigación, la población está conformada por 125 administrativos de diferentes áreas como planificación, recursos humanos, servicios públicos y medio ambiente, administración tributaria y rentas, desarrollo urbano y rural, administración y finanzas, y desarrollo económico.

- **Criterios de inclusión:** Para la selección de la población se utilizaron los siguientes criterios: funcionarios de confianza, profesionales y técnicos hombres y mujeres de las áreas involucradas en la presente investigación.

- **Criterios de exclusión:** Se considera a personal como: funcionarios y servidores públicos que tuvieran licencia, vacaciones, permisos o que no aceptaran participar en el estudio (Limaymanta, 2019).

### 3.3.2. Muestra

De acuerdo con Arias (2006), una muestra se refiere a una porción o fracción representativa del número total de sujetos, que es el subconjunto que efectivamente se informa y aborda en el estudio. En este estudio, El cálculo del tamaño de la muestra se realizó empleando una fórmula reconocida de muestreo poblacional. El nivel de confianza establecido es del 95%, lo que significa que hay un alto grado de certeza en los resultados obtenidos. Además, se ha establecido un margen de error máximo permitido del 5%, lo que indica que los resultados pueden variar en un máximo del 5% con respecto a la muestra analizada. Esto significa que se eligió una muestra representativa de la población con un alto nivel de confianza en los resultados. El margen de error del 5% indica que los resultados obtenidos pueden variar en un máximo del 5% con respecto a la población total. Esta muestra se considera adecuada para realizar inferencias y generalizaciones sobre la población en estudio. Como resultado, se ha obtenido un total de 94 colaboradores como tamaño de muestra.

**Figura 3: Población, muestra**

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p q}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 100}{(0.05^2 * 99) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 100)}$$

$$n = 94$$

Fuente: Elaboración propia, 2022

Donde:

n = ?

N = 125

E = 0.05

Q = 0.50

Z = 1.96

### **3.3.3. Muestreo**

Según Ochoa (2019), el proceso de muestreo consiste en seleccionar parámetros de una población mediante probabilidades o valores, se asegura que la muestra seleccionada sea representativa de la población en estudio, lo que aumenta la validez de los resultados obtenidos. Es fundamental tener en cuenta que la selección no debe ser al azar, sino que debe ser probalística y aleatoria, preferiblemente mediante un muestreo simple.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

1 empleado del gobierno local del distrito en la provincia de Cajabamba.

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

El estudio utilizó una metodología de investigación Likert en forma de cuestionario cerrado para recopilar información sobre el vínculo entre el planeamiento estratégico y la eficiencia del trabajo. En esta investigación se utilizó un procedimiento que se describió como una metodología que permitió al investigador desarrollar técnicas para obtener información precisa. La encuesta es una estrategia efectiva utilizada por muchos investigadores para usar en una población o muestra. Su viabilidad depende del tipo de investigación. Esta estrategia es considerada una opción viable según Baena (2018, p. 36).

Una encuesta se utiliza como instrumento para recabar datos de manera sistemática, la cual incluye una serie de interrogantes relacionadas para evaluar su efectividad (Hernández y Duana, 2020).

Se emplearon cuestionarios (De la Lama et al., 2017) para evaluar la planificación estratégica y el desempeño laboral, considerando opciones de frecuencia como Nunca (1), regularmente (2) y siempre (3). Estos cuestionarios fueron validados por tres expertos en gestión y administración pública, (Anexo 5) quienes evaluaron la coherencia, claridad y relevancia de cada ítem mediante la prueba V de Aiken (Anexo 6). Como resultado, se determinó que la herramienta de recolección de datos utilizada es factible. En relación a la variable independiente de Planeamiento estratégico, el valor de Aiken del instrumento es de 1.00, mientras que, en la variable

dependiente de Desempeño laboral, el valor de Aiken del instrumento también es de 1.00.

**Tabla 1**

***Resultado de validez del instrumento de Planeamiento estratégico***

<b>Expertos</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Suficiencia del instrumento</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Mg. Gladys Yanina Contreras Sandoval	Magister	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. José Antonio Becerra Touzet	Magister	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. Rosmery Cristina Paredes Valderrama	Magister	Hay suficiente prueba	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2**

***Resultado de validez del instrumento de Desempeño laboral***

<b>Expertos</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Suficiencia del instrumento</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Mg. Gladys Yanina Contreras Sandoval	Magister	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. José Antonio Becerra Touzet	Magister	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. Rosmery Cristina Paredes Valderrama	Magister	Hay suficiente prueba	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

La evaluación de la credibilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach permite determinar la consistencia de la herramienta empleada. Además, la confiabilidad del instrumento indica que es lo bastante consistente para

medir una variable. Se aplica a un grupo de personas piloto en un momento específico y recopila datos relevantes cuando se acerca a 1. Al considerar la correlación entre los ítems, se calcula el número total de ítems del cuestionario para obtener resultados alfa consistentes (Contreras y Novoa, 2020).

**Tabla 3**

***Estadística de fiabilidad de los instrumentos: Planeamiento estratégico***

	Alfa de Cronbach	N de elementos	Fuente: Base de datos
SPSS	,944	15	

**Tabla 4**

***Estadística de fiabilidad de los instrumentos: Desempeño laboral***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	15

Fuente: Base de datos SPSS

Por otro lado, García (2021) afirma que los investigadores y tesisistas siempre deben buscar personas con títulos y dar sugerencias sobre instrumentos variables para obtener resultados útiles.

**3.5. Procedimientos**

La identificación de la situación problemática, la formulación del problema, la definición de los objetivos y la formulación de las hipótesis de investigación se llevaron a cabo en un principio. En segundo lugar, se describe un método propuesto para lograr objetivos establecidos. Este método implica evaluar la correlación entre dos variables, una variable cuantitativa correlacionada y otra variable, con el fin de determinar si existe una relación entre ambas. En tercer lugar, se llevó a cabo un análisis estadístico de las variables de estudio para explicar y fundamentar la relación entre ellas, así como para determinar los niveles de relación. El estudio fue llevado a cabo utilizando un enfoque transversal, ya que se realizó dentro de un período de tiempo específico. En cuarto lugar, se emplearon datos recopilados mediante la implementación de

un instrumento en una muestra específica. Los datos fueron examinados con el fin de contestar las interrogantes planteadas en la investigación y corroborar o desmentir las hipótesis propuestas. Posteriormente, en quinto lugar, se redactaron los resultados de una investigación y se discutieron con otros autores los hallazgos. Además, se utilizaron los hallazgos estadísticos y la base teórica para hacer sugerencias para investigaciones futuras y desarrollar nuevas líneas de investigación. El objetivo de estas acciones es mejorar el saber de los futuros investigadores. En relación a esto, Enrique y Barrio (2018) afirman que existen métodos en el proceso de investigación del artículo y es crucial contar con bases teóricas para realizar investigaciones que aborden temas de relevancia social, explicando los problemas y realidades vinculados a las variables objeto de estudio. Cada proceso establece la forma de llevar a cabo la investigación con el fin de mejorarlo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Esto implica que se utilizó una herramienta especializada para procesar y analizar los datos recopilados en el estudio. El SPSS es una herramienta ampliamente utilizada en la investigación científica. Permite realizar diversos análisis estadísticos, como pruebas de hipótesis, análisis de regresión y análisis de varianza. Es una herramienta útil para analizar datos y obtener conclusiones significativas en estudios científicos. El objetivo fue medir estadísticamente la relación entre dos variables y determinar la validez de las hipótesis propuestas. Además, luego de utilizar la herramienta de investigación, se analizaron los datos tomados de la muestra para generar resultados relevantes que permitieran extraer conclusiones y cumplir con los objetivos establecidos. El estudio examinó las hipótesis propuestas previamente para determinar si se consideran aceptables o no (Mineira & Vera, 2020, p16). Se utilizará la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov para evaluar las hipótesis y determinar si la serie de datos sigue una distribución normal. Esta prueba es válida para muestras de 50 unidades o más. Se utilizará regresión simple para validar la hipótesis propuesta.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según Couto y Carrieri (2020), el propósito de la integridad es fomentar el desarrollo intelectual y la adquisición de habilidades esenciales como la equidad, el juicio, el coraje y la serenidad. Los investigadores deben actuar de manera responsable y honesta para garantizar la autenticidad de la investigación y el conocimiento científico. También deben proteger los derechos y el bienestar de los participantes, así como cumplir con las pautas éticas. La integridad implica demostrar responsabilidad y honestidad en todas las etapas de la investigación.

La Universidad se adhiere a rigurosos estándares científicos, por lo tanto, es imperativo que los investigadores actúen de manera ética y cumplan con todas las normas establecidas. (Anexos 4)

También es importante respetar la propiedad intelectual en la investigación. La resolución N° 0470-2022/UCV, aprobada por el Consejo Universitario de la Universidad Cesar Vallejo el 19 de julio de 2022, garantiza la autenticidad y la integridad del informe de tesis. Con el fin de respaldar la originalidad, se han aplicado los criterios APA 7 para citar y respetar la autenticidad de otras tesis (UCV, 2022).



#### IV. RESULTADOS

En este estudio cuantitativo, se recopiló información de una muestra de participantes a través de un cuestionario. Esto permitió adquirir un instrumento para las variables de investigación y establecer la correlación entre la planificación estratégica y el rendimiento de la municipalidad distrital en la provincia de Cajabamba.

##### **Resultados descriptivos**

En este estudio, se han analizado de manera descriptiva los resultados de la variable de planificación estratégica, tomando en cuenta las diferentes dimensiones que fueron consideradas en la investigación.

**Tabla 5**

***Niveles alcanzados por los trabajadores en Planeamiento estratégico.***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	40	43%
Medio	23	24%
Alto	31	33%
Total	94	100%

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 5 se muestra que el 43% de los empleados tiene un nivel bajo de planificación estratégica, mientras que el 24% tiene un nivel medio y el 33% tiene un nivel alto. Esto indica que la planificación estratégica no se considera lo suficientemente importante dentro de la institución municipal. Esta falta de importancia dificulta el logro de metas y objetivos institucionales, así como la participación del personal en los mismos.

**Tabla 6****Niveles alcanzados en la dimensión *conocimiento integral de la realidad***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	38	40%
Medio	24	26%
Alto	32	34%
Total	94	100%

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 6 se muestra que el 40% de los encuestados tiene un nivel bajo de conocimiento integral de la realidad en esta dimensión. Además, el 26% tiene un nivel medio y el 34% tiene un nivel alto. El estudio y análisis del estilo de vida de las personas a nivel local es crucial para comprender la realidad del territorio. Esto implica identificar las fortalezas, debilidades y amenazas, así como los componentes y factores que influyen en él. Al comprender el estilo de vida de las personas, se puede obtener información valiosa sobre sus hábitos, preferencias y necesidades. La evaluación diagnóstica es una herramienta que permite obtener información sobre la situación actual del territorio y las diferentes dimensiones que afectan su desarrollo a nivel distrital. Esta evaluación implica describir las características y dinámicas principales del desarrollo económico, social y otros, así como identificar y analizar los principales problemas públicos, brechas y potencialidades. Además, se determinan las variables que configuran e influyen en su desarrollo. Se presenta una descripción detallada del territorio actual, considerando las variables prioritarias y teniendo en cuenta el diagnóstico, la caracterización, los problemas, brechas y potencialidades. Se resaltan los aspectos más relevantes del territorio bajo

análisis para ofrecer una visión completa de los elementos que lo conforman y promover un análisis multidisciplinario que facilite una mejor comprensión de su complejidad.

**Tabla 7**

**Niveles alcanzados en la dimensión *futuro deseado***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	40	43%
Medio	27	29%
Alto	27	29%
Total	94	100%

Fuente: Base de datos

En la tabla 7, se puede observar que hay un 43% de encuestados que tienen un nivel bajo de conocimiento del futuro deseado, un 29% un nivel medio y un 29% un nivel alto de conocimiento del futuro deseado.

El objetivo de este texto es analizar el futuro que se espera alcanzar en el distrito, considerando las metas, la influencia de las tendencias y los eventos futuros, y el papel del territorio a nivel nacional para lograr el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional. En el análisis de futuros, se busca comprender las influencias del entorno y los posibles eventos, evaluar su impacto en las variables prioritarias y el progreso del distrito. El diseño del futuro deseado implica establecer el estado futuro deseable, posible y factible de las variables prioritarias a largo plazo, basándose en las aspiraciones de la población y las medidas necesarias para alcanzarlo. Esto se logra mediante el análisis de tendencias, riesgos y oportunidades, y la creación de escenarios.

**Tabla 8****Niveles alcanzados en la dimensión *políticas y planes coordinados***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	38	40%
Medio	28	30%
Alto	28	30%
Total	94	100%

Fuente: Base de datos

Del Cuadro 8 se desprende que el conocimiento sobre las políticas y planes acordados varía entre los encuestados. El 40% tiene un nivel bajo de conocimiento, el 30% tiene un nivel medio y el 30% tiene un nivel alto de conocimiento.

A modo de resumen, podemos concluir que el 60% de los encuestados tiene un conocimiento medio a alto sobre las políticas y planes acordados en el municipio. La política se expresa a través de planes con metas claras y alcanzables, siguiendo las políticas estatales, nacionales, sectoriales y multisectoriales. Estos planes incluyen indicadores y acciones estratégicas prioritarias. A nivel institucional, la organización establece sus propias políticas y define metas para guiar el desarrollo de su plan estratégico institucional y plan operativo institucional. Además, se verifica la coherencia de los objetivos con los planes estratégicos de otros niveles de gobierno y se preparan planes institucionales en base a esta verificación.

**Tabla 9**

**Niveles alcanzados en la dimensión *seguimiento y evaluación para la mejora continua*.**

---

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	42	45%
Medio	25	27%
Alto	27	29%

---

Total	94	100%
-------	----	------

---

Fuente: Base de datos

La información presentada en la Tabla 9 muestra que el 45% de los participantes presentan niveles bajos de seguimiento y evaluación para la mejora continua. En contraste, el 27% posee un nivel de conocimiento medio y el 29% cuenta con un nivel de conocimiento alto sobre este tema. Esto indica que el 56% de los encuestados tiene conocimientos medios y altos en relación al seguimiento y evaluación para la mejora continua.

Durante este proceso, se recopila y analiza información sobre los indicadores establecidos en el plan para evaluar el progreso en el logro de las metas institucionales. También se revisan los cambios en la vida de las personas, tanto planificados como inesperados, y se generan informes periódicos con el objetivo de mejorar las políticas y los planes coordinados.

**Tabla 10*****Niveles alcanzados por los trabajadores en Desempeño laboral.***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	33	35%
Medio	39	41%
Alto	22	23%
Total	94	100%

Fuente: Base de datos

En síntesis, los datos presentados en la Tabla 10 revelan que el 35% de los participantes muestra un nivel bajo de desempeño, el 41% tiene un nivel medio y el 23% posee un nivel alto. Esto implica que el 64% de los encuestados cuenta con un nivel medio y alto de productividad laboral. La productividad laboral se refiere a la calidad del servicio o trabajo realizado por un empleado dentro de la organización, y está influenciada por habilidades técnicas y habilidades interpersonales. La medición del desempeño es crucial, ya que un bajo rendimiento puede perjudicar a la empresa, mientras que un buen desempeño puede aumentar la motivación y ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos finales.

**Tabla11****Niveles alcanzados en la dimensión *satisfacción del trabajador***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	31	33%
Medio	41	44%
Alto	22	23%
Total	94	100%

Fuente: Base de datos

La Tabla 11 revela que el nivel de satisfacción laboral de los encuestados en las agencias gubernamentales de la ciudad se divide de la siguiente manera: el 33% tiene un nivel bajo de satisfacción, el 44% tiene un nivel medio de satisfacción y el 23% tiene un alto nivel de satisfacción.

Esto muestra que el 67% de los trabajadores experimenta niveles moderados y altos de satisfacción con su trabajo, que se define como las emociones que experimentan los empleados en su empresa. Estas emociones pueden ser diferentes para cada empleado y dependen de las condiciones internas y de la facilidad para el desempeño de sus funciones.

**Tabla 12****Niveles alcanzados en la dimensión logro de metas**

---

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	44	47%
Medio	36	38%
Alto	14	15%

---

Total	94	100%
-------	----	------

---

Fuente: Base de datos

La Tabla 12 muestra que el 47% de los encuestados tiene un nivel bajo de logro de metas, el 38% tiene un nivel promedio y el 15% tiene un alto nivel de logro de metas en una institución municipal. En general, podemos concluir que el 53% de los empleados municipales tienen un nivel de logro de metas promedio y alto, lo que indica una falta de interés por parte de los empleados en el logro de las metas y objetivos institucionales del municipio.



**Tabla 13**

**Niveles alcanzados en la dimensión *potencial de mejoramiento***

---

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	39	41%
Medio	27	29%
Alto	28	30%

---

Total	94	100%
-------	----	------

---

Fuente: Base de datos

En la Tabla 13 se observa que el 41% de los participantes presenta un nivel bajo de potencial de mejora, mientras que el 29% muestra un nivel medio y el 30% posee un nivel alto. Esto indica que la mayoría de los trabajadores tienen un nivel de potencial de mejora medio a alto, lo que demuestra su disposición para seguir aprendiendo y adaptarse a nuevas situaciones. También son capaces de distinguir entre oportunidades reales y aquellas que no benefician a su equipo.

**Estadística Inferencial**

**HIPOTESIS ESTADISTICAS**

H<sub>1</sub>: El planeamiento estratégico influye significativamente en el desempeño laboral.

H<sub>0</sub>: El planeamiento estratégico no influye significativamente en el desempeño laboral.

**Tabla 14*****Prueba de normalidad del planeamiento estratégico y el desempeño laboral.***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.	
V. Planeamiento Estratégico	,133	94	,000	No existe normalidad
V. Desempeño Laboral	,072	94	,200*	Existe normalidad

Fuente Base de datos SPSS

En la Tabla 14 podemos observar que los valores de significancia de Planeamiento estratégico y desempeño laboral son mayores al valor  $p = \text{significancia}$  ( $p = 0,200 > 0,050$ ) lo que significa que los datos tienen un comportamiento de la distribución normal

**Tabla 15*****Medidas estadísticas del planeamiento estratégico y el desempeño laboral.***

		V. Planeamiento Estratégico	V. Desempeño Laboral
N	Válido	94	94
	Perdidos	0	0
Media		30,09	29,37
Mediana		29,00	29,00
Desviación estándar		±9,293	±7,796
Rango		16 - 45	15 - 45

Fuente: Base de datos SPSS

En la tabla 15 se muestran las medidas estadísticas de la variable Planeamiento estratégico, que tiene una media de 30,09 puntos con variación de  $\pm 9,293$ , sus puntuaciones varían de 16 – 45. Para la variable Desempeño laboral tiene una media de 29,00 puntos con variación de  $\pm 7,796$ , sus puntuaciones varían de 15 – 45.

**Tabla 16**

***Coefficiente de determinación del Planeamiento estratégico y el desempeño laboral***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,851 <sup>a</sup>	,724	,721	4,117

Fuente: Base de datos SPSS

Se puede observar que el coeficiente de correlación muestra una relación significativa directa de intensidad alta ( $p=0,851$ ), es decir que al mejorar el Planeamiento estratégico mejora el desempeño laboral en similar magnitud. El coeficiente de determinación entre las variables tiene un valor de  $R^2 = 0,724$  que indica que la variable Planeamiento estratégico influye o explica los cambios en el desempeño laboral del 72,4%

**Tabla 17**

***Coefficientes de regresión del planeamiento estratégico y el desempeño laboral***

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	7,897	1,446		5,461	,000
	V. Planeamiento Estratégico	,714	,046	,851	15,538	,000

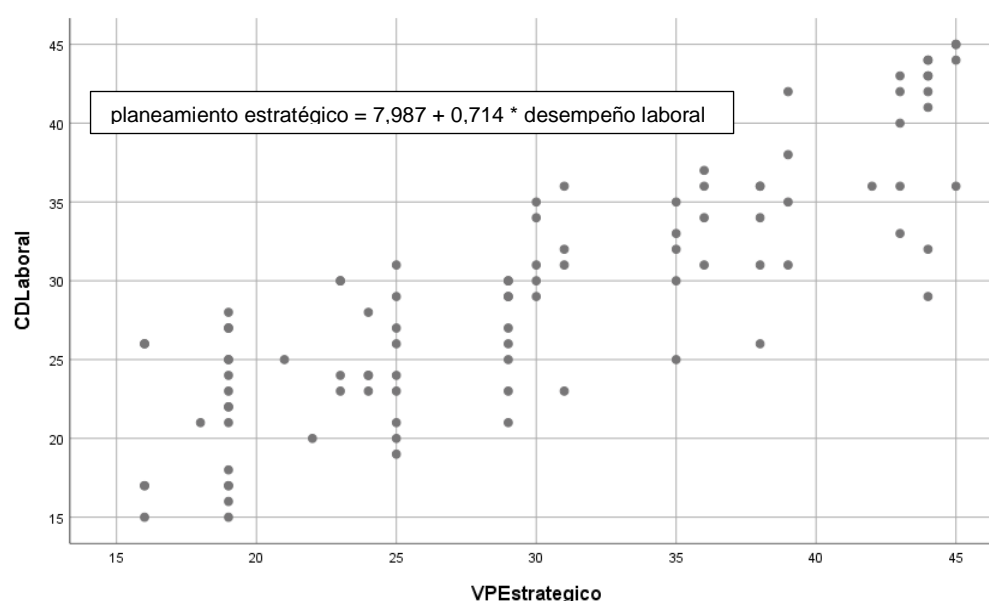
a. Variable dependiente: V. Desempeño Laboral

En el modelo de regresión, la Tabla 17 revela una sólida relación lineal entre la Planificación Estratégica y el desempeño laboral, con un coeficiente de B = 0,714. Esto implica que a medida que la Planificación Estratégica aumenta, también lo hace el desempeño laboral. Además, se confirma que la Planificación Estratégica ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral, con un nivel de significancia de  $p = 0.000 < 0.050$ . Esto significa que la relación entre la Planificación Estratégica y el desempeño laboral no es aleatoria y que existe una relación causal entre ambos. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar una Planificación Estratégica efectiva para mejorar el desempeño laboral en una organización.

El modelo es: planeamiento estratégico = 7,897 + 0,714 \* desempeño laboral

### Gráfico 1:

#### *Dispersión Planeamiento estratégico con desempeño laboral*



Fuente: Base de datos SPSS

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: El conocimiento integral de la realidad influye significativamente en el desempeño laboral

H<sub>0</sub>: El conocimiento integral de la realidad no influye significativamente en el desempeño laboral.

**Tabla 18**

***Prueba de normalidad del conocimiento integral de la realidad y el desempeño laboral.***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento Integral de la Realidad	,139	94	,000
Desempeño Laboral	,072	94	,200*

Fuente: Base de datos SPSS

En la Tabla 18 podemos observar que los valores de significancia de Conocimiento integral de la realidad y desempeño laboral son mayores al valor  $p = \text{significancia}$  ( $p = 0,200 > 0,050$ ) lo que significa que los datos tienen un comportamiento de la distribución normal.

**Tabla 19**

***Medidas estadísticas del conocimiento integral de la realidad y el desempeño laboral.***

		Estadísticos	
		Conocimiento Integral de la Realidad	Desempeño Laboral
N	Válido	94	94
	Perdidos	0	0
Media		12,16	29,37
Mediana		12,00	29,00
Desviación estándar		±3,987	±7,796
Rango		6 - 18	15 - 45

Fuente: Base de datos SPSS

En la tabla 19 se muestran las medidas estadísticas de hipótesis específica 1, que tiene una media de 12,16 puntos con variación de  $\pm 3,987$ , sus puntuaciones varían de 6 – 18. Para la variable Desempeño laboral tiene una media de 29,37 puntos con variación de  $\pm 7,796$ , sus puntuaciones varían de 15 – 45.

**Tabla 20**

***Coeficiente de determinación del conocimiento integral de la realidad y el desempeño laboral***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,762 <sup>a</sup>	,581	,576	5,074

a. Predictores: (Constante), Conocimiento Integral de la Realidad

Fuente: Base de datos SPSS

En la tabla 20 se muestra que el coeficiente de correlación indica una relación directa y significativa de intensidad alta ( $p=0,762$ ). Esto significa que, al mejorar el Conocimiento integral de la realidad, el desempeño laboral también mejora en la misma medida.

Además, el coeficiente de determinación entre las variables es de  $R^2 = 0,581$ , lo cual indica que el Conocimiento integral de la realidad influye o explica el 58,1% de los cambios en el desempeño laboral.

**Tabla 21**

***Coefficientes de regresión del conocimiento integral de la realidad y el desempeño laboral***

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	11,252	1,688		6,667	,000
	CIR	1,490	,132	,762	11,294	,000

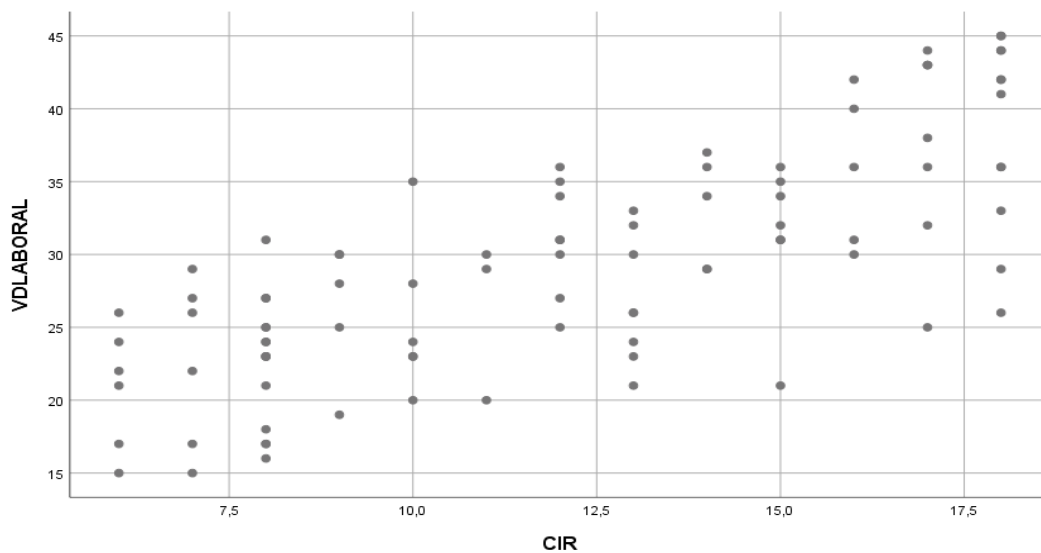
a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

El Cuadro 21 presenta información sobre un modelo de regresión que muestra una relación lineal fuerte entre el conocimiento integral de la realidad y el desempeño laboral. El coeficiente estimado es de B = 1,490. Además, se destaca que el nivel de significancia es de p = 0.000.

El modelo es: conocimiento integral de la realidad = 11,252 + 1,490 \* desempeño laboral

**Gráfico 2:**

***Dispersión del Conocimiento integral de la realidad con el desempeño laboral***



Fuente Base de datos SPSS

**Hipótesis específica 2**

H<sub>1</sub>: El futuro deseado influye significativamente en el desempeño laboral

H<sub>0</sub>: El futuro deseado no influye significativamente en el desempeño laboral.

**Tabla 22**

***Prueba de normalidad del futuro deseado y el desempeño laboral.***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Futuro Deseado	,131	94	,000
Desempeño Laboral	,072	94	,200*

Fuente: Base de datos SPSS

En la Tabla 22 podemos observar que los valores de significancia de Futuro deseado y desempeño laboral son mayores al valor  $p = \text{significancia}$  ( $p = 0,200 > 0,050$ ) lo que significa que los datos tienen un comportamiento de la distribución normal.

**Tabla 23**

***Medidas estadísticas del futuro deseado y el desempeño laboral.***

		Futuro Deseado	VDLABORAL
N	Válido	94	94
	Perdidos	0	0
Media		6,03	29,37
Mediana		6,00	29,00
Desviación estándar		±2,013	±7,796
Rango		3 - 9	15 - 45

Fuente: Base de datos SPSS



En la tabla 23 se muestran las medidas estadísticas de hipótesis específica 2, que tiene una media de 6,03 puntos con variación de  $\pm 2,013$ , sus puntuaciones varían de 3 – 9. Para el Desempeño laboral tiene una media de 29,00 puntos con variación de  $\pm 7,796$ , sus puntuaciones varían de 15 – 45.

**Tabla 24**

***Coefficiente de determinación del futuro deseado y el desempeño laboral***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,747 <sup>a</sup>	,559	,554	5,207

a. Predictores: (Constante), Futuro Deseado

Fuente: Base de datos SPSS

En la tabla 24 se puede apreciar que el coeficiente de correlación revela una relación directa y significativa de alta intensidad ( $p=0,747$ ). Esto significa que, al mejorar el conocimiento integral de la realidad, el desempeño laboral también mejora en la misma medida.

El coeficiente de determinación entre las variables tiene un valor de  $R^2 = 0,559$  que indica que el Conocimiento integral de la realidad influye o explica los cambios en el desempeño laboral del 55,9%.

**Tabla 25**

***Coefficientes de regresión del futuro deseado y el desempeño laboral***

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficiente s estandarizados Beta	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	11,914	1,705		6,989	,000
	Futuro Deseado	2,894	,268	,747	10,791	,000

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

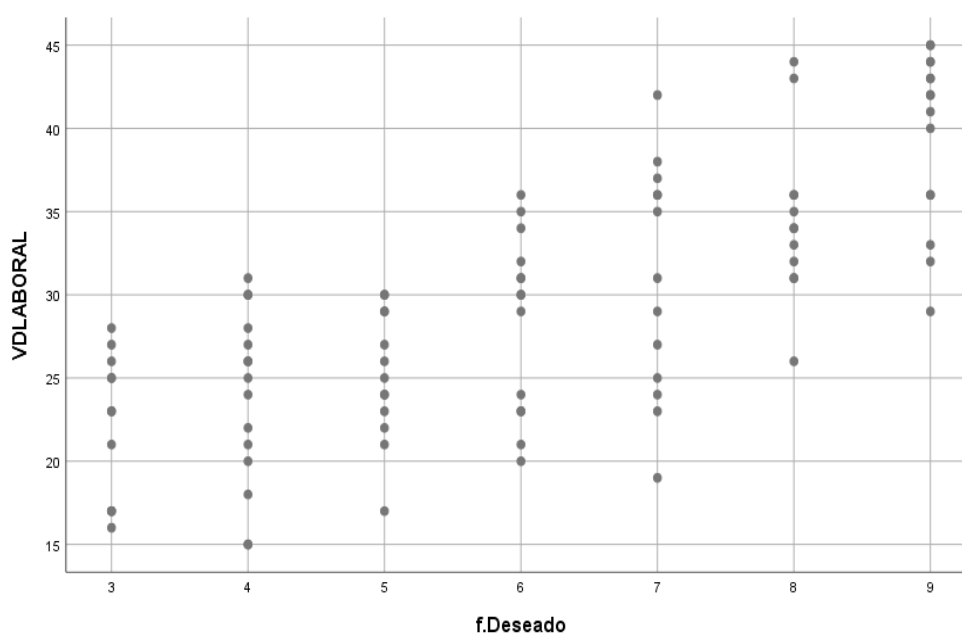
Fuente: Base de datos SPSS

El Cuadro 25 muestra que, en el modelo de regresión, el coeficiente  $B = 2,894$ , lo cual indica una fuerte relación lineal entre el futuro deseado y el desempeño laboral. Además, se concluye que el conocimiento profundo de los hechos tiene una influencia significativa en el desempeño laboral, con un nivel de significancia de  $p = 0,000 < 0,050$ .

El modelo es: conocimiento integral de la realidad =  $11,914 + 2,894 * \text{desempeño laboral}$

### Gráfico 3:

#### *Dispersión del Futuro deseado con el desempeño laboral*



Fuente: Base de datos SPSS

### Hipótesis específica 3

$H_1$ : Las Políticas y planes coordinados influyen significativamente en el desempeño laboral

$H_0$ : Las Políticas y planes coordinados no influyen significativamente en el desempeño laboral.

**Tabla 26**

***Prueba de normalidad de las políticas y planes coordinados y el desempeño laboral.***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Políticas y planes coordinados	,142	94	,000
Desempeño laboral	,072	94	,200*

Fuente: Base de datos SPSS

En la Tabla 26 podemos observar que los valores de significancia de Políticas y planes coordinados y desempeño laboral son mayores al valor  $p =$  significancia ( $p = 0,200 > 0,050$ ) lo que significa que los datos tienen un comportamiento de la distribución normal.

**Tabla 27**

***Medidas estadísticas de las políticas y planes coordinados y el desempeño laboral.***

		Políticas y planes coordinados	Desempeño laboral
		N	Válido
	Perdidos	0	0
Media		6,01	29,37
Mediana		6,00	29,00
Desviación estándar		±2,173	±7,796
Rango		3 - 9	15 - 45

Fuente: Base de datos SPSS

En la tabla 27 se muestran las medidas estadísticas de hipótesis específica 2, que tiene una media de 6,01 puntos con variación de  $\pm 2,173$ , sus puntuaciones varían de 3 – 9. Para el Desempeño laboral tiene una media de 29,00 puntos con variación de  $\pm 7,796$ , sus puntuaciones varían de 15 – 45.

**Tabla 28**

***Coeficiente de determinación de las políticas y planes coordinados y el desempeño laboral***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,816 <sup>a</sup>	,666	,663	4,529

a. Predictores: (Constante), Políticas y planes coordinados

Fuente: Base de datos SPSS

Se puede observar en la tabla 28 que el coeficiente de correlación muestra una relación significativa directa de intensidad alta ( $p=0,816$ ), es decir que al mejorar las Políticas y planes coordinados mejora el desempeño laboral en similar magnitud.

El coeficiente de determinación entre las variables tiene un valor de  $R^2 = 0,666$  que indica que el Conocimiento integral de la realidad influye o explica los cambios en el desempeño laboral del 66,6%.

**Tabla 29**

***Coefficientes de regresión de las políticas y planes coordinados y el desempeño laboral***

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	11,770	1,381		8,525	,000
	Políticas y planes coordinados	2,929	,216	,816	13,549	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

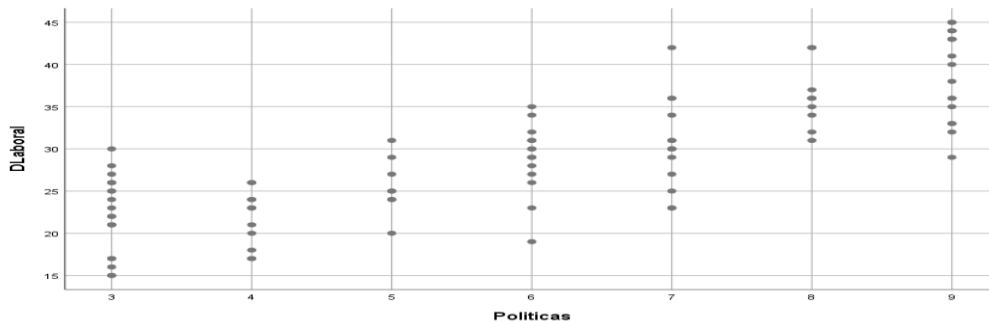
Fuente: Base de datos SPSS

El Cuadro 29 muestra que, en el modelo de regresión, coeficiente B = 2,929, esto muestra una estrecha relación lineal entre políticas, planes de coordinación y eficiencia del trabajo. De manera similar, con un nivel de significancia de  $p = 0,000 < 0,050$ , podemos concluir que las políticas y planes de coordinación tienen una influencia significativa en el desempeño laboral.

El modelo es: conocimiento integral de la realidad =  $11,770 + 2,929 * \text{desempeño laboral}$

**Gráfico 4:**

***Dispersión las Políticas y planes coordinados con el desempeño laboral***



Fuente: Base de datos SPSS

#### Hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>: El seguimiento y evaluación para la mejora continua del planeamiento estratégico influye significativamente en el desempeño laboral

H<sub>0</sub>: El seguimiento y evaluación para la mejora continua del planeamiento estratégico no influye significativamente en el desempeño laboral.

**Tabla 30**

***Prueba de normalidad del seguimiento y evaluación para la mejora continua y el desempeño laboral.***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Seguimiento	,130	94	,000
Desempeño Laboral	,072	94	,200*

Fuente: Base de datos SPSS

En la Tabla 30 podemos observar los valores de significancia del Monitoreo y evaluación para la mejora continua y el desempeño laboral son mayores que el valor  $p = \text{significancia}$  ( $p = 0,200 > 0,050$ ), lo que indica que los datos exhiben un comportamiento de distribución normal.

**Tabla 31**

***Medidas estadísticas del seguimiento y evaluación para la mejora continua y el desempeño laboral.***

		Seguimiento	Desempeño Laboral
N	Válido	94	94
	Perdidos	0	0
Media		5,88	29,37
Mediana		6,00	29,00
Desviación estándar		±2,104	±7,796
Rango		3 - 9	15 - 45

Fuente: Base de datos SPSS

En la tabla 31 se muestran las medidas estadísticas de hipótesis específica 4, que tiene una media de 5,88 puntos con variación de  $\pm 2,104$ , sus puntuaciones varían de 3 – 9. Para el Desempeño laboral tiene una media de 29,00 puntos con variación de  $\pm 7,796$ , sus puntuaciones varían de 15 – 45.

**Tabla 32**

***Coeficiente de determinación del seguimiento y evaluación para la mejora del planeamiento estratégico continua y el desempeño laboral***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,756 <sup>a</sup>	,571	,567	5,131

a. Predictores: (Constante), Seguimiento y evaluación para la mejora continua

Fuente: Base de datos SPSS

La tabla 32 muestra que el coeficiente de correlación es de alta intensidad ( $p=0,756$ ), lo que indica una relación directa y significativa. Esto implica que al mejorar el seguimiento y evaluación del planeamiento estratégico, también se mejora el desempeño laboral en una magnitud similar.

Además, el coeficiente de determinación entre las variables es de  $R^2 = 0,571$ , lo cual indica que el seguimiento y evaluación para la mejora continua del planeamiento estratégico influye o explica el 57,1% de los cambios en el desempeño laboral.

**Tabla 33**

***Coefficientes de regresión del seguimiento y evaluación para la mejora continua del planeamiento estratégico y el desempeño laboral***

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficiente s estandarizados Beta	t	Sig.	
	B	Desv. Error				
1	(Constante)	12,896	1,579		8,166	,000
	Seguimiento	2,801	,253	,756	11,075	,000

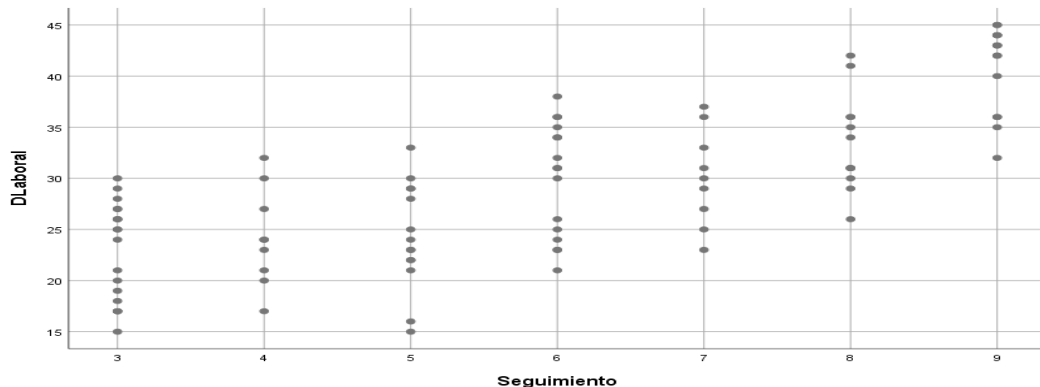
a. Variable dependiente: Desempeño Laboral  
 Fuente: Base de datos SPSS

La tabla 33 presenta los resultados del modelo de regresión, en el cual el coeficiente B es de 2,801. Esto demuestra una relación lineal sólida entre el Seguimiento y evaluación para la mejora continua del planeamiento estratégico y el desempeño laboral. Además, al tener un nivel de significancia de  $p = 0,000 < 0,050$ , podemos concluir que el Seguimiento y evaluación para la mejora continua del planeamiento estratégico tiene una influencia significativa en el desempeño laboral.

El modelo es: Seguimiento y evaluación para la mejora continua del planeamiento estratégico =  $12,896 + 2,801 * \text{desempeño laboral}$

**Gráfico 5:**

***Dispersión seguimiento y evaluación para la mejora continua del planeamiento estratégico con desempeño laboral***



Fuente: Base de datos SPSS



## V. DISCUSIÓN

Durante el año 2022, se llevó a cabo un estudio en una entidad municipal distrital de la provincia de Cajabamba para examinar la influencia entre la planificación estratégica y el rendimiento laboral. El objetivo fue investigar cómo cada dimensión de la planificación afecta el rendimiento laboral en la institución. Para ello, se analizó tanto el nivel de planificación estratégica, así como el nivel de rendimiento laboral en la municipalidad.

Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación positiva entre la planificación estratégica y el rendimiento laboral. Se encontró que, a mayor nivel de planificación estratégica, mayor es la productividad laboral en la municipalidad distrital.

Además, se encontró que ciertas dimensiones de la planificación estratégica tienen un impacto significativo en el rendimiento laboral. Estas dimensiones incluyen la claridad de los objetivos, la asignación adecuada de recursos y la comunicación efectiva.

En resumen, el estudio demuestra que la planificación estratégica es fundamental para mejorar el rendimiento laboral en una municipalidad distrital. Es importante establecer metas claras, asignar recursos de manera adecuada y mantener una comunicación efectiva para lograr un rendimiento laboral óptimo.

Se observaron algunas limitaciones durante la recolección de datos, ya que los trabajadores tenían poco tiempo para responder, lo que llevó a realizar la evaluación de cada trabajador por segmentos en algunos casos. Los resultados presentados son exclusivos de la población investigada y no pueden generalizarse a otras instituciones similares. Sin embargo, la metodología utilizada puede ser replicada en futuros estudios realizados en instituciones públicas.

En este estudio se realizaron análisis estadísticos para comprobar las hipótesis planteadas. Los análisis se basaron en los datos recopilados a través de cuestionarios aplicados para evaluar las variables que son objeto de estudio. Previamente, los cuestionarios fueron sometidos a una evaluación por parte de tres expertos, quienes determinaron su validez y aplicabilidad. Posteriormente, se realizó el análisis estadístico Alfa de

Cronbach con el fin de evaluar la fiabilidad, obteniendo un nivel sobresaliente de confiabilidad. Durante el transcurso del año 2022, se ha podido evidenciar una sólida y provechosa vinculación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba. Esta relación ha sido respaldada por un coeficiente de determinación de 0,724 y un nivel de significancia significativo (0,000) inferior a 0,05 ( $p \leq 0,05$ ). Por consiguiente, al implementar mejoras en la planificación estratégica y sus dimensiones, se logrará una mejora equivalente en el desempeño laboral, lo cual se encuentra estrechamente relacionado con la satisfacción del trabajador, el logro de objetivos y el potencial de mejora.

Según Drumea (2020), se ha observado una reducción proporcional en la productividad en comparación con la eficiencia de los trabajadores en la oficina. Esto se debe a los cambios de paradigma, al pasar del trabajo en persona al trabajo a distancia. Los trabajadores perciben que ahora deben desempeñar múltiples tareas sin respetar los horarios establecidos. Por consiguiente, resulta imprescindible contar con una planificación más exhaustiva para cumplir con los plazos y actividades requeridas.

En la Municipalidad Distrital, el nivel de planificación estratégica para el año 2022 es evaluado como elevado por el 33% de los empleados, mientras que el 43% lo considera bajo y el 24% medio. No obstante, es importante resaltar que el diseño enfocado en funciones, objetivos, articulación y participación presenta deficiencias, siendo calificado como medio y bajo por el 67% de los encuestados. Según Bryson et al. (2018), la planificación en el sector público es esencial para que cada miembro tome conciencia del reconocimiento y tenga el deseo de establecer lo que debe estabilizarse, manteniendo la flexibilidad adecuada en cuanto a objetivos, políticas, estrategias y procesos para gestionar la complejidad. Es necesario aprovechar todas las fuentes significativas y generar resiliencia y sostenibilidad para los años futuros e inciertos.

Neis et al., (2017) indican que cada uno de los elementos influye en el proceso de planificación estratégica. Sin embargo, de acuerdo con los datos recopilados, el grado de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de

la provincia de Cajabamba en el año 2022 se considera medio para el 41% de los encuestados. Por otro lado, el 35% señala que es un nivel bajo y solo el 23% considera que es alto. Es relevante destacar que existen deficiencias en la satisfacción del trabajador, el logro de metas y el potencial de mejora. La teoría de CEPLAN (2017) respalda que la planificación estratégica es fundamental para formular e implementar los objetivos y metas establecidas a través del análisis del estado actual y del pensamiento orientado hacia el futuro, con el fin de tomar decisiones acertadas y lograr los objetivos establecidos en la organización. Según Sakuma (2019), el desempeño laboral está estrechamente relacionado con el compromiso laboral. Por su parte, Blanco, Gelviz y Ramírez (2020) sostienen que la planificación estratégica es un proceso técnico que permite a la organización analizar de manera crítica el propósito de la entidad, evaluando el contexto real del grupo poblacional al que se dirige la empresa y analizando el entorno interno y externo para planificar estrategias viables que permitan alcanzar las metas y objetivos de la organización.

El estudio llevado a cabo empleó una base de datos recopilada de encuestas para comprobar cada suposición formulada. En el año 2022, se encontró una correlación sólida y positiva entre la gestión y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, según los resultados obtenidos. Esto sugiere que el planeamiento estratégico tiene un efecto significativo en el desempeño en el trabajo. La hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis general fue confirmada.

La primera hipótesis específica establece que existe una correlación positiva de 0,581 entre el conocimiento completo de la realidad y el rendimiento en el trabajo. Además, se encontró que el coeficiente de desempeño de tareas es del 76,2%. Estos resultados sugieren que un mayor conocimiento de la realidad está relacionado con un mejor rendimiento laboral. Esto demuestra una influencia significativa entre ambas variables. El estudio realizado por Salazar (2020) concluye que hay una relación entre las variables analizadas. Además, se establece que el liderazgo y la autoestima de los colaboradores están directamente relacionados, lo que resulta en un mejor desempeño en sus funciones dentro de la empresa. Esta afirmación se respalda en la teoría

de Araujo & Guerra (2007), citando a D'Vicente, quien conceptualiza al desempeño laboral como el grado de cumplimiento que alcanza el empleado para cumplir metas dentro de la institución en un tiempo determinado. En contraste, Balderas y Pedrero (2009) resaltan la importancia de la teoría de la motivación, la cual afirma que el rendimiento laboral se basa en los esfuerzos y habilidades del individuo para cumplir con sus expectativas en relación a las tareas que se deben llevar a cabo.

Los resultados obtenidos confirman que la variable inicial tiene un impacto significativo en la segunda variable en las instituciones donde se lleva a cabo el análisis de investigación. Estos descubrimientos coinciden con el estudio anterior realizado por Siezar (2019), quien indica en su investigación sobre las etapas de desarrollo de la planificación estratégica en el sector público de Nicaragua que las herramientas de la matriz FODA permiten identificar las situaciones actuales de las organizaciones, lo que facilita la toma de decisiones estratégicas.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se establece la relación entre el rendimiento laboral y el futuro deseado. Además, se ha obtenido un coeficiente de determinación de 0,559 y un nivel de significancia del 74,1%. Los resultados obtenidos son similares a los descubrimientos informados por Naranjo (2017), quien concluyó que hay una correlación significativa ( $\rho = 0,960$ ) entre las variables examinadas. Además, se descubrió que el 45,11% de los participantes evaluaron la gestión como promedio, mientras que el 45,86% opinó que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio.

Es relevante tener en cuenta que, de acuerdo con Chiavenato (2019), el rendimiento del talento humano hace referencia a la efectividad de los recursos humanos de una organización. Si se logra de manera satisfactoria, puede haber una coexistencia de satisfacción en el entorno laboral. En contraste, según Robbins et al. (2017), el rendimiento del talento humano se considera como un proceso que permite medir el nivel de éxito que una empresa o una persona puede alcanzar al cumplir las tareas asignadas y lograr los objetivos laborales. Esto sugiere que en la organización donde se realizó el estudio, los empleados demuestran un desempeño destacado, ya

que poseen habilidades profesionales y competencias para trabajar en equipo y alcanzar los objetivos de la institución.

Los resultados obtenidos de la tercera hipótesis específica revelan una correlación significativa y positiva de la dimensión de políticas y planes coordinados y el desempeño laboral en la municipalidad investigada. La correlación obtenida fue de  $R^2=0.816$ , con un nivel de significancia de  $\text{Sig.}=0.001$ . Estos descubrimientos indican que la creación de una planificación estratégica tiene un impacto determinante en el desempeño laboral. En síntesis, se ha comprobado que la implementación de políticas y planes coordinados tiene un impacto positivo en el rendimiento de los empleados en la municipalidad estudiada presenta varios puntos importantes sobre la relación de las estrategias de recursos humanos y el rendimiento laboral. Según Zavaleta (2017), se ha demostrado un vínculo positivo y significativo entre la aplicación de estas estrategias y el rendimiento laboral. Esto implica que las empresas que implementan estrategias efectivas de recursos humanos tienden a tener un mejor desempeño en términos de productividad y eficiencia.

Esta conclusión es respaldada por la investigación realizada por Gómez (2019), quien encontró que las empresas que logran implementar estrategias organizativas efectivas tienen una correlación sólida con el desempeño de sus empleados. Esto sugiere que las estrategias organizativas adecuadas pueden influir positivamente en el rendimiento individual y colectivo de los empleados.

Sin embargo, Navarrete (2020) destaca la importancia de una planificación estratégica adecuada para facilitar una relación favorable entre el diseño de las estrategias y el desempeño laboral. Esto implica que no basta con implementar estrategias de recursos humanos, sino que también es necesario tener una planificación estratégica sólida que asegure la alineación entre las estrategias y los objetivos de la organización.

En resumen, el texto muestra que existe una relación positiva y significativa entre la aplicación de estrategias de recursos humanos y el rendimiento laboral. Sin embargo, esta relación se ve influenciada por la planificación estratégica adecuada. Por lo tanto, es importante que las empresas

desarrollen e implementen estrategias de recursos humanos efectivas y alineadas con los objetivos organizacionales para lograr un mejor rendimiento laboral.

El autor Sánchez (2013) afirma que la conexión entre el diseño y la empresa se fundamenta en satisfacer las necesidades biológicas y psicológicas de las personas involucradas, asegurando un entorno saludable y propicio para su bienestar. Esto implica que las empresas deben tener en cuenta no solo aspectos estéticos, sino también consideraciones sociales, económicas y técnicas al diseñar sus productos o servicios. En el caso específico de la investigación realizada en la municipalidad distrital de Cajabamba, se menciona que la planificación estratégica ha sido beneficiosa para los empleados. Esto ha llevado a un rendimiento óptimo del talento humano, lo que sugiere que una planificación estratégica adecuada puede tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados y, por lo tanto, en el éxito de la organización.

En relación a la cuarta hipótesis específica, se ha informado que existe una correlación moderada y positiva entre la dimensión de seguimiento y evaluación para mejorar el planeamiento estratégico y el rendimiento laboral en la municipalidad donde se realizó la investigación ( $R^2=0.756$ ). Esta correlación es estadísticamente significativa ( $\text{Sig.}=0.001$ , menor a 0.05), lo que indica que el rendimiento laboral se ve influenciado por el seguimiento y evaluación para mejorar de manera continua la planificación estratégica.

Este hallazgo coincide con el estudio realizado por Urbano (2019), quien también destaca la importancia de la forma en que se supervisa la planificación estratégica para el desempeño organizacional. Además, Sánchez (2013) explica que el monitoreo implica el seguimiento sistemático que realiza una empresa para identificar qué procesos o estrategias deben ajustarse con el fin de facilitar el cumplimiento de los objetivos y el éxito de la empresa. En relación a la organización en la cual se desarrolló el estudio, se ha constatado que la supervisión se lleva a cabo de forma parcial, lo cual puede dificultar la consecución de un rendimiento óptimo por parte de los empleados, dado que aún no tienen una comprensión clara de las metas que deben alcanzar para considerar que los objetivos han sido cumplidos.

La investigación actual se realizó con el fin de llevar a cabo un estudio de suma relevancia, utilizando de manera responsable los datos recopilados y evitando el uso indebido de aquellos que ya han sido contrastados. Es esencial resaltar que una investigación científica mal estructurada y con resultados poco confiables no puede considerarse ética. Sin autenticidad, el estudio carece de valor agregado, no contribuye al avance del conocimiento, no genera beneficios y, por lo tanto, no se justifica que se pongan en duda sus resultados y se afecte a los seres humanos. Además, asumiremos todas las consecuencias derivadas del desarrollo de este estudio, ajustándonos a los principios éticos que protegen a los participantes. Es importante mencionar que este trabajo será de nuestra autoría y respetaremos los derechos de autor de los libros y trabajos utilizados. Asimismo, seguiremos las normas APA y obtendremos la autorización correspondiente de la entidad en la que se llevará a cabo la investigación.

En resumen, de acuerdo con los resultados obtenidos, se ha constatado que la hipótesis general es válida. Además, se ha logrado demostrar lo planteado en los objetivos específicos, evidenciando que existen deficiencias o regularidades en varias correlaciones entre variables y dimensiones. El estudio destaca la importancia de identificar áreas de mejora en cada indicador que muestre debilidad. También resalta la relevancia del factor humano en una organización y cómo esto afecta su gestión. En resumen, se sugiere enfocarse en mejorar los indicadores débiles y tener en cuenta el impacto del elemento humano en la gestión de la organización.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados en general muestran la evaluación del nivel de planificación estratégica en el personal administrativo de la municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba. La mayoría de ellos (43%) se encuentra en un nivel bajo de planificación estratégica, lo cual representa un desafío para la institución y requiere ser abordado para su mejora.
2. La planificación estratégica mediante el establecimiento de objetivos tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de la municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba en el año 2022.
3. De acuerdo con los resultados en general, se ha evaluado el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba. En relación a las dimensiones del desempeño laboral, la mayoría (35%) se sitúa en un nivel bajo. Esta situación plantea un desafío para la institución y necesita ser abordada para su mejoría.
4. El estudio de correlación realizado en la municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba revela una correspondencia positiva y significativa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los empleados con un coeficiente de regresión de  $B = 0,714$  y con un nivel de significancia de  $p = 0.000 < 0.050$ . Esto implica que existe una conexión sólida entre ambas variables, lo que sugiere que una buena planificación estratégica puede influir positivamente en el rendimiento de los empleados en esta municipalidad.
5. En la municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba se realizó un estudio de correlación que demostró una relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral con un coeficiente de determinación de  $R^2 = 0,724$  lo que indica que la variable Planeamiento estratégico influye o explica los cambios en el desempeño laboral del 72,4%. Los resultados resaltan la importancia de la planificación estratégica en el ámbito laboral y sugieren que su implementación efectiva puede tener una repercusión significativa en el rendimiento de los trabajadores.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. La colaboración en equipo, la planificación estratégica y el rendimiento laboral del personal administrativo son fundamentales para la municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, tanto a nivel regional como nacional. Es crucial implementar estrategias que promuevan la eficiencia y el éxito en el trabajo conjunto para lograr los objetivos de la institución.
2. Es fundamental contar con la participación y compromiso de todos los empleados de la municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba para alcanzar los objetivos propuestos.
3. Con el fin de lograr una aplicación más efectiva, es necesario mejorar la investigación actual mediante la incorporación de nuevos descubrimientos realizados por otros investigadores.
4. La planificación estratégica resulta fundamental para establecer metas y objetivos definidos, así como para identificar las acciones requeridas para lograrlos. Es importante que todos los miembros del equipo directivo estén comprometidos para garantizar una mayor colaboración y coordinación en la implementación de la planificación estratégica.
5. Otro objetivo relevante es optimizar el desempeño laboral del personal administrativo. Para lograrlo, es necesario encontrar métodos que permitan incrementar la eficacia y la productividad en la ejecución de sus labores. La consecución de este objetivo está supeditada en gran medida al compromiso y la colaboración de todos los integrantes del equipo, quienes deben participar activamente y trabajar en conjunto.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, Editorial Episteme.  
[https://books.google.co.ve/books?id=y\\_743ktfK2sC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=y_743ktfK2sC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Arias Gonzáles, José Luis, Covinos Gallardo, Mitsuo (2021). Diseño y metodología de la investigación. Editorial: Enfoques Consulting EIRL. jun-2021.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arteaga, R. F. (2021). Strategic planning and organizational performance: the case of Hidromaxi Construcciones S.A. from the city of quito. State University of the South of Manabí "unesum".  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3185>
- 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 Bellosó Chacín. Venezuela. Recuperada de  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Baena, G. (2018). Metodología de la investigación. México: Grupo Editorial Patria.  
[https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_Grupo\\_Editorial\\_Patria](https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Grupo_Editorial_Patria)
- Cabana, S., Cortés, F., Contreras, F., & Vargas, V. (2020). Influence of management control on public value generated in services dependent on the ministry of economy, development and tourism, Chile. Información Tecnológica, 31(2), 103-116.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000pA200103>
- Cabrera, C. (2021). Strategic planning Córdoba - Argentina: Universidad del Siglo 21, Revista de investigación  
<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/20882/Universidad%20Siglo%20XXI%202020-%20Final>.
- Calle, A., Zea, C., Soledispa, X., & Quimi, L. (2018). Public management based on strategic planning with an impact on citizens. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, 12 En línea:

- <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/02/gestion-publica.html/hdl.handle.net/20.500.11763/cccss1802gestion-publica>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2019). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano, Chile: Universidad de Bio Bio.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>.
- Chiavenato, I. (2018). Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones. McGraw - Hill.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del Talento Humano. (5ª edición) McGraw Hill
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN. (2021). Visión del Perú al 2050. <https://www.ceplan.gob.pe/visionperu2050/>
- Cevallos, G., Ramos, Y. y Cedeño, E. (2021). Methodology for the prospective strategic planning of academic management in the higher public technological institutes of the santo domingo de los tsa'chilas province (artículo científico) Revista Universidad y Sociedad.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-217.pdf>
- Concepción-Toledo, E González-Suárez, R.A. García-Prado y J.E. Miño-Valdés (2019). Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctoral. Rev. cient. UCSA vol.6 no.1 Asunción Apr. 2019.  
[https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006\(01\)076-087](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006(01)076-087)
- Concepción, D., Gonzáles, E., García, P., & Miño, J. (2019). Research methodology: Origin and construction of a doctoral thesis. Revista Científica de la UCSA, 12- Scopus. vol.6, n.1, pp.76-87. ISSN 2409-8752.  
[https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006\(01\)076-087](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006(01)076-087).
- Contreras, S., & Novoa, F. (2020). Advantages of ordinal alpha versus Cronbach's alpha, illustrated using the who audit test. Revista de Investigación científica de Chile- Revista Scielo, 14.  
<https://www.scielosp.org/article/rpsp/2018.v42/e65/#>
- Contreras, F. (2017). Gestión Municipal: Evaluación Crítica y Propuestas de Modernización. Recuperado de

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10490/2/IV\\_FCE\\_319\\_TE\\_Alonzo\\_Rolfo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10490/2/IV_FCE_319_TE_Alonzo_Rolfo_2021.pdf)

- Couto y Carrieri . (2020). The other side of compliance systems and codes of ethics: A Foucauldian perspective on rule-based ethics and corruption control. *Innovar*,. 135-148. Obtenido de <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90299>
- Delgado, B., Bravo, W., & Pinzón, L. (2022). Strategic planning as a key tool for the development of microenterprises. *Revistas publicando- Scielo*, 12 <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2323/2536>
- Díaz, A., & Villafuerte, C. (2022). Planificación estratégica de la educación. *Revista de Comunicación*, vol. 13, núm. 2, 2022, Abril-Junio, pp. 161-171 Universidad Nacional del Altiplano de Puno  
DOI: <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>
- Duran, K. (2021). Planeamiento estratégico en el desarrollo organizacional de una municipalidad peruana. *REVISTA CIENTÍFICA SEARCHING DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES*, 2(1), 59-67.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.46363/searching.v1i2.142>
- Enrique, A., & Barrio , E. (2018). Guia para implementar el método de estudio en proyectos de investigación. Universidad Autonoma de Barcelona – revista digital, 12. págs. 159-168  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8685189>
- Fernández, S., Martínez, L., & Ngono, L. (2019). Barrier that hinders strategic planning in organizations. *Revista la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Nariño - Scielo Colombia*, 26. pp.254-279. ISSN 0124-8693. <https://doi.org/10.22267/rtend.192001.108>.
- García, R. (2021). Design and construction of an evaluation instrument of mathematical competence: Practical applicability of an expert assessment. *Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo/ Scielo*16. pp. 347-372  
<https://doi.org/10.1590/S0104-40362018002601263>
- Gonzales Tamayo, Enrique (2019). Planeamiento estratégico y operativo: Análisis de problemas. Docente del Programa de Especialización en Planeamiento y Gestión por Resultados.

<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/planeamiento-estrategico-y-operativo-analisis-de-problemas>

- Gómez, A. (2019). Planeación estratégica y gestión del talento humano en la empresa Agro Macathon S.A.C., Huaral, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2784>
- Guerrero, A., Rodríguez, J., Cabeza, M., y Moreno, F. (2020). Planificación estratégica para el desarrollo territorial de la Provincia Esmeraldas en Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), 130-147.  
Disponibile en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063519005>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL Obtenido de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Ávila CE, Carpio N.(2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*.  
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila , D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53.  
<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas de cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc- Graw Hill Education.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2da. ed.). John Wiley.  
<https://www.taylorfrancis.com/motivation-work-frederick-herzberg>
- Huerta, M. (2016). La estrategia en el aprendizaje. *Revista De Investigaciones De La Universidad Le Cordon Bleu*, 3(1), 55-64.  
<https://doi.org/10.36955/RIULCB.2016v3n1.005>
- Izquierdo, J. (2021). La calidad de servicio en la administración pública. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 8(1), 425 – 437.  
<https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1648>

- Jara Martínez, Antonio Miguel; Asmat Vega, Nicanor Segismundo; Alberca Pintado, Nancy Elizabeth; Medina Guzmán, Jessica Julissa.(2018)  
Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, 2018. Universidad del Zulia, Venezuela  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85070446559&partnerID=40&md5=8c678c845a3764455e9afd908a67ee4f>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., y Van Der Beek, A. (2013). Measuring Individual Work Performance - Identifying and Selecting Indicators. WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 45(3), 61-81.  
<https://publications.tno.nl/koopmans-2014-measuring.pdf>
- LIMAYMANTA-ALVAREZ, César Halley. Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. Educare [online]. 2019, vol.23, n.3, pp.107-129. Epub Oct 30, 2019. ISSN 1409-4258.  
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-3.6>.
- López, D. (2017). Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2016. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/11999>  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/11999>
- Llamoctanta, O. (2018). Relación de la planificación y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de productos Unión, Lima - 2018. Lima: Universidad de la Unión.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/1732>
- Llanes-Font, M., Salvador-Hernández, Y., Suárez-Benítez, M., y Solórzano-Benítez, R. (2020). Cuarta revolución industrial y administración pública de América Latina y el Caribe. Ciencias Holguín, 26(3), 78-92.  
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181563834007>
- Maldonado, J. A. (2018). Gestión de Procesos. Obtenido de [https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/gesti\\_n\\_de\\_procesos\\_2018](https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/gesti_n_de_procesos_2018)
- Matas, C. (2018). Los retos de la Administración pública del futuro. RICEG. Revista

Internacional de Ciencias del Estado y de Gobierno, 1(3), 315-354.  
<https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2019/08/22-texto-del-artc3adculo-85-1-10-20181105.pdf>

Mejillon, A. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social. Tesis de Pregrado, Universidad Península de Santa Elena.  
<https://doi.org/http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4418>

Mineira , F., & Vera, J. (2020). Paradigms, approaches and methods of investigation: theoretical analysis. Revista científica Mund Recursiv - Venezuela, 24  
<https://www.academia.edu/43653896/Enero-Junio-2020-Paradigmas-enfoques-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n-an%C3%A1lisis-te%C3%B3rico>

Noriega, J., & Chacaltana, R. (2021). La planificación estratégica y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Halema S.A.C. del Callao, 2021. Callao - Lima: Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82311/Noriega-TJE-Chacaltana-ARS-SD.pdf?sequence=1>

Núñez Ases, Ofir Abigail (2022). Planificación estratégica de la Unidad Administrativa de Gestión de Doctorados de la Universidad Central del Ecuador. Trabajo de Titulación modalidad proyecto de desarrollo previo a la obtención del Título de Magister en Administración de Empresas mención Dirección Estratégica de Proyectos.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/27369/1/FCA-CPO-NU%C3%91EZ%20ABIGAIL.pdf>

Ochoa, C. (2019). Muestreo en la investigación. Revista multidisciplinaria de investigación - 13- EbscoHost  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110001/Villafuerte-CSL-SD.pdf?sequence=1>

Orellana, A., Mena Valdez, J., & Montes Marín, M. (2017). MUNICIPAL DEVELOPMENT PLAN: THE GUIDING INSTRUMENT FOR MUNICIPAL MANAGEMENT IN CHILE? REVISTA INVI, 31(87), 173-200.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-83582016000200006>

- Parella, S. y Martins, F. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición). Caracas: FEDUPEL.
- Pared, A., y Zelaya, M. (2020). La innovación y el desarrollo local en el gobierno municipal. *Ec-Revista De Administración y Economía*, (4), 59-70. Recuperado a partir de:  
<https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/ec/article/view/723>
- Paula de la Lama Zubirán, Marco A de la Lama Zubirán y Alfredo de la Lama García (2017). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Horizonte de la Ciencia*, vol. 12, núm. 22, pp. 189-202, 2022. Universidad Nacional del Centro del Perú.  
DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.403>
- Ramos, C. (2022). Planificación estratégica para la gestión pública en una municipalidad distrital de Chiclayo. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/93743>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. (17ª edición). Pearson Editorial.  
<https://www.studocu.com/co/document/pontificia-universidad-javeriana/comportamiento-organizacional/resumenes-libro-comportamiento-organizacional-17a-ed/53429535>
- Sánchez. (2013). Patrones y estilos de comunicación de pareja.  
[http://www.um.es/sero/v19/v19\\_2/08-19\\_2.pdf](http://www.um.es/sero/v19/v19_2/08-19_2.pdf)
- Stephen, P. Robbins y Timothy A. Judge. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Decimoquinta Edición
- Siezar, R. A. (2019). Análisis de las fases de elaboración de un plan estratégico en el Sector Público de Nicaragua periodo 2018-2023, caso de estudio IPSA [PhD Thesis]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Unan Managua
- Uribe, M. (2018). La responsabilidad social empresarial y el enfoque estratégico de la organización: evidencia empírica de dos sectores. *Tendencias*, 19(1), 113-139.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v19n1/2539-0554-tend-19-01-00113.pdf>



- Viswesvaran, C. y Ones, D.S. (2005). Job performance: Assessment issues in personnel selection. En A. Evers, N. Anderson y O. Voskuijl (Eds.). The Blackwell Handbook of Personnel Selection (354-375). Londres: Blackwell.  
<https://gwern.net/doc/iq/2005-viswesvaran.pdf>
- Zavaleta, M. (2017). Las estrategias de recursos humanos y su relación con el desempeño de los colaboradores del centro de idiomas de la Universidad Nacional de Trujillo (C.I.D.U.N.T.) – 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19604>

## ANEXO 01

### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
General	General	General				Tipo de investigación
¿De qué manera el planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022?	Determinar la influencia del planeamiento estratégico en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022	El planeamiento estratégico influye significativamente en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022	V.I. Planeamiento estratégico	Conocimiento integral de la realidad	. Diagnóstico del territorio . Problemas públicos . Identificación de potencialidades	El tipo de estudio de acuerdo al fin de la investigación es básico porque nos permite comprender el rango de asociación dada entre las variables en estudio.
				Futuro deseado	. Análisis de tendencias . Imagen del territorio deseado	
				Políticas y planes coordinados	. Planes estratégicos Planes operativos	
Seguimiento y evaluación para la mejora continua	. Informe de evaluación de resultados.	Diseño de investigación: El diseño de la presente investigación es no experimental de corte transversal, correlacional causal.				
Específicos	Específicos	Específicos				
¿De qué manera el conocimiento integral de la realidad influye en el desempeño laboral en una Municipalidad	Determinar la influencia del conocimiento integral de la realidad en el desempeño laboral, en una	El conocimiento integral de la realidad influye significativamente en el desempeño laboral, en una Municipalidad	V.D. Desempeño laboral.	Satisfacción del trabajador	. Actitud . Motivación . Capacidad de respuesta	<b>Enfoque de Investigación:</b> cuantitativa

Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022?	Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022.	Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022			
¿De qué manera la construcción del futuro deseado influye en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022?	Determinar la influencia del futuro deseado en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022.	El futuro deseado influye significativamente en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022	Logro de metas	. Liderazgo . Trabajo en equipo . Lealtad	<b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta
¿De qué manera las políticas y planes coordinados influyen en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022?	Determinar la influencia de las políticas y planes coordinados en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022.	Las políticas y planes coordinados influyen significativamente en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022	Potencial de mejoramiento	. Personal autorrealizado. Personal motivado . Personal valorado	<b>Instrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario

<p>¿De qué manera el seguimiento para la mejora continua del planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, 2022?</p>	<p>Determinar la influencia del seguimiento para la mejora continua del planeamiento estratégico en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022.</p>	<p>El seguimiento para la mejora continua del planeamiento estratégico influye significativamente en el desempeño laboral, en una municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, 2022.</p>	<p><b>Población:</b> La población estudiada estuvo conformada por 94 servidores públicos que laboran en la Municipalidad distrital.</p>	<p><b>Muestra:</b> En el presente estudio se determinó el tamaño de la muestra utilizando la fórmula de muestra para población conocida. El resultado obtenido fue un tamaño de muestra de 94 colaboradores.</p>	<p><b>Procesamiento de datos:</b> Estadística descriptiva (tablas y gráficos)</p>	<p><b>Confiabilidad del instrumento:</b> Alfa de Cronbach. <b>Validez del instrumento:</b> Juicio de expertos.</p>
---	--	---	---	--	---	--

Fuente: Elaboración propia, 2022

## ANEXO 02

### Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V.I. Planeamiento estratégico	Mecanismo de dirección que describe metas y actuaciones estratégicas en un período de tiempo definido, tomando en cuenta sus indicadores y tareas, buscando una eficiente capacidad competitiva en el mercado mediante la elaboración de productos e insumos de calidad (Contreras, 2017).	El Ciclo de Planeamiento Estratégico establecido por la Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD es una herramienta orientadora en la implementación de planes estratégicos y operativos que permitan cambios en instituciones públicas y la vida de las personas, compuesta operacionalmente en las dimensiones: Conocimiento integral de la realidad, el futuro deseado, políticas y plan coordinados, seguimiento y evaluación para la mejora continua.	Conocimiento integral de la realidad	Diagnóstico del territorio	Ordinal
				Problemas públicos	
				Identificación de potencialidades	
			Futuro deseado	Análisis de tendencias	
				Imagen del territorio deseado	
			Políticas y planes concertados	Planes estratégicos	
	Planes operativos				
	Seguimiento y evaluación para la mejora continua.	Informe de evaluación de resultados.			
V.D. Desempeño laboral	De acuerdo a Jara, Asmat, Alberca & Medina (2018) señalan que son actividades que los empleados desarrollan cuando participan, de acuerdo a los niveles de satisfacción para	Las variables de desempeño del trabajo se generan operativamente, teniendo en cuenta la satisfacción del trabajador, el logro de metas y el potencial de mejoramiento, de	Satisfacción del trabajador	Actitud	Ordinal
				Motivación	
				Capacidad de respuesta	
			Logro de metas	Liderazgo	
				Trabajo en equipo	
				Lealtad	

	contribuir con la organización cuando está comprometido.	acuerdo con los instrumentos utilizadas para tal fin	Potencial de mejoramiento	Personal autorrealizado	
				Personal motivado	
				Personal valorado	

Fuente: Elaboración propia, 2022

## ANEXO 03.

### Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario de Investigación

Estimado funcionario, el presente cuestionario es parte de la investigación “Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022”, su finalidad es la obtención de información para determinar si existe o no influencia entre las variables de investigación. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

Indicaciones:

Marque con un aspa (x) el número con el que mejor se identifica.

Escala de            1                            2                            3  
valores.            Nunca            Regularmente            Siempre

Variable Independiente: Planeamiento estratégico.

N°	ITEMS	VALORACIÓN		
		1	2	3
<b>DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO INTEGRAL DE LA REALIDAD</b>				
1	La entidad cuenta con el equipo ampliado conformado por principales actores del territorio			
2	La entidad cuenta con el Concejo de Coordinación Local			
3	La entidad identifica problemas públicos y brechas del distrito.			
4	La entidad identifica potencialidades del distrito.			
5	Existe la descripción de la imagen del territorio actual.			
<b>DIMENSIÓN: FUTURO DESEADO</b>				
6	La entidad analiza información sobre tendencias, escenarios y eventos futuros con una perspectiva como mínimo al 2030.			
7	Considera que la visión al 2050 representa las aspiraciones de la población y describe una situación futura.			

8	Existe la descripción de la imagen del territorio deseado			
<b>DIMENSIÓN: POLITICAS Y PLANES COORDINADOS</b>				
9	Considera que la visión al 2050 es la base para la formulación de políticas, planes y acciones en el territorio distrital.			
10	La entidad cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI) que refleja la estrategia de la entidad para lograr sus objetivos en un periodo mínimo de 3 años.			
11	La entidad cuenta con el Plan Operativo Institucional (POI) mediante el cual se programan las actividades operativas e inversiones articuladas al PEI.			
12	La entidad articula la formulación del Plan Operativo Institucional (POI) al Cuadro de Necesidades.			
<b>DIMENSIÓN: EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA</b>				
13	La entidad recopila periódicamente la información para el análisis comparativo de lo obtenido respecto de lo esperado.			
14	La entidad realiza el informe de Evaluación de Resultados (IER)			
15	Considera que el seguimiento y evaluación mejora la toma de decisiones y fomenta el aprendizaje para la mejora continua.			



Variable dependiente: Desempeño laboral

N°	ITEMS	VALORACIÓN		
		1	2	3
<b>DIMENSIÓN: SATISFACCION DEL TRABAJADOR</b>				
1	¿Cree usted que existe por parte de los trabajadores de la municipalidad el compromiso de realizar sus labores de una manera muy profesional y con una calidad de atención?			
2	¿Considera usted que los sueldos de los trabajadores de la municipalidad van de acorde al mercado laboral?			
3	¿Considera usted que lograr los resultados y/o metas influye en su satisfacción laboral?			
4	¿Considera usted que la municipalidad le brinda las capacitaciones de acuerdo a sus actividades?			
5	¿Considera usted que la motivación es parte fundamental para incrementar su productividad como colaborador de la entidad municipal?			
6	¿Cree usted que la municipalidad aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de sus colaboradores?			
<b>DIMENSIÓN: LOGRO DE METAS</b>				
7	¿Considera usted que la dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua?			
8	¿Considera usted que la municipalidad tiene actualizado su plan de desarrollo institucional?			
9	¿Considera usted que la municipalidad utiliza el plan de desarrollo estratégico en su gestión?			
10	¿Considera usted que la municipalidad tiene actualizado su plan de desarrollo estratégico?			
<b>DIMENSIÓN: POTENCIAL DE MEJORAMIENTO</b>				
11	¿Ha participado en capacitaciones convocadas por la institución?			
12	¿Se toman decisiones viendo los diversos resultados?			
13	¿Conoce usted que indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas?			
14	¿Se encuentran bien definidas sus funciones laborales?			
15	¿Existe un plan de mejora en función de su desempeño laboral en la institución?			

## ANEXO 04

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **“Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital en la Provincia de Cajabamba, 2022”**

Investigador: Díaz Díaz, Juan Carlos

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital en la Provincia de Cajabamba, 2022”**, cuyo objetivo es: Determinar de qué manera el planeamiento estratégico influye en el desempeño laboral, en una Municipalidad Distrital de la provincia de Cajabamba, 2022.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado, del programa académico de maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución municipal distrital de la provincia de Cajabamba.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Falta de un planeamiento estratégico adecuado, en muchos casos, las organizaciones en el Perú no cuentan con una planificación estratégica clara y bien definida. Esto puede deberse al desconocimiento sobre el alcance del planeamiento estratégico o a la falta de recursos y capacidades para llevarla a cabo de manera efectiva.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital en la Provincia de Cajabamba, 2022”**.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente del auditorium de la institución municipal. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al Participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Díaz Díaz, Juan Carlos, email: juancaddiaz@hotmail.com y Docente asesor Dr. Moisés Freddy Álvarez Torres, email: freddy4alvarez@gmail.com.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Sandra Marilú Aquino Medina

Fecha y hora: 22 NOV 2023 - 9:00 a.m.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

**ANEXO 05**  
**Evaluación por juicio de expertos**



**CARGO**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

**Señor:** Gladys Yanina Contreras Sandoval.

**Presente**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo cordial y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Trujillo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.


El título de mi tesis de investigación es: "Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital en la Provincia de Cajabamba 2022", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

  
Juan Carlos Díaz Díaz  
DNI N° 27415559

*Dado*  
*07/11/23*  
*10:00 a.m.*

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento "Planeamiento estratégico y su relación con el desempeño laboral en una Municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea valido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos Generales del juez.

Nombre del juez:	Gladys Yanina Contreras Sandoval	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	I.E. Nº 82306 - Ticapampa	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación:	Gestión y acreditación educativa.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



**3. Datos de la escala: Cuestionario Influencia del Planeamiento estratégico en el desempeño laboral.**

<b>Nombre de la prueba:</b>	Influencia del Planeamiento estratégico en el desempeño laboral
<b>Autor:</b>	Juan Carlos Díaz Díaz
<b>Procedencia:</b>	Sede Trujillo
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 30 a 90 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad Distrital
<b>Significación:</b>	Se recoge la percepción de los trabajadores de la entidad municipal sobre el planeamiento estratégico compuesta por 4 dimensiones distribuidas en 15 ítems y desempeño laboral compuesta por 3 dimensiones distribuidas en 15 ítems, usando la escala de Likert reducida de 1 a 3 puntos.

**4. Soporte teórico:**

<b>Escala/Área</b>	<b>Sub escala (Dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Planeamiento estratégico</b>	<b>Conocimiento integral de la realidad</b>	Se busca comprender cómo viven las personas en sus territorios, sus medios de vida y su nivel de bienestar.
	<b>Futuro deseado</b>	Se identifican las aspiraciones de las personas, se realiza el análisis de futuro y se define la imagen del territorio deseado.
	<b>Políticas y planes coordinados</b>	Se definen las políticas públicas orientadas a alcanzar la imagen del territorio deseado, a través de objetivos prioritarios y lineamientos.

	<b>Seguimiento y evaluación para la mejora continua</b>	Se recoge y analiza información de los indicadores definidos en los planes para verificar el avance hacia el logro de la imagen del territorio deseado.
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Satisfacción del trabajador</b>	Describen la satisfacción laboral como un estado en el que el colaborador se encuentra frente al clima laboral, el cual puede experimentar cambios constantes. En este estado, el bienestar es esencial para mantener niveles de satisfacción que generen estados de felicidad y permitan realizar trabajos de calidad.
	<b>Logro de metas</b>	Son aquellos objetivos que reflejan el camino que la empresa desea tomar para la integración con el entorno. Mientras más explícitos son, más oportunidades tienen de convertirse en los instrumentos que guían y encaminan las acciones de la empresa hacia el éxito continuo.
	<b>Potencial de mejoramiento.</b>	La mejora continua implica un compromiso constante por mejorar en todas las áreas de la organización, aun sabiendo que es una meta difícil de alcanzar. Esta filosofía representa una visión, un sueño, una utopía, ya que en la realidad ninguna empresa puede estar mejorando de manera constante.

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Influencia del Planeamiento estratégico en el desempeño laboral elaborado por Díaz Díaz, Juan Carlos, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se esta midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (Alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que esta midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2 Bajo nivel
3 Moderado nivel
4 Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Planeamiento estratégico.

**Primera dimensión:** Conocimiento integral de la realidad.

**Objetivo de la dimensión:** Conocer como estamos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico del territorio	La entidad cuenta con el equipo ampliado conformado por principales actores del territorio	4	4	4	
Problemas públicos	La entidad cuenta con el Concejo de Coordinación Local	4	4	4	
Identificación de potencialidades	La entidad identifica problemas públicos y brechas del distrito.	4	4	4	
	La entidad identifica potencialidades del distrito.	4	4	4	
	Existe la descripción de la imagen del territorio actual.	4	4	4	


  
Firma del evaluador

DNI 26959715

**Segunda dimensión:** Futuro deseado

**Objetivo de la dimensión:** Conocer cómo queremos estar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis de tendencias	La entidad analiza información sobre tendencias, escenarios y eventos futuros con una perspectiva como mínimo al 2030.	4	4	4	
Imagen del territorio deseado	Considera que la visión al 2050 representa las aspiraciones de la población y describe una situación futura.	4	4	4	
	Existe la descripción de la imagen del territorio deseado	4	4	4	


  
Firma del evaluador

DNI 26959715

**Tercera dimensión:** Políticas y planes coordinados.

**Objetivo de la dimensión:** Conocer como lo vamos a hacer.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes estratégicos	Considera que la visión al 2050 es la base para la formulación de políticas, planes y acciones en el territorio distrital.	4	4	4	
	La entidad cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI) que refleja la estrategia de la entidad para lograr sus objetivos en un periodo mínimo de 3 años.	4	4	4	
Planes operativos	La entidad cuenta con el Plan Operativo Institucional (POI) mediante el cual se programan las actividades operativas e inversiones articuladas al PEI.	4	4	4	
	La entidad articula la formulación del Plan Operativo Institucional (POI) al Cuadro de Necesidades.	4	4	4	


  
Firma del evaluador

DNI 26959745

**Cuarta dimensión:** Seguimiento y evaluación para la mejora continua.

**Objetivo de la dimensión:** Conocer lo que hemos avanzado y como mejorar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Informe de evaluación de resultados	La entidad recopila periódicamente la información para el análisis comparativo de lo obtenido respecto de lo esperado.	4	4	4	
	La entidad realiza el informe de Evaluación de Resultados (IER)	4	4	4	
	Considera que el seguimiento y evaluación mejora la toma de decisiones y fomenta el aprendizaje para la mejora continua.	4	4	4	

  
Firma del evaluador


DNI 26959745

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral.

**Primera dimensión:** Satisfacción del trabajador

**Objetivo de la dimensión:** Conocer si se siente satisfecho en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	¿Cree usted que existe por parte de los trabajadores de la municipalidad el compromiso de realizar sus labores de una manera muy profesional y con una calidad de atención?	4	4	4	
Motivación	¿Considera usted que los sueldos de los trabajadores de la municipalidad van de acorde al mercado laboral?	4	4	4	
Capacidad de respuesta	¿Considera usted que lograr los resultados y/o metas influye en su satisfacción laboral?	4	4	4	
	¿Considera usted que la municipalidad le brinda las capacitaciones de acuerdo a sus actividades?	4	4	4	
	¿Considera usted que la motivación es parte fundamental para incrementar su productividad como colaborador de la entidad municipal?	4	4	4	
	¿Cree usted que la municipalidad aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de sus colaboradores?	4	4	4	


  
Firma del evaluador

DNI 26959745

**Segunda dimensión:** Logro de metas

**Objetivo de la dimensión:** Conocer de forma clara, concisa y realista el resultado que se desea alcanzar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿Considera usted que la dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Considera usted que la municipalidad tiene actualizado su plan de desarrollo institucional?	4	4	4	
Lealtad	¿Considera usted que la municipalidad utiliza el plan de desarrollo estratégico en su gestión?	4	4	4	
	¿Considera usted que la municipalidad tiene actualizado su plan de desarrollo estratégico?	4	4	4	

  
Firma del evaluador

DNI 26959745

**Tercera dimensión: Potencial de mejoramiento**

**Objetivo de la dimensión:** Conocer las actividades que generan valor agregado y eliminar las ineficiencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal autorrealizado	¿Ha participado en capacitaciones convocadas por la institución?	4	4	4	
Personal motivado	¿Se toman decisiones viendo los diversos resultados?	4	4	4	
Personal valorado	¿Conoce usted que indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas?	4	4	4	
	¿Se encuentran bien definidas sus funciones laborales?	4	4	4	
	¿Existe un plan de mejora en función de su desempeño laboral en la institución?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 26959745



**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Jose Antonio Becerra Touzet

**Presente**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo cordial y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Trujillo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

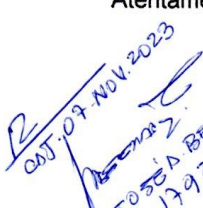
El título de mi tesis de investigación es: "Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital en la Provincia de Cajabamba 2022", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

  
OBJ. 07 NOV. 2023  
M. J. OSORIO A. BECERRA TOUZET  
DNI - 17928930

Juan Carlos Díaz Díaz  
DNI N° 27415559



## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento "Planeamiento estratégico y su relación con el desempeño laboral en una Municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos Generales del juez.

Nombre del juez:	José Antonio Becerra Touzet	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (x)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Colegio Emblemático José Gálvez Egúsquiza	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación:	Investigación y docencia	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala: Cuestionario Influencia del Planeamiento estratégico en el desempeño laboral.**

<b>Nombre de la prueba:</b>	Influencia del Planeamiento estratégico en el desempeño laboral
<b>Autor:</b>	Juan Carlos Díaz Díaz
<b>Procedencia:</b>	Sede Trujillo
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 30 a 90 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad Distrital
<b>Significación:</b>	Se recoge la percepción de los trabajadores de la entidad municipal sobre el planeamiento estratégico compuesta por 4 dimensiones distribuidas en 15 ítems y desempeño laboral compuesta por 3 dimensiones distribuidas en 15 ítems, usando la escala de Likert reducida de 1 a 3 puntos.

**4. Soporte teórico:**

<b>Escala/Área</b>	<b>Sub escala (Dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Planeamiento estratégico</b>	<b>Conocimiento integral de la realidad</b>	Se busca comprender cómo viven las personas en sus territorios, sus medios de vida y su nivel de bienestar.
	<b>Futuro deseado</b>	Se identifican las aspiraciones de las personas, se realiza el análisis de futuro y se define la imagen del territorio deseado.
	<b>Políticas y planes coordinados</b>	Se definen las políticas públicas orientadas a alcanzar la imagen del territorio deseado, a través de objetivos prioritarios y lineamientos.



	<b>Seguimiento y evaluación para la mejora continua</b>	Se recoge y analiza información de los indicadores definidos en los planes para verificar el avance hacia el logro de la imagen del territorio deseado.
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Satisfacción del trabajador</b>	Describen la satisfacción laboral como un estado en el que el colaborador se encuentra frente al clima laboral, el cual puede experimentar cambios constantes. En este estado, el bienestar es esencial para mantener niveles de satisfacción que generen estados de felicidad y permitan realizar trabajos de calidad.
	<b>Logro de metas</b>	Son aquellos objetivos que reflejan el camino que la empresa desea tomar para la integración con el entorno. Mientras más explícitos son, más oportunidades tienen de convertirse en los instrumentos que guían y encaminan las acciones de la empresa hacia el éxito continuo.
	<b>Potencial de mejoramiento.</b>	La mejora continua implica un compromiso constante por mejorar en todas las áreas de la organización, aun sabiendo que es una meta difícil de alcanzar. Esta filosofía representa una visión, un sueño, una utopía, ya que en la realidad ninguna empresa puede estar mejorando de manera constante.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Influencia del Planeamiento estratégico en el desempeño laboral elaborado por Díaz Díaz, Juan Carlos, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos del ítem.





	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se esta midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (Alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que esta midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2 Bajo nivel
3 Moderado nivel
4 Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Planeamiento estratégico.

**Primera dimensión:** Conocimiento integral de la realidad.

**Objetivo de la dimensión:** Conocer como estamos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico del territorio	La entidad cuenta con el equipo ampliado conformado por principales actores del territorio	4	4	4	
Problemas públicos	La entidad cuenta con el Concejo de Coordinación Local	4	4	4	
Identificación de potencialidades	La entidad identifica problemas públicos y brechas del distrito.	4	4	4	
	La entidad identifica potencialidades del distrito.	4	4	4	
	Existe la descripción de la imagen del territorio actual.	4	4	4	

.....  
Firma del evaluador

DNI 7928950

**Segunda dimensión:** Futuro deseado

**Objetivo de la dimensión:** Conocer cómo queremos estar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis de tendencias	La entidad analiza información sobre tendencias, escenarios y eventos futuros con una perspectiva como mínimo al 2030.	4	4	4	
Imagen del territorio deseado	Considera que la visión al 2050 representa las aspiraciones de la población y describe una situación futura.	4	4	4	
	Existe la descripción de la imagen del territorio deseado	4	4	4	

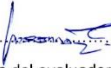
.....  
Firma del evaluador

DNI 7928950

Tercera dimensión: Políticas y planes coordinados.

Objetivo de la dimensión: Conocer como lo vamos a hacer.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes estratégicos	Considera que la visión al 2050 es la base para la formulación de políticas, planes y acciones en el territorio distrital.	4	4	4	
	La entidad cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI) que refleja la estrategia de la entidad para lograr sus objetivos en un periodo mínimo de 3 años.	4	4	4	
Planes operativos	La entidad cuenta con el Plan Operativo Institucional (POI) mediante el cual se programan las actividades operativas e inversiones articuladas al PEI.	4	4	4	
	La entidad articula la formulación del Plan Operativo Institucional (POI) al Cuadro de Necesidades.	4	4	4	

.....  
  
 Firma del evaluador

DNI 17928950

**Cuarta dimensión:** Seguimiento y evaluación para la mejora continua.

**Objetivo de la dimensión:** Conocer lo que hemos avanzado y como mejorar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Informe de evaluación de resultados	La entidad recopila periódicamente la información para el análisis comparativo de lo obtenido respecto de lo esperado.	4	4	4	
	La entidad realiza el informe de Evaluación de Resultados (IER)	4	4	4	
	Considera que el seguimiento y evaluación mejora la toma de decisiones y fomenta el aprendizaje para la mejora continua.	4	4	4	

.....  


Firma del evaluador

DNI 17928950

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral.

**Primera dimensión:** Satisfacción del trabajador

**Objetivo de la dimensión:** Conocer si se siente satisfecho en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	¿Cree usted que existe por parte de los trabajadores de la municipalidad el compromiso de realizar sus labores de una manera muy profesional y con una calidad de atención?	4	4	4	
Motivación	¿Considera usted que los sueldos de los trabajadores de la municipalidad van de acorde al mercado laboral?	4	4	4	
Capacidad de respuesta	¿Considera usted que lograr los resultados y/o metas influye en su satisfacción laboral?	4	4	4	
	¿Considera usted que la municipalidad le brinda las capacitaciones de acuerdo a sus actividades?	4	4	4	
	¿Considera usted que la motivación es parte fundamental para incrementar su productividad como colaborador de la entidad municipal?	4	4	4	
	¿Cree usted que la municipalidad aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de sus colaboradores?	4	4	4	

.....  


Firma del evaluador

DNI 17928950

**Segunda dimensión:** Logro de metas

**Objetivo de la dimensión:** Conocer de forma clara, concisa y realista el resultado que se desea alcanzar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿Considera usted que la dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Considera usted que la municipalidad tiene actualizado su plan de desarrollo institucional?	4	4	4	
Lealtad	¿Considera usted que la municipalidad utiliza el plan de desarrollo estratégico en su gestión?	4	4	4	
	¿Considera usted que la municipalidad tiene actualizado su plan de desarrollo estratégico?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 17928950

Tercera dimensión: Potencial de mejoramiento

Objetivo de la dimensión: Conocer las actividades que generan valor agregado y eliminar las ineficiencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal autorrealizado	¿Ha participado en capacitaciones convocadas por la institución?	4	4	4	
Personal motivado	¿Se toman decisiones viendo los diversos resultados?	4	4	4	
Personal valorado	¿Conoce usted que indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas?	4	4	4	
	¿Se encuentran bien definidas sus funciones laborales?	4	4	4	
	¿Existe un plan de mejora en función de su desempeño laboral en la institución?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 17928950



**CARTA DE PRESENTACIÓN**

**Señor:** ROSMEY CRISTINA PAREDES VALDERRAMA

**Presente**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo cordial y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Trujillo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

El título de mi tesis de investigación es: "Planeamiento estratégico y su influencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital en la Provincia de Cajabamba 2022", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:


- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

Recibido  
09-11-2023  
12:30 am.



  
Juan Carlos Díaz Díaz  
DNI N° 27415559



## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento "Planeamiento estratégico y su relación con el desempeño laboral en una Municipalidad distrital de la provincia de Cajabamba, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos Generales del juez.

Nombre del juez:	ROSMERY CRISTINA PAREDES VALDERRAMA
Grado profesional:	Maestría (X)      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( ) Educativa (X)      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN
Institución donde labora:	I.E. 108 - PUEBLO NUEVO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación:	MAESTRIA EN GESTION Y ACREDITACION EDUCATIVA.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.





3. Datos de la escala: Cuestionario Influencia del Planeamiento estratégico en el desempeño laboral.

<b>Nombre de la prueba:</b>	Influencia del Planeamiento estratégico en el desempeño laboral
<b>Autor:</b>	Juan Carlos Díaz Díaz
<b>Procedencia:</b>	Sede Trujillo
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 30 a 90 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad Distrital
<b>Significación:</b>	Se recoge la percepción de los trabajadores de la entidad municipal sobre el planeamiento estratégico compuesta por 4 dimensiones distribuidas en 15 ítems y desempeño laboral compuesta por 3 dimensiones distribuidas en 15 ítems, usando la escala de Likert reducida de 1 a 3 puntos.

4. Soporte teórico:

<b>Escala/Área</b>	<b>Sub escala (Dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Planeamiento estratégico</b>	<b>Conocimiento integral de la realidad</b>	Se busca comprender cómo viven las personas en sus territorios, sus medios de vida y su nivel de bienestar.
	<b>Futuro deseado</b>	Se identifican las aspiraciones de las personas, se realiza el análisis de futuro y se define la imagen del territorio deseado.
	<b>Políticas y planes coordinados</b>	Se definen las políticas públicas orientadas a alcanzar la imagen del territorio deseado, a través de objetivos prioritarios y lineamientos.



	<b>Seguimiento y evaluación para la mejora continua</b>	Se recoge y analiza información de los indicadores definidos en los planes para verificar el avance hacia el logro de la imagen del territorio deseado.
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Satisfacción del trabajador</b>	Describen la satisfacción laboral como un estado en el que el colaborador se encuentra frente al clima laboral, el cual puede experimentar cambios constantes. En este estado, el bienestar es esencial para mantener niveles de satisfacción que generen estados de felicidad y permitan realizar trabajos de calidad.
	<b>Logro de metas</b>	Son aquellos objetivos que reflejan el camino que la empresa desea tomar para la integración con el entorno. Mientras más explícitos son, más oportunidades tienen de convertirse en los instrumentos que guían y encaminan las acciones de la empresa hacia el éxito continuo.
	<b>Potencial de mejoramiento.</b>	La mejora continua implica un compromiso constante por mejorar en todas las áreas de la organización, aun sabiendo que es una meta difícil de alcanzar. Esta filosofía representa una visión, un sueño, una utopía, ya que en la realidad ninguna empresa puede estar mejorando de manera constante.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Influencia del Planeamiento estratégico en el desempeño laboral elaborado por Díaz Díaz, Juan Carlos, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se esta midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (Alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que esta midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2 Bajo nivel
3 Moderado nivel
4 Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Planeamiento estratégico.

Primera dimensión: Conocimiento integral de la realidad.

Objetivo de la dimensión: Conocer como estamos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico del territorio	La entidad cuenta con el equipo ampliado conformado por principales actores del territorio	4	4	4	
Problemas públicos	La entidad cuenta con el Concejo de Coordinación Local	4	4	4	
Identificación de potencialidades	La entidad identifica problemas públicos y brechas del distrito.	4	4	4	
	La entidad identifica potencialidades del distrito.	4	4	4	
	Existe la descripción de la imagen del territorio actual.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI

Mg. Rosmery Cristina Paredes Valderrama  
DNI N° 43100051

Segunda dimensión: Futuro deseado

Objetivo de la dimensión: Conocer cómo queremos estar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis de tendencias	La entidad analiza información sobre tendencias, escenarios y eventos futuros con una perspectiva como mínimo al 2030.	4	4	4	
Imagen del territorio deseado	Considera que la visión al 2050 representa las aspiraciones de la población y describe una situación futura.	4	4	4	
	Existe la descripción de la imagen del territorio deseado	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI

Mg. Rosmery Cristina Paredes Valderrama  
DNI N° 43100051



Tercera dimensión: Políticas y planes coordinados.

Objetivo de la dimensión: Conocer como lo vamos a hacer.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes estratégicos	Considera que la visión al 2050 es la base para la formulación de políticas, planes y acciones en el territorio distrital.	4	4	4	
	La entidad cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI) que refleja la estrategia de la entidad para lograr sus objetivos en un periodo mínimo de 3 años.	4	4	4	
Planes operativos	La entidad cuenta con el Plan Operativo Institucional (POI) mediante el cual se programan las actividades operativas e inversiones articuladas al PEI.	4	4	4	
	La entidad articula la formulación del Plan Operativo Institucional (POI) al Cuadro de Necesidades.	4	4	4	



Firma del evaluador

-----DNI-----  
Mg. Rosmery Cristina Flores Valderrama  
DNI N° 43100951

**Cuarta dimensión:** Seguimiento y evaluación para la mejora continua.

**Objetivo de la dimensión:** Conocer lo que hemos avanzado y como mejorar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Informe de evaluación de resultados	La entidad recopila periódicamente la información para el análisis comparativo de lo obtenido respecto de lo esperado.	4	4	4	
	La entidad realiza el informe de Evaluación de Resultados (IER)	4	4	4	
	Considera que el seguimiento y evaluación mejora la toma de decisiones y fomenta el aprendizaje para la mejora continua.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI

Mg. Rosmery Cristina Paredes Valderama  
DNI N° 43100051

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral.

**Primera dimensión:** Satisfacción del trabajador

**Objetivo de la dimensión:** Conocer si se siente satisfecho en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	¿Cree usted que existe por parte de los trabajadores de la municipalidad el compromiso de realizar sus labores de una manera muy profesional y con una calidad de atención?	4	4	4	
Motivación	¿Considera usted que los sueldos de los trabajadores de la municipalidad van de acorde al mercado laboral?	4	4	4	
Capacidad de respuesta	¿Considera usted que lograr los resultados y/o metas influye en su satisfacción laboral?	4	4	4	
	¿Considera usted que la municipalidad le brinda las capacitaciones de acuerdo a sus actividades?	4	4	4	
	¿Considera usted que la motivación es parte fundamental para incrementar su productividad como colaborador de la entidad municipal?	4	4	4	
	¿Cree usted que la municipalidad aplica estrategias de evaluación para medir el desempeño laboral de sus colaboradores?	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI

Mg. ROSMERY C. VALDERRAMA  
DNI N° 43100951

**Segunda dimensión:** Logro de metas

**Objetivo de la dimensión:** Conocer de forma clara, concisa y realista el resultado que se desea alcanzar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿Considera usted que la dirección de los objetivos es adecuada para la gestión de mejora continua?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Considera usted que la municipalidad tiene actualizado su plan de desarrollo institucional?	4	4	4	
Lealtad	¿Considera usted que la municipalidad utiliza el plan de desarrollo estratégico en su gestión?	4	4	4	
	¿Considera usted que la municipalidad tiene actualizado su plan de desarrollo estratégico?	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI

Mg. Rosmery Cristina Paredes Valderrama  
DNI N° 43100951

**Tercera dimensión:** Potencial de mejoramiento

**Objetivo de la dimensión:** Conocer las actividades que generan valor agregado y eliminar las ineficiencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal autorrealizado	¿Ha participado en capacitaciones convocadas por la institución?	4	4	4	
Personal motivado	¿Se toman decisiones viendo los diversos resultados?	4	4	4	
Personal valorado	¿Conoce usted que indicadores deben ser evaluados para el cumplimiento de las metas?	4	4	4	
	¿Se encuentran bien definidas sus funciones laborales?	4	4	4	
	¿Existe un plan de mejora en función de su desempeño laboral en la institución?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI

Mg. Rosmary Cristina Paredes Valderrama  
DNI N° 43100951



## ANEXO 06

### Validación de instrumento de medición – V de Aiken

				V      intervalo V			Revisar
	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	Instrumento	LI	LS	
P1	1.000	1.000	1.000	1.00	0.000	1.000	
P2	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P3	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P4	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P5	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P6	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P7	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P8	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P9	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P10	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P11	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P12	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P13	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P14	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P15	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P16	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P17	0.667	1.000	1.000	0.89	0.565	0.980	
P18	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P19	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P20	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P21	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P22	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P23	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P24	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P25	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P26	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P27	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P28	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P29	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P30	1.000	1.000	1.000	1.00	0.701	1.000	
P31							
P32							
P33							
P34							
P35							
P36							
P37							
P38							
P39							
P40							
Valor Aiken del instrumento				1.00			

**Anexo 07**  
**Base de datos prueba piloto**

**V.I. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO**

N°	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO INTEGRAL DE LA REALIDAD						DIMENSIÓN: FUTURO DESEADO			DIMENSIÓN: POLITICAS Y PLANES COORDINADOS			DIMENSIÓN: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2
6	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	1	1	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
10	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
11	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
12	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1
15	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
17	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	2
18	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
19	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
20	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2

**V.D. DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR						DIMENSIÓN: LOGRO DE METAS				DIMENSIÓN: POTENCIAL DE MEJORAMIENTO				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1
5	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3
6	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1
7	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
8	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1
9	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	1
10	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2
11	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1
15	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	1
16	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
17	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2
18	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2
19	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1
20	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1

**Anexo 8**  
**Base de datos investigación**

**PLANEAMIENTO ESTRATEGICO**

N°	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO INTEGRAL DE LA REALIDAD						DIMENSIÓN: FUTURO DESEADO			DIMENSIÓN: POLITICAS Y PLANES COORDINADOS			DIMENSIÓN: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1
6	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	3
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
9	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
10	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3
15	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
16	1	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
17	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3
18	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
19	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2
20	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
23	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3
26	2	2	1	1	2	1	1	2	3	3	1	3	2	3	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
28	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3
29	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2
31	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
34	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3
35	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1
36	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2
37	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3

38	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
39	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
40	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
43	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
44	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2
46	2	1	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
48	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	1	2	2	1
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
50	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
51	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
52	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
54	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1
55	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1
57	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
59	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
60	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1
61	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2
62	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
63	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1
64	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1
65	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1
66	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1
67	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
68	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
69	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
74	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2
75	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2
76	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	1	1	1	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1
78	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
79	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
80	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
81	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1
84	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
85	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2

<b>86</b>	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	2
<b>87</b>	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
<b>88</b>	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
<b>89</b>	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
<b>90</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
<b>91</b>	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
<b>92</b>	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
<b>93</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
<b>94</b>	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1

N°	DESEMPEÑO LABORAL														
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR						DIMENSIÓN: LOGRO DE METAS				DIMENSIÓN: POTENCIAL DE MEJORAMIENTO				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
5	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2
6	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	1	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	3
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
10	2	1	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
14	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
16	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3
17	3	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2
18	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2
19	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
20	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
23	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
24	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2
26	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2
27	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
28	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	2
29	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
30	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
32	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
34	3	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1
35	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1
36	1	2	3	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	2	1
37	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2
38	1	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
40	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2

43	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
45	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	1
46	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
47	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	3	1	1	1
49	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
50	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1
51	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
52	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
56	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
57	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1
58	3	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3
59	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1
60	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
61	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
62	1	2	1	3	3	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1
63	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3
64	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1
65	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1
66	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3
67	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1
68	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	3	3	1	2	3
69	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3
70	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3
71	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
72	3	1	1	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3
73	3	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3
74	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1
75	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3
76	3	1	3	2	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3
77	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1
78	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3
79	1	3	1	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1
80	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2
81	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
82	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1
83	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3
84	1	3	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	3	1
85	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2
86	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3
87	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	1	1	3	2	2
88	2	3	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2



<b>89</b>	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	2
<b>90</b>	3	1	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3
<b>91</b>	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
<b>92</b>	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2
<b>93</b>	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	3	3
<b>94</b>	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2