



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE TACABAMBA, PROVINCIA DE CHOTA –
CAJAMARCA, 2016.

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA

EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTOR

Mg. KELLY MAGALIS CUBAS DÍAZ

ASESOR

Dr. OSCAR LÓPEZ REGALADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN PÚBLICA

CHICLAYO – PERÚ
2016

PÁGINA DE JURADO

Dra. Mercedes Collazos Alarcón
Presidente

Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto
Secretario

Dr. Oscar López Regalado
Vocal

DECLARACION JURADA

Yo, Cubas Díaz Kelly Magalis egresada del Programa de Maestría () Doctorado (x) en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo, identificada con DNI N° 44401741

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autora de la tesis titulada: **EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TACABAMBA, PROVINCIA DE CHOTA – CAJAMARCA, 2016.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 08 de Setiembre de 2017

Firma

Nombres y apellidos: Cubas Díaz Kelly Magalis

DNI: 44401741

Dedicatoria

A mis padres Teresa y Teodoro quienes son el pilar fundamental de mi vida, por inculcarme sus valores y perseverancia, por haberme dado el impulso necesario para alcanzar mis objetivos, y lograr la realización del presente trabajo de Investigación; a mis hermanos que siempre me han apoyado.

Kelly Magalis

Agradecimiento

A mi familia, por haber tenido la iniciativa de contribuir la realización de mis estudios.

Al **Dr. Oscar López Regalado** y al **Dr. Christian Dios Castillo**, quienes en todo momento me orientaron para la realización del presente trabajo de investigación.

Y a mis compañeros y amigos que de alguna u otra manera me apoyaron en la realización de esta tesis.

La Autora

Presentación

Señores del Jurado.

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, para elaborar la tesis de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, presento la Tesis titulada “El Plan Estratégico Institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba”. El trabajo en mención consistió en Demostrar los efectos que produce el Plan Estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota – Cajamarca, 2016.

Esperando que la presente investigación constituya un aporte y que se tome como una forma de mejorar la atención al público, así como también sirva de base teórica para futuras investigaciones.

Pretendiendo que al término de la investigación y al cumplimiento de los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de Tesis 2016, de nuestra casa Superior de Estudios Cesar Vallejo de la Ciudad de Chiclayo, podamos optar el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Señores miembros del jurado ponemos en consideración el presente trabajo esperando, recibir sus valiosas sugerencias que nos llevarán a enriquecerlo y que a la vez sea evaluada y merezca su aprobación.

Kelly Magalis

Índice

PÁGINA DE JURADO	ii
DECLARACION JURADA	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas	ix
Resumen.....	xi
Abstrac	xii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Planeamiento Estratégico Institucional.....	17
1.3.1 Teorías.....	17
1.3.2 Conceptos.....	18
1.3.3 Dimensiones	25
1.4. Desempeño Laboral.....	27
1.4.1. Teorías.....	27
1.4.2. Conceptos.....	27
1.4.3. Dimensiones	33
1.5. Formulación del problema.....	35
1.6. Justificación.....	35
1.6.1. Científica	35
1.6.2. Práctica.....	36
1.6.3. Metodológica.....	36
1.6.4. Legal	36
1.7. Hipótesis:	37
1.8. Objetivos.	38
1.8.1. General.	38
1.8.2. Específicos.....	38
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO.....	39

2.1	Tipo de Investigación	40
2.2	Diseño de investigación.	40
2.3	Variables, operacionalización.....	40
2.3.1	Definición Conceptual.	40
2.3.2	Definición Operacional.	42
2.4	Población y muestra.....	44
2.5	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 44	
2.5.1	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.5.2	Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.	45
2.6	Métodos de análisis de datos.	46
2.7	Aspectos éticos.	48
CAPÍTULO III: RESULTADOS		49
3.1	Descripción de Resultados	50
	Objetivo Específico N° 01.....	50
	Objetivo Específico N° 02.....	61
	Objetivo Específico N° 03.....	68
	Objetivo Específico N° 04.....	80
3.2	Prueba de Hipótesis	90
CAPÍTULO IV: DISCUSION		91
CONCLUSIONES.....		94
SUGERENCIAS		97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		99
ANEXOS		111

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de Variables	42
Tabla 2: Interpretación del coeficiente de variación	47
Tabla 3: Dimensión Social.....	50
Tabla 4: Dimensión Económico - Empleo	51
Tabla 5: Dimensión Territorial, Medio Ambiente y Recursos Naturales	51
Tabla 6: Dimensión de Tarea	52
Tabla 7: Dimensión Contextual	52
Tabla 8: Dimensión Organizacional.....	53
Tabla 9: Criterios a evaluar	54
Tabla 10: Constancia de Validación	54
Tabla 11: Validez de Constructo para Dimensión Social.....	56
Tabla 12: Validez de Constructo para Dimensión Económico - Empleo	56
Tabla 13: Validez de Constructo para Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales.....	57
Tabla 14: Validez de Constructo para Dimensión de Tarea	57
Tabla 15: Validez de Constructo para Dimensión Contextual	58
Tabla 16: Validez de Constructo para Dimensión Organizacional.....	58
Tabla 17: Coeficientes de alfa de Cronbach	59
Tabla 18: Estadística de Fiabilidad.....	60
Tabla 19: Confiabilidad de Variables.....	60
Tabla 20: Confiabilidad de todo el instrumento	61
Tabla 21: Estadísticos Dimensión social pre test	62
Tabla 22: Dimensión social pre test	62
Tabla 23: Estadísticos Dimensión económico – empleo pre test	63
Tabla 24: Dimensión económico – empleo pre test.....	63
Tabla 25: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test	64
Tabla 26: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test ..	64
Tabla 27: Estadísticos Dimensión de tarea pre test	65
Tabla 28: Dimensión de tarea pre test	65
Tabla 29: Estadísticos Dimensión contextual pre test	66
Tabla 30: Dimensión contextual pre test	66

Tabla 31: Estadísticos Dimensión organizacional pre test	67
Tabla 32: Dimensión organizacional pre test	67
Tabla 33: Estadísticos Dimensión social post test.....	80
Tabla 34: Dimensión social post test.....	80
Tabla 35: Estadísticos Dimensión económico – empleo post test.....	81
Tabla 36: Dimensión económico – empleo post test.....	81
Tabla 37: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales post test.....	82
Tabla 38: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales post test.	82
Tabla 39: Estadísticos Dimensión de tarea post test.....	83
Tabla 40: Dimensión de tarea post test.....	83
Tabla 41: Estadísticos Dimensión contextual post test	84
Tabla 42: Dimensión contextual post test.....	85
Tabla 43: Estadísticos Dimensión organizacional post test.....	85
Tabla 44: Dimensión organizacional post test.....	86
Tabla 45: Comparación entre pre test y post test por dimensiones.....	87
Tabla 46: Comparación entre pre test y post test por Variables.....	89
Tabla 47: Estadísticas de muestras emparejadas.....	90
Tabla 48: Prueba de muestras emparejadas.....	90

Resumen

El propósito de esta investigación ha sido demostrar los efectos que produce la aplicación del Plan Estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, 2016. Consistió en una investigación de Tipo Explicativa/aplicada con un diseño pre experimental. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tacabamba.

Para el logro de los objetivos planteados se procedió a la aplicación de un cuestionario con 34 interrogantes. Para lo que el cuestionario obtuvo una validación de contenido en la cual se pudo afirmar que las interrogantes del instrumento son entendibles, tienen buena redacción y están enfocadas a recoger información referente a las dimensiones y éstas a las variables de la investigación, se realizó la validez de constructo, de lo que se concluyó que los ítems presentan la condición de válidas y podían ser aplicadas en la investigación. Se determinó la confiabilidad del instrumento, encontrándose en un nivel Bueno, lo que significa que todas las interrogantes del cuestionario para el recojo de información guardan relación interna entre ellas y entre las variables en estudio. Se realizó la aplicación del pre test, lo cual mostraba el estado actual de las variables en estudio, luego de ello se realizó un plan de capacitación a los trabajadores de la Municipalidad, posteriormente el post test que tuvo como resultados que: si los trabajadores tienen conocimiento y se sienten involucrados en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución, mejor será su desempeño y contribuirán significativamente al cumplimiento de los objetivos.

Con un nivel de significancia del 95%, se afirma que en ambas variables los datos son menores a 0.05, lo que significa que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo que: Si se aplica el Plan Estratégico Institucional, entonces tiene efectos en el Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, 2016.

Palabras Claves: Plan, Estrategia, Plan estratégico, Gestión Pública, Desempeño Laboral.

Abstrac

The purpose of this research has been to demonstrate the effects produced by the application of the Institutional Strategic Plan in the Labor Performance of the employees of the District Municipality of Tacabamba, 2016. It consisted of an Explanatory / Applied Type research with a pre-experimental design. The sample consisted of 80 workers in the District Municipality of Tacabamba.

For the achievement of the proposed objectives, a questionnaire with 34 questions was applied. For which the questionnaire obtained a validation of content in which it was possible to affirm that the questions of the instrument are understandable, have a good wording and are focused on collecting information regarding the dimensions and these to the variables of the investigation, the validity was made of construct, from which it was concluded that the items present the condition of valid and could be applied in the investigation. The reliability of the instrument was determined, being at a Good level, which means that all the questions of the questionnaire for the collection of information have an internal relationship between them and between the variables under study. The application of the pretest was carried out, which showed the current state of the variables under study, after that a training plan was made to the workers of the Municipality, later the post test that had as results that: if the workers have knowledge and feel involved in the fulfillment of the goals and objectives of the institution, better will be their performance and will contribute significantly to the fulfillment of the objectives.

With a level of significance of 95%, it is stated that in both variables the data are less than 0.05, which means that the null hypothesis is discarded and the alternative hypothesis is accepted, concluding that: If the Institutional Strategic Plan is applied, then It has effects on the Performance of the workers of the District Municipality of Tacabamba, 2016.

Key Words: Plan, Strategy, Strategic Plan, Public Management, Labor Performance.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática.

1.1.1 A nivel internacional:

Actualmente existe una gran necesidad para las Entidades del Estado y Empresas Privadas contar con un Plan estratégico en el cual estén contenidos los objetivos y metas institucionales, que permitan a sus trabajadores alcanzar un buen desempeño laboral. Por tal razón El Ministerio de Finanzas del Ecuador observando esta situación busca que las finanzas y las políticas se sustenten en una relación adecuada con las instituciones públicas, de manera que permitan garantizar la sostenibilidad del Sector Público ecuatoriano con perspectivas de mediano y largo plazo. Asimismo observando que también existe la necesidad de aumentar la eficacia, eficiencia, calidad y transparencia en la gestión de ingresos, gastos y financiamiento del Sector Público, guardando relación con el anterior objetivo, así como con los del Plan Nacional de Desarrollo y sus correspondientes políticas; mejorando los resultados de los procesos institucionales, la aplicación de Buenas Prácticas que permitan la conservación del medio ambiental (Ministerio de Finanzas, 2014).

1.1.2 A nivel nacional.

Es evidente identificar que la mayoría de las Entidades del Estado no cuentan con un Plan Estratégico Institucional, en el cual estén contenidos los objetivos estratégicos institucionales, indicadores, metas anuales, las acciones y rutas estratégicas que les permita a sus trabajadores alcanzar un buen desempeño laboral. La Municipalidad Distrital de la Esperanza no cuenta con un plan estratégico que le permita resolver la débil gestión municipal, mejorar el servicio de salud pública, mejorar la educación, promover la protección social, la seguridad ciudadana, promover el desarrollo económico, ordenar el transporte urbano, el crecimiento ordenado de la ciudad, y contribuir a una gestión sostenible del medio. Por tal motivo, es importante contar con un Plan Estratégico que se convierta en una guía orientadora para alcanzar la visión y los objetivos (Municipalidad Distrital la Esperanza, 2015).

1.1.3 A nivel regional.

Actualmente las Municipalidades vienen desarrollando una pésima gestión municipal lo cual puede evidenciarse en el descontento de sus ciudadanos, esta situación se debe a una falta de planificación ya que estas instituciones no cuentan con un Plan Estratégico Institucional, en el cual estén contenidos los objetivos estratégicos institucionales, indicadores, metas anuales, las acciones y rutas estratégicas que les permita a sus trabajadores alcanzar un buen desempeño laboral. La Municipalidad Provincial de Cajamarca no cuenta con un plan estratégico que le permita abordar la problemática de la seguridad ciudadana, el desarrollo económico, la protección, conservación, aprovechamiento sostenible y recuperación de ecosistemas urbanos y rurales para la adaptación al cambio climático y la débil gestión municipal. Por tal motivo, es importante contar con un Plan Estratégico que se convierta en una guía orientadora para alcanzar la visión y los objetivos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca (Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2015).

1.1.4 A nivel institucional.

Actualmente la Municipalidad Distrital de Tacabamba está siendo cuestionada por la mayoría de la población, quienes argumentan que no se resuelven los problemas fundamentales, esta situación ha conducido a la organización de varios ciudadanos a realizar protestas en contra de la gestión municipal por la falta de resultados concretos en beneficio de los ciudadanos.

Es así que en el Sector Social se puede observar una limitación sobre los derechos fundamentales y dignidad de las personas y una falta de acceso a los servicios básicos como en la salud, educación, repercutiendo todo ello en una pésima gestión municipal.

En el sector económico encontramos bajos niveles de producción y productividad, limitando las oportunidades de competitividad de las Pequeñas y medianas Empresas de la jurisdicción y consecuentemente una falta de empleo

que tanto reclama la población. En el Sector ambiental encontramos poco interés para poner en práctica proyectos de forestación y reforestación que permitan mantener los bosques que actualmente existen.

También se puede observar una estructura organizativa inadecuada, así como también la ausencia de un proceso para la elaboración del Plan estratégico institucional que contenga los indicadores, metas y objetivos para resolver los problemas de la población.

De la información recogida, se aprecia que existe poco conocimiento y práctica sobre el proceso de elaboración del Plan estratégico Institucional por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, conduciendo esto, a una pésima gestión municipal, que de seguir estas deficiencias se corre el riesgo que estos ciudadanos no tenga las oportunidades para alcanzar su desarrollo y consecuentemente se incremente la pobreza en este Distrito.

1.2. Trabajos previos.

A nivel internacional.

El estudio realizado sobre la Planeación Estratégica y Productividad Laboral, realizado en Hotel del Campo, ubicado en el departamento de Quetzaltenango, Guatemala, tuvo un tipo de investigación Descriptiva y un Diseño de Investigación No Experimental. El estudio se realizó con una Población y una muestra de 40 colaboradores y se puede evidenciar que la planeación estratégica incide en la productividad de los trabajadores, lo cual se repercute en el incremento de la producción del servicio hotelero (Aguirre, 2014).

A nivel nacional

El estudio realizado sobre Planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana, tuvo un tipo de investigación Descriptivo y Aplicativo y un Diseño de Investigación No Experimental. El estudio se realizó con una Población de 232 Empresas y una muestra de 3 Empresas, y se concluyó que la aplicación del Plan estratégico incide de forma positiva en la rentabilidad de la empresa y en

la satisfacción de los clientes de las unidades de investigación (Espinoza M. J., 2013).

A nivel regional

En el estudio realizado sobre el Plan Estratégico del Sector Lácteo de Cajamarca, se ha determinado que el Sector Lácteo de Cajamarca, cuenta con un considerable potencial de desarrollo para posicionarse en el mercado nacional e internacional (Espinoza A. D., 2012).

1.3. Planeamiento Estratégico Institucional

1.3.1 Teorías

1.3.1.1 La teoría de la elección pública o «public choice»

Esta teoría se refiere al estudio económico de las decisiones, que se adoptan al margen del mercado, así como también de la aplicación de la economía a la ciencia política.

1.3.1.2 Teoría de los costes de transacción

La Teoría de los Costes de Transacción sugiere que, si bien el axioma es correcto, la perspectiva de la elección pública sobre el beneficio de la competitividad no es totalmente correcta. Pues, la competitividad puede generar costes adicionales los cuales están ausentes en la acostumbrada forma burocrática de provisión de los productos.

1.3.1.3 La teoría de la agencia

La Teoría de la Agencia, hace referencia a cualquier entidad como un acumulado de contratos entre un sujeto que contrata a otro facultando en él la ejecución de una definitiva tarea, viene concreta por la divergencia entre las funciones de beneficio de cada una de las partes del contrato. A esta situación debe añadirse la eventualidad de que el agente cuente con información preponderante o asimétricamente que impida una inspección exhaustiva sobre él por parte del principal. Así, bajo esta teoría la consecución de los objetivos del principal depende de las labores que realice el agente, las cuales se ven afectadas por la información destacada que este último posee (García I. M., 2007)

1.3.1.4 Teoría de la Planeación Estratégica

Es el proceso de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos. La planificación estratégica es el camino que guía a la empresa durante un periodo determinado y la misma está compuesta por estrategias y objetivos estratégicos que permiten el logro eficaz y eficiente de lo planificado (Collado, 2011).

Se ubica dentro de los establecimientos que surgieron como respuesta al problema del transcurso de desarrollo de una empresa. En 1954, Peter Drucker definió estrategia como la determinación de metas y objetivos de largo plazo. Planteó que el ejercicio de un gerente debía ser calificado mediante el doble criterio de la eficacia – la habilidad para forjar las cosas correctas, la eficiencia – la habilidad para hacerlas correctamente (Guevara, 2006).

1.3.1.5 El Modelo Cuadro de Mando Integral

Es un significativo aporte Kaplan y Norton, investigadores que establecen que el plan estratégico empresarial debe estar contemplado dentro de un proceso de proyección estratégica, en el cual las herramientas planteadas, permitan a las organizaciones destellar la estrategia del negocio. Este modelo es una herramienta útil en la construcción de las técnicas institucionales, que convierte la misión y la estrategia en objetivos e indicadores instaurados en cuatro apariencias diferentes: financiera, cliente, procesos internos y aprendizaje y crecimiento; permitiendo así una armonía entre los objetivos a corto y mediano plazo, y entre los resultados deseados y los generadores de acción de esos resultados (Fuentes & Luna, 2011).

1.3.2 Conceptos

La Planificación Estratégica

Como señala Armijo, la Planificación estratégica es una herramienta de gestión que consiste en apoyar la toma de decisiones de las instituciones en torno al servicio actual y al camino que deben transitar en el futuro para adecuarse a los cambios y a las postulaciones que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen (Armijo, 2009).

La Planificación Estratégica consiste en una instrucción de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos. Desde esta perspectiva la PE es una herramienta clave para la toma de decisiones de las instituciones públicas (Armijo, 2009).

A partir de un diagnóstico de la situación, la Planificación Estratégica instituye cuales son las labores que se tomarán para llegar a un “futuro deseado”, el cual puede estar referido al mediano o largo plazo.

La definición de los Objetivos Estratégicos, los indicadores y las metas, facilitan instituir el marco para la producción de la Programación Anual Operativa que es la base para la formulación del proyecto de presupuesto.

La aplicación de la Planificación Estratégica se concibe como un indicador indispensable para la identificación de prioridades y asignación de recursos en un contexto de permutaciones y altas exigencias por avanzar hacia una tarea ligada con los resultados. La planificación estratégica es un proceso que antepone al control de gestión, el cual permite hacer el seguimiento de los objetivos establecidos para el cumplimiento de la misión (Armijo, 2009).

La PE cubre aspectos de carácter macro que involucran el mediano y largo plazo y apoya la tipificación de cursos de acción que constituyan las prioridades institucionales (Armijo, 2009).

En el marco de las actividades de planificación de las organizaciones es necesario desigualar entre la planificación estratégica y la planificación operativa. Aun cuando ambas tratan de establecer los mejores cursos de acción, la primera se relaciona al largo y mediano plazo y la segunda se afecta con el corto plazo (Armijo, 2009).

Cuando hablamos de planificación estratégica nos estamos refiriendo a las grandes decisiones, al establecimiento de los Objetivos Estratégicos que permiten

plasmar la Misión y la Visión. Por lo tanto el plan estratégico es el pilar para el establecimiento de componentes de seguimiento y estimación de dichos objetivos, es decir, el registro de la gestión no se puede efectuar sin un proceso previo de planificación estratégica (Armijo, 2009).

La planificación estratégica pone principal atención en el ambiente externo de las instituciones: éstos son los usuarios finales, o a quienes se les entregan los productos finales (Armijo, 2009).

La planificación operativa se refiere a la fijación de las metas de corto plazo, las cuales admiten hacer operativas las estrategias. A partir de ello es posible realizar la clasificación de las actividades y la evaluación del presupuesto que se requiere para llevarlas a cabo (Armijo, 2009).

La planificación operativa tiene que ver con la generación de metas y compromisos internos (Armijo, 2009).

Requisitos de la Planificación Estratégica en el ámbito público

- Precisar los solidarios de los Programas, áreas o divisiones que tienen la obligación de producción de los bienes y servicios
- El proceso de planificación estratégica debe ser la base para la definición de los planes operativos y la programación presupuestaria.
- La PE debe admitir la definición de los resultados deseados de la gestión anual.
- Para saber si hemos considerado los Objetivos planteados es necesario que la PE sea la antesala del control de la gestión.

Componentes del Proceso de Planificación Estratégica

Misión.- La misión es una descripción de la razón de ser de la organización (Armijo, 2009).

Visión.- La visión corresponde al futuro ansiado de la organización. Se refiere a cómo quiere ser mostrada la entidad, constituye los valores con los cuales se establecerá su operar público.

Objetivos Estratégicos.- Luego de haber establecido la Misión y Visión, La interrogación a responder es ¿Dónde queremos ir? ¿Qué resultados esperamos lograr?

Son los logros que se espera sintetizar en un plazo explícito (mayor de un año), para el cumplimiento de su misión de forma eficiente y eficaz (Armijo, 2009).

1.3.2.1 Planeamiento

El planeamiento es una sucesión de estudios, de pactos, de disposiciones y de trabajos que se realizan con un fin definitivo, a diferencia de un plan que es solo un producto posible de ese proceso (Sanchez, 2005).

Planificar es definir en un instrumento, cuales son los objetivos de la empresa, las líneas básicas de trabajo y los recursos que se utilizarán (WikiDds del IES Dolmen de Soto, s.f.).

Es un proceso simultáneo técnico y político, destacándose la necesidad de un abordaje multidisciplinario que articule las diversas dimensiones de la realidad compleja objeto del planeamiento, con todas sus indicaciones sobre el proceso de trabajo (Heredia, 1996).

Es un proceso metódico y ordenado de decisiones que anticipe el futuro y concreta acciones que viabilizan objetivos que se pretende alcanzar. Desde ese punto de vista, el planeamiento incorpora y combina una dimensión política y una dimensión técnica, llegando en un proceso substancialmente técnico y político (Anónimo, s.f.).

1.3.2.2 Estrategia

La Estrategia es el patrón de una serie de acciones que ocurren en el tiempo (Mintzberg, Quinn, & Voyer, 1997).

Michel Porter define a la Estrategia como la respuesta. La estrategia es el perfil como una organización, es capaz de lograr ventajas competitivas sobre sus contrincantes (Poder Judicial, República de Chile, 2010).

En la gerencia es preferente hablar de niveles de estrategia, para evitar desconciertos entre estrategia y táctica. La estrategia debe ser elástica y está sujeta a alteraciones a medida que cambia la situación y se dispone de una nueva información. Una estrategia bien formulada permite encaminar los esfuerzos y fijar los recursos de una organización (Francés, 2006).

Consiste en adecuar nuestros factores internos a los factores externos para obtener la mejor posición competitiva. El directivo, en función de su interpretación del análisis efectuado, tiene que planear diversas opciones y reflexionar acerca de la más idónea (Sainz, 2001).

1.3.2.3 Planes

El resultado del procesamiento del Planeamiento se materializa en diferentes tipos de Planes, con mayor o menor grado de detalle en sus especificaciones, de distinto plazo de cumplimiento, para distintos sectores o niveles dentro de la Organización, entre ellos tenemos: Estratégicos, tácticos, operativos (Boland, Carro, Stancatti, Gismano, & Banchieri, 2007).

1.3.2.4 Tipos de Planes

Se plantean tres tipos de Planes constitutivos de la base de la Planeación estratégica de la Unidad son: Plan Estratégico Institucional, Planes estratégicos Territoriales y los planes de manejo de los parques y demás áreas protegidas, a esto se le suma una serie de planes operativos y específicos (Galán, 2006).

Existen 8 grupos o tipos de Planes: Planes Estratégicos, Planes tácticos, Planes según el plazo (Los planes a largo plazo, Los planes a medio plazo, Los

planes a corto plazo), Planes funcionales, Planes operativos, Programas, Proyectos, Presupuestos (WikiDds del IES Dolmen de Soto, s.f.).

1.3.2.5 Planeamiento Estratégico

El Planeamiento Estratégico es una función y un instrumento de la administración que radica en una voluntad organizada para producir una representación del futuro de la sociedad y del papel de la formación en ella, así como de las providencias y operaciones que deben tomarse para conducirla hacia ese horizonte (Díaz, 2005).

El planeamiento estratégico es el proceso sistemático construido sobre el análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014).

Es un concepto que viene de mediados del siglo XX, como un instrumento administrativo de la alta dirección, cuyo resultado se refleja en el PE, el cual se convierte en pauta de las riendas a donde se dirigirá la empresa y al logro de sus objetivos (San Martín, s.f.).

Son planes que se emplean a toda la empresa. Su función está en administrar la obtención, uso y disposición de los medios precisos para alcanzar los objetivos generales de la institución. Los planes son a medio o a largo plazo (WikiDds del IES Dolmen de Soto, s.f.).

Es una instancia sistematizada de meditación en la cual una organización busca responder algunas interrogantes fundamentales para ubicar su desarrollo futuro:Cuál es el propósito, sus valores a defender, dónde se encuentra hoy y dónde quiere llegar en el plazo que delimite como su horizonte estratégico. Es un esfuerzo que típicamente se realiza a nivel cupular dentro de una organización. Se realiza considerando la historia y la situación de la institución, como asimismo antecedentes relevantes que la caracterizan (Poder Judicial, República de Chile, 2010).

1.3.2.6 Propósitos del Planeamiento Estratégico

Se realiza con el fin de definir y entender a las organizaciones, para así contrarrestar los aspectos negativos y tomar acciones en lo positivo para desarrollar estrategias (Ibarra, 2012).

1.3.2.7 Tipos de planes estratégicos

Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM.

Plan de Desarrollo Regional Concertado – PDRC.

Plan de Desarrollo Local Concertado – PDLC.

Plan Estratégico Institucional – PEI.

Plan Operativo Institucional – POI (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014).

1.3.2.8 Objetivos del Planeamiento Estratégico

Se realiza con el fin de conocer y percibir el entorno de la organización y de esta manera contrarrestar aspectos dañinos y tomar ventaja de los auténticos para desarrollar estrategias en pos de la visión, misión y objetivos; trae consigo muchos beneficios, que finalmente se destellan en los resultados de un plan estratégico (San Martín, s.f.).

1.3.2.9 Plan estratégico Institucional

Estos planes son el insumo básico para preparar los planes anuales para cada unidad táctica – operativa. Los objetivos operativos son el punto de partida para cada uno de los contenidos del plan estratégico. Estos deberán despegar hasta el nivel de actividades y a partir de ellas, instituir la secuencia de ejecución; los parámetros y asignación de los recursos emplazados: humanos, físicos, institucionales, financieros, etc. (Marín, 2011).

Es el documento elaborado por las entidades Públicas que se transcribe en la Fase Institucional y utiliza la información formada en la Fase Estratégica del sector al que pertenece o del territorio al que está emparentado. Este documento desarrolla las acciones estratégicas de la entidad para el logro de los objetivos señalados en el PESEM o PDC, según sea el caso. El PEI contiene el resumen de la Fase Estratégica, la Misión, los objetivos estratégicos institucionales,

indicadores, metas, estrategias y la ruta estratégica. El PEI se elabora anualmente para un periodo de 3 años (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014).

Cuando hablemos de plan estratégico, debemos entenderla como un proceso que inicia con la aplicación de un método para obtener el PE, y con un modo de dirección que permite a la empresa mantener su posición profesional dentro de un entorno en inquebrantable y veloz cambio (Cantera, 1989), citado por (Sainz, 2015).

1.3.2.10 Elaboración del Plan Estratégico Institucional

Análisis del contexto: Es necesario tomar intuición de los tipos de familias y los aspectos sociodemográficos, nivel de urbanización, niveles de bienestar de las insuficiencias primordiales, niveles de escolaridad, instituciones vecinas significativas (gubernamentales y no gubernamentales), etc. Identificación de la identidad institucional: Es preciso conocer aquellos aspectos relacionados con la organización como la historia de la institución, relación entre los cambios intra y extra-institucionales de la comunidad. Detección de problemas relevantes: A partir del análisis de la etapa anterior, progresarán las debilidades de perentorio tratamiento y las fortalezas o facilitadores de tarea institucional. (Piñeyro, s.f.).

1.3.3 Dimensiones

Señala las siguientes Dimensiones en un proceso de Construcción del Plan Estratégico de Argentina se consideró las dimensiones (Poder Ejecutivo Nacional, 2008)

- a) Dimensión Económica.- Representa las características de los factores de producción.
- b) Dimensión Social.- Representa las características intrínsecas de la población –aspectos demográficos, culturales, organización comunitaria, en relación con el conjunto de componentes que inciden en sus posibilidades de desarrollo.
- c) Dimensión Ambiental.- Representa el soporte de las actividades económicas y productivas que se desarrollan en el Territorio.

Así mismo en la Formulación del Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad Provincial de Tacna se ha considerado (Municipalidad Provincial de Tacna, 2015)

- a) Dimensión Social.- Involucra la plena democratización de la sociedad y la vigencia irrestricta del derecho a la vida, a la dignidad de las personas, a la identidad e integridad, a la no discriminación, al respeto de la diversidad cultural y al libre desarrollo y bienestar de todos los ciudadanos, conforme a lo dispuesto en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por el Estado Peruano, asimismo permite lograr que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse, lo que implica tener acceso a servicios básicos de calidad, en Educación, Salud, Agua y Desagüe, Electricidad, Telecomunicaciones, Vivienda, Transporte Público, Seguridad Ciudadana y Comercialización y; lograr que el gobierno local se oriente al servicio de los ciudadanos y la promoción del desarrollo local, y que el ejercicio de la función pública sea eficiente, democrático, transparente, descentralizado y participativo, en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas.
- b) Dimensión Económico – Empleo.- Involucra lograr una economía dinámica y diversificada, integrada competitivamente a la economía regional, nacional y mundial y con un mercado interno desarrollado, en un marco de reglas estables que promuevan la inversión privada con alta generación de empleo y elevada productividad del trabajo.
- c) Dimensión Territorial, Medio Ambiente y Recursos Naturales.- Implica generar el desarrollo local descentralizado de la infraestructura productiva y social, a fin de lograr una ocupación equilibrada del territorio y la competitividad de las actividades productivas locales; así como también lograr el aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales y la biodiversidad, a fin de garantizar su conservación para las generaciones futuras, el derecho de las personas a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de sus vidas

Para la presente investigación, luego de haber analizado las Dimensiones de los dos autores consultados sobre el Plan Estratégico Institucional, se concluye

considerar las dimensiones propuestas por la Municipalidad Provincial de Tacna, es decir; la Dimensión Social, Dimensión Económico – Empleo, Dimensión Territorial, Medio Ambiente y Recursos Naturales.

1.4. Desempeño Laboral

1.4.1. Teorías

1.4.1.1 TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW.- La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, inicia del fingido que el hombre actúa por necesidades, por lo cual es importante dar a conocer la importancia de la teoría del desempeño laboral (Mayurí, 2008).

1.4.1.2 TEORÍA DEL DOBLE FACTOR DE HERZBERG.- Para Herzberg, la actividad más importante de un individuo es su trabajo, creada como una actividad predominantemente social, en la cual pueden mostrarse o no oportunidades para satisfacer insuficiencias sociales de todo tipo como la de autoestima, la de aprendizaje (Mayurí, 2008).

1.4.1.3 TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE MCCLELLAND.- La base de la motivación no está en un impulso, sino en el restablecimiento de una permutación en la situación afectiva actual. No es la satisfacción de una necesidad biológica lo que determina nuestro comportamiento inicial, ya que dicha complacencia no es lo bastante suficiente como activador de la conducta. Lo que da orientación a la conducta es la búsqueda de la revalidación de si se ha dado o no un cambio efectivo. En cuanto se inicia dicha conducta, se instituye una secuencia conductual que implica ir hacia o alejarse de un escenario (Mayurí, 2008).

1.4.2. Conceptos

Conceptualmente la evaluación, se implanta en el marco teórico del análisis de las políticas públicas, en la medida que ésta persigue originar información que tenga alguna relevancia con la toma de decisiones política-administrativas, información útil que permita resolver problemas concretos (Ballart, 1992).

Según el objeto de la evaluación esta clasificación nos permite articularnos sobre diversos escenarios de las intervenciones gubernamentales:

Evaluación del desempeño en las organizaciones públicas

Permite analizar el desempeño desde el punto de vista de las consecuencias finales o impacto de la acción de la entidad en el desempeño de su misión, y también de cómo éstos fueron conseguidos en términos de la eficiencia, eficacia, calidad, y economía.

Institucionalidad, actores y usuarios de los sistemas de Indicadores de desempeño

Para la evaluación del desempeño, existe un conjunto de requisitos y aspectos a considerar en el proceso de implementación de sistemas de indicadores de desempeño en el ámbito público. Parte importante del éxito o fracaso de la aplicación de los indicadores y su uso, tiene que ver por un lado, con el diseño macro de la institucionalidad para la evaluación y por otro, con el desarrollo de los estímulos e incentivos necesarios para que las instituciones construyan e implementen indicadores de desempeño que cumplan con los requisitos de pertinencia, relevancia e independencia.

Es importante notar que las experiencias más relevantes en la introducción de indicadores de gestión en el ámbito público se han caracterizado por la incorporación de una perspectiva de carácter sistémico y de largo plazo que ha permitido dar continuidad a las iniciativas. Desde esta perspectiva la revisión de las buenas prácticas en materia del diseño institucional, los apoyos al proceso de instalación de los indicadores y el rol de las instituciones que aplican los indicadores, dan cuenta de los siguientes aspectos:

a) Definición clara respecto del ámbito de la evaluación y del universo de instituciones sobre las cuales se dirigirá la evaluación.

b) Institucionalidad a cargo de la evaluación de la gestión claramente definida.

- c) Proceso de evaluación establecido y claramente comunicado: fechas, mandatos, procedimientos, informes, etc.
- d) Definición de contrapartes institucionales y responsabilidades.
- e) Metodología a ser desarrollada.
- f) Apoyos entregados para la difusión de la metodología de evaluación: capacitación, páginas web, etc.
- g) Sistemas de información a ser desarrollados en la institución.
- h) Consecuencias de la evaluación claramente establecidas
- i) Uso y difusión de la evaluación hacia los actores, tales como directivos públicos, usuarios, grupos de interés y parlamentarios.

Indicador de Desempeño

Está relacionado directamente con la Estimación de los resultados en varios ámbitos de acción de las mediaciones públicas.

Según la Real Academia Española el desempeño se refiere a “actuar, trabajar, dedicarse a una actividad”, lo cual nos da una idea básica, pero que requiere una elaboración conceptual más amplia para el ámbito de la gestión pública (Bonney & Armijo, 2005).

Dado que la gestión pública implica actuar o dedicarse a los compromisos gerenciales, entonces el desempeño involucra los aspectos organizacionales y su relación con el ambiente como lo describe Hernández (2002): “desempeño implica la consideración de un proceso organizacional, Dinámico en el tiempo y refleja modificaciones del entorno organizativo, de las estructuras de poder y los objetivos”

Para evaluar el desempeño se han desarrollado importantes herramientas metodológicas, pero su uso puede conducir a confusiones dado que distintos autores y expertos utilizan diferente terminología para referirse a métodos similares. El campo académico de la estimación ha incluido dentro de la “evaluación del desempeño” a distintos instrumentos tales como: Información de

monitoreo y seguimiento; Evaluación de proyectos y programas (tipo ex-ante, de seguimiento físico-financiero o ex-post);

Los indicadores de desempeño son técnicas que narran cuan bien se están desplegando los objetivos de un programa, un proyecto y/o la gestión de una institución.”

“Un indicador es una unidad de medida que permite el seguimiento y evaluación periódica de las variables clave de una organización, mediante su comparación en el tiempo con los correspondientes referentes externos o internos” (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. AECA, 2002)

“Los indicadores de desempeño son instrumentos de medición de las principales variables asociadas al cumplimiento de los objetivos, que a su vez constituyen una expresión cualitativa o cuantitativa concreta de lo que se pretende alcanzar con un objetivo específico establecido. (...) La evaluación del desempeño se asocia al juicio que se realiza una vez culminada la acción o la intervención. Busca responder interrogantes claves sobre cómo se ha realizado la intervención, si se han cumplido los objetivos (concretamente, la medida en que éstos han sido cumplidos), el nivel de satisfacción de la población objetivo, entre otras. En suma, se busca evaluar cuán bien o cuán aceptable ha sido el desempeño de determinado organismo público con el objetivo de tomar las acciones necesarias para perfeccionar la gestión” (Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, 2000)

Indicadores de insumos (inputs): cuantifica los recursos tanto físicos como humanos, y/o financieros utilizados en la producción de los bienes y servicios. Estos indicadores están dimensionados en términos de gastos, número de competitivos, horas de trabajo utilizadas para desarrollar un trabajo, etc. Estos indicadores son muy útiles para dar cuenta de cuantos recursos son necesarios para el logro final de un producto o servicio, pero por sí solos no dan cuenta de si se cumple o no el objetivo final (Bonney & Armijo, 2005).

Indicadores de procesos: son aquellos indicadores que miden el desempeño de las actividades vinculadas con la ejecución o forma en que el trabajo es realizado para producir los bienes y servicios, tales como

procedimientos de comprado, procesos tecnológicos. Estos indicadores son útiles para la evaluación del desempeño en ámbitos donde los productos o resultados son más complejos de medir, como por ejemplo actividades de investigación, culturales, etc (Bonney & Armijo, 2005).

Indicadores de productos: muestra los bienes y servicios de manera cuantitativa producidos y provistos por un organismo público o una acción gubernamental. Es el resultado de una combinación específica de insumos por lo cual dichos productos están directamente relacionados con ellos. Por sí solo un indicador de producto, (por ejemplo número de vacunaciones realizadas, número de viviendas construidas, número de inspecciones, etc.) no da cuenta del logro de los objetivos o de los recursos invertidos en la generación de dichos productos (Bonney & Armijo, 2005).

Indicadores de resultado final o impacto: miden los resultados a nivel del fin último esperado con la entrega de los bienes y servicios. La información que entrega se refiere por ejemplo al mejoramiento en las condiciones de la población objetivo, y que son exclusivamente atribuibles a dichos bienes (Bonney & Armijo, 2005).

Calidad: Determina cuán oportunos y accesibles a los usuarios son los bienes y servicios entregados

La calidad de servicio se puede mejorar por la vía de mejorar los atributos o características de los servicios que se entregan a los usuarios.

Entre los medios disponibles para reglamentar la medición y evaluación de estos conceptos se cuentan la elaboración de sondeos de opinión y encuestas periódicas a los usuarios, la ejecución de libros de reclamos o de buzones para recoger sugerencias o quejas (Bonney & Armijo, 2005).

1.4.2.1 Desempeño

Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales.

El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados (Cuevas, 2011).

1.4.2.3 Desempeño Laboral

”Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2000).

Por otro lado Milkovich y Boudrem, considera que son las características individuales del trabajador como las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (Quintero, Africano, & Faría, 2008).

Asimismo María Candel considera que el Desempeño Laboral son Comportamientos funcionalmente relacionados con los objetivos organizacionales (Candel, 2012).

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual, citado por (Sum, 2015).

Según Chiavenato define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización, citado por (Chiavenato, 2000).

“El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” Stoner (1994, p. 510). Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas, citado por (Araujo & Guerra, 2007)

1.4.2.4 Ventajas de la Evaluación del Desempeño.

Cuando se habla de una evaluación específica, es necesario tener a dónde se quiere llegar, ya que la evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio unilateral del jefe respecto de la conducta funcional del empleado; es necesario proceder más profundamente, localizar los orígenes y establecer perspectivas de común acuerdo con el ajustado. La realización de esta evaluación pretende alcanzar las siguientes ventajas: Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación, decisiones de ubicación, necesidades de capacitación y desarrollo, planeación y desarrollo de la carrera profesional, imprecisión de la información, errores en el diseño del puesto, desafíos externos (Schubert, 2009).

1.4.3. Dimensiones

Según Salgado & Cabal en estudios realizados sobre la evaluación del desempeño de los empleados de la administración Pública, se ha considerado tres Dimensiones del Desempeño Laboral (Salgado & Cabal, 2011).

1.- Desempeño de Tarea.

- Capacidad de Toma de Decisiones
- Capacidad de Organización y Planificación
- Capacidad de Resolución de Problemas
- Capacidad de Aprendizaje
- Minuciosidad y Responsabilidad
- Esfuerzo Y Perseverancia
- Conocimientos Técnicos
- Productividad (cantidad y calidad del trabajo)

2.- Desempeño Contextual.

- Orientación a Objetivos y Resultados
- Iniciativa
- Comportamiento con la Organización
- Colaboración y Cooperación con Compañeros
- Compartir y Transmitir Conocimientos

3.- Desempeño Contextual.

- Mantenimiento Voluntario del Rendimiento Laboral
- Mantenimiento Voluntario de la Calidad del Trabajo
- Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales
- Asistencia al trabajo y uso eficiente del Tiempo

Asimismo Campbell, McCloy, Oppler y Sager, 1993; citado por (Candel, 2012) señala que entre los componentes del desempeño Laboral se distinguen ocho Dimensiones Básicas:

- 1.- Destrezas en tareas específicas del puesto, definidas como actividades que diferencian el contenido de una ocupación concreta, haciendo cada trabajo único.
- 2.- Habilidad para labores genéricas o comunes a cualquier empleado
- 3.- Comunicación oral escrita dirigida a expresar ideas o dar información
- 4.- Esfuerzo demostrado en el impulso extra que los empleados ponen en sus conocimientos
- 5.- Mantenimiento de la disciplina personal y la conformidad con las normas y cultura de la organización
- 6.- Labores de apoyo a otros y trabajo de equipo, procurando el bienestar de los demás compañeros y mostrando disposición para colaborar
- 7.- Supervisión y Liderazgo como las actividades dirigidas a influenciar, planificar y controlar los trabajos del grupo
- 8.- Gestión y administración de los recursos para alcanzar los objetivos organizacionales.

1.5. Formulación del problema

¿Qué efectos produce el Plan Estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016?

1.6. Justificación

1.6.1. Científica

Actualmente la Municipalidad Distrital de Tacabamba no cuenta con una planificación sobre los resultados que espera alcanzar, aun no existe un estudio relacionado con el Plan Estratégico Institucional y el Desempeño Laboral, es por ello que es necesario dicho proyecto de investigación porque nos permitirá alcanzar información relevante para la administración pública de los Trabajadores, ya que se observa según la información obtenida del pre-test, que aproximadamente el 45% de los trabajadores nunca aplica la información contenida en el Plan Estratégico de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, seguido de un 38% que señala que a veces aplica la información contenida en el Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad Distrital de Tacabamba; asimismo se observa que un 17% de los trabajadores señala que nunca aplica la información contenida en las dimensiones de la Variable Desempeño Laboral, seguido de un 53% que señala que A veces aplica la información contenida en las dimensiones de la variable Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, es por ello que se puede percibir los resultados de una deficiente Gestión Municipal, debido al bajo nivel de desempeño laboral por parte de sus trabajadores.

Por lo tanto los resultados de dicha investigación contribuirán a demostrar los efectos que produce el Plan Estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota – Cajamarca, 2016; con el Propósito de mejorar el Desempeño Laboral y consecuentemente mejorar la calidad de vida de ciudadanos de Tacabamba

1.6.2. Práctica

En el desarrollo del presente estudio se desarrollaran los siguientes talleres de trabajo.

Situación Actual de las Municipalidades

Diagnostico Situacional del distrito de Tacabamba

Diagnostico Interno Institucional

Articulación de Planes, Visión, misión y valores institucionales

Líneas de Acción y Objetivos Estratégicos

1.6.3. Metodológica

En la metodología del presente trabajo de investigación se han considerado como marco técnico y normativo, lo emitido por la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Directiva N° 001- 2014-CEPLAN, en lo que resulta aplicable. Se ha realizado a través de un proceso participativo y consensual en el que han intervenido, autoridades y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, para su aprobación mediante Ordenanza Municipal. De conformidad con los lineamientos generales de planeamiento estratégico establecidos para el Sector Público, se ha empleado diversas herramientas para la elaboración del PEI, que comprenden cinco fases que se detallan a continuación. Para lo cual se desarrollaran las siguientes fases: Preparación, Diagnóstico, Formulación, Validación y aprobación, Implementación, Seguimiento y Evaluación

1.6.4. Legal

El proceso de formulación del Plan estratégico Institucional está basado en la siguiente normativa.

Constitución Política del Perú. En el artículo 195° indica que los gobiernos locales promueven el desarrollo, la economía local y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo (Congreso de la República, 1993).

Ley de Bases de la Descentralización - Ley N° 27783. Los Gobiernos Regionales y Locales están obligados a promover la participación ciudadana en la formulación, debate y concertación de los planes de desarrollo y presupuestos y en la gestión pública (Congreso de la República, 2002).

Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972. Título Preliminar, Art. II, establece que Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Título Preliminar, Art. VI, Los Gobiernos Locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción. Título Preliminar, Art. IX, establece que El proceso de planeación local es integral, permanente y participativo, articulando a las municipalidades con sus vecinos. En dicho proceso se establecen las políticas públicas de nivel local, teniendo en cuenta las competencias y funciones específicas exclusivas y compartidas establecidas para las municipalidades provinciales y distritales (Congreso de la República, 2003).

Resolución Ministerial N° 125-2013-PCM, que aprueba el Plan de Implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2013-2016, el cual señala en el objetivo específico que se debe promover que las entidades públicas en los tres niveles de gobierno cuenten con objetivos claros, medibles, alcanzables y acordes con las políticas Nacionales y Sectoriales (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013).

DIRECTIVA N° 01-2014-CEPLAN – Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, que tiene como objetivo de establecer los principios, normas, procedimientos e instrumentos del Proceso de Planeamiento Estratégico en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SIPLAN (Presidente Consejo Directivo Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2014).

1.7. Hipótesis:

H₁: Si se aplica el Plan Estratégico Institucional, entonces tiene efectos en el Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

H₀: Si se aplica el Plan Estratégico Institucional, entonces no tiene efectos en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

1.8. Objetivos.

1.8.1. General.

Demostrar los efectos que produce el Plan Estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

1.8.2. Específicos.

1. Describir el proceso de validación y confiabilidad del instrumento de recojo de información del Plan Estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

2. Diagnosticar la aplicación del Plan Estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

3. Aplicar el Plan estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

4. Evaluar los efectos que produce el Plan estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de Investigación

Explicativa

Mediante este tipo de investigación, se establecen las causas a los orígenes del fenómeno físico o social objeto de estudio. El estudio explicativo revela causas de la expresión indagada; esto da al conocimiento actual un nuevo enfoque. Su objetivo es conocer por qué suceden ciertos hechos, por medio de la delimitación de las relaciones causales existentes o, al menos, de las condiciones en que ella se produce (Ospino, 2004).

Aplicada

Es el proceso de conocimiento en el que el interés primordial radica en buscar información fundamental empírica sobre problemas que surgen en el ámbito institucional a fin de plantear alternativas de solución. Los resultados de la investigación aplicada permite realizar un diagnóstico de la situación o problema estudiado, y sirve para dirigir el proceso administrativo (Rojas, 1985).

La presente investigación es de tipo Explicativa / Aplicada

2.2 Diseño de investigación.

Pre experimental

Pre experimental.- En una investigación pre-experimental, no existe la posibilidad de comparación de grupos. Este tipo de diseño consiste en administrar un tratamiento o estímulo en la modalidad de solo posprueba o en la de preprueba – posprueba. El diseño tiene la siguiente estructura: (Ávila, 2006)

G: O1 X O2

2.3 Variables, operacionalización.

2.3.1 Definición Conceptual.

2.3.1.1 Plan estratégico Institucional

Es el instrumento que desarrolla las acciones estratégicas de la institución para el logro de los objetivos establecidos en el PDC, el cual contiene el resumen

de la Fase Estratégica, la Misión, los objetivos estratégicos institucionales, indicadores, metas anuales, las acciones estratégicas y la ruta estratégica (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014).

2.3.1.2 Desempeño Laboral

Según (Chiavenato, 2000), "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos".

2.3.2 Definición Operacional.

Tabla 1: Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente: Plan Estratégico Institucional	Dimensión Social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Democratización de la Sociedad ➤ No Discriminación ➤ Bienestar de todos los Ciudadanos ➤ Servicios Básicos de Calidad ➤ Transparente ➤ Participativo 	1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre
	Dimensión Económico – Empleo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Economía dinámica ➤ Economía Diversificada ➤ Inversión Privada ➤ Generación de Empleo ➤ Productividad del Trabajo 	
	Dimensión Territorial, Medio Ambiente y Recursos Naturales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Generar desarrollo Local ➤ Infraestructura Productiva y Social ➤ Competitividad de las actividades productivas ➤ Aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales ➤ Ambiente equilibrado y adecuado 	
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Desempeño de Tarea	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de Toma de Decisiones ➤ Capacidad de Organización y Planificación ➤ Capacidad de Resolución de Problemas ➤ Capacidad de Aprendizaje ➤ Minuciosidad y Responsabilidad 	1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Esfuerzo Y Perseverancia ➤ Conocimientos Técnicos ➤ Productividad (cantidad y calidad del trabajo) 	
	Desempeño Contextual	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientación a Objetivos y Resultados ➤ Iniciativa ➤ Comportamiento con la Organización ➤ Colaboración y Cooperación con Compañeros ➤ Compartir y Transmitir Conocimientos 	<p>1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre</p>
	Desempeño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rendimiento Laboral ➤ Calidad del Trabajo ➤ Uso adecuado del tiempo ➤ Asistencia al trabajo ➤ Uso eficiente del tiempo 	<p>1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre</p>

2.4 Población y muestra.

Unidad de análisis (UA)

Población (N)

La población está constituida por 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba.

Muestra (n)

La muestra de la presente investigación está constituida por la totalidad de la población, por considerarse pequeña para el presente estudio, la cual está constituida de la siguiente forma:

Varones	Mujeres	Total
45	35	80

2.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1.1 Técnicas

“Son las herramientas concretas (encuesta, entrevista, grupo de discusión, etc.) que nos permiten observar y medir en el marco la metodología” (Perelló, s.f.). La técnica a emplear en el presente trabajo será la encuesta.

Encuesta

Es un método de acopiar información acerca de un gran número de personas, hablando con algunas de ellas. Puede ser un medio útil de recolectar información sobre las personas, sus necesidades, comportamiento, actitudes, medio ambiente y opiniones, así como sobre características personales tales como la edad, los ingresos y la ocupación (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Nación, s.f.).

Fichaje

Ficha bibliográfica

Ésta técnica permitió la identificación priorizada de los autores de las diferentes fuentes de consulta, que luego fueron sistematizados para construir el marco teórico científico y así tener un mayor dominio de los diferentes elementos que conforman la presente investigación.

2.5.1.2 Instrumento

Para la presente investigación utilizaremos un cuestionario donde se medirá el Plan Estratégico y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

Cuestionario

Son instrumentos que facilitan la aplicación de la técnica, en el cual se registra información sobre las variables, el instrumento a utilizar en la presente investigación será el Cuestionario con 36 interrogantes, de las cuales 18 pertenecen a la variable Planeamiento estratégico y 18 a la variable Desempeño Laboral, que será aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

Se obtuvo información por medio de libros e internet. En cuanto a los datos utilizados en este estudio fueron proporcionados por la Institución, como fueron: base de datos de empleados, información histórica.

2.5.2 Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Validez

La validez de contenido es el grado en que una prueba representa el universo de reactivos del cual se extrajo y es útil sobre todo para evaluar la utilidad de las pruebas de aprovechamiento o pruebas que muestren un área de conocimientos en particular (A. Simon & Schuster Company, 1998).

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios; o como afirman McDaniel y Gates, “es la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan parecidas como sea posible” (Bernal, 2006).

2.6 Métodos de análisis de datos.

La presentación de los datos obtenidos se realizó utilizando tablas de frecuencia.

Tabla de frecuencia

La tabla de frecuencias está formada por valores de una variable cuantitativa y sus frecuencias correspondientes (Guerrero, Buitrago, & Curieses, 2007).

Estadística descriptiva

El análisis de los datos se realizó utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial según se detalla a continuación:

Medidas de tendencia central

A. Media aritmética (\bar{X})

Es una medida que se define como el cociente entre la suma de los valores $X_1, X_2... X_n$ y el número de ellos (n) (López, 2014). Se simboliza con \bar{X} si la media aritmética es de una muestra y si la media aritmética es de una población su fórmula es:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Es una medida que se utiliza para evitar la posibilidad de dejarse llevar por valores muy bajos o muy altos. Viene a ser el punto medio o centro de un conjunto de datos con medidas estadísticas diferentes de la media. Para determinarla se deben ordenar las cifras obtenidas de acuerdo a su tamaño (Freund & Simon, 1992).

Medidas de dispersión o variabilidad

A. Desviación estándar o desviación típica (S)

Es una medida estadística de la dispersión de un grupo o población. Se define como la raíz cuadrada de los cuadrados de las desviaciones de los valores de la variable respecto a su media (López, 2014). Su símbolo es (S) y sus fórmulas son:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$
 Donde x_i representa los datos de la muestra

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \mu)^2}{N-1}}$$
 Donde x_i representa los datos de la población

B. Coeficiente de variación (C.V.)

Cuando se quiere comparar el grado de dispersión de dos distribuciones que no vienen dadas en las mismas unidades o que las medias no son iguales se utiliza el coeficiente de variación de Pearson que se define como el cociente entre la desviación estándar y el valor absoluto de la media aritmética (López, 2014). Su fórmula es:

$$C = \frac{S}{\bar{x}} \times 100$$

Cuando mayor es el CV, mayor es la dispersión y menor la representatividad de la media.

El coeficiente de variación se interpreta tomando en cuenta el siguiente cuadro:

Tabla 2: Interpretación del coeficiente de variación

VALOR	INTERPRETACIÓN
Hasta 7%	Precisa
Entre 8 y 14%	Precisión aceptable
Entre 15 y 20%	Precisión regular
Mayor de 20	Poco precisa

Fuente: (DANE, 2008)

Estadística inferencial

Pruebas paramétricas

Se denominan pruebas paramétricas a aquellas técnicas estadísticas que exigen, para poder ser aplicadas, que las variables de la población origen sigan ciertas leyes de probabilidad (Sarrià, Guàrdia, & Freixa, 1999). Para el presente estudio se utilizó la prueba paramétrica t de student.

Prueba t de Student

La prueba t de student se pueden usar para comparar diferencias entre los promedios de dos grupos u observaciones (independientes) o para comparar los promedios de dos observaciones (pareadas o apareadas) realizadas a una misma persona (Moncada(a), 1970).

Hoja de cálculo Excel

Una hoja de cálculo u hoja de trabajo es un conjunto de celdas atribuidas en filas y columnas. Las hojas se utilizan para introducir, mostrar y analizar datos (Marqués, 2005). Ofrece funcionalidad que van más allá de la tabulación, cálculo de fórmulas y gráficos de datos, como calcular la media, varianza y desviación típica (Copyleft Titapg, 2008).

SPSS

El Sistema de Análisis Estadístico *SPSS*, es un sistema amplio y flexible de análisis estadístico y de gestión de base de datos en un entorno gráfico. En pocas palabras, *SPSS* es un software estadístico con grandes propiedades gráficas integradas dentro de un sistema, que facilita tanto el análisis estadístico de los datos, como su ilustración gráfica (Pedroza & Dicovskyi, 2007).

2.7 Aspectos éticos.

Los aspectos éticos respecto de los trabajadores, se contemplaron de la siguiente manera:

Confidencialidad de los resultados: se afirmó mantener la confidencialidad de los datos personales de cada trabajador.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

III. RESULTADOS.

3.1 Descripción de Resultados

Objetivo Específico N° 01

Describir el proceso de validación y confiabilidad del instrumento de recojo de información del Plan Estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

a. Validez de Contenido

Para Susan Pick y Ana López (1980), la validez de contenido consiste en establecer si el instrumento abarca adecuadamente los aspectos importantes del fenómeno que se está midiendo, y para determinar que un instrumento tiene este tipo de validez: se plantea exactamente el fenómeno que se pretende medir; se presentan todas las formas bajo las cuales el fenómeno se puede ubicar, citado por (Silva & Brain, 2006)

Tabla 3: Dimensión Social

CATEGORÍA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUMA
Esencial	4	4	4	4	4	4	
Útil pero no Esen	0	0	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	1	1	6
CVR´	1	1	1	1	1	1	6
ICV				1			

Fuente: evaluación por expertos 14/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 03: Dimensión Social se puede apreciar que los 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 1; 2; 3; 4; 5 y 6 como esencial, obteniendo un CVR´ de 6 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, es por ello que se puede afirmar que todas las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, para la Dimensión Social, además tiene el IVC de 1.0, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en el presente trabajo de investigación.

Tabla 4: Dimensión Económico - Empleo

CATEGORÍA	P7	P8	P9	P10	P11	SUMA
Esencial	3	4	3	4	4	
Útil pero no Esen	1	0	1	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	
CVR	0.5	1	0.5	1	1	4
CVR´	0.75	1	0.75	1	1	4.5
ICV						0.90

Fuente: evaluación por expertos 14/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 04: Dimensión económico - empleo se puede apreciar que 3 especialistas evaluaron las interrogantes N° 8; 10 y 11 como esencial y tres expertos han evaluado las interrogantes 7 y 9 como esencial, obteniendo un CVR´ de 4.5 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, de lo que se puede deducir que todas las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación para la Dimensión económico - empleo, además tiene el IVC de 0.90, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 5: Dimensión Territorial, Medio Ambiente y Recursos Naturales

CATEGORÍA	P12	P13	P14	P15	P16	SUMA
Esencial	4	4	4	4	4	
Útil pero no Esen	0	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	1	5
CVR´	1	1	1	1	1	5
ICV						1

Fuente: evaluación por expertos 14/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 5: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales se puede apreciar que los 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 12; 13; 14; 15 y 16 como esencial, obteniendo un CVR´ de 5.0 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, por lo tanto se afirman que todas las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, para la Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales, además tiene el IVC de 1.00, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 6: Dimensión de Tarea

CATEGORÍA	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	SUMA
Esencial	4	4	4	4	4	4	4	4	
Útil pero no Esen	0	0	0	0	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	1	1	1	1	8
CVR´	1	1	1	1	1	1	1	1	8
ICV					1				

Fuente: evaluación por expertos 14/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 6: Dimensión tarea se puede apreciar que 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23 y 24 como esencial, obteniendo un CVR´ de 8, esto refleja que las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, ya que se encuentran por encima de, 0.58 propuesto por la razón de Contenido (CVR´) por cada ítem, además tiene el IVC de 1.0, lo que quiere decir que las interrogantes se pueden usar en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 7: Dimensión Contextual

CATEGORÍA	P25	P26	P27	P28	P29	SUMA
Esencial	4	4	4	4	4	
Útil pero no Esen	0	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	1	5
CVR´	1	1	1	1	1	5
ICV				1		

Fuente: evaluación por expertos 14/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 7: Dimensión contextual se puede apreciar que 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 25; 26; 27; 28 y 29 como esencial, obteniendo un CVR´ de 5, esto refleja que las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, ya que se encuentran por encima de, 0.58 propuesto por la razón de Contenido (CVR´) por cada ítem, además tiene el IVC de 1.0, lo que quiere decir que las interrogantes se pueden usar en la dimensión contextual del presente trabajo de investigación.

Tabla 8: Dimensión Organizacional

CATEGORÍA	P30	P31	P32	P33	P34	SUMA
Esencial	4	4	4	3	4	
Útil pero no Esen	0	0	0	1	0	
No importante	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	0.5	1	4
CVR´	1	1	1	0.8	1	4.75
ICV				1		

Fuente: evaluación por expertos 11/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 8: Dimensión organizacional se puede apreciar que 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 30; 31; 32 y 34 como esencial, y tres especialistas evaluaron la interrogante N° 33 como esencial obteniendo un CVR´ de 4.75, esto refleja que las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, ya que se encuentran por encima de, 0.58 propuesto por la razón de Contenido (CVR´) por cada ítem, además tiene el IVC de 1.0, lo que quiere decir que las interrogantes se pueden usar en la dimensión organizacional del presente trabajo de investigación.

Resultado Total

Observando las tablas de la 3 a la 8, se concluye que el Índice de Validez de Contenido del instrumento de la presente investigación es 0.9750 que es equivalente al 97,50% de validez, que es aceptado por los cuatro expertos que evaluaron el instrumento del acopio de la información de lo que se puede afirmar que las interrogantes del instrumento son entendibles, claras, tienen buena redacción y están enfocadas a recoger información referente a las dimensiones y éstas a las variables del Plan estratégico Institucional y el Desempeño Laboral en estudio del presente trabajo. Por lo antes expuesto, las interrogantes serán aplicadas en el presente trabajo de investigación.

Tabla 9: Criterios a evaluar

Criterios	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende	
Promedios	4.00	0.00	4.00	0.00	0.00	4.00	4.00	0.00	4.00	0.00
Porcentaje	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	100.00	0.00	100.00	0.00

Fuente: Instrumento para validación del expertos.

En la tabla N° 9 Criterios a evaluar se puede apreciar que de los criterios del cuestionario referidos a Claridad en la redacción, se encuentran con una aceptación del 100%, tiene un 100% de coherencia interna entre dimensiones, en cuanto al criterio de inducción a la respuesta (sesgo) se evidencia un 0%, el lenguaje adecuando con el nivel del informante tiene un 100%, y con el 100% señalan que el instrumento mide lo que pretende medir, se concluye que los criterios sometidos a evaluación de los expertos señalan que tienen un alto nivel de aceptación y por lo tanto las interrogantes del cuestionario, cumplen con los requisitos para ser aplicados a la muestra en estudio.

Tabla 10: Constancia de Validación

Categoría	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems	0	0	1	3
Amplitud de Contenido	0	0	1	3
Redacción de los Ítems	0	0	0	4
Claridad y Precisión	0	0	0	4
Pertinencia	0	0	4	0
Promedio	0	0	1	3
Porcentaje	0	0	25	75

Fuente: Instrumento para validación del expertos.

En la tabla N° 10: Constancia de Validación, 3 de los expertos califican de excelente y 1 experto califica bueno la congruencia de los Ítems, 3 expertos concluyen que los Ítems tienen una excelente amplitud de contenido y 1 experto concluye que tiene una buena amplitud de contenido, los cuatro expertos concluyen que los ítems están redactados adecuadamente, son claros y precisos y tienen un buen nivel de pertinencia. En lo que se evidencia que el cuestionario debe ser aplicado a la muestra en estudio por cumplir con los requisitos de validez y confiabilidad de los expertos.

Conclusión: La Validación de contenido del Instrumento se realizó mediante el Programa Estadístico Excel, el cual midió las variables en estudio, el cual alcanzó un IVC total de 0.9750 que equivale a 97.50%, lo que significa que las interrogantes planteadas abarcan adecuadamente los aspectos importantes de las variables.

b. Validez de Constructo

Hernández, Fernandez y Baptista (1997) refiere que la validez de constructo es probablemente la más importante, sobre todo desde una perspectiva científica, y se refiere al grado en que una medición se relaciona consistentemente con otras mediciones, de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que conciernen a los conceptos (o constructos) que están siendo medidos. Citado por (Silva & Brain, Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico, 2006)

Habiendo pasado exitosamente la Validez de Contenido y la Validez de Constructo, el instrumento fue aplicado a una muestra piloto, constituida por 15 trabajadores. Para lo cual usamos el coeficiente de correlación de Pearson que consiste en evaluar la relación ítem – test.

“El coeficiente de correlación de Pearson es, una medida del grado de asociación lineal existente entre dos variables medidas a nivel de intervalo (Garrido & Álvaro, 1995). El coeficiente de correlación indica la fuerza (magnitud) y la dirección de la relación entre variables. Generalmente, el valor del coeficiente de correlación varía en el rango de -1.0 hasta +1.0, pasando por 0. El valor $r = -1.0$ indica una perfecta relación inversa entre las variables; el valor $r = +1.0$ indica una perfecta relación directa entre las variables en estudio; finalmente $r = 0$, indica que no existe una relación discernible entre las variables (Moncada J. , 2005).

En el caso de la presente investigación, he considerado valores iguales o mayores a 0,35 como ítem válido y menores a 0,35 como ítem no válido.

A continuación se muestran y detallan las tablas con el análisis por dimensiones para validez de constructo.

b.1 Análisis estadístico por dimensiones de validez de constructo del instrumento de investigación

Tabla 11: Validez de Constructo para Dimensión Social

Nº	PREGUNTAS					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	3	2
.
.
14	2	4	4	4	3	3
15	3	2	2	3	3	3
Coef. Pearson	0.45	0.65	0.72	0.71	0.40	0.44
Condición de ítems	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 14/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 11 muestra las interrogantes para la dimensión Social. En la cual se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 12: Validez de Constructo para Dimensión Económico - Empleo

Nº	PREGUNTAS				
	P7	P8	P9	P10	P11
1	3	4	3	2	3
2	2	4	2	3	2
3	3	2	2	2	3
.
.
14	3	2	2	2	2
15	3	2	4	2	2
Coef. Pearson	0.39	0.49	0.72	0.41	0.38
Condición de ítems	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 14/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 12 muestra las interrogantes para la Dimensión Económico - Empleo. En la cual se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas

las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 13: Validez de Constructo para Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales

Nº	PREGUNTAS				
	P12	P13	P14	P15	P16
1	3	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2
3	3	3	2	2	2
.
.
.
14	3	3	2	3	3
15	2	2	2	2	3
Coef. Pearson	0.79	0.82	0.56	0.38	0.48
Condición de ítems	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 14/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 13 muestra las interrogantes para la Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales. En la cual se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 14: Validez de Constructo para Dimensión de Tarea

Nº	PREGUNTAS							
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	3	4	3	2	2	3	3
2	2	3	2	3	3	4	4	2
3	4	4	3	3	4	2	4	3
.
.
.
14	3	3	2	2	2	2	2	3
15	3	2	2	2	2	2	3	3
Coef. Pearson	0.58	0.36	0.46	0.88	0.53	0.55	0.35	0.52
Condición de ítems	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 14/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 14 muestra las interrogantes para la Dimensión de Tarea. En la cual se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de

Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 15: Validez de Constructo para Dimensión Contextual

Nº	PREGUNTAS				
	P25	P26	P27	P28	P29
1	3	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2
3	3	3	2	2	2
.
.
.
14	3	3	3	3	3
15	2	3	2	3	2
Coef. Pearson	0.64	0.74	0.80	0.55	0.57
Condición de ítems	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 14/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 15 muestra las interrogantes para la Dimensión Contextual. En la cual se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 16: Validez de Constructo para Dimensión Organizacional

Nº	PREGUNTAS				
	P30	P31	P32	P33	P34
1	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	3
3	3	2	2	2	2
.
.
.
14	2	2	3	2	2
15	3	2	3	3	3
Coef. Pearson	0.70	0.67	0.70	0.46	0.59
Condición de ítems	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 14/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 16 muestra las interrogantes para la Dimensión Organizacional. En la cual se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Conclusiones: En la validación de constructo se tuvo en cuenta el coeficiente de correlación de Pearson, para lo cual he considerado valores iguales o mayores a 0,35 como ítem válido y menores a 0,35 como ítem no válido, luego del procesamiento de los datos se afirma que todas las preguntas para este instrumento presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

c. Confiabilidad y Coeficiente (alpha) de Cronbach

Este coeficiente desarrollado por J.L. Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente (Silva & Brain, 2006)

Este coeficiente es uno de los más utilizados para establecer la fiabilidad del cuestionario o escalas y éstas basado en la consistencia interna del mismo. Depende, tanto del número de ítems del instrumento, como de la correlación entre los mismos o sus covariancias, y sus valores deben ubicarse entre 0.0 y 1.0, considerándose valores aceptables a partir de 0.70 (Martínez, 2013).

La escala para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach, según George y Mallery, es la siguiente:

Tabla 17: Coeficientes de alfa de Cronbach

Valor alfa de Cronbach	Apreciación
Coeficiente alfa > 0,9	Excelente
Coeficiente alfa > 0,8	Bueno
Coeficiente alfa > 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa > 0,6	cuestionable
Coeficiente alfa > 0,5	Pobre
Coeficiente alfa < 0,5	Inaceptable

Fuente: (George & Mallery, 2011)

Análisis de confiabilidad del instrumento de investigación, por dimensiones

Tabla 18: Estadística de Fiabilidad

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Dimensión social	,788	,797	6
Dimensión económico - empleo	,734	,743	5
Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales	,843	,842	5
Dimensión de tarea	,839	,842	8
Dimensión contextual	,797	,804	5
Dimensión organizacional	,712	,718	5

Fuente: Fichas de cuestionario

En la tabla N° 18 se aprecian las categorías de las dimensiones de la presente investigación, las cuales se encuentran según el coeficiente de Cronbach basada en elementos estandarizados en un nivel de bueno y aceptable, por lo que se afirma que el instrumento es confiable para su aplicación y que mide lo que se pretende medir en la presente investigación.

Tabla 19: Confiabilidad de Variables
Estadística de Fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	.822	.809	16
DESEMPEÑO LABORAL	.798	.805	18

Fuente: Fichas de cuestionario

Referente a la confiabilidad de variables, en la tabla N° 19 se puede apreciar que la Variable plan estratégico institucional tiene un Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 80,9%, y la variable Desempeño Laboral tiene un alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 80,5%, ambas variables se encuentran en un nivel Bueno. Por lo que se afirma que cada una de las interrogantes del cuestionario evidencia un objetivo claro a medir y guardan relación interna entre todas y cada una de ellas.

Tabla 20: Confiabilidad de todo el instrumento
Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.820	.818	34

Fuente: Fichas de cuestionario

En la tabla N° 20: Confiabilidad de todo el instrumento se evidencia que el alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados se ubica en el 81,80%, encontrándose en un nivel Bueno, lo que significa que todas las interrogantes del cuestionario para el recojo de información guardan relación interna entre ellas y entre las variables en estudio.

Conclusiones: La confiabilidad del instrumento se midió mediante las estadísticas de fiabilidad del alfa de Cronbach, lo que nos dio como resultado mayor a 0.8 que se encuentra con un nivel bueno, lo que nos lleva a afirmar que cada una de las interrogantes del cuestionario evidencia un objetivo claro a medir y guardan relación interna entre todas y cada una de ellas.

Objetivo Específico N° 02

Diagnosticar la aplicación del Plan estratégico Institucional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

Coeficiente de Variación

El coeficiente de variación es una calificación que permite a los usuarios evaluar la calidad estadística de las estimaciones. Para la muestra cocensal se considera que una estimación con un coeficiente de variación:

- Hasta del 7%, es precisa;
- Entre el 8 y el 14% significa que existe una precisión aceptable;
- Entre el 15% y 20% precisión regular y por lo tanto se debe utilizar, con precaución mayor del 20% indica que la estimación es poco precisa y por lo tanto se recomienda utilizarla sólo con fines descriptivos (tendencias no niveles) (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2008).

Tabla 21: Estadísticos Dimensión social pre test

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
N	80	80	80	80	80	80
Media	1.58	1.14	1.16	1.23	1.21	1.29
Mediana	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Desviación estándar	.569	.347	.404	.420	.412	.660
CV	89.57	39.42	46.95	51.48	49.91	84.94

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

La tabla N° 21 presenta los valores de media, desviación típica y coeficiente de variación para las preguntas de la dimensión recurso social. La tabla evidencia un valor de media que varía entre 1.14 y 1.58. Se puede notar que la diferencia entre estos valores es de 0.44 el cual es un valor que revela que los datos están relacionados entre sí. La tabla exhibe también los valores obtenidos para la desviación típica, los mismos que varían entre 0.347 (pregunta 2) y 0.660 (pregunta 6). Asimismo el coeficiente de variación de 39.42% para la pregunta 2 frente al 89.57% para la pregunta 1; haciendo una diferencia de 50.15, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 22: Dimensión social pre test

Preguntas Categorías	P1		P2		P3		P4		P5		P6	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
NUNCA	37	46.3	69	86.3	68	85.0	62	77.5	63	78.8	66	83.0
A VECES	40	50.0	11	13.8	11	13.8	18	22.5	17	21.3	5	6.0
CASI SIEMPRE	3	3.8	0	0.0	1	1.25	0	0.0	0	0.0	9	11.0
SIEMPRE	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (pre test) aplicada el 02/08/2016, f = frecuencia
P= pregunta

En la tabla N° 22 se puede apreciar que los ítems N° 2; 3; 4; 5 y 6 se sitúa en la Categoría Nunca con porcentajes mayores del 77%, el ítem N° 1 tiene un mayor porcentaje en la categoría A veces, de lo cual se observa que la categoría Nunca tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría a veces y Casi siempre y la categoría siempre que cuenta con un mínimo porcentaje. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión Social pre-test, la categoría que más destaca es Nunca con el 86.3%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 23: Estadísticos Dimensión económico – empleo pre test

	P7	P8	P9	P10	P11
N	80	80	80	80	80
Media	2.24	2.21	2.38	2.73	1.79
Mediana	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
Desviación estándar	.428	.469	.487	.449	.688
CV	95.82	103.80	115.70	122.44	122.97

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 23: Estadísticos Dimensión económico - empleo pre test, la media mayor se encuentra en 2.73 en la interrogante 10 y la menor se encuentra con 1.79 en la interrogante 11, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.94, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 2.27. Asimismo el coeficiente de variación de 95.82% para la pregunta 7 frente al 122.97% para la pregunta 11; haciendo una diferencia de 27.15%, lo que se considera que existe una precisión poco precisa

Tabla 24: Dimensión económico – empleo pre test

Preguntas Categorías	P7		P8		P9		P10		P11	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	0	0.0	2	2.5	0	0.0	0	0.0	29	36.3
A VECES	61	76.3	59	73.8	50	62.5	22	27.5	39	48.8
CASI SIEMPRE	19	23.8	19	23.8	30	37.5	58	72.5	12	15.0
SIEMPRE	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (pre test) aplicada el 02/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la Tabla 24: Dimensión económico - empleo pre test, la categoría A veces cuenta con un mayor porcentaje que varía entre el 48.8% y el 76.3%, seguido de la categoría casi siempre con un % máximo de 72.5% en el ítem N° 10 y la categoría Nunca con el 36.3% en el ítem N° 11, lo que nos indica que no siempre la Municipalidad busca lograr una economía dinámica y diversificada para promover la inversión privada en el Distrito, sin embargo pocas veces realiza acciones para mejorar la productividad de trabajo en el Distrito.

Tabla 25: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test

	P12	P13	P14	P15	P16
N	80	80	80	80	80
Media	2.49	1.85	1.39	1.15	1.18
Mediana	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00
Desviación estándar	.503	.597	.490	.359	.382
CV	125.12	110.53	68.02	41.32	44.93

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 25: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test, la media mayor se encuentra en 2.49 en la interrogante 12 y la menor se encuentra con 1.15 en las interrogantes 15, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 1.34, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 1.61. El coeficiente de variación mayor es 110.53 y el menor es de 41.32, lo que se considera que existe una precisión poco precisa

Tabla 26: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test

Preguntas Categorías	P12		P13		P14		P15		P16	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
NUNCA	0	0.0	21	26.3	49	61.3	68	85.0	66	82.5
A VECES	41	51.3	50	62.5	31	38.8	12	15.0	14	17.5
CASI SIEMPRE	39	48.8	9	11.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
SIEMPRE	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (pre test) aplicada el 02/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 26 se puede apreciar que la categoría que más destaca en las respuestas de los trabajadores es Nunca seguida de A veces y Casi siempre, lo que refleja según los trabajadores que en la municipalidad no existe planificación para lograr el aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales y que no se realizan acciones que permitan lograr un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo del Distrito. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 27: Estadísticos Dimensión de tarea pre test

	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
N	80	80	80	80	80	80	80	80
Media	1.51	1.70	2.15	2.55	2.64	2.18	2.63	2.48
Mediana	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00
Desviación estándar	.503	.461	.359	.501	.484	.382	.487	.503
CV	76.08	78.40	77.25	127.66	127.59	83.16	127.88	124.38

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 27: Estadísticos Dimensión de tarea pre test, la media mayor se encuentra en 2.64 en la interrogante 21 y la menor se encuentra con 1.51 en la interrogante 17, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 1.13, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 1.83.

Tabla 28: Dimensión de tarea pre test

Preguntas Categorías	P17		P18		P19		P20		P21		P22		P23		P24		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
NUNCA	39	48.8	24	30.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0
A VECES	41	51.3	56	70.0	68	85.0	36	45.0	29	36.3	66	83.0	30	38.0	42	53.0	
CASI SIEMPRE	0	0.0	0	0.0	12	15.0	44	55.0	51	63.8	¹⁴ 18.0	50	63.0	38	47.5		
SIEMPRE	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (pre test) aplicada el 02/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 28 que corresponde a la Dimensión de tarea de la Variable Desempeño Laboral se puede apreciar que la categoría que tiene un mayor porcentaje es A veces, seguido de Casi siempre y Nunca, por lo que se verifica que los trabajadores consideran que a veces en la municipalidad se realizan acciones para mejorar la toma de decisiones de los funcionarios, y la capacidad de organización y control para resolver los problemas presentados en la diferentes áreas y cumplir las metas trazadas y mejorar la productividad en sus puestos de trabajo. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión de tarea pre-test, la categoría que más destaca es A veces con un 85%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 29: Estadísticos Dimensión contextual pre test

	P25	P26	P27	P28	P29
N	80	80	80	80	80
Media	1.71	2.18	2.54	2.44	2.39
Mediana	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
Desviación estándar	.455	.382	.502	.499	.490
CV	78.00	83.16	127.32	121.68	117.05

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 29: Estadísticos Dimensión contextual pre test, la media mayor se encuentra en 2.54 en la interrogante 27, y la menor se encuentra con 1.71 en la interrogante 25, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.83, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 2.25.

Tabla 30: Dimensión contextual pre test

Preguntas Categorías	P25		P26		P27		P28		P29	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	23	28.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A VECES	57	71.3	66	82.5	37	46.3	45	56.3	49	61.3
CASI SIEMPRE	0	0.0	14	17.5	43	53.8	35	43.8	31	38.8
SIEMPRE	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (pre test) aplicada el 02/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 30 que corresponde a la Dimensión contextual de la Variable Desempeño Laboral se puede apreciar que la categoría que tiene un mayor porcentaje es A veces con el 82%, seguido de Casi siempre 53% y Nunca con el 28.8%, por lo que se verifica que en la Municipalidad Distrital de Tacabamba, no se le da la debida importancia a los Trabajadores, es por ello que éstos poco contribuyen para el cumplimiento de los objetivos y logros de resultados de la institución, debido a que no toman la iniciativa para resolver los problemas presentados, y poco interés tienen en aportar al cumplimiento de objetivos de la institución y colaborar con sus compañeros. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 31: Estadísticos Dimensión organizacional pre test

	P30	P31	P32	P33	P34
N	80	80	80	80	80
Media	1.41	1.44	2.64	2.64	1.35
Mediana	1.00	1.00	3.00	3.00	1.00
Desviación estándar	.495	.499	.484	.484	.480
CV	69.97	71.76	127.59	127.59	64.80

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 31: Estadísticos Dimensión instrumento de gestión pre test, la media mayor se encuentra en 2.64 en las interrogantes 32 y 33, y la menor se encuentra con 1.35 en la interrogante 34, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 1.29, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 1.90.

Tabla 32: Dimensión organizacional pre test

Preguntas Categorías	P30		P31		P32		P33		P34	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	47	58.8	45	56.3	0	0.0	0	0.0	52	65.0
A VECES	33	41.3	35	43.8	29	36.3	29	36.3	28	35.0
CASI SIEMPRE	0	0.0	0	0.0	51	63.8	51	63.8	0	0.0
SIEMPRE	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

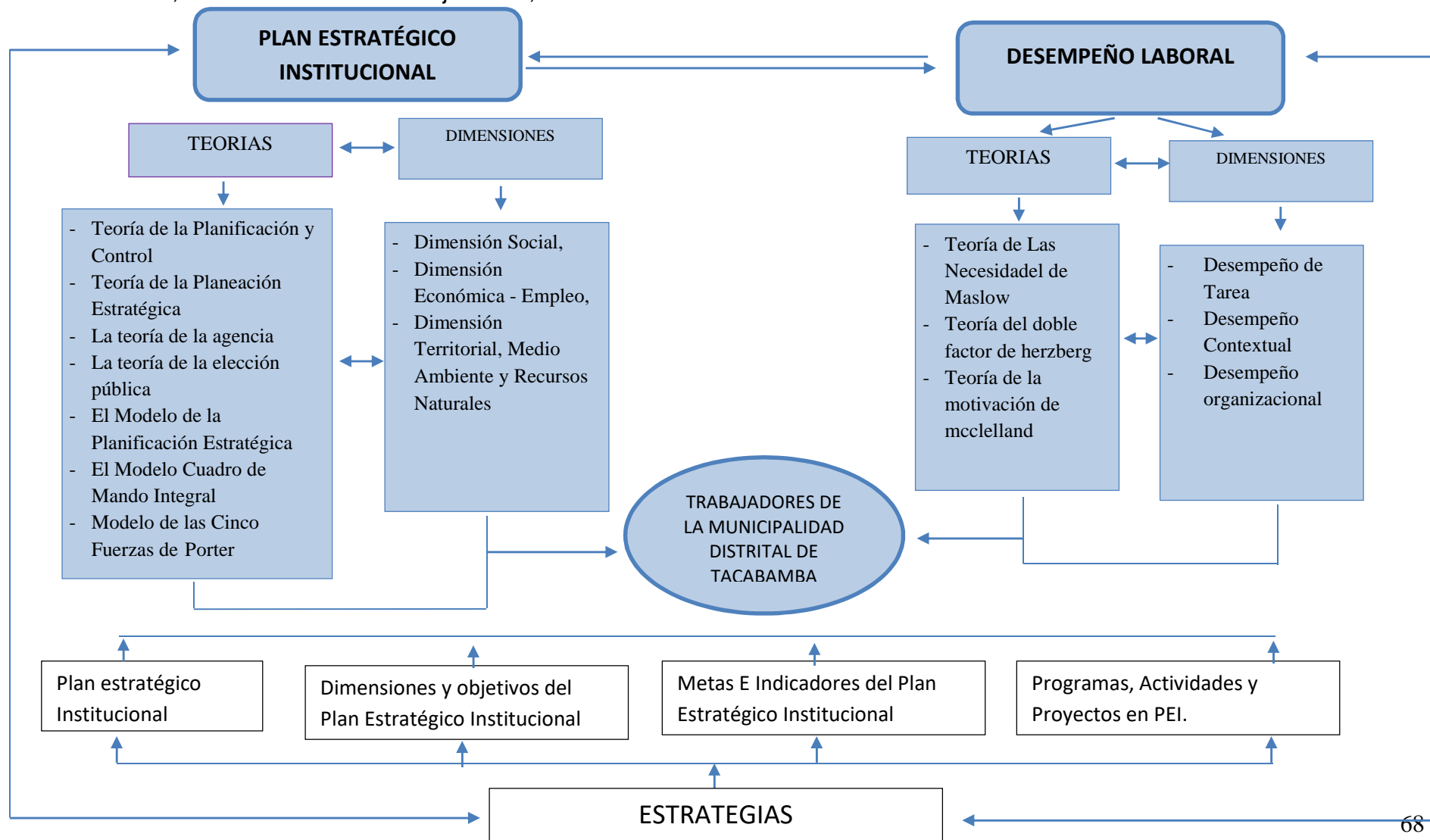
Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (pre test) aplicada el 02/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 32 que corresponde a la Dimensión organizacional de la Variable Desempeño Laboral se puede apreciar que la categoría que tiene un mayor porcentaje es Nunca con el 65%, seguido de a veces con 43.8% y Casi siempre con 63.8%, por lo que se verifica que en la Municipalidad Distrital de Tacabamba, poco o nada se evalúa el rendimiento de los trabajadores para que se desempeñen eficientemente en su trabajo y se identifiquen con la institución. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Conclusión: Luego de haber realizado la aplicación del Pre test, los resultados muestran que las categorías que más destacan son Nunca y A veces, lo que nos lleva a concluir que los trabajadores no conocen ni se sienten identificados con los objetivos que se encuentran plasmados en el Plan Estratégico Institucional, es por ello que no contribuyen en el cumplimiento de los mismos, no sintiéndose motivados para realizar adecuadamente sus labores.

Objetivo Específico Nº 03

Aplicación del programa de capacitación Plan Estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.



“APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL”

A. Datos Generales

- ✓ Institución : Municipalidad Distrital de Tacabamba
- ✓ Lugar : Tacabamba – Chota - Cajamarca
- ✓ Taller : Aplicación del Plan estratégico Institucional
- ✓ Sexo : Masculino/ Femenino

B. Justificación

El Planeamiento Estratégico es una función y una herramienta de la administración que consiste en un esfuerzo organizado para producir una perspectiva del futuro de la sociedad y del papel de la organización en ella, así como de las decisiones y acciones que deben tomarse para conducirla hacia ese horizonte (Díaz, 2005). Se ha creído conveniente realizar una capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba a fin de involucrarlos en los objetivos institucionales, ya que muchos de ellos no conocen las metas, y no realizan eficientemente sus labores, es por ello que luego de la aplicación del cuestionario del Pre-test, nos enfocaremos a aprovechar todos y cada uno de sus conocimientos e invitarlos a ser partícipes del logro de objetivos y metas institucionales, es primordial que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba conozcan y apliquen lo que se encuentra plasmado en el Plan Estratégico Institucional, a fin de que contribuyan a alcanzar los objetivos y metas Institucionales.

C. Principios psicopedagógicos

- ✓ **Principio de la construcción de los propios aprendizajes:** El aprendizaje es un proceso de construcción: interno, activo e individual e interactivo con el medio social y natural. Los alumnos, para aprender, utilizan estructuras lógicas que dependen de variables como los aprendizajes adquiridos anteriormente y el contexto.
- ✓ **Principio de la necesidad del desarrollo de la comunicación y el acompañamiento en los aprendizajes:** La interacción entre el alumno y el

profesor y entre el alumno y sus pares (interacción alumno-alumno) se producen, sobre todo, a través del lenguaje. Intercambiar conceptos lleva a reorganizar las ideas y facilita el desarrollo. Esto obliga a propiciar interacciones en las aulas, más ricas, más motivantes y saludables. En este contexto, el profesor es quien crea situaciones de aprendizaje adecuadas para facilitar la construcción de los saberes, propone actividades variadas y graduadas, orienta y conduce las tareas, promueve la reflexión, ayuda a obtener conclusiones, etc.

- ✓ **Principio de la significatividad de los aprendizajes:** El aprendizaje significativo es posible si se relaciona los nuevos conocimientos con los que ya posee el sujeto. En la medida que el aprendizaje sea significativo para los educandos hará posible el desarrollo de la motivación para aprender y la capacidad para construir nuevos aprendizajes.
- ✓ **Principio de la organización de los aprendizajes:** Las relaciones que se establecen entre los diferentes conocimientos se amplían a través del tiempo y de la oportunidad de aplicarlos en la vida, lo que permite establecer nuevas relaciones entre otros conjuntos de conocimientos y desarrollar la capacidad para evidenciar estas relaciones mediante instrumentos diversos, como, por ejemplo, los mapas y las redes conceptuales.
- ✓ **Principio de integralidad de los aprendizajes:** Los aprendizajes deben abarcar el desarrollo integral de los niños y las niñas, cubrir todas sus múltiples dimensiones. Esta multiplicidad es más o menos variada, de acuerdo a las características individuales de cada persona. Por ello, se propicia consolidar las capacidades adquiridas por los educandos en su vida cotidiana y el desarrollo de nuevas capacidades a través de todas las áreas del currículo. En este contexto, es imprescindible también el respeto de los ritmos individuales de los educandos en el logro de sus aprendizajes (Ministerio de Educación, 2000).
- ✓ **Principio de evaluación de los aprendizajes.** La metacognición y la evaluación en sus diferentes formas; sea por el docente, el estudiante u otro agente educativo; son necesarias para promover la reflexión sobre los propios procesos de enseñanza y aprendizaje. Los estudiantes requieren actividades pedagógicas que les permitan reconocer sus avances y dificultades; acercarse al conocimiento de sí mismos; autoevaluarse analizando sus ritmos, características personales, estilos; aceptarse y

superarse permanentemente, para seguir aprendiendo de sus aciertos y errores. Aprenden a ser y aprenden a hacer (Templateism, 2014).

D. Objetivos del Programa

) **Objetivo General**

Lograr que el personal adquiriera conocimientos y habilidades para fortalecer el desempeño de sus actividades en la Municipalidad Distrital de Tacabamaba.

) **Objetivos Específicos**

-) Identificar los Objetivos y metas del Plan Estratégico de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.
-) Aplicar los objetivos y metas del Plan Estratégico de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.
-) Evaluar el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.
-) Evaluar el plan estratégico Institucional en el Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

E. Contenidos o Temas del Programa

Temas del Programa

Tema	Fecha	Tiempo
1. Plan estratégico Institucional	08/08/2016	4 horas
2. Dimensiones y objetivos del Plan Estratégico Institucional	09/08/2016	4 horas
3. Metas E Indicadores del Plan Estratégico Institucional	15/08/2016	4 horas
4. Programas, Actividades y Proyectos en el Plan Estratégico Institucional. Aplicación de Cuestionario.	16/08/2016	4 horas
Total	4 sesiones de aprendizaje	16 horas

TEMA 1: PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1 Definición.- Es la guía y el insumo básico para preparar planes operativos anuales para cada una de las unidades del nivel táctico-operativo de la institución. El punto de partida son los objetivos operativos contenidos en el Plan estratégico. Estos deberán comprender hasta el nivel de actividades y a partir de ellas, establecer la secuencia de ejecución; la cuantificación y asignación de los recursos requeridos: humanos, físicos, institucionales, financieros, etc (Marin, 2011).

También es considerado como un instrumento orientador de la gestión o quehacer institucional de una entidad pública formulado desde una perspectiva multianual. En este plan se toma en cuenta la Visión del Desarrollo, los Objetivos Estratégicos y acciones concertadas en el Plan de Desarrollo concertado (para el caso de las municipalidades y gobiernos regionales), y los lineamientos establecidos en los Pesem. Contiene los objetivos institucionales y las acciones que le corresponde realizar en el marco de sus competencias. En el caso de los gobiernos locales, el PEI equivale al Plan de Desarrollo Institucional que señala la Ley Orgánica de Municipalidades (Mendoza, 2013).

1.2 Características del Plan Estratégico Institucional

- Constituye el primer pilar de la Gestión Pública para resultados.
- Orienta y brinda información para la programación presupuestal multianual.
- Contribuye al desarrollo de una cultura de seguimiento en la Gestión Pública.
- Incorpora el análisis prospectivo.
- Instrumentaliza las políticas públicas considerando el contexto económico, social, territorial y político.
- Produce planes estratégicos que se actualizan sobre la base del análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2015).

1.3 Desarrollo del Plan Estratégico Institucional.

El plan Estratégico Institucional se desarrolla de la siguiente manera:

- a. Construir la Misión institucional en el marco de las competencias y funciones a cargo de la entidad; y de acuerdo a la política de modernización del Estado.
- b. Elaborar los objetivos estratégicos institucionales articulados a los objetivos estratégicos del sector o territorio según corresponda.
- c. Definir las acciones estratégicas institucionales de acuerdo a sus competencias y funciones, que permitan concretar el logro de los objetivos estratégicos institucionales, tomando como referencia las acciones estratégicas establecidas por el sector o territorio.
- d. Construir la ruta estratégica de acuerdo al orden de ejecución de las acciones estratégicas institucionales (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2015).

El Plan estratégico institucional contiene la síntesis de la Fase Estratégica: Se construye el escenario apuesta, se formula la Visión, los objetivos estratégicos, los indicadores y metas, se identifican las acciones estratégicas y la correspondiente ruta estratégica (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2015).

1.4 Estructura del Plan Estratégico Institucional

- I. Síntesis de la Fase Estratégica.
- II. Misión de la Institución.
- III. Objetivos Estratégicos Institucionales, Indicadores y Metas Anuales.
- IV. Acciones Estratégicas Institucionales.
- V. Identificación de la Ruta Estratégica (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2015).

TEMA 2: DIMENSIONES Y OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2.1 Dimensiones del Plan Estratégico Institucional

En la Formulación del Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad Provincial de Tacna se han considerado las siguientes dimensiones (Municipalidad Provincial de Tacna, 2015)

- d) **Dimensión Social.-** Involucra la plena democratización de la sociedad y la vigencia irrestricta del derecho a la vida, a la dignidad de las personas, a la identidad e integridad, a la no discriminación, al respeto de la diversidad cultural y al libre desarrollo y bienestar de todos los ciudadanos, conforme a lo dispuesto en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por el Estado Peruano, asimismo permite lograr que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse, lo que implica tener acceso a servicios básicos de calidad, en Educación, Salud, Agua y Desagüe, Electricidad, Telecomunicaciones, Vivienda, Transporte Público, Seguridad Ciudadana y Comercialización y; lograr que el gobierno local se oriente al servicio de los ciudadanos y la promoción del desarrollo local, y que el ejercicio de la función pública sea eficiente, democrático, transparente, descentralizado y participativo, en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas.
- e) **Dimensión Económico – Empleo.-** Involucra lograr una economía dinámica y diversificada, integrada competitivamente a la economía regional, nacional y mundial y con un mercado interno desarrollado, en un marco de reglas estables que promuevan la inversión privada con alta generación de empleo y elevada productividad del trabajo.
- f) **Dimensión Territorial, Medio Ambiente y Recursos Naturales.-** Implica generar el desarrollo local descentralizado de la infraestructura productiva y social, a fin de lograr una ocupación equilibrada del territorio y la competitividad de las actividades productivas locales; así como también lograr el aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales y la biodiversidad, a fin de garantizar su conservación para las generaciones futuras, el derecho de las

personas a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de sus vidas

2.2 Objetivos del Plan Estratégico Institucional

El Plan Estratégico Institucional desarrolla los objetivos estratégicos institucionales, las acciones estratégicas institucionales y sus respectivos indicadores y metas, que la entidad efectuará en un periodo de tres años, para contribuir al logro de los objetivos establecidos en el Pesem o PDC, según sea el caso (Presidencia de Consejo Directivo, 2016).

El fin del Plan Estratégico Institucional es determinar los objetivos y las acciones a realizar por parte de la institución, en el marco de sus funciones y su razón de ser dentro del sector público. Asimismo, el PEI resulta una guía importante para establecer indicadores y lograr establecer una estrategia de funcionamiento viable de la entidad pública para lograr los objetivos inicialmente establecidos (Metis Gaia, s.f.).

Para determinar cada uno de los objetivos estratégicos institucionales se deben tener como referencia las acciones estratégicas sectoriales / territoriales. Excepcionalmente, se tomará como referencia los objetivos estratégicos sectoriales/territoriales. Para identificar los objetivos estratégicos institucionales se utilizará el modelo causal, identificando para las variables estratégicas en la fase prospectiva y seleccionadas en la fase estratégica (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016).

TEMA 3: METAS E INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

3.1 Metas del Plan Estratégico Institucional

Es el valor proyectado del indicador para hacer seguimiento al logro de los objetivos estratégicos, se le reconoce como la cuantificación a futuro del indicador del objetivo estratégico institucional y de los indicadores de las acciones estratégicas. Es una estimación a la que se espera llegar en un

periodo de tiempo determinado (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016).

3.2 Indicadores del Plan Estratégico Institucional

Permite medir el estado de cumplimiento de un objetivo, facilitando su seguimiento. El indicador es un instrumento que permite la obtención de resultados facilitando el seguimiento a través de mediciones sucesivas y, que en contraste con las metas establecidas se podrá verificar el cumplimiento de los objetivos estratégicos (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016).

Es preciso tener en cuenta que un indicador de resultado se orienta a la búsqueda o generación de cambios en los sujetos, considerando que estos cambios se establecen en la formulación de los objetivos estratégicos institucionales para horizontes de tiempo del PEI (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016).

Caso:

Objetivo Estratégico Institucional	Indicador	Meta
Mejorar la empleabilidad de los jóvenes egresados de las universidades públicas.	Porcentaje de jóvenes egresados de las universidades nacionales insertados en el mercado laboral.	65% de jóvenes egresados de las universidades publicas insertados en el mercado laboral al 2017.

El Plan Estratégico Institucional se elabora para 3 años, por lo que se tendrán que formular metas anuales para cada indicador de los objetivos Estratégicos y de las acciones estratégicas (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016).

TEMA 4: PROGRAMAS, ACTIVIDADES Y PROYECTOS EN PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

4.1 Programas Actividades y Proyectos del Plan Estratégico Institucional.

Programa Presupuestal.- Categoría que constituye un instrumento del Presupuesto por Resultados, y que es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos para lograr un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo de política pública (Ministerio de Economía y Finanzas, s.f.).

Actividad.- Categoría presupuestaria básica que reúne acciones que concurren en la operatividad y mantenimiento de los servicios públicos o administrativos existentes. Representa la producción de los bienes y servicios que la entidad pública lleva a cabo de acuerdo con sus competencias, dentro de los procesos y tecnologías vigentes. Es permanente y continua en el tiempo. Responde a objetivos que pueden ser medidos cualitativa o cuantitativamente, a través de sus Componentes y Metas (Ministerio de Economía y Finanzas, s.f.)

Proyecto.- Un Proyecto de Inversión Pública constituye una intervención limitada en el tiempo que utiliza total o parcialmente recursos públicos, con el fin de crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad productora o de provisión de bienes o servicios de una Entidad; cuyos beneficios se generen durante la vida útil del proyecto y éstos sean independientes de los de otros proyectos (Ministerio de Economía y Finanzas, 2011).

F. Metodología

Se desarrolló de manera participativa con la participación de los trabajadores.

G. RECURSOS

) **Humanos**

Trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Tacabamba.

) Materiales

Cantidad	Detalle
1	Auditorio de la Municipalidad Distrital de Tacabamba
1	Retroproyector.
80	Lapiceros
12	Papelotes
1	Pizarra Acrílica
3	Plumones indelebles

Conclusión: Se realizó con éxito la capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, se desarrollaron actividades grupales, en las cuales mostraron sus habilidades y destrezas. Por lo que se puede notar su compromiso con la institución y la mejora en el desempeño laboral.

H. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (01 de Enero de 2015). *CEPLAN*.

Recuperado de Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico - Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico: <http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Certificacion/Directiva%20N%C2%BA%20001-2014-CEPLAN.pdf>

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (25 de Febrero de 2016). *Centro*

Nacional de Planeamiento Estratégico. Recuperado de Fase Institucional del proceso de planeamiento estratégico: https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/RS_PCD_0102016.pdf

Díaz, L. F. (2005). *Análisis del planeamiento*. Costa Rica. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=6p0R6MOBQc4C&pg=PA91&dq=definicion+del+planeamiento+estrategico&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-zNOijpzMAhWGMMyYKHa4bC0EQ6AEIzAA#v=onepage&q=definicion%20del%20planeamiento%20estrategico&f=false>

- Marin, D. R. (25 de Julio de 2011). *Blogger.com*. Recuperado de Plan Estratégico Institucional: <http://andrey9316.blogspot.pe/>
- Mendoza, A. R. (18 de Noviembre de 2013). *Los Andes*. Recuperado de Plan Estratégico Institucional: <http://www.losandes.com.pe/Opinion/20131118/76414.html>
- Metis Gaia. (s.f.). *Metis Gaia*. Recuperado de Plan Estratégico Institucional: <http://www.metisgaia.com/plan-estrategico-institucional>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (24 de Marzo de 2011). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado de Aprueba Directiva General del Sistema Nacional de Inversión Pública: http://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/normas/normasv/snip/a2012/dic/3erDirectivaGeneraldelSNIP2011.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&view=article&id=2126&Itemid=101
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-5902>
- Ministerio de Educación. (2000). *Ministerio de Educación*. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiQu5Sj4qrQAhVBMMyYKHSmpAyY4ChAWCBswAA&url=http%3A%2F%2Fwww.minedu.gob.pe%2Fnormatividad%2Freglamentos%2Fextras%2Fmarco_teorico.doc&usq=AFQjCNErI0sZNYcvBpzKQHNEk-Exfwb
- Municipalidad Provincial de Tacna. (03 de 2015). *Municipalidad Provincial de Tacna*. Recuperado de http://www.munitacna.gob.pe/pdfs/pei_2015_2017.pdf
- Presidencia de Consejo Directivo. (Febrero de 2016). *Congreso de la República*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1B5CBF6A9EF7667605257F6F005B1740/\\$FILE/guia_metodologica_fase_institucional_ceplan-web_.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1B5CBF6A9EF7667605257F6F005B1740/$FILE/guia_metodologica_fase_institucional_ceplan-web_.pdf)

Templateism. (2014). *Las rutas del aprendizaje*. Recuperado de <http://lasrutasdelaprendizaje.blogspot.pe/p/principios-psicopedagogicos.html>

Objetivo Específico N° 04

Evaluar los efectos que produce el Plan estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

Tabla 33: Estadísticos Dimensión social post test

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
N	80	80	80	80	80	80
Media	3.30	2.49	3.53	2.53	2.79	3.66
Mediana	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00
Desviación estándar	.461	.503	.503	.503	.412	.572
CV	152.18	125.12	177.14	126.89	114.75	209.66

Fuente: Encuesta Post test) aplicada el 26/08/2016

En la tabla N° 33: Estadísticos Dimensión social post test, la media mayor se encuentra en 3.66 en la interrogante 6 y la menor se encuentra con 2.49 en las interrogantes 2, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 1.17, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 3.05.

Tabla 34: Dimensión social post test

Preguntas Categorías	P1		P2		P3		P4		P5		P6	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A VECES	0	0.0	41	51.3	0	0.0	38	47.5	17	21.3	4	5.0
CASI SIEMPRE	56	70.0	39	48.8	38	47.5	42	52.5	63	78.8	19	23.8
SIEMPRE	24	30.0	0	0.0	42	52.5	0	0.0	0	0.0	57	71.3

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 26/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 34: Dimensión social se puede apreciar que la categoría que tiene un mayor porcentaje es Casi Siempre con el 78.80% en el ítem 5, seguido de siempre con 71.30% en el ítem 6 y 70% en el ítem 1 y a veces con 51.3% en el ítem

2, por lo que se verifica que en la Municipalidad Distrital de Tacabamba, casi siempre se busca alcanzar la plena democratización de la sociedad para promover la no discriminación de las Personas y buscar el bienestar de todos los ciudadanos brindando servicios básicos de calidad y manejando los recursos municipales de manera transparente a través de un proceso participativo. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 35: Estadísticos Dimensión económico – empleo post test

	P7	P8	P9	P10	P11
N	80	80	80	80	80
Media	3.18	3.20	3.35	3.68	3.36
Mediana	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
Desviación estándar	.471	.488	.553	.546	.601
CV	149.65	156.10	185.41	200.65	201.92

Fuente: Encuesta Post test) aplicada el 26/08/2016

La tabla N° 35 muestra la media, desviación típica y coeficiente de variación para la dimensión económico – empleo. Se puede observar que los valores de la media varían entre 3.18 el menor valor, que corresponde a las preguntas 7; y el mayor valor 3.68 que corresponde a la preguntas 10. La diferencia entre estos valores para las medias es muy pequeña, 0.50 lo que indica que los datos son cercanos y muy relacionados entre sí. En cuanto a la desviación se observa que los valores menor y mayor obtenidos para esta dimensión corresponden también a las preguntas 7 para el primer caso y 10 para el segundo; siendo estos valores de 0,471 y 0,601 respectivamente. El coeficiente de variación arroja valores de 149.65% para la pregunta 7 y 201.92% para la pregunta 11, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 3.35.

Tabla 36: Dimensión económico – empleo post test

Preguntas Categorías	P7		P8		P9		P10		P11	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A VECES	3	3.8	3	3.8	3	3.8	3	3.8	5	6.3
CASI SIEMPRE	60	75.0	58	72.5	46	57.5	20	25.0	41	51.3
SIEMPRE	17	21.3	19	23.8	31	38.8	57	71.3	34	42.5

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 26/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 36 que corresponde a la Dimensión económico - empleo se puede apreciar que la categoría que tiene un mayor porcentaje es Casi Siempre con el 75.0%, seguido de siempre con 71.30% y a veces con 6.30%, por lo que se verifica que en la Municipalidad Distrital de Tacabamba, casi siempre se busca lograr una economía dinámica y diversificada promoviendo la inversión Privada en el Distrito ya que esto permite la generación de empleo. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 37: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales post test

	P12	P13	P14	P15	P16
N	80	80	80	80	80
Media	3.46	3.66	3.10	3.08	3.18
Mediana	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
Desviación estándar	.502	.476	.628	.689	.591
CV	173.73	174.28	194.82	212.00	187.50

Fuente: Encuesta Post test) aplicada el 26/08/2016

En la tabla N° 37: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test, la media mayor se encuentra en 3.66 en la interrogante 13 y la menor se encuentra con 3.08 en las interrogantes 15, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.58, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 3.30.

Tabla 38: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales post test

Preguntas Categorías	P12		P13		P14		P15		P16	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	2.5	0	0.0
A VECES	0	0.0	0	0.0	12	15.0	10	12.5	8	10.0
CASI SIEMPRE	43	53.8	27	33.8	48	60.0	48	60.0	50	62.5
SIEMPRE	37	46.3	53	66.3	20	25.0	20	25.0	22	27.5

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 26/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 38 que corresponde a la Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales se puede apreciar que la categoría que tiene un

mayor porcentaje es Siempre con el 66.3%, seguido de casi siempre con 62.5%, a veces con 15.0% y Nunca con 2.5%, por lo que se verifica que en la Municipalidad Distrital de Tacabamba los funcionarios tiene la capacidad requerida para generar el desarrollo local promoviendo inversiones en infraestructura productiva y Social, contratando personal especializado para brindar asistencia técnica y promover la competitividad de las actividades productivas planificación para así lograr el aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales y conseguir un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de las personas en el distrito. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 39: Estadísticos Dimensión de tarea post test

	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
N	80	80	80	80	80	80	80	80
Media	3.18	3.45	3.24	3.71	3.80	3.18	3.76	3.55
Mediana	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
Desviación estándar	.612	.654	.428	.455	.403	.382	.428	.501
CV	194.18	225.66	138.64	169.09	152.96	121.40	161.12	177.72

Fuente: Encuesta Post test) aplicada el 26/08/2016

En la tabla N° 39: Estadísticos Dimensión de tarea post test, la media mayor se encuentra en la interrogante 21 con 3.80 y la menor se encuentra en las interrogantes 17 y 22 con 3.18, existiendo una diferencia entre la mayo y la menor de 0.62, lo que significa que los datos de esta dimensión se encuentran dispersos en cuanto se alejen de 2.70. La tabla exhibe también los valores obtenidos para la desviación estándar, los mismos que varían entre 0.382 (pregunta 22) y 0.654 (pregunta 18). Asimismo el coeficiente de variación de 121.40% para la pregunta 22 frente al 225.66% para la pregunta 18; haciendo una diferencia de 104.26 %.

Tabla 40: Dimensión de tarea post test

Preguntas Categorías	P17		P18		P19		P20		P21		P22		P23		P24	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A VECES	9	11.3	7	8.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
CASI SIEMPRE	48	60.0	30	37.5	61	76.3	23	28.8	16	20.0	66	82.5	19	23.8	36	45.0
SIEMPRE	23	28.8	43	53.8	19	23.8	57	71.3	64	80.0	14	17.5	61	76.3	44	55.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 26/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 40 que corresponde a la Dimensión de tarea se puede apreciar que la categoría que tiene un mayor porcentaje es casi Siempre y siempre, contando con el 100% entre ambas en los ítems 19; 20; 21; 22; 23 y 24 en los ítems 17 y 18 la categoría A veces cuenta con el 11.3 y 8.8 respectivamente, sin embargo estos ítems tienen su mayor % en las categorías casi siempre y siempre; por lo que se observa que en la Municipalidad Distrital de Tacabamba Casi siempre los funcionarios realizan acciones para mejorar la capacidad de toma de decisiones, organización y Planificación, para que así los trabajadores resuelvan los problemas relacionados con sus tareas, se realizan cursos de capacitación que tienen efectos positivos en los trabajadores ya que realizan con responsabilidad y esfuerzo sus labores, ya que poseen de conocimientos técnicos necesarios para realizar eficientemente las funciones de su cargo mejorando de esta manera la productividad de su área. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 41: Estadísticos Dimensión contextual post test

	P25	P26	P27	P28	P29
N	80	80	80	80	80
Media	3.33	3.26	3.74	3.61	3.50
Mediana	3.00	3.00	4.00	4.00	3.50
Desviación estándar	.652	.443	.443	.490	.503
CV	216.68	144.45	165.48	177.10	176.10

Fuente: Encuesta Post test) aplicada el 26/08/2016

En la tabla N° 41: Estadísticos Dimensión contextual post test, la media mayor se encuentra en la interrogante 27 con 3.74 y la menor se encuentra en la interrogante 26 con 3.26, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.48, lo que significa que los datos de esta dimensión se encuentran dispersos en cuanto se alejen de 3.49. La tabla exhibe también los valores obtenidos para la desviación estándar, los mismos que varían entre 0.144 (pregunta 26) y 0.652 (pregunta 25). Asimismo el coeficiente de variación de 144.45% para la pregunta 26 frente al 216.68% para la pregunta 25; haciendo una diferencia de 112.42 %.

Tabla 42: Dimensión contextual post test

Preguntas Categorías	P25		P26		P27		P28		P29	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A VECES	8	10.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
CASI SIEMPRE	38	47.5	59	73.8	21	26.3	31	38.8	40	50.0
SIEMPRE	34	42.5	21	26.3	59	73.8	49	61.3	40	50.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 26/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 42 que corresponde a la Dimensión contextual se puede apreciar que las categorías que tienen un mayor porcentaje es Siempre y casi siempre, ambas con el 100% en los ítems 26; 27; 28 y 29; por lo que se observa que se realizan acciones que contribuyen a alcanzar los objetivos y resultados de la Institución y tomar iniciativa para resolver los problemas presentados, teniendo un comportamiento adecuado y colaborando con los compañeros de trabajo para compartir sus conocimientos. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 43: Estadísticos Dimensión organizacional post test

	P30	P31	P32	P33	P34
N	80	80	80	80	80
Media	3.41	3.51	3.76	3.69	3.59
Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Desviación estándar	.758	.746	.428	.466	.610
CV	258.66	262.10	161.12	172.00	218.81

Fuente: Encuesta Post test) aplicada el 26/08/2016

En la tabla N° 43: Estadísticos Dimensión organizacional post test, la media mayor se encuentra en la interrogante 32 con 3.76 y la menor se encuentra en la interrogante 30 con 3.41, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.35, lo que significa que los datos de esta dimensión se encuentran dispersos en cuanto se alejen de 3.59. La tabla exhibe también los valores obtenidos para la desviación estándar, los mismos que varían entre 0.428 (pregunta 32) y 0.758 (pregunta 30). Asimismo el coeficiente de variación de 121.12% para la pregunta 32 frente al 258.66% para la pregunta 30; haciendo una diferencia de 137.54%.

Tabla 44: Dimensión organizacional post test

Preguntas Categorías	P30		P31		P32		P33		P34	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
NUNCA	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A VECES	13	16.3	12	15.0	0	0.0	0	0.0	5	6.3
CASI SIEMPRE	21	26.3	15	18.8	19	23.8	25	31.3	23	28.8
SIEMPRE	46	57.5	53	66.3	61	76.3	55	68.8	52	65.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 26/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 44 que corresponde a la Dimensión organizacional se puede apreciar que la categoría que tiene un mayor porcentaje es Siempre con 76.3%; casi siempre con 28.8% y A veces con el 16.3%; por lo que se observa que en la Municipalidad Distrital de Tacabamba Se evalúa el rendimiento del personal, para que realicen un servicio de calidad y cumplan adecuada y eficientemente con su trabajo. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Conclusión. Luego de haber realizado la aplicación del Post test, se puede notar que las categorías que más aceptación tienen son Casi siempre y siempre, seguido de A veces, lo que significa que los trabajadores de la Municipalidad se sienten más comprometidos con su trabajo, esto ayuda y contribuye notablemente al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Comparación Pre – Post test

Evaluar los efectos que produce el Plan estratégico Institucional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

Tabla 45: Comparación entre pre test y post test por dimensiones

Promedio Categorías	Dimensión Social				Dimensión económico				Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales				Dimensión tarea				Dimensión contextual				Dimensión organizacional			
	Pre Test		Post test		Pre Test		Post test		Pre Test		Post test		Pre Test		Post test		Pre Test		Post test		Pre Test		Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	61	76.04	0	0.00	6	7.75	0	0.00	41	51.00	0	0.50	8	9.84	0	0.00	5	5.75	0	0.00	29	36.00	0	0.00
A veces	17	21.25	17	20.83	46	57.75	3	4.25	30	37.00	6	7.50	46	57.50	2	2.50	51	63.50	2	2.00	31	38.50	6	7.50
Casi siempre	2	2.71	43	53.54	28	34.50	45	56.25	10	12.00	43	54.00	26	32.66	37	46.72	25	30.75	38	47.25	20	25.50	21	25.75
Siempre	0	0.00	21	25.63	0	0.00	32	39.50	0	0.00	30	38.00	0	0.00	41	50.78	0	0.00	41	50.75	0	0.00	53	66.75
TOTAL	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Fuente: Ficha de encuesta (instrumento Pre-test y Post-test)

En Tabla 45: Comparación entre pre test y post test podemos observar que la Dimensión social, en el pre test la categoría nunca tiene mayor porcentaje con un 76.04%, seguido de la categoría a veces con el 21.25% y en el pos test la categoría que tiene el mayor porcentaje es la categoría Casi siempre con el 53.54%, seguido de la categoría Siempre con el 25.63%, lo que significa que luego de la capacitación realizada a los trabajadores de la Municipalidad los resultados del cuestionario mejoraron considerablemente. Demostrando así que si los trabajadores se sienten involucrados con los objetivos de la institución trabajarán para el cumplimiento de los mismos.

En la dimensión económico-empleo, se puede verificar que en el pre test la categoría a veces cuenta con mayor porcentaje de 57.75%, seguido de la categoría Casi siempre 34.50%, sin embargo en el post test se aprecia que la categoría que cuenta con mayor porcentaje es Casi siempre con 56.25%, seguido de la categoría siempre con 39.50%, de lo que se puede concluir que luego de realizada la capacitación, los trabajadores a través de la Municipalidad trabajan para lograr una economía dinámica y diversificada promoviendo la inversión Privada en el Distrito ya que esto permite la generación de empleo.

En la dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales, se puede apreciar en el pre test, que la categoría nunca es la que más destaca con 51%, seguido de la categoría A veces con 37% y Casi siempre con 12%, sin embargo luego de la capacitación realizada a los trabajadores de la Municipalidad, en el post test la categoría que tiene un mayor porcentaje es Casi Siempre con el 54%, seguido de siempre con 38%, lo que nos lleva a concluir que en la Municipalidad Distrital de Tacabamba los funcionarios tiene la capacidad requerida para generar el desarrollo local promoviendo inversiones en infraestructura productiva y Social.

En la dimensión de tarea la categoría que cuenta con mayor porcentaje en el pre test es A veces con 57.50, seguido de Casi siempre con 32.66 y Nunca con 9.84, por el contrario en el post test, luego de haber realizado la capacitación a los trabajadores de la Municipalidad, la categoría que cuenta con mayor porcentaje es Siempre con el 50.78%, seguido de siempre con 46.72%, y a veces con 2.50% obteniendo un porcentaje de 0% la Categoría Nunca; por lo que se

observa que en la Municipalidad Distrital de Tacabamba los funcionarios realizan acciones para mejorar la capacidad de toma de decisiones, organización y Planificación, para que así los trabajadores resuelvan los problemas relacionados con sus tareas, se realicen cursos de capacitación.

En la dimensión contextual, se observa que en el pre test la categoría que más destaca con 63.50% es a veces, seguido de Casi siempre con 30.75%, sin embargo en el post test la categoría que cuenta con un mayor porcentaje es siempre con el 50.75% y casi siempre con el 47.25%, lo que nos lleva a deducir que luego de la capacitación realizada a los trabajadores de la municipalidad, y teniendo ellos más claros los objetivos y metas de la institución, realizan acciones que contribuyen a alcanzar los objetivos y resultados y tomar iniciativa para resolver los problemas presentados, teniendo un comportamiento adecuado y colaborando con los compañeros de trabajo para compartir sus conocimientos.

En la dimensión organizacional, se aprecia en el pre test que la categoría A veces cuenta con el mayor porcentaje de 38.50%, seguido de la categoría nunca con 36% y Casi siempre con 25.5%, todo lo contrario se observa en el análisis de los resultados del post test, en el cual se aprecia que la categoría que tiene un mayor porcentaje es Siempre con 66.75%; casi siempre con 25.75% y A veces con el 7.50%; por lo que se observa que luego de haber realizado la capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba Se evalúa el rendimiento del personal, para que realicen un servicio de calidad y cumplan adecuada y eficientemente su trabajo.

Tabla 46: Comparación entre pre test y post test por Variables

Variables/Categorías	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Pre test	Post test	Pre test	Post test	Pre test	Post test	Pre test	Post test
Plan estratégico Institucional	45.00	0.33	38.67	10.67	16.33	54.33	0.00	34.67
Desempeño Laboral	17.33	0.00	53.00	3.67	29.67	40.00	0.00	56.33

3.2 Prueba de Hipótesis

Tabla 47: Estadísticas de muestras emparejadas

	Media	N	Desviación estándar	Media de Error Estándar	CV
Pre Test	1.93	80	0.474	0.05	91.37
Post Test	3.38	80	0.526	0.06	177.75

Fuente: Prueba de Hipótesis

En la tabla 47: estadísticas de muestras emparejadas, observamos que la media en el post test es de 1.93, desviación estándar es de 0.474; el Coeficiente de variación es de 91.37; y en el Pre test la media es de 3.38, con una diferencia de 1.45 con respecto al post test.

Tabla 48: Prueba de muestras emparejadas

Diferencia de Muestras emparejadas								
				95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
Media	Desviación estándar	Media de error estándar	Inferior	Superior				
Post test- pre test	2.238	0.485	0.114	1.983	2.439	18.95	80	.000

En la tabla 48, prueba de muestras emparejadas es evidente que los grados de libertad están en base a los 80 sujetos que forman parte de la muestra del presente estudio, en el caso del intervalo de confianza, para la diferencia se ha considerado al 95%, siendo los datos superiores mayores que los inferiores y teniendo como significancia bilateral de 0.000 en ambas variables, los datos son menores a 0.05, esto evidencia que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto se concluye que si se aplica el Plan Estratégico Institucional, entonces tiene efectos en el Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

CAPÍTULO IV: DISCUSION

IV. DISCUSIÓN.

Para poder aplicar el instrumento de investigación, debe ser válido y confiable. Lawshe (1975) propuso un índice de validez basado en la valoración de un grupo de expertos de cada uno de los ítems del test como innecesario, útil y esencial. El IVC oscila entre +1 y -1, siendo las puntuaciones positivas las que indican una mejor validez de contenido. Un índice IVC = 0 indica que la mitad de los expertos han evaluado el ítems como esencial. Los ítems con bajo IVC serán eliminados. (Chiner, s.f.).

Después de la elaboración del instrumento de recojo de información, éste fue sometido a la evaluación de cuatro expertos, los cuales calificaron a cada ítem en las categorías de Excelente, Aceptable, Bueno y Deficiente; y, al ser sometido al Software estadístico SPSS se mostraron los resultados: en la Tabla N° 10: Constancia de Validación, la cual presenta la validación de todo el instrumento, Notamos que el instrumento ha sido categorizado en un 75% como excelente y 25% como bueno, lo que significa que los ítems que conforman el instrumento, son claros y precisos.

El análisis de confiabilidad se realizó usando el coeficiente del alfa de Crhombach, ya que su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente (Silva & Brain, 2006), luego de haber realizado el procesamiento de los datos recolectados como se aprecia en la Tabla 20: confiabilidad de todo el instrumento, se tiene que tiene un alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 81.18 que se ubica en el coeficiente Bueno, es decir, el cuestionario guarda información interna entre sus interrogantes.

Luego de haber confirmado la validación y confiabilidad del instrumento, éste fue aplicado a la muestra de la presente investigación, convirtiéndose en el Pre Test de la investigación, los que se aprecian de la tabla 21 a la 32 en los cuales los resultados nos muestran que las categorías que cuentan con mayor aceptación son Nunca y A veces, lo que significa que los trabajadores de la

municipalidad no tienen un pleno conocimiento de los objetivos institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional, es por ello que su Desempeño Laboral no contribuye al logro de los objetivos y metas de la Municipalidad Distrital de Tacabamba.

Haciendo una comparación del pre test y post test en el programa estadístico SPSS, que según (Pedroza & Dicoovskyi, 2007) el SPSS es un sistema amplio y flexible de análisis estadístico y de gestión de base de datos en un entorno gráfico; como se detalla en la tabla N° 45: Comparación entre pre test y post test por dimensiones, se puede verificar que en el pre test en cuanto a la dimensión Social y Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales la categoría que más resalta es Nunca, y en el post test la categoría con mayor porcentaje es Casi siempre, en la Dimensión económico en el pre test la categoría con mayor porcentaje es A veces y en el Post test es la categoría Casi siempre, en las dimensiones: tarea, contextual y organizacional, la categoría con mayor porcentaje en el pre test es A veces y en el Post test es la categoría Siempre, luego de haber realizado la prueba de hipótesis, se concluye que El Plan Estratégico Institucional tiene efectos en el Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016, ya que luego de haber realizado la capacitación a los trabajadores de la Municipalidad, los resultados de la investigación cambiaron considerablemente.

En la investigación realizada: “Planeación Estratégica y Productividad Laboral” (Estudio Realizado en Hotel del campo, Quetzaltenango)”, se determinó que la planeación estratégica influye en la productividad laboral porque prevé las acciones correctivas que deben aplicarse al personal administrativo y colaboradores para proporcionarles herramientas que ayuden a direccionar los procesos para el logro del incremento de la producción del servicio hotelero. Se analizó que el 54% de los colaboradores del Hotel del Campo desconocen la planeación estratégica y el 90% aunque no la conocen si son productivos (Aguirre, 2014).

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

La Validación de contenido del Instrumento se realizó mediante el Programa Estadístico Excel, el cual midió las variables en estudio, alcanzo un IVC total de 0.9750 que equivale a 97.50%, lo que significa que las interrogantes planteadas abarcan adecuadamente los aspectos importantes de las variables.

Para la validez de constructo se tuvo en cuenta el coeficiente de correlación de Pearson, en el rango de +-1.0, que, en la presente investigación se estableció como ítem válido, los que obtengan valores mayores a 0.35, en los resultados obtenidos se tuvo que todos los ítem planteados son mayores a 0.35, por lo que se concluyó que todas las preguntas presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

La confiabilidad del instrumento se midió mediante las estadísticas de fiabilidad del alfa de Cronbach, lo que nos dio como resultado mayor a 0.8 que se encuentra con un nivel bueno, lo que nos lleva a afirmar que cada una de las interrogantes del cuestionario evidencia un objetivo claro a medir y guardan relación interna entre todas y cada una de ellas.

Luego de haber realizado el Pre test, los indicadores de las dimensiones social, Económica - Empleo, Territorial, medio ambiente y recursos naturales de la Variable Plan Estratégico Institucional muestran un menor porcentaje de aplicación por parte de los trabajadores de la Municipalidad, existiendo el mismo comportamiento en los indicadores de las dimensiones desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de la Variable desempeño laboral, lo que nos lleva a concluir que los trabajadores no conocen ni se sienten identificados con los objetivos que se encuentran plasmados en el Plan Estratégico Institucional, es por ello que no contribuyen en el cumplimiento de los mismos.

Se realizó con éxito la capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, a fin de darles a conocer la composición y realizar la aplicación del plan estratégico de la Municipalidad Distrital de Tacabamba.

Luego de la aplicación del plan de capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, se concluye que los indicadores de las dimensiones social, Económica - Empleo, Territorial, medio ambiente y recursos naturales de la Variable Plan Estratégico Institucional muestran un mayor porcentaje de aplicación por parte de los trabajadores de la Municipalidad, existiendo el mismo comportamiento en los indicadores de las dimensiones desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de la Variable desempeño laboral, lo que significa que los trabajadores de la Municipalidad se sienten más comprometidos con su trabajo, esto ayuda y contribuye notablemente al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Con el 95% de confianza se puede confirmar que se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto si se aplica el Plan Estratégico Institucional, entonces tiene efectos en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

SUGERENCIAS

SUGERENCIAS.

Luego del desarrollo de la Presente investigación, y habiendo realizado la aplicación del programa de capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, he creído conveniente realizar las siguientes sugerencias:

A nivel local, involucrar a los trabajadores en la elaboración y ejecución del contenido del Plan estratégico Institucional, ya que muchos de ellos desconocen lo plasmado y no aportan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

A nivel Nacional y Regional, recomendarles a las autoridades entre ellos los alcaldes e instituciones regionales y nacionales la aplicación del Plan Estratégico Institucional y la capacitación constante de sus trabajadores a fin de mejorar el desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

- A. Simon & Schuster Company. (1998). *Métodos de investigación*. Mexico. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=3uIW0vVD63wC&pg=PA127&dq=validez+de+contenido&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi87LjYhpjQAhVT1mMKHWI2B3EQ6AEIGTAA#v=onepage&q=validez%20de%20contenido&f=false>
- Aguirre, H. L. (2014). *Universidad Rafael Landívar*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Anónimo. (s.f.). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=qKsrxB84BvcC&pg=PT15&dq=definici%C3%B3n+de+planeamiento&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20planeamiento&f=false
- Araujo, M. C., & Guerra, M. (2007). *Google*. Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwilp82Rva7QAhVNyWMKHdFSCk04ChAWCBswAA&url=https%3A%2F%2Fdia.net.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3218188.pdf&usg=AFQjCNHzIsVJNKIFpO5U9aAFixZOplpw&sig2=fd1Hba5jj>
- Armijo, M. (2009). *Cepal*. Recuperado de http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf
- Ávila, H. L. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=r93TK4EykfUC&pg=PA69&dq=pre+experimental&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi2k_vOg6XQAhVG4CYKHTFoC18Q6AEIHDA#v=onepage&q=pre%20experimental&f=false
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. Colombia. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&pg=PA214&dq=confiabilidad+del+instrumento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjy6LeAI5jQAhVHzoMKHceCCHQQ6AEIHTAB#v=onepage&q=confiabilidad%20del%20instrumento&f=false

- Boland, L., Carro, f., Stancatti, M., Gismano, Y., & Banchieri, L. (2007). *Funciones de la Administración*. Argentina. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=2NMedAshxncC&pg=PA54&dq=tipo+de+planes+estrat%C3%A9gico&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=tipo%20de%20planes%20estrat%C3%A9gico&f=false
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *repositorio Cepal*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf
- Calderon, J., & Alzamora, L. (2011). *Estadísticas para la tesis de Post Grado*. Lima. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=yzFOAgAAQBAJ&pg=PA83&dq=coeficiente+de+correlacion+de+pearson&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjsm_O804zPAhUCVyYKHeJMDksQ6AEIRzAI#v=onepage&q=coeficiente%20de%20correlacion%20de%20pearson&f=false
- Candel, R. M. (2012). *Tesis Doctorales en Red*. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/84063/TMJCR.pdf?sequence=1>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (01 de Enero de 2015). *CEPLAN*. Recuperado de Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico - Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico: <http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Certificacion/Directiva%20N%C2%BA%20001-2014-CEPLAN.pdf>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (25 de Febrero de 2016). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Recuperado de Fase Institucional del proceso de planeamiento estratégico: https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/RS_PCD_0102016.pdf
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá. Colombia.: Quinta edición. Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiner, E. (s.f.). *Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante*. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Congreso de la República. (1993). *Congreso de la República*. Recuperado de <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>

- Congreso de la República. (2002). *Congreso de la República*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B24C5FDB311A9EAF05257B8300648EAF/\\$FILE/27783.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B24C5FDB311A9EAF05257B8300648EAF/$FILE/27783.pdf)
- Congreso de la República. (2003). *Congreso de la República*. Recuperado de <http://portal.jne.gob.pe/informacionlegal/Documentos/Leyes%20Org%C3%A1nicas/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DE%20MUNICIPALIDADES%20LEY%20N%C2%BA%2027972.pdf>
- Copyleft Titapg. (2008). *estadisticaparatodos.es*. Recuperado el 03 de Febrero de 2015, de estadisticaparatodos.es: www.estadisticaparatodos.es/software/excel.html
- Cuevas, J. C. (2011). *Psicología y Empresas*. Recuperado de <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- DANE. (2008). *Estimación e interpretación del coeficiente de variación de la encuesta cocencal*. Dirección de censos y demografía.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (Junio de 2008). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/censo/est_interp_c oefvariacion.pdf
- Díaz, L. F. (2005). *Análisis del planeamiento*. Costa Rica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=6p0R6MOBQc4C&pg=PA91&dq=definicion+del+planeamiento+estrategico&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-zNOijpzMAhWGMjYKHa4bC0EQ6AEIzAA#v=onepage&q=definicion%20del%20planeamiento%20estrategico&f=false>
- (2014). *Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico*. Lima.
- Espinoza, A. D. (2012). *Repositorio Digital de Tesis PUCP*. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4610/ESPINOZA_JAUREGUI_LEVAU_LACTEO_CAJAMARCA.pdf?sequence=1
- Espinoza, M. J. (2013). *Cybertesis*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3335/1/Espinoza_am.pdf
- Fernandez, L. (26 de febrero de 2012). *es.slideshare.net*. Recuperado el 02 de febrero de 2015, de es.slideshare.net: [es,slideshare.net/leamotoya/clase-6-dr-segura](http://es.slideshare.net/leamotoya/clase-6-dr-segura)

- Francés, A. (2006). *Estrategia y Planes para la empresa*. (M. F. Castillo, Ed.) Mexico. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=yAmLG-Vr8BkC&pg=PA23&dq=definici%C3%B3n+de+estrategia&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20estrategia&f=false
- Freund, J., & Simon, G. (1992). *Estadística elemental* (8 ed.). México, México: Pearson.
- Fuentes, T., & Luna, M. (2011). *Análisis de tres modelos de planificación estratégica bajo cinco principios del pensamiento complejo*. Recuperado de <http://redip.bqto.unexpo.edu.ve/index.php/redip/article/view/109/45>
- Galán, F. (2006). *Bases para el diseño de un plan estratégico de la Unidad del Sistema de Parques Nacionales y Sistema Nacional de Áreas Protegidas*. Bogotá, Colombia. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ayb2ISWIdAMC&pg=PA7&dq=tipo+de+planes+estrat%C3%A9gico&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=tipo%20de%20planes%20estrat%C3%A9gico&f=false
- García, I. M. (2007). *Gobierno de España, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas*. Recuperado de http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/47_GarciaSanchez.pdf
- García, R., González, J., & Meliá, J. (2010). http://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf. Recuperado de http://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf
- Garrido, A., & Álvaro, J. L. (1995). *Técnicas de Análisis Estadístico en Ciencias Sociales*. Salamanca, Madrid, España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=WiGKiGr2EgkC&pg=PA159&dq=coeficiente+de+correlaci%C3%B3n+de+Pearson&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEWjHhoyRI5nQAhVESCYKHWYpCcoQ6AEIMDAF#v=onepage&q=coeficiente%20de%20correlaci%C3%B3n%20de%20Pearson&f=false>
- George, D., & Mallery, P. (2011). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference 18.0 update, 11/E*. Canadá: Pearson.
- Guerrero, A., Buitrago, M., & Curieses, M. (2007). *Estadística Básica*. Colombia. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=pLF16E8nF6gC&pg=PA31&dq=Tabla+de+frecuencia&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjPr5OqmpjQAhWMKyYKHZFYDn8Q6AEILTAD#v=onepage&q=Tabla%20de%20frecuencia&f=false>

Guevara, B. M. (2006). *Universidad de Lasalle*. Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/1791/TM82.06%20G939p.pdf;jsessionid=7EBD935BF7DF186EBE7BD325B584E179?sequence=2>

Heredia. (1996). *Seminario taller de capacitación en desarrollo sostenible de la agricultura y el medio rural*. Costa Rica. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=9SMc-hqgL8gC&pg=RA3-PA6&dq=definici%C3%B3n+de+planeamiento&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20planeamiento&f=false

Ibarra, A. (2012). *Cybertesis Universidad Nacional de San Marcos*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1674/1/lbarra_aa.pdf

López, O. (Febrero de 2014). *Actividades educativas*. Recuperado el 31 de Enero de 2015, de *Actividades educativas*: ctaactividades.blogspot.com/2014_08_01archive.html

Machaca, B. G. (2005). *Seis años de EIB en Piusilla: Una aproximación cuantitativa y cualitativa* (Primera ed.). Agosto, La Paz, Bolivia: Plural Editores. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=P1jWNvslyFUC&pg=PA29&dq=TIPO+DE+INVESTIGACION+CUANTITATIVA&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi1q_aGI8vXAhWIKiYKHco4A5AQ6AEIJDA#v=onepage&q=TIPO%20DE%20INVESTIGACION%20CUANTITATIVA&f=false

Marin, D. R. (25 de Julio de 2011). *Blogger.com*. Recuperado de Plan Estratégico Institucional: <http://andrey9316.blogspot.pe/>

Marín, D. R. (2011). *Marín Díaz, Ramiro Andrey*. Recuperado de <http://andrey9316.blogspot.pe/>

Marqués, F. (2005). *Estadística Descriptiva a través del Excel*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=j4wWs2POAi0C&pg=PA15&dq=Ho>

ja+de+c%C3%A1lculo+Excel&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjz64vdo5jQAh
UFySYKHYYWAg4ChDoAQg6MAQ#v=onepage&q=Hoja%20de%20c%
C3%A1lculo%20Excel&f=false

Martínez, M. (2013). *Diseño, implementación y evaluación de una propuesta de enseñanza*. Almería. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=v4oBAwAAQBAJ&pg=PA168&dq=Coeficiente+\(alpha\)+de+Cronbach&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-6iom5nQAhXCJiYKHbjiCdcQ6AEIRTAI#v=onepage&q=Coeficiente%20\(alpha\)%20de%20Cronbach&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=v4oBAwAAQBAJ&pg=PA168&dq=Coeficiente+(alpha)+de+Cronbach&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-6iom5nQAhXCJiYKHbjiCdcQ6AEIRTAI#v=onepage&q=Coeficiente%20(alpha)%20de%20Cronbach&f=false)

Mayurí, B. J. (2008). *Cybertesis Repositorio de Tesis Digitales*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2615/1/Mayuri_bj.pdf

Mendoza, A. R. (18 de Noviembre de 2013). *Los Andes*. Recuperado de Plan Estratégico Institucional: <http://www.losandes.com.pe/Opinion/20131118/76414.html>

Metis Gaia. (s.f.). *Metis Gaia*. Recuperado de Plan Estratégico Institucional: <http://www.metisgaia.com/plan-estrategico-institucional>

Ministerio de Economía y Finanzas. (24 de Marzo de 2011). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado de Aprueba Directiva General del Sistema Nacional de Inversión Pública: http://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/normas/normasv/snip/a2012/dic/3erDirectivaGeneraldelSNIP2011.pdf

Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&view=article&id=2126&Itemid=101

Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-5902>

Ministerio de Educación. (2000). *Ministerio de Educación*. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiQu5Sj4qrQAhVBMMyYKHSmpAyY4ChAWCBswAA&url=http%3A%2F%2Fwww.minedu.gob.pe%2Fnormatividad%2Freglamentos%2Fextras%2Fmarco_teorico.doc&usg=AFQjCNErI0sZNYcvBpzKQHNEk-Exfwb

- Ministerio de Finanzas. (2014). Recuperado de <http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/Plan-Estrat%C3%A9gico-2014-2017-MINFIN.pdf>
- Mintzberg, H., Quinn, J., & Voyer, J. (1997). *El Proceso Estratégico*. México. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=YephqTRD71IC&pg=PA1&dq=concepto+de+estrategia&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwid8Mi_k5zMAhUIWCYKHV9JDDYQ6AEIKjAD#v=onepage&q=concepto%20de%20estrategia&f=false
- Moncada(a), J. (1970). *Estadística para ciencias del movimiento humano*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=cPjFVyPd5PUC&pg=PA14&dq=Prueba+t+de+Student&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwihk__kopjQAHLPCYKHePnBPUQ6AEIJTAC#v=onepage&q=Prueba%20t%20de%20Student&f=false
- Moncada, J. (2005). *Estadísticas para la ciencia del movimiento humano*. Costa Rica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=cPjFVyPd5PUC&pg=PA10&dq=coeficiente+de+correlaci%C3%B3n+de+Pearson&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwEiMfAl5nQAhVOxCYKHaOMDdM4ChDoAQgxMAU#v=onepage&q=coeficiente%20de%20correlaci%C3%B3n%20de%20Pearson&f=false>
- Municipalidad Provincial de Cajamarca. (2015). Recuperado de http://www.municaj.gob.pe/archivos/PEI_2016.pdf
- Municipalidad Distrital la Esperanza. (2015). Recuperado de http://muniesperanza.gob.pe/uploads/PEI_2015-2017.pdf
- Municipalidad Provincial de Tacna. (03 de 2015). *Municipalidad Provincial de Tacna*. Recuperado de http://www.munitacna.gob.pe/pdfs/pei_2015_2017.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Nación. (s.f.). *Realización de Encuestas nutricionales en pequeña escala*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Tb-kRdZrglAC&pg=PA7&dq=encuesta&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjYqqSUwajQAhXK6CYKHYOyDnAQ6AEIWDAAH#v=onepage&q=encuesta&f=false>

- Ospino, J. A. (2004). *Metodología de la investigación en ciencias de la salud*. Colombia: Universidad cooperativa de Colombia. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Z0kx76jf88wC&pg=PA89&dq=investigacion+explicativa+es&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjey8PAu6jQAhUJQSYKHRf7D7oQ6AEINzAE#v=onepage&q=investigacion%20explicativa%20es&f=false>
- Pedroza, H., & Dicovskyi, L. (2007). *Sistema de Análisis Estadístico con SPSS*. Managua, Nicaragua. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=sE0qAAAAYAAJ&pg=PP33&dq=SPSS+es&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjPr4uBpZjQAhVDxSYKHfVuACsQ6AEIGTAA#v=onepage&q=SPSS%20es&f=false>
- Perelló, O. S. (s.f.). *Metodología de la Investigación Social*. Madrid: Dykinson. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5Yvr80Axz10C&pg=PA65&dq=T%C3%A9cnicas+DE+INVESTIGACION+.+conjunto+de+reglas+y+operaciones+concretas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiUv-C13p3MAhWlej4KHUgvB1cQ6AEILjAE#v=onepage&q=T%C3%A9cnicas%20DE%20INVESTIGACION%20.%20conjunto>
- Piñeyro, M. L. (s.f.). *Planeamiento institucional: construcción del Proyecto Educativo Institucional*. Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=13&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiftqOwpa7QAhVjImMKHYzACtg4ChAWCCcwAg&url=http%3A%2F%2Frieoei.org%2Fdeloslectores%2F843Pineyro.pdf&usq=AFQjCNGKAg3uzWhSvRB-M3U7dnzo99vs6Q&sig2=VgCr-yZsRYs4Ggl5YThFFg>
- Poder Ejecutivo Nacional. (2008). *Centro de Documentación e Información*. Recuperado de <http://cdi.mecon.gov.ar/bases/docelec/mm2554.pdf>
- Poder Judicial, República de Chile. (2010). *More Rights for more people*. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_chl_plan_est.pdf
- Prentice, H. (1998). *Métodos de Investigación*. Mexico. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=3uIW0vVD63wC&pg=PA127&dq=validez+de+contenido&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjnoaOO4YbPAhWLKx4KHZvJBx8Q6AEIGjAA#v=onepage&q=validez%20de%20contenido&f=false>

- Presidencia de Consejo Directivo. (Febrero de 2016). *Congreso de la República*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1B5CBF6A9EF7667605257F6F005B1740/\\$FILE/guia_metodologica_fase_institucional_ceplan-web_.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1B5CBF6A9EF7667605257F6F005B1740/$FILE/guia_metodologica_fase_institucional_ceplan-web_.pdf)
- Presidencia del Consejo de Ministros. (16 de Mayo de 2013). *Presidencia del Consejo de Ministros*. Recuperado de http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PLAN_PNMGP.pdf
- Presidente Consejo Directivo Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2014). *Colegio de Estadísticos del Perú*. Recuperado de http://coespelima.org/directiva_general_del_proceso_de_planeamiento_estrategico_-_sinaplan.pdf
- Pretice, H. (1998). *Métodos de Investigación*. Mexico. Recuperado el 2016, de https://books.google.com.pe/books?id=3uIW0vVD63wC&pg=PA128&dq=validez+de+constructo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwif7a_DilfPAhWEXB4KHQM5B2sQ6AEIGjAA#v=onepage&q=validez%20de%20constructo&f=false
- Pulido, R., Ballén, M., & Zúñiga, F. E. (2007). *Abordaje hermenéutico de la Investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=B2L6wakmplwC&pg=PA59&dq=investigacion+cualitativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=investigacion%20cualitativa&f=false
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (Abril de 2008). *Revista Negociotum*. Recuperado de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Rojas, R. (1985). *Investigación Social*. México. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=a5A-au7zn7YC&pg=PA156&dq=investigacion+aplicada+es&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj26fHlvajQAhUBeyYKHRtxDX0Q6AEIHjAB#v=onepage&q=investigacion+aplicada+es&f=false>
- Sainz, J. (2015). *Plan Estratégico en la Práctica* (Cuarta ed.). Madrid, España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=blh5CgAAQBAJ&pg=PA41&dq=tip>

o+de+planes+estrat%C3%A9gico&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=tipo%20de%20planes%20estrat%C3%A9gico&f=false

Sainz, J. M. (2001). *La distribución comercial* (Segunda ed.). Madrid. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=HLwXz-NvVoEC&pg=PA296&dq=definici%C3%B3n+de+estrategia&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20estrategia&f=false

Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). *SciELO - Scientific Electronic Library Online*. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>

San Martín, C. (s.f.). *Tesis Digitales UNMSM*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/san%20martin_ac/Cap2.PDF

Sanchez, M. E. (2005). *Para un Planeamiento Estratégico de la Educación*. Argentina: Editorial Sanchez Martinez - Brujas. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=bzjDIYaJbF8C&pg=PA16&dq=QUE+ES+EL+PLANEAMIENTO&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjbn_kJzMAhWIVz4KHSdCTEQ6AEIHjAB#v=onepage&q=QUE%20ES%20EL%20PLANEAMIENTO&f=false

Sarrià, A., Guàrdia, J., & Freixa, M. (1999). *Introducción a la Estadística en Psicología*. Barcelona. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=MPmM0HqtcvcC&pg=PA50-IA30&dq=Pruebas+param%C3%A9tricas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj_h4fBnZjQAhUCWCYKHbs8BHsQ6AEIUzAJ#v=onepage&q=Pruebas%20param%C3%A9tricas&f=false

Schubert, I. G. (Diciembre de 2009). *Repositorio Digital de Ciencias y Cultura de el Salvador*. Recuperado de <http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/851/1/158.7-S562i.pdf>

Silva, R., & Brain, L. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. México. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=q0EzLNie4kYC&pg=PA64&dq=validez+de+contenido&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwin1p_p45bQAhVI5CYKHdGjBZ8Q6AEIVTAJ#v=onepage&q=validez%20de%20contenido&f=false

- Sum, M. (2015). *Recursos Bibliográficos*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Templateism. (2014). *Las rutas del aprendizaje*. Recuperado de <http://lasrutasdelaprendizaje.blogspot.pe/p/principios-psicopedagogicos.html>
- Universidad de Oviedo. (2009). *Manual de medicina de urgencia y emergencia*. Oviedo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=VI4TPsQNnclC&pg=PA184&dq=Coeficiente++Cronbach+definicion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiTgYnEjofPAhVDkh4KHZMcDfUQ6AEIGjAA#v=onepage&q=Coeficiente%20%20Cronbach%20definicion&f=false>
- WikiDds del IES Dolmen de Soto. (s.f.). *WikiDds del IES Dolmen de Soto*. Recuperado de http://iesdolmendesoto.org/wiki/images/9/96/Planificacion_y_tipos_de_Planes.pdf
- Wikipedia. (20 de Octubre de 2016). *Wikipedia*. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n-Acci%C3%B3n_participativa
- Yuni, J., & Urbano, C. (2005). *Investigación Etnográfica - Investigación acción*. Cordova, Argentina: Brujas. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5-01TuLCmAEC&pg=PA176&dq=fiabilidad+o+confiabilidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjgvaSajlfPAhUJVh4KHckoCdEQ6AEIHzAB#v=onepage&q=fiabilidad%20o%20confiabilidad&f=false>

ANEXOS
ANEXO Nº 01 - CUESTIONARIO

Este cuestionario se ha estructurado con la finalidad de elaborar una Tesis Doctoral sobre el Plan Estratégico Institucional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016.

El objetivo será demostrar si la aplicación del Plan estratégico Institucional en la Municipalidad Distrital de Tacabamba produce efectos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores.

Solicito que apoyes este trabajo de investigación contestando las preguntas con la verdad. Las respuestas a las preguntas planteadas se incorporaran a la Tesis sin considerar nombres y apellidos del entrevistado.

A continuación detallamos la relación de preguntas sobre el Plan Estratégico Institucional y el Desempeño Laboral indicando que cada pregunta cuenta con cuatro alternativas de las cuales deberás escoger una y marcar en el espacio correspondiente con una X. según corresponda, donde: 1= nunca, 2=A veces, 3=casi siempre, 4= siempre.

Gracias por tu valioso apoyo.

Nº	Ítems	Categoría			
		1	2	3	4
PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL					
DIMENSIÓN SOCIAL					
1	¿Cree Ud. Que dentro de las actividades que desarrolla la Municipalidad se busca alcanzar la plena <u>democratización de la sociedad</u> ?				
2	¿Considera Ud. Que la Municipalidad realiza acciones para promover la <u>no discriminación</u> de las Personas?				
3	¿Cree Ud. Que los trabajadores realizan acciones para alcanzar el <u>bienestar de todos los ciudadanos</u> ?				
4	¿Las inversiones que realiza la Municipalidad, permiten que las personas tengan <u>servicios básicos de calidad</u> ?				
5	¿Cree Ud. Que los recursos municipales se manejan de manera <u>transparente</u> ?				
6	¿El Presupuesto de la Municipalidad se elabora a través de un proceso <u>participativo</u> ?				
DIMENSIÓN ECONOMICO - EMPLEO					
7	¿Considera Ud. Que dentro de las actividades que desarrolla la Municipalidad se busca lograr una <u>economía dinámica</u> ?				
8	¿Cree Ud. Que dentro de las actividades que desarrolla la Municipalidad se busca lograr una <u>economía diversificada</u> ?				
9	¿Existen iniciativas para promover la <u>inversión Privada</u> en el Distrito?				
10	¿Las acciones que realiza la Municipalidad permiten lograr una <u>generación de empleo</u> ?				
11	¿Se realizan acciones de capacitación para mejorar la <u>Productividad del trabajo</u> en el distrito?				

DIMENSIÓN TERRITORIAL, MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES					
12	¿Existe capacidad de los funcionarios para <u>generar desarrollo local</u> en el distrito?				
13	¿Se han realizado inversiones en <u>infraestructura productiva y Social</u> en el distrito?				
14	¿Existe asistencia técnica para promover la <u>competitividad de las actividades productivas</u> ?				
15	¿Existe una planificación para lograr el <u>aprovechamiento racional y sostenible de los recursos naturales</u> en el distrito?				
16	¿se realizan acciones que permitan lograr un <u>ambiente equilibrado y adecuado</u> para el desarrollo de las personas en el distrito?				
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN DE TAREA					
17	¿Se realizan acciones para mejorar la <u>capacidad de toma de decisiones</u> de los funcionarios de la Municipalidad?				
18	¿Se realizan acciones para mejorar la <u>capacidad de organización y Planificación</u> de los funcionarios de la Municipalidad?				
19	¿ <u>Resuelve los problemas</u> relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás?				
20	¿Los cursos de capacitación tienen efectos positivos en su <u>aprendizaje</u> ?				
21	¿Considera que realiza con <u>responsabilidad</u> las tareas que le son asignadas?				
22	¿Las Metas trazadas las realiza con <u>esfuerzo y perseverancia</u> ?				
23	¿Ha sido capacitado para adquirir <u>conocimientos técnicos</u> necesarios y suficientes para realizar las funciones de su cargo?				
24	¿Ha sido capacitado para mejorar la <u>productividad</u> de su puesto de trabajo?				
DIMENSIÓN CONTEXTUAL					
25	¿Realiza acciones que contribuyan a alcanzar los <u>objetivos y resultados</u> de la Institución?				
26	¿Ante los problemas que surgen, toma <u>iniciativa</u> para resolverlos?				
27	¿Cree que su <u>comportamiento con la organización</u> es adecuado?				
28	¿Existe <u>colaboración y Cooperación</u> con los compañeros para resolver los problemas?				
29	¿Entre compañeros de trabajo, existe voluntad para <u>compartir y transmitir conocimientos</u> ?				
DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL					
30	¿Ha evaluado el grado de su rendimiento laboral?				
31	¿Cree que el trabajo que realiza es de <u>calidad</u> ?				
32	¿Cumple <u>adecuadamente</u> su trabajo?				
33	¿ <u>Asiste Puntualmente</u> a su trabajo?				
34	¿Se desempeña <u>eficientemente</u> en su trabajo?				

ANEXO N° 02 – CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

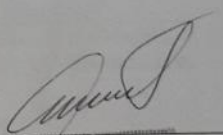
Quien suscribe, Juan Luis Zumaeta Pérez,
con documento de identidad N° 10645564, de profesión
Centador con Grado de -, ejerciendo actualmente como
Gerente, en la Institución
Municipalidad Distrital de Hualgayoc.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación en el Personal de la Municipalidad Distrital de Tacabamba.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Fecha: 11 / 07 / 16


PCC Juan Luis Zumaeta Pérez
GERENTE MUNICIPAL
DNI N° 10645564

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Guiler Pérez Cabrera,
con documento de identidad N° 43444197, de profesión
Contador con Grado de Magister, ejerciendo actualmente como
Gerente, en la Institución
Municipalidad Distrital de Tacabamba.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación en el Personal de la Municipalidad Distrital de Tacabamba.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Fecha: _____


MUNICIPALIDAD DISTRITAL TACABAMBA
CANTÓN - C. JAMARCA
C.P.C. Guiler Pérez Cabrera
GERENTE MUNICIPAL

Firma

DNI N° 43444197.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Napoleón Gil Gálvez,
con documento de identidad N° 27564396, de profesión
- con Grado de -, ejerciendo actualmente como
Alcalde en la Institución
Municipalidad Distrital de Hualgayoc.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación en el Personal de la Municipalidad Distrital de Tacabamba.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia			✓	

Fecha: 11 Julio del 2016


Napoleón Gil Gálvez
ALCALDE DISTRITAL
Firma HUALGAYOC

DNI N° 27564396

ANEXO N° 03 – AUTORIZACION DEL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"


AUTORIZACION

EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TACABAMBA, PROVINCIA DE CHOTA, DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA, QUE SUSCRIBE:

AUTORIZA:

La Señorita **KELLY MAGALIS CUBAS DIAZ**, identificado con DNI N° 44401741, para desarrollar el proyecto de investigación denominado "EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TACABAMBA", durante el año 2016.

Se extiende la presente documento a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL TACABAMBA
CHOTA - CAJAMARCA

CPC: Guillermo Pérez Cabrera
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO Nº 04 – CONSTANCIA DEL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

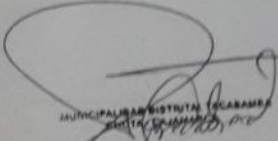
CONSTANCIA

EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TACABAMBA, PROVINCIA DE CHOTA, DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Señorita **KELLY MAGALIS CUBAS DIAZ**, identificado con DNI Nº 44401741, ha desarrollado el proyecto de investigación denominado "EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TACABAMBA" durante el año 2016, proyecto desarrollado con los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL TACABAMBA
PROVINCIA DE CHOTA, DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA
CPC Güller Pérez Cubrera
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO Nº 05 – FOTOS



Descripción: El investigador hace llegar el cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba.



Descripción: Gerente de la Municipalidad Distrital de Tacabamba hace la entrega de la Constancia de la Investigación Realizada en la Municipalidad que preside.