



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad en
la Municipalidad Distrital de Pucará, 2021.**

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

AUTORA:

Lic. Linda Yessica Coronado Criollo (ORCID: 0000-0002-7312-1642)

ASESOR:

Dr. Luis Humberto Bejar (ORCID: 0000-0002-9579-8785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A mis padres;

quienes con su amor, esfuerzo, sacrificio y ejemplo
supieron educarnos en la verdad, a mi hermana, quien de forma incondicional
coopero con mi realización personal
y profesional, siempre con alto sentido humano y cristiano y con la fe de que
existe un mañana mejor.

Agradecimiento

Al **Dr. Luis Humberto Bejar** por su asesoramiento constante, metódico y profesional hacia el presente informe de investigación científica, el mismo que incide directamente en la mejora de mi desarrollo personal y profesional

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y personalización	22
3.3. Población (criterios para la selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	59
VI. CONCLUSIONES	64
VII. RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	72

Índice de tablas

Tabla N° 1: <i>Población de estudio</i>	26
Tabla N° 2: <i>Muestra de estudio</i>	27
Tabla N° 3: <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	28
Tabla N° 4: <i>Correlación entre la gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad</i>	49
Tabla N° 5: <i>Correlación entre competencias cardinales y productividad desde la virtualidad</i>	50
Tabla N° 6: <i>Correlación entre competencias cardinales y la eficacia desde la virtualidad</i>	51
Tabla N° 7: <i>Correlación entre competencias cardinales y la eficiencia desde la virtualidad</i>	52
Tabla N° 8: <i>Correlación entre las competencias específicas gerenciales y la productividad desde la virtualidad</i>	53
Tabla N° 9: <i>Correlación entre las competencias específicas gerenciales y la eficacia desde la virtualidad</i>	54
Tabla N° 10: <i>Correlación entre las competencias específicas gerenciales y la eficiencia desde la virtualidad</i>	55
Tabla N° 11: <i>Correlación entre las competencias por áreas y la productividad desde la virtualidad</i>	56
Tabla N° 12: <i>Correlación entre las competencias por áreas y la eficacia desde la virtualidad</i>	57
Tabla N° 13: <i>Correlación entre las competencias por áreas y la eficiencia desde la virtualidad</i>	58

Índice de gráficos

Gráfico N° 1: <i>Idoneidad de la calidad de trabajo del equipo directivo</i>	31
Gráfico N° 2: <i>Ubicación de los desaciertos de la gestión</i>	32
Gráfico N° 3: <i>Compromiso con la solución de las situaciones negativas presentadas</i>	33
Gráfico N° 4: <i>Comunicación de la visión estratégica</i>	34
Gráfico N° 5: <i>Proposición de nuevas mejoras</i>	35
Gráfico N° 6: <i>Realización de estrategias de mejora</i>	36
Gráfico N° 7: <i>Capacidad de escuchar con pasividad</i>	37
Gráfico N° 8: <i>Exposición de elementos más saltantes y positivos</i>	38
Gráfico N° 9: <i>Posibilidad que los procesos afecten los resultados</i>	39
Gráfico N° 10: <i>Cumplimiento de las metas establecidas en el Plan operativo</i>	40
Gráfico N° 11: <i>Contribución con el cumplimiento de los objetivos establecidos</i>	41
Gráfico N° 12: <i>Nivel de producción en relación a las políticas de la Municipalidad</i>	42
Gráfico N° 13: <i>Promoción del trabajo colegiado para el éxito de las metas y objetivos.</i>	43
Gráfico N° 14: <i>Nivel del trabajo en función de la calidad</i>	44
Gráfico N° 15: <i>Cumplimiento con las metas y entrega de productos</i>	45
Gráfico N° 16: <i>Cumplimiento de las tareas y obligaciones</i>	46
Gráfico N° 17: <i>Conocimiento técnico – profesional</i>	47
Gráfico N° 18: <i>Adaptación de los cambios</i>	48

Resumen

El presente informe de investigación denominado Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad de Pucará, 2021 tiene por objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad de Pucará 2021. Para ello se tuvo en cuenta la metodología de tipo cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal. Por otra parte, la muestra de estudio no probabilística estuvo compuesta por 25 trabajadores de las diferentes áreas del citado municipio. Asimismo, se obtuvo como resultado primordial, desde la variable gestión estratégica, que siempre el trabajo del equipo directivo es el más idóneo, de acuerdo a las variadas estrategias y actividades municipales llevadas a cabo. Además, considerando la variable desempeño laboral, desde la virtualidad, se obtuvo como resultado que siempre o casi siempre el nivel de conocimiento técnico - profesional que posee el trabajador le permite desenvolverse óptimamente en su puesto de trabajo. Finalmente se concluye que se evidencia una relación directa y significativa entre las variables gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad.

Palabras claves: Gestión – Estrategias – Desempeño – Laboral – Virtualidad – Competencias.

Abstract

The present investigation inform denominated Strategic management and job performance from virtuality in the Municipality of Pucará, 2021 has as a general objective: Determinate the relationship betwwen Strategic management and job performance fron virtuality in the Municipality of Pucará 2021. For this, the quantitative methodology was taken into account, not the experimental type, correlational type or cross-sectional type. Otherwise, the non-probabilistic study sample was made up of 25 workers from the different areas of the aforementioned municipality. In addition, It was obtained as a primordial result, from the strategic management variable, that the work of the direction team is always the most suitable, according to the varied strategies and municipal activities carried out. furthermore, considering the variable work performance, from virtuality, it was obtained as a result that always or almost always the level of technical-professional knowledge that the worker possesses allows him to perform optimally in his workplace. Finally, it is concluded that it is evidenced a direct and significant relationship between the variables strategic management and job performance, from virtuality.

Keywords: Management – Strategies – Performance – Labor – Virtuality – Competence.

I. INTRODUCCIÓN

El acontecer actual de la pandemia del COVID 19 por la que se atraviesa, ha trastocado la estructura de las diferentes entidades públicas. Las tareas, funciones, metas y expectativas han variado de manera alarmante. Lo cual se ve reflejado en las metas económicas, sociales y culturales de las diferentes entidades municipales. Esta situación expresa una realidad totalmente distinta a la presencialidad. El desempeño del trabajo virtual implica más inconveniente en diferentes aspectos, siendo una de las deficiencias, la calidad de la atención al usuario, hecho que repercute negativamente en la gestión tanto de los gerentes como de los empleados, la mala calidad del servicio que se le viene brindando al usuario es muchas veces por la falta de preparación o el poco conocimiento del personal en el manejo de la tecnología virtual.

El mal manejo de la virtualidad se ve reflejado en la recaudación de la entidad, hecho que impacta no solo en deficiencia de la prestación de servicios que brinda la municipalidad, sino que alcanza también a aquellos servidores que muchas veces tratan dentro de lo correcto de realizar una buena gestión.

Al respecto Álvarez (2013) en Costa Rica señala que “actualmente los gobiernos locales han entrado en una nueva etapa, en la que se ha creado la necesidad de rendir cuentas ante la población que lo elige, orientando siempre sobre las gestiones municipales”. (p. 12). Esta realidad se ha acrecentado debido a que muchos trabajadores manejan escasas habilidades y competencias relacionadas con la virtualidad y el mundo digital.

En tal sentido la virtualidad ha generado la transformación estructural de las funciones de la municipalidad en sus diferentes y variadas áreas y dimensiones. El proceso de rendición de cuentas se obstaculiza debido al escaso dominio de las herramientas virtuales, en los actuales momentos de aislamiento, por parte de los trabajadores de las diferentes oficinas ediles. Igualmente se observa que muchos trabajadores se muestran indiferentes, insensibles frente a los cambios estructurales que exige la pandemia mundial producida por el COVID 19, razón por la cual le prestan poco interés al tema.

Con la finalidad de recuperar la confianza y la expectativa de los ciudadanos en las diferentes tareas municipales orientadas hacia el bienestar y seguridad integral, teniendo en cuenta las características de la virtualidad, es que busco transparentar los procesos y las acciones realizadas, esto con el único propósito de asegurar la eficiencia y eficacia de las acciones que realizan los agentes gubernamentales.

Frente a esta realidad descrita previamente líneas arriba y debido a la problemática que existe en relación a la atención del público en la entidad municipal se presenta los siguientes problemas ¿Es posible determinar la relación que existe entre la Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad para una mejor atención a los ciudadanos de este distrito? ¿Por qué siendo la Municipalidad de Pucará una entidad de gobierno local y siendo una unidad administra, no favorece el desempeño laboral de sus trabajadores considerando la influencia de la virtualidad?

De la misma manera es importante señalar las razones que le otorgan significatividad y relevancia del presente estudio. Éste busca profundizar los conocimientos en relación directa a las variables Gestión estratégica y desempeño laboral en las entidades del aparato estatal a partir de la influencia de las herramientas virtuales. Ello con el fin de facilitar el estudio directo e influyente de las citadas variables y sus importantes dimensiones.

Dentro del campo metodológico busca favorecer el desarrollo de las acciones y estrategias que permitan verificar la relación directa e influyente de las variables de estudio y el futuro tratamiento en investigación cuantitativa, pre experimental e investigación acción, considerando la influencia de la virtualidad en las acciones y estrategias municipales. Asimismo, dentro del aspecto práctico se busca proponer acciones y métodos que faciliten el desarrollo de la investigación con pertinencia y eficacia. Se busca que la presente investigación sirva de base y como referencia para futuras investigaciones dentro de los campos experimentales y de investigación – acción aprovechando la influencia de los entornos virtuales y las características del público usuario de los servicios municipales.

Además, es necesario plantear los objetivos que se relacionan directamente con la naturaleza de la actual investigación. Éstos son: Objetivo general: Profundizar la relación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral a partir de la influencia de la virtualidad, para mejorar la atención ciudadana en la Municipalidad de Pucará. De la misma manera se plantean los siguientes objetivos específicos que concretizan el principal: Discernir la relación entre el desarrollo organización y el desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad de Pucará. Analizar la relación entre las finanzas municipales y el desempeño laboral a partir del entorno virtual en la Municipalidad de Pucará. Discernir la relación entre los servicios y proyectos municipales y el desempeño laboral bajo la influencia de las TICs en la Municipalidad de Pucará.

Por último, se señalan las hipótesis a comprobar a través del desarrollo de las tareas y acciones investigativas. La hipótesis general es: Existe la posibilidad de profundizar la relación significativa entre la gestión estratégica y desempeño laboral desde la influencia de las TICs. Las hipótesis específicas son: a) Existe la capacidad de discernir entre la relación significativa entre el desarrollo organización y el desempeño laboral considerando la virtualidad. b) Existen las condiciones para analizar la relación significativa entre las finanzas municipales y el desempeño laboral bajo la teoría del conectivismo. c) Existe relación significativa entre los servicios y proyectos y el desempeño laboral desde la virtualidad.

Finalmente, el ámbito de la investigación se limita al espacio relacional de la Municipalidad de Pucará con los actuales trabajadores de dicha entidad pública y en el presente año. Como se puede apreciar se establecen los criterios, condiciones y características para desarrollar objetivamente el actual estudio cuantitativo.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con Hernández, (2008) un marco teórico es “un compendio escrito de artículos, libros y demás documentos que describen los estadios por el que ha cursado el conocimiento sobre el problema de estudio (p. 15)”. Ello le otorga coherencia y significatividad al desarrollo científico de la investigación de acuerdo a su naturaleza y objetivos previamente establecidos. De la misma manera facilita la estructuración de la metodología, actividades, conclusiones y recomendaciones abordadas.

Al respecto Bolívar y García (2014) considera la nueva gestión pública consiste en “un movimiento de reforma del sector público, basado en el mercado como modelo de relación política y administrativa” (p. 13). Señala que las metas señaladas por la administración deben orientarse a satisfacer las demandas de los ciudadanos en sus diferentes opciones. Para ello debe basar sus principios y acciones en la teoría de la calidad total en sus diferentes áreas y oficinas. Busca reducir los niveles de burocracia existentes haciendo uso de la eficacia y efectividad como variables indispensables para sustentar las políticas propuestas.

En tal sentido Bolívar y García. (2014) señalan que “a través del tiempo las diversas administraciones públicas han desarrollado modelos tendientes a fortalecer el desempeño de sus servidores en los servicios que presentan a la comunidad” (p. 351). Para ello es indispensable llevara a cabo acciones de capacitación en gestión estratégica, desempeño laboral, motivación, identidad, atención al ciudadano, efectividad de la misión y visión, etc. Es decir, se trata de modificar la manera cómo los servidores de las diferentes áreas tratan a los pobladores con miras a facilitar el cumplimiento de los planes y programas de desarrollo que se tienen para con la comunidad. En tal sentido los manuales de procedimientos se modifican en función de la naturaleza a la atención de las diferentes oficinas y áreas existentes en el municipio.

Por otra parte, Hurtado (2011), señala que “la gestión pública en el aspecto local, se traduce en una gestión municipal capaz de administrar, gestionar, planificar y gobernar el territorio, sus recursos y personas”. (p. 16). Se trata no sólo de cumplir

las metas económicas, lógicas, presupuestales, administrativas y políticas. Sino que básicamente se busca promover condiciones y recursos para que el ciudadano, de los diferentes estatus, satisfaga sus necesidades indispensables de salud, educación, seguridad, trabajo. En síntesis, la actual política de gestión municipal se enfoca en promover las variadas dimensiones del desarrollo humano de todos y cada uno de los pobladores en igualdad de condiciones y posibilidades.

De la misma manera Rodríguez (2002) argumenta que si bien es cierto la gestión estratégica municipal se enfoca al campo de la administración pública, ella tiene implicaciones que trascienden este ámbito y alcanza los ámbitos social, económico y político” (p. 18). Es decir, cifra todos sus esfuerzos, políticas, acciones y estrategias en atender las necesidades y demandas de sus pobladores. Para ello organiza sus recursos con eficacia y eficiencia favoreciendo de esta manera que los ciudadanos apoyen las diferentes medidas y estrategias municipales. Por otra parte, se trata generar y mantener el compromiso de los ciudadanos hacia la vivencia de la misión, visión y objetivos municipales previamente planteados.

Por ello Arnao (2010) señala en relación al tipo de gestión estratégica municipal más adecuada que será “aquella que refleje con mayor precisión y de manera sistemática la compleja realidad objeto del análisis”. (p. 28). Se trata de analizar las características y ventajas de las diferentes teorías y enfoques municipales, eligiendo aquélla que respete los principios de democracia, carisma, participación y desarrollo de la persona en sus variadas y justas dimensiones. No se trata sólo de cumplir las metas administrativas, logísticas; sino fundamentalmente de darle un sentido humano, igualitario, solidario a la gestión estratégica.

De la misma manera Santana (2012) considera que “es pertinente introducir en este método de medición, el análisis de las posibilidades y limitaciones que supone utilizar para el estudio el conglomerado de grupos de localidades”. (p. 37). Es decir, es fundamente previamente a diseñar los planes de la gestión estratégica municipal; conocer, comprender y considera las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que giran en el estudio del pueblo, ciudad a la que se va a gobernar. Ello es sustancial para que la gestión municipal se tiña de justa, pertinente, eficaz, con calidad y atención al ciudadano.

También Matías (2001) considera la planificación municipal, como proceso indispensable de la gestión estratégica, como “es un instrumento técnico usado como guía de superación de problemas, a partir de la cual establecemos objetivos a largo plazo, identificamos metas y objetivos...”. (p. 47). Dichas metas son cuantitativas y cualitativas, es decir, orientadas a observar los productos y los procesos propios de la gestión municipal. Para ello se aplican técnicas, de manera periódica, como la observación, entrevistas, análisis de documentos y encuestas a los pobladores y trabajadores de las municipales ediles.

Por lo expuesto BujaicoH (2015) señala que “las municipalidades, provinciales o distritales, como órganos básicos de la descentralización, pueden crear organismos descentralizados para el mejor cumplimiento de sus competencias” (p. 26). Por ello los gerentes de las diferentes áreas creadas deben ser profesionales probos, justos, eficientes, capaces y líderes en la gestión y conducción municipal. Se trata de minimizar las posibilidades para la existencia de comportamientos, indicadores relacionados con la corrupción o el incumplimiento de las metas previstas. Se busca que los líderes municipales atiendan a los pobladores con respeto a la dignidad de todos y cada uno de ellos.

Carrasco (2017) en el trabajo de investigación denominado: Tecnología de interacción digital como una herramienta para la innovación, con miras a modernizar la gestión local: propuso como estudio el caso de las municipalidades de Santiago y las Condes. En conclusión, fundamental señala que se identifican diferentes iniciativas de capacitación importantes y necesarias para todo trabajador edil encargados de administración. Resultando necesario e imprescindible primero la identificación de dichas necesidades, así como las demandas de capacitación en herramientas virtuales, tanto sincrónicas como asincrónicas, para así promover la formación laboral y profesional del personal y, ´por ende, una mejor atención a los usuarios. Igualmente fomenta el liderazgo gerencial de los responsables municipales encargados de la gestión estratégica.

El antecedente anteriormente explicitado se relaciona con la presente investigación en el sentido que presente un importante referente teórico y

metodológico para el logro de las metas señaladas. Igualmente, la conclusión lograda representa un referente importante para el desarrollo del estudio.

Triana (2018) propuso su trabajo de investigación denominado: *La Planificación estratégica como modelo metodológico para orientar la gestión municipal en proyectos de desarrollo sostenible en los municipios colombianos de Sopó y Cota del Departamento de Cundinamarca*. La conclusión fundamental señala que los modelos de estos municipios deben afianzar y consolidar la promoción económica como una de sus funciones; a partir de la cual permitirá a los municipios la organización de la administración del gobierno local. Para ello es necesario e indispensable realizar el diagnóstico situacional de los municipios para, de esta manera, planificar planes estratégicos de calidad y pertinencia que en el caso actual consideren la relevancia y pertinencia de la virtualidad.

Por lo expuesto el antecedente se relaciona con mi investigación en el sentido que sustenta la relación entre la gestión estratégica pertinente y eficaz y el mejor desempeño de los trabajadores y funcionarios, considerando los aportes de la virtualidad y el estudio realizado a las debilidades, fortalezas, oportunidades, y amenazas, (FODA) existentes.

Yupanqui (2020) quien propuso su trabajo de investigación denominado: *Motivación y compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de EsSalud en el año 2019*. Concluye que existe una relación de forma significativa entre la motivación y compromiso organizacional en la Gerencia de la institución pública previamente señalada.

El antecedente anteriormente señalado se relaciona con la presente investigación en el sentido que presentan análogas metodologías, lo cual es un referente importante para el desarrollo objetivo de las actividades y estrategias planificadas.

Quiroz (2020) presentó su tesis en gestión por competencias basada en modelo iceberg con la finalidad de mejorar atención de los usuarios de la municipalidad distrital Nueva Cajamarca, 2020. El estudio concluye que “el modelo de gestión por competencias implica el desarrollo de las destrezas, el desarrollo de conocimientos,

la mejora del concepto de sí mismo". (P. vii). Implica además la oportunidad para conocer y comprender la personalidad de los colaboradores en la gestión.

El estudio se relaciona con la investigación en el sentido que presenta un importante marco teórico que facilita el desarrollo de la investigación. Ello le da seguridad y pertinencia para las prácticas de las actividades propuestas.

Abad y Carrasco (2018) presentó su trabajo de investigación denominado: Propuesta estratégica con miras a mejorar la gestión edil de la Municipalidad distrital de Choros, 2018. Concluyendo, que en cuanto a la efectividad de la variable gestión municipal según las encuestas realizadas, tenemos: un 28,3% que considera que es malo; un 50,2% que considera que es regular, y un 21,5% que manifiesta que es bueno en relación a la variable previamente estudiada.

En función de lo expuesto anteriormente el estudio ha demostrado que existe una relación directa y significativa entre la gestión municipal y el logro de los objetivos y metas de la misma en función de la virtualidad. De la misma manera el marco metodológico es referencial para facilitar el desarrollo de las actividades y estrategias señaladas en la actual investigación correlacional.

Reto (2020) en la Universidad César Vallejo, presenta su trabajo de investigación: El presupuesto por resultados y la gestión financiera en la municipalidad distrital de Salitral, Sullana. La misma concluye diciendo: que "resulta necesario fortalecer el nivel de presupuesto por resultados, tanto como la gestión financiera en dicha municipalidad" (p. 12). Para ello es sustancial institucionalizar criterios de eficacia, eficiencia y efectividad en el desarrollo de los procesos y estrategias señaladas para, de esta manera, asegurar resultados de calidad de acuerdo a las metas y objetivos previstos.

En este sentido el antecedente anteriormente señalado se vincula con la investigación en el sentido que presenta marcos metodológicos análogos, lo cual facilita el desarrollo objetivo y seguro de las actividades investigativas señaladas. Igualmente aporta conceptos relevantes, los mismos que respaldan y otorgan coherencia a la actual investigación correlacional.

Sánchez (2015) sustentó su trabajo de investigación denominado: Gestión Integral de los Residuos Sólidos en comparación a la Calidad de Vida de los Pobladores del Distrito de Sullana - 2019. El estudio concluye que no hay relación significativa entre la variable gestión de residuos sólidos y la variable calidad de vida de los pobladores del Distrito de Sullana, 2019. Es decir, a mayor incremento de niveles de gestión de residuos sólidos, menores son los niveles de calidad de vida de los pobladores de dicho distrito, lo cual sin duda afecta los niveles de calidad de vida de los pobladores del distrito.

El antecedente previamente descrito se relaciona con la presente investigación en el sentido que existen similares metodologías para el tratamiento y seguimiento de la investigación. De la misma manera la conclusión obtenida se presenta como un referente para facilitar la conducción del proceso.

Bolívar y García (2014) considera que la nueva gestión pública consiste en la necesidad de reformar el sector público, basándose en un modelo de relación política administrativa, cuyo soporte doctrinario sea siempre el bienestar público (p. 12). Se trata de fijar criterios para la eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión en las entidades públicas haciendo siempre uso pertinente, funcional y constante de las importantes herramientas virtuales. Busca satisfacer a los usuarios de los servicios municipales como son los servidores, trabajadores, grupos de interés, proveedores, etc.

Hurtado (2011) manifiesta que “la gestión pública en el aspecto local, se debe traducir en una gestión municipal con capacidad de administrar, gestionar, planificar de forma eficiente los recursos del estado para todas las personas” (p. 15). Se busca satisfacer las diferentes necesidades y demandas de los pobladores de acuerdo a sus funciones que por ley les corresponde. Para ello es importante aprovechar funcional y estratégicamente los recursos virtuales existentes de acuerdo a las demandas y necesidades establecidas.

Aguilar (2011) manifiesta: que la gestión municipal fomenta el desarrollo local, entendiendo como local a la construcción social, o el proceso endógeno y exógeno

con semejantes características económicas, laborales y medioambientales (p. 15). Se busca no sólo el crecimiento económico de la localidad, sino también el desarrollo de los trabajadores de las entidades ediles en el ámbito personal, laboral y profesional. De la misma manera se trata de crear los criterios para cubrir las principales necesidades de todas las personas siempre en igualdad de condiciones y oportunidades.

Rodríguez (2002) considera que la gestión municipal “tiene implicancias que trascienden esta esfera y alcanza otras como la económica, social y político, según lo que se ha podido apreciar en el marco conceptual del presente trabajo” (P. 17). Se busca establecer un criterio estratégico vinculado siempre al logro de las metas establecidas por entidad. De la misma manera implica la puesta en marcha de proyectos a partir de un diagnóstico que genere y mantenga la motivación y compromiso de los diferentes actores municipales.

Rábano (2010) afirmaba que en el proceso de institucionalización del enfoque de Gestión por Competencias inevitablemente debía de existir una relación directa y representativa entre las destrezas y metas finales de la organización. Este enfoque busca equilibrar las demandas y necesidades de determinados puestos laborales y las capacidades, habilidades y conocimientos del personal.

Es decir, pretende crear y establecer las condiciones para que el personal se desenvuelva con eficiencia y eficacia en las responsabilidades administrativas municipales que les corresponden.

Jiménez (2016) sobre la importancia y necesidad de promover el desarrollo de los trabajadores señala que “[...] Gestión por competencias sirve para favorecer y fomentar el nuevo enfoque de la disposición de la empresa y el nuevo escenario del manejo de personal en la institución laboral” (p. 159). De la misma manera los criterios de eficiencia, eficacia y efectividad se demuestran a partir de la adecuada y pertinente aplicación de las herramientas virtuales en los diferentes ámbitos de la gestión municipal.

En relación a la Gestión por competencias que debe caracterizar a la Gestión Municipal, Martínez. (2009) señala que “la competencia es la capacidad de lograr

en el profesional resultados favorables” (p. 46). Es decir, busca promover las habilidades, capacidades, destrezas, actitudes, conocimientos de los trabajadores buscando el logro de las metas previstas con calidad y atención digna al trabajador en sus diferentes necesidades y demandas.

Se trata de darle funcionalidad, transparencia y equilibrio a la organización del trabajo según las necesidades y demandas que exista entre los ciudadanos. De la misma manera implica aprovechar las ventajas y características de la virtualidad en el éxito de los objetivos, así como de la organización y de los diferentes usuarios. Igualmente implica crear y asegurar las condiciones para facilitar el crecimiento cualitativo de la administración municipal en sus diferentes enfoques y áreas de trabajo.

Sobre esta importante dimensión Alles (2015) señala que al “ser adaptables a cierto conjunto de individuos, en este caso con correlación a una representación, como cabeza o líder de los colaboradores” (p. 60). Busca aclarar la naturaleza, implicancias y responsabilidades tanto de los directivos, empleados, colaboradores y público en general dentro de la administración municipal. Busca crear y mantener competencias eficaces y eficientes de los diferentes colaboradores en la gestión municipal.

Alles (2015) expresa que esta “clase de capacidades se orienta a cierto conjunto de individuos. Esto es, dependiendo de las carencias de los diversos niveles de la institución en que está fragmentada” (p. 60). Busca capacitar a los diferentes responsables de los departamentos y jefaturas de las entidades ediles para una mejor atención al público en aras de promover el bienestar y tranquilidad de la población a la que representa y dirige.

Jiménez (2016) sobre esta importante dimensión de la variable gestión estratégica, señala que se refiere “al establecimiento de un conjunto de capacidades, que dé prestigio al organismo” (p. 19). Es decir, busca promover el sentido de identidad a la organización municipal según sus responsabilidades y funciones específicas. Se busca que los empleados y trabajadores en general se sientan identificados con la misión, visión, objetivos estratégicos y carácter propio de la organización. Para ello es esencial que la organización valore y respalde las

iniciativas, proyectos y acciones creativas e innovadoras del personal en relación directa a los criterios de satisfacción al cliente y el éxito de las metas y de los objetivos planteados,

Alles (2015) este tipo de competencias son “las que corresponden poseer todos los integrantes de la institución. Suelen reflejar valoraciones o juicios vinculados a la destreza que los colaboradores deben presentar” (p. 60). Se vinculan directamente al trato que debe existir entre los integrantes de la organización, el conocimiento y funcionalidad de la estructura la organizacional, la disposición hacia el éxito de las metas y objetivos previamente planteados y consensuados. Es el resultado de cada integrante de la organización por dar respuesta a la filosofía de la organización según sus responsabilidades y funciones.

Igualmente, Allen (2015) señala que “son aquellas que caracterizan a un grupo o área definido” (p. 78). Es decir, este tipo de competencias pertenecen a los trabajadores que laboran sólo en una determinada área (presupuesto, organización, recursos, infraestructura, logística, etc). Para ello es necesario e indispensable poseer los conocimientos básicos en tecnología, trato al personal y conocimiento de las tareas de una determinada área.

Con relación a la promoción de las competencias cardinales Gonzales (2018) señala que éstas “son aquellas que tienen una función instrumental. Entre ellas se encuentran: las habilidades cognoscitivas, la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos”. (p. 46). Se trata de otorgar las facilidades, recursos, medios para que el trabajador realice su labor con tranquilidad y dominio del estrés laboral en su aceptable medida. Igualmente, este tipo de competencias son esenciales y básicos para el desenvolvimiento de la tarea asignada como son: dominio de la tecnología, conocimiento de las funciones administrativas, buen trato al cliente, etc.

Según Alles (2008) las competencias cardinales se refieren a “aquellas competencias esenciales que deberían tener a todos los integrantes en una organización” (p. 56). Incluyen los conocimientos, habilidades y actitudes técnicas esenciales para desarrollar su trabajo de acuerdo a las metas previstas y los recursos disponibles. Son tareas propias de los trabajadores y de aquéllos que ponen en práctica tareas generales.

Alles (2002) la competencia cardinal implica la promoción del trabajo en equipo, el mismo que se define como “la habilidad para participar activamente hacia una meta común”. (p. 67). Significa dejar de lado los intereses personales para poner en marcha las capacidades, habilidades y destrezas para el logro de los objetivos y metas institucionales.

Para Fernández (1998) el trabajo en equipo implica que “toda organización es un sólo equipo, donde no existen barreras, divisionismos u objetivos divergentes entre las diferentes áreas, departamentos, secciones o turnos”. (p. 89). Bajo esta perspectiva todos y cada uno de los integrantes de la organización ponen de manifiesto la vivencia del ideario, el carisma, la misión y visión de la institución municipal.

Sobre esta importante competencia de la gestión pública, Vela (2004) señala que “son los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, profesionales necesarios para las colaboraciones técnicas y de gestión” (p. 76). Busca satisfacer las demandas básicas y esenciales de los diferentes usuarios. Para ello es necesario el dominio pertinente de las relaciones interpersonales, conocimientos técnicos, disponibilidad para el cumplimiento de las tareas encomendadas, etc.

De la misma manera Alles. (2016) señala Competencias específicas Gerenciales pertenecen a “todos aquellos que tienen a su cargo a otras personas, es decir, que son jefes de otros” (p. 74). Es decir, pertenece a todos los jefes (a) de departamentos y de áreas. Sus tareas importantes y necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la organización municipal. Busca concretizar el carisma, el carácter propio y filosofía de la entidad municipal.

Jiménez (2016) señala que la identificación de competencias, consiste en “el desarrollo para implantar, desde de una tarea, las capacidades que se ponen en juego con la finalidad de ejercer dicha labor de manera eficiente” (p. 92). Para ello es esencial e imprescindible el conocimiento y dominio de las herramientas virtuales que se relacionan directa y efectivamente con la gestión municipal y la satisfacción al ciudadano en sus diferentes e importantes demandas.

En tal sentido la conducción de la gestión debe ofrecer las condiciones, garantías y requisitos básicos y necesarios para que el trabajador realice sus tareas y funciones con responsabilidad, eficiencia, eficacia y efectividad; es decir con criterios de calidad y en relación directa a la pertinencia de las demandas de los usuarios.

En cuanto a la segunda variable Stoner, et al (1996), indican que el desempeño laboral se basa en el interés que el trabajador de la entidad debe tener con respecto a sus responsabilidades, pues esta debe ser de modo eficiente, con la finalidad de llegar al objetivo de las metas trazadas” (pág. 196). Para ello debe contar con las condiciones básicas y suficientes para garantizar el desarrollo de las tareas laborales con responsabilidad y eficiencia como son: la higiene, la motivación, la atención a las necesidades, entre otros importantes factores.

Montero (2013) señala que las competencias digitales “son habilidades y destrezas en relación al manejo de las herramientas informáticas, que viabilizan la creación, publicación y gestión de los materiales y recursos en formato digital, los mismos que son utilizados en la educación presencial y a distancia mediada por las TIC” (p. 15). Por medio de ellas se busca que los trabajadores públicos promuevan su autonomía y direccionen su accionar hacia el logro de las competencias de las diferentes áreas laborales. Hoy en día dichos medios informáticos son indispensables para una mejor atención al usuario y el desarrollo personal, laboral y profesional.

El Instituto Nacional de Tecnología Educativa y Formación del Profesorado (2018), hace referencia que las competencias digitales son “el resumen de habilidades, conocimiento y actitudes que permiten realizar un óptimo uso imaginativo, seguro y crítico de las herramientas TIC para alcanzar los objetivos relacionados a la labor” (p. 23). Ello implica que los agentes que laboran en el sector público deben interiorizar las competencias digitales como parte de la cultura de la innovación y creatividad que la formación y la naturaleza de la gestión exige. Es decir, debe formar práctica constante y segura de la cultura digital que influya en el tratamiento de la inteligencia digital para mejorar de manera efectiva, eficiente y funcional el trabajo de todos y cada uno de los servidores públicos.

La Unesco (2018) define a la competencia digital como “un espectro de competencias que facilitan el uso de los dispositivos digitales, las redes y por ende las comunicaciones...” (p. 18). Éstas otorgan las capacidades y herramientas necesarias e indispensables para el acceso y gestión responsable y creativa de la información. Asimismo, facilitan la transmisión de la información lograda mejorando las capacidades de las personas en sus valiosas dimensiones. Por lo expuesto el desarrollo de estas competencias otorga elementos y estrategias para la solución efectiva de los diferentes problemas que se presentan en los diversos estratos de la sociedad y de la gestión municipal propiamente dicha.

Es congruente y coherente que la presente investigación en Gestión Pública se relacione directamente con una determinada corriente y paradigma teórico con el objetivo de darle significatividad al desarrollo de la misma.

Siemens (2006), señala que "esta teoría se presenta como una alternativa para quienes desean aprender a conectarse unos a otros a mediante las redes sociales u otras herramientas colaborativas". (p. 18). Se busca que las herramientas virtuales se constituyan en mecanismos confiables y seguros para mejorar de manera sustantiva la práctica de los servidores públicos a partir de la virtualidad y, de la misma manera, que aseguren una atención de calidad para todos y cada uno de los ciudadanos en igualdad de condiciones y facilidades.

Este distinguido investigador (ídem) señala que “la habilidad de querer aprender lo necesario para el futuro es más valioso de lo que se ahora se sabe”. (pág. 26) Es decir, se busca que el intercambio de conocimientos, experiencias, propuestas y críticas busquen crear y mantener verdaderas comunidades virtuales que permitan el desarrollo de las funcionarias, servidores, trabajadores en sus diferentes y variadas dimensiones.

Tumino y Bournissen (2016) señalan que la gestión estratégica bajo el enfoque conectivista se produce mediante “un proceso en el que la información se genera y se interconecta entre sí dentro de una comunidad de aprendizaje”. (p. 37). Estas conexiones son constantes y dinámicas y se regeneran a partir del intercambio constante de información a partir de las necesidades, demandas y experiencias que

la virtualidad propone y exige y las características propias y auténticas de la gestión de las municipalidades.

Por lo expuesto permite la creación de verdaderas comunidades virtuales que buscan renovar las prácticas tradicionales permitiendo que progresivamente se mejore la atención al usuario y, por ende, que redunde en la mejora personal, laboral y profesional de los trabajadores.

De acuerdo con Infografía y Educación (2018), se pueden citar las siguientes importantes características:

- Implica valorar los diferentes y complejos escenarios en los que se producen los procesos de mejora de la gestión estratégica.
- Capacidad de adaptación a las diferentes características y exigencias que demanda la era digital.
- Facilita las condiciones y oportunidad para aprovechar las ventajas que ofrece el aprendizaje grupal.
- Construye aprendizajes relevantes y de calidad, que se orientan a la satisfacción de las principales necesidades, concretizando de las metas trazadas por las personas y sociedades.
- Gestiona las herramientas, habilidades y destrezas relacionadas directamente con el aprendizaje autónomo, personal.
- Aprovecha las características, principios y ventajas que ofrecen las TIC en sus diferentes y variadas dimensiones.

En cuanto a la variable desempeño laboral Chiavenato (2008) señala que “es la estimación de un profesional en base a las metas y el cumplimiento, determinada por las competencias” (p. 13). Se trata de cumplir con las metas y objetivos previstos por la organización con eficiencia y efectividad. Se encamina a evaluar los resultados obtenidos en función de las acciones y estrategias planteadas en la planificación, implementación y evaluación. Busca medir la relación existente entre los indicadores planteados y los resultados obtenidos.

De la misma manera Robbins y Coulter (2005) en función a la importancia y necesidad de implementar el desempeño laboral en las entidades municipales

expresa que “es el liderazgo de coordinar y organizar secuencias, actividades, metas, que hacen que los colaboradores se involucren en el resultado” (p. 22). No obstante, las nuevas gestiones estratégicas justifican la pertinencia y necesidad de evaluar los procesos obtenidos por medio de la observación sistemática y constante de las actividades y estrategias desempeñadas. Implica además la evaluación del desempeño en función de la relación existente del trabajador con los objetivos, valores, misión y visión que establece la entidad edil.

Por otra parte, Faria (1995) expresa que el desempeño laboral “es la suma de las conductas de los colaboradores en comparación a las funciones, atribuciones, logros del cargo, en estos intervienen la empresa y el trabajador” (p. 44). Para ello la entidad municipal debe otorgar las condiciones, motivaciones y valoraciones al personal para que ejerza sus labores con calidad y de acuerdo a la naturaleza de las mismas. Busca además otorgar espacios y oportunidades para que el personal, en base a la creatividad y originalidad, cumplan las tareas señaladas en el Manual de Organización y Funciones con pertinencia y significatividad.

Martínez (2015) define el desempeño laboral como “una actividad donde el colaborador muestra su capacidad para realizar actividades que ayudan al logro de los objetivos organizacionales de la empresa” (p. 67). Para el desarrollo de sus tareas pone de manifiesto sus conocimientos, habilidades, destrezas, relaciones de manera constante y funcional. Trata de relacionar permanentemente el cumplimiento de sus funciones con la naturaleza de las mismas y el carácter propio de la institución edil.

En relación a la dimensión eficiencia Chiavenato (2000) la define como “utilizar adecuadamente los medios de producción disponibles”. Se trata de aprovechar al máximo los recursos. Medios y logística disponible con la finalidad de lograr las metas establecidas. La eficiencia se relaciona con la necesidad de ahorrar pertinente y eficazmente los recursos para presentes y futuras metas.

Para Robbins y Coulter (2005) señalan que la eficiencia consiste en "obtención de grandes resultados invirtiendo para ello la menor cantidad de recursos, económicos, financieros, etc" (p. 78). Este principio debe ser aplicado desde el proceso que implican el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación.

De esta manera se facilita la consecución de las metas propuestas con calidad y en resultados establecidos previamente.

Asimismo, Da Silva (2005) menciona que la eficiencia significa "utilizar recursos de la manera más ordenada y planificada " (p. 64). Se toman en cuenta los recursos humanos, materiales, económicos, logísticos, tecnológicos aprovechando las capacidades y competencias del personal de las diferentes áreas y dependencias municipales.

En cuanto a la eficiencia Flores y García. (2003) consideran que la eficiencia "está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos" (p. 56). Busca aprovechar al máximo las capacidades, competencias y recursos disponibles aprovechando al máximo los espacios, tiempos y estrategias pertinentes bajo un carisma humano y de reconocimiento de las habilidades e iniciativas personales, laborales y profesionales. Para ello se evalúan de manera constante las acciones y desempeños municipales establecidos.

Según Hernández y Rodríguez (2011) "la productividad es el resultado de la correcta utilización de los recursos en relación con los productos y servicios generados". Se busca aprovechar al máximo todos los recursos utilizados en su máxima expresión buscando siempre generar ganancia y minimizar las posibilidades de perder en cualquiera de los ámbitos de la gestión municipal.

En cuanto a la productividad Werther y Davis (2008) definen que "es el proceso mediante el cual se proyecta el cumplimiento integral del colaborador" (p. 55). Se busca aprovechar al máximo las capacidades, competencias y actitudes del trabajador en función de las metas establecidas. Implica establecer de manera permanente políticas y estímulos de reconocimiento y valoración de los esfuerzos desplegados en función de la capacitación y superación personal, laboral y profesional de todos y cada uno de los trabajadores municipales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica No Experimental de corte Transversal Correlacional. En este sentido Hernández et al (2010) manifiestan que se trata de “conocer el grado de relación entre dos a más variables que se muestran ante una realidad con características distintivas” (p. 26). Tiene como finalidad la comprobación de los niveles de relación que existen entre las variables de estudio: Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad. Se le denomina correlacional debido a que el investigador de manera intencional mide dos variables existentes.

Asimismo, se le atribuye la caracterización de transaccional debido a que establece el nivel de impacto de las variables propuestas en las actuales condiciones y momentos.

De la misma manera Hernández et al (2010) señalan que habla de una investigación es de corte no experimental siempre y cuando “el investigador no haya manipulado las variables propuestas para su investigación de ninguna forma tanto directa como indirecta” (p. 115). Es decir, no se aplicará ningún plan de acción con relación a las variables de la presente investigación correlacional.

Es decir, implica que ninguna de las variables del estudio ha sido sometida de manera directa, sistemática y metodológica un Plan de Acción, estrategias o mecanismos de intervención. En la presente investigación tanto para la primera como para la segunda variable se han programado intervenciones metodológicas.

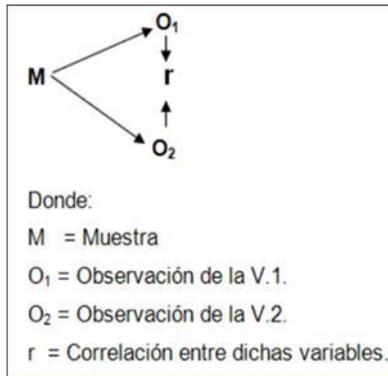
Al respecto Sánchez y Reyes (2006) señalan que la investigación es sustantiva cuando “se trata de responder a los problemas teóricos, sustantivos o específicos” (p. 38). Es decir, debido a los cambios experimentados como consecuencia de la influencia reconocida de las herramientas virtuales en el accionar de las personas y del mundo en general, se busca comprobar el nivel

de relación entre éstas y las diferentes dimensiones del accionar docente de educación superior.

Los métodos del siguiente informe de investigación se señalan a continuación teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- ❖ **De acuerdo a su temporalidad:** Transversal porque estudia el estándar de relación que existe entre las variables de estudio en la actualidad bajo sus reales condiciones e impactos. Al respecto Carrasco (2009) señala que “cada hechos u ocurrencias de una realidad son dadas en un tiempo y un contexto en específico” (p. 72). Es decir, cada hecho es individualmente auténtico en sus diferentes propiedades y características específicas. En definitiva, el nivel de relación de las variables señaladas en otros contextos será totalmente distinto.
- ❖ **Por su profundidad u objetivo:** Descriptivo, ya que señala los indicadores concretos y objetivos de las variables de estudio de manera independiente, para luego someterlos a criterios inferenciales y así comprobar el nivel de relación existente. En este sentido Ñaupás, et al (2014) señalan que “el único propósito de este tipo de investigación es de recoger datos con las características y propiedades de cada variable de estudio” (p. 92). Para ello se aplican una serie de técnicas y estrategias para poder describir la realidad tal y cómo se manifiesta en la realidad y en el contexto específico.
- ❖ **Por su paradigma:** Utiliza los métodos cuantitativos para verificar el éxito de los objetivos y metas propuestas previamente.

Teniendo en cuenta los procedimientos de la investigación, se utiliza un diseño correlacional simple, debido a que se pretende establecer la relación que existe entre una variable y otra.



Dónde:

M: Representa a la muestra conformada por 80 trabajadores de la
Municipalidad distrital de Pucará”

Ox: Variable Gestión estratégica desde la virtualidad

Oy: Variable Desempeño laboral desde la virtualidad

r: La relación entre las variables.

3.2. Variables y personalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
Gestión estratégica desde la virtualidad	Aguilar, (2011) manifiesta que la gestión estratégica en las municipalidades es aquella que “promueve el desarrollo local, entendiendo como local a la construcción social, o el proceso endógeno y exógeno con similares características económicas, laborales y medioambientales”.	Competencias cardinales	La variable gestión estratégica desde la virtualidad se medirá con una ficha de encuesta que contiene 20 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Idoneidad del trabajo ❖ Ubicación de los desaciertos ❖ Compromiso con la solución de situaciones negativas. ❖ Actuación con sentido ético. 	Ordinal
		Competencias específicas gerenciales		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunicación con el coordinador del área. ❖ Propuesta de nuevas mejoras ❖ Realización de técnicas con resultados ❖ Preocupación por producción intelectual 	

	<p>Implica además el uso eficaz y pertinente de las herramientas virtuales para la consecución del desarrollo local.</p>	<p>Competencias específicas por áreas</p>		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Capacidad de escucha con pasividad. ❖ Exposición de elementos saltantes ❖ Acuerdo de competencias positivas ❖ Convicción para el desempeño del cargo 	
--	--	---	--	---	--

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
Desempeño laboral desde la virtualidad	De acuerdo con Stoner, Freeman y Gilbert (1996, p. 196), indican que el desempeño laboral se basa en el interés que el trabajador de la entidad debe tener con respecto a sus responsabilidades, pues esta debe ser de modo eficiente, con la finalidad de llegar al objetivo de las metas trazadas". Para ello el trabajador debe ser capacitado en el uso de las	Productividad laboral	La variable desempeño laboral desde la virtualidad se medirá con una ficha de encuesta que contiene 20 ítems.	❖ Cumplimiento de metas	Ordinal
		Eficacia laboral		❖ Eficacia del trabajador	
		Eficiencia laboral		❖ Conocimiento del puesto de trabajo que ocupa ❖ Cumplimiento de las metas trazadas	
				❖ Responsabilidad del trabajador ❖ Nivel de conocimientos técnicos	

	competencias digitales para realizar sus actividades de forma eficaz y eficiente.				
--	---	--	--	--	--

3.3. Población (criterios para la selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

De acuerdo con Hernández et al (2014) definen a la población como “el conjunto de casos que coinciden con determinadas especificaciones” (p. 174).

En este sentido la población está constituida por todo el personal que trabaja en la Municipalidad distrital de Pucará, que en la actualidad son 25 trabajadores tal como se describe a continuación:

Tabla N° 1: *Población de estudio*

Objetivo: Describir la población de estudio de la investigación actual

Sexo	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Masculi no	15	60
Femenin o	10	40
Total	25	100

Fuente: Cuadro de asignación de Personal – Municipalidad de Pucara – 2021.

Por lo expuesto previamente la muestra utilizada en esta investigación está compuesta por el total del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Pucará. En tal sentido ya que la población es pequeña, se decide trabajar con toda la población de 25 trabajadores, la misma que se detalla a continuación:

Tabla N° 2: Muestra de estudio

Objetivo: Describir la muestra de estudio de la investigación actual

Sexo	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Masculino	15	60
Femenino	10	40
Total	25	100

Fuente: Cuadro de asignación de Personal – Municipalidad de Pucará– 2021.

En este sentido Sabino, C. (1995) manifiesta que la muestra de estudio “es sólo una parte del conjunto total de la población y es poseedora de sus propias características” (pág. 80). Se deduce que la información y conclusiones obtenidas en la muestra pueden ser generalizadas a la población de manera objetiva y veraz. De la misma manera se elige la muestra por razones económicas, temporales y logísticas.

La técnica de muestreo es la no probabilística debido a que los sujetos de la investigación estaban primeramente seleccionados de acuerdo a la planilla de remuneraciones de la Municipalidad de Pucará, Huancayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizarán los siguientes de acuerdo a la información expuesta en el siguiente cuadro:

Tabla N° 3: *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Objetivo: Determinar las técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Gestión estratégica desde la virtualidad	Encuesta	Ficha de encuesta
Desempeño laboral desde la virtualidad	Encuesta	Ficha de encuesta

Encuesta: Para la medición de la variable Gestión estratégica desde la virtualidad se han considerado las dimensiones: Competencias cardinales (8 ítems), Competencias específicas gerenciales (8 ítems), Competencias específicas por áreas (8 ítems).

Encuesta: Para la medición de la variable: Desempeño laboral desde la virtualidad se han tomado en cuenta las siguientes dimensiones: Productividad laboral (8 ítems), Eficacia (8 ítems), Eficiencia laboral (8 ítems).

De la misma manea para facilitar el recojo oportuno de la información de ambas variables de estudio se ha tenido en cuenta las siguientes categorías:

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

En relación a la validación. Se ha verificado la validez de contenido, mediante el procedimiento de juicio de expertos. Se persigue que la encuesta mida de manera objetiva y exacta las variables citadas anteriormente.

En relación a su confiabilidad. Se aplicará la técnica estadística Alfa de Crombach, para obtener la confiabilidad respectiva.

3.5. Procedimientos

Por otra parte, con la finalidad de lograr los objetivos trazados en la presente investigación cuantitativa se llevó a cabo los siguientes procedimientos:

- 1.- Selección de los objetivos**
- 2.- Estructurar el marco teórico**
- 3.- Selección de la población y muestra de la investigación**
- 4.- Disposición de los Recursos**
- 5.- Elección del tipo de instrumento aplicado**
- 6.- Selección del método de análisis de datos**
- 7.- Revisión del instrumento:**
- 8.- Selección de la muestra de estudio**
- 9.- Aplicación del instrumento**
- 10.- Codificación de la información obtenida**
- 11.- Análisis de los resultados**
- 12.- Elaboración del informe final**

3.6. Método de análisis de datos

Con la finalidad de determinar los estándares alcanzados en ambas variables descritas anteriormente, se llevará a cabo la estadística descriptiva teniendo prevista la obtención de frecuencias y porcentajes. De la misma manera, con el objetivo de obtener la contrastación de las hipótesis: general y específicas, se aplicará el coeficiente de Correlación de Alfa de Cronbach, considerando que su mayor cercanía a 1 significa mayor correlación de las variables mencionadas.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se tendrán en cuenta consideraciones éticas previstas en la guía respectiva, como son los lineamientos para la elaboración de estudios científicos: Contar con la autorización de la institución de educación superior y los sujetos de estudio, manejar con veracidad la información obtenida

y también se cumplirá con las normas establecidas por la APA para la mención de citas y referencias bibliográficas.

IV. RESULTADOS

Con relación directa y objetiva al proceso de recojo de información y considerando los objetivos planteados, se obtuvieron los siguientes resultados:

4.1. Descripción de los resultados

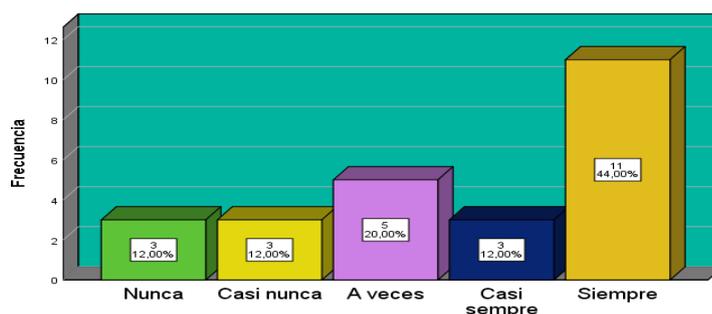
4.1.1. Variable: Gestión estratégica desde la virtualidad

4.1.1.1. Dimensión: Competencias cardinales

Gráfico N° 1: *Idoneidad de la calidad de trabajo del equipo directivo*

Objetivo: Determinar la idoneidad del trabajo del equipo directivo

Ítems: ¿Cree usted que la calidad de trabajo del equipo directivo es la más idónea?



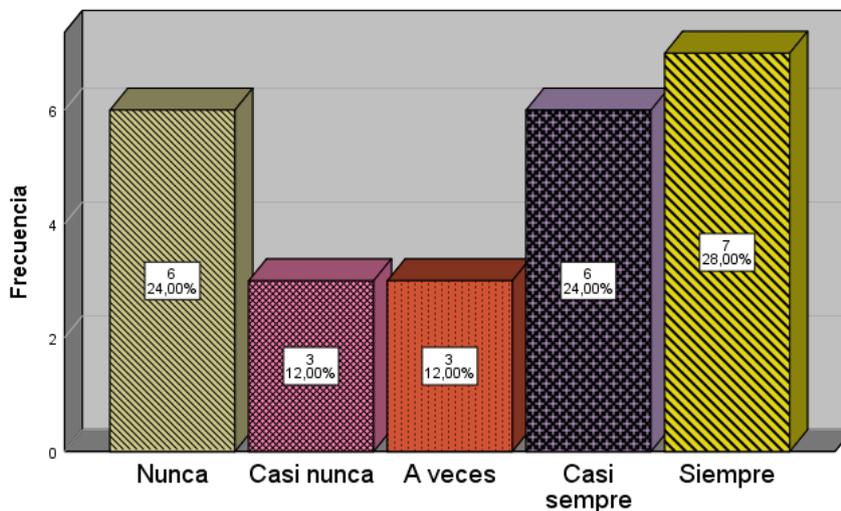
Fuente: Base de datos

Interpretación: De acuerdo a la información propuesta en el gráfico precedente se aprecia que la mayor parte de los sujetos de investigación consideran que siempre el trabajo del equipo directivo es el más idóneo, de acuerdo a las variadas estrategias y actividades municipales llevadas a cabo. Por otra parte, sólo un poco más de la décima parte de los trabajadores municipales manifiesta que nunca el desempeño de los directivos es de calidad considerando la satisfacción de las demandas del usuario.

Gráfico N° 2: Ubicación de los desaciertos de la gestión

Objetivo: Determinar la idoneidad del trabajo del equipo directivo

¿Usted puede ubicar los desaciertos que afectan la calidad del trabajo que realiza la gestión?



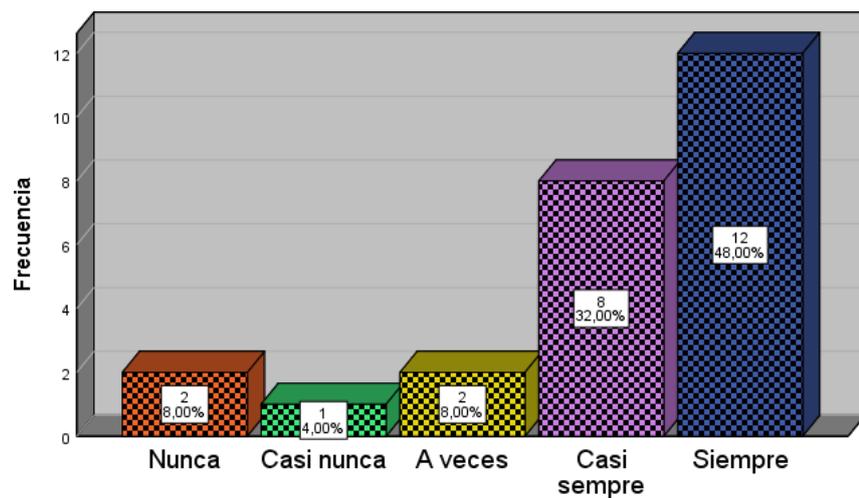
Fuente: Base de datos

Interpretación: Con relación a los datos expuestos más de la mitad de los sujetos de la investigación considera que siempre o casi siempre se pueden ubicar los desaciertos que afectan la calidad del trabajo que realiza la gestión municipal en sus diferentes áreas. Por otra parte, más de la tercera parte señala que nunca o casi nunca es posible detectar las deficiencias que inciden en el logro de la eficacia y eficiencia de las acciones que realiza el equipo directivo municipal.

Gráfico N° 3: Compromiso con la solución de las situaciones negativas presentadas

Objetivo: Comprobar la idoneidad del trabajo del equipo directivo

Ítems: ¿Cree que se siente comprometido en la solución de las situaciones negativas que se presentan en la municipalidad?



Fuente: Base de datos

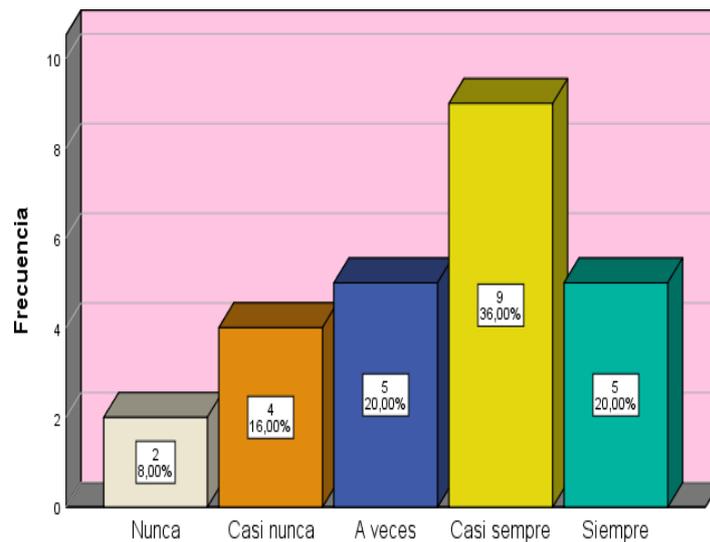
Interpretación: El gráfico anteriormente expuesto demuestra que la gran mayoría de los trabajadores municipales consideran siempre o casi siempre existe el compromiso para solucionar las situaciones negativas que se presentan dentro de la gestión municipal. Es decir, sólo el 3° de los sujetos de la investigación señala que no existe un compromiso expreso para corregir algunas deficiencias que se presenten en las acciones estratégicas municipales.

4.1.1.2. Dimensión: Competencias específicas gerenciales

Gráfico N° 4: *Comunicación de la visión estratégica*

Objetivo: Determinar la posibilidad de comunicar la visión estratégica

Ítems: ¿El gerente de área comunica sobre la visión estratégica de la municipalidad?



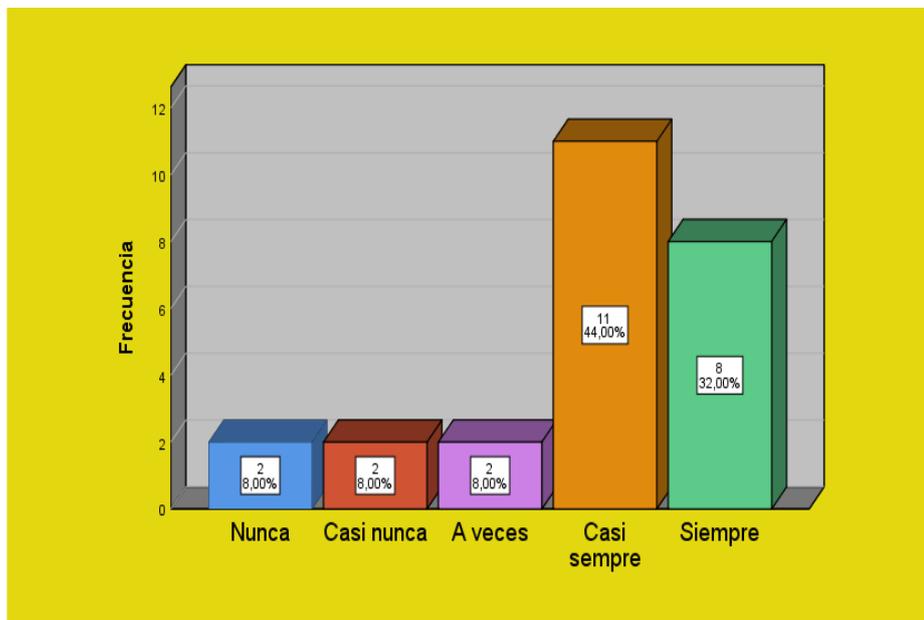
Fuente: Base de datos

Interpretación: De acuerdo al gráfico propuesto un poco más de la mitad de los sujetos de la investigación consideran que siempre o casi siempre gerente de área comunica sobre la visión estratégica de la municipalidad en los diferentes eventos o actividades programadas. Por otra parte, un poco menos de la cuarta parte de los trabajadores municipales señalan que nunca o casi el líder informa este importante elemento dentro de la política municipal que se desarrolla constantemente.

Gráfico N° 5: *Proposición de nuevas mejoras*

Objetivo: Determinar la posibilidad de proponer nuevas mejoras dentro de las estrategias municipales

Ítems: ¿El gerente de área propone nuevas mejoras en los procesos dentro de las estrategias municipales?



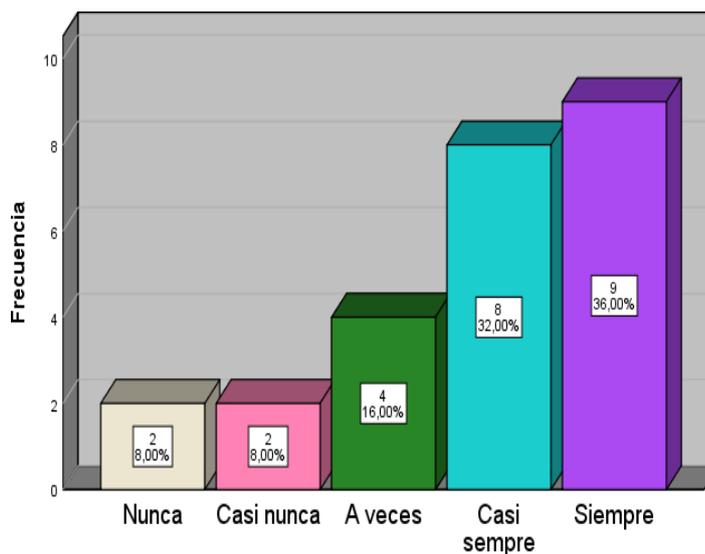
Fuente: Base de datos

Interpretación: A partir de la observación del gráfico precedente se intuye que un poco más de las $\frac{3}{4}$ de quienes integran la muestra de estudio manifiesta que siempre o casi siempre el gerente de área propone nuevas mejoras en los procesos dentro de las estrategias municipales. De la misma manera sólo el 4% de ellos y ellas señala que nunca a o casi nunca el líder del área municipal propone nuevas mejoras a partir de las problemáticas cuantitativas o cualitativas municipales observadas.

Gráfico N° 6: Realización de estrategias de mejora

Objetivo: Comprobar la realización de acciones, estrategias y situaciones de mejora

Ítems: ¿Realiza acciones, estrategias y situaciones de mejora dentro de la gestión municipal?



Fuente: Base de datos

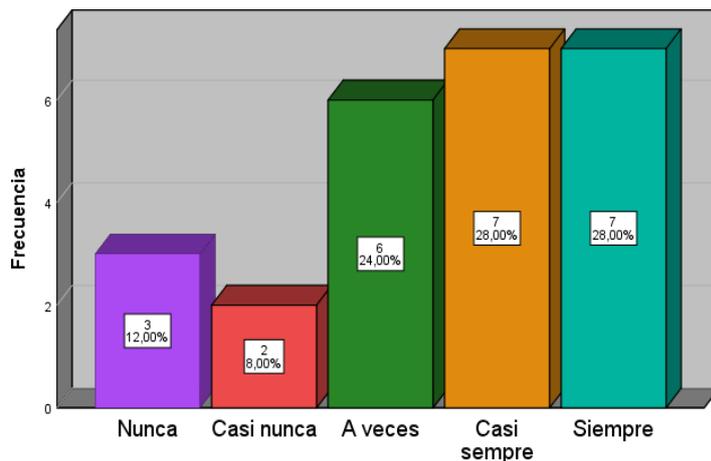
Interpretación: En relación directa y objetiva con el gráfico precedente se deduce que un poco menos de los 7/10 de quienes integran la muestra de estudio señala que siempre o casi siempre el gerente de área realiza acciones, estrategias y situaciones de mejora dentro de la gestión municipal con miras al éxito de las metas y objetivos propuestos. De la misma manera muy pocos trabajadores municipales consideran que nunca o casi nunca el líder del área plantea situaciones de mejora dentro de la casuística municipal vivenciada día a día.

4.1.1.3. Competencias específicas por áreas

Gráfico N° 7: *Capacidad de escuchar con pasividad*

Objetivo: Comprobar la *capacidad de escuchar con pasividad a sus compañeros de trabajo*

Ítems: ¿Usted tiene la capacidad de escuchar con pasividad a sus compañeros de trabajo?



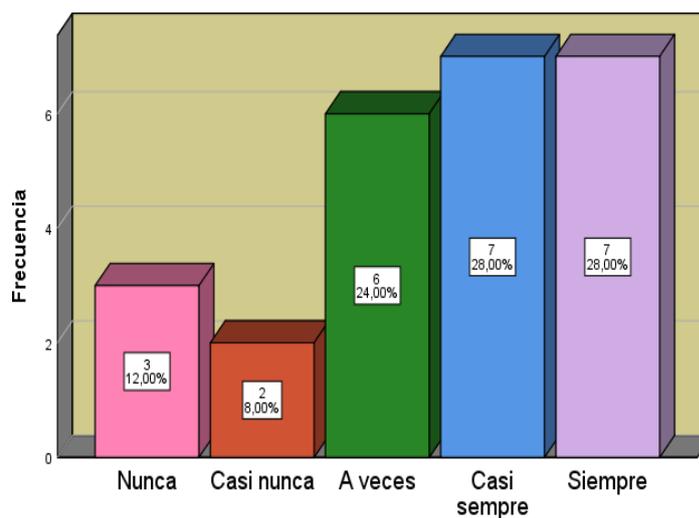
Fuente: Base de datos

Interpretación: El gráfico anteriormente presentado señala que más de la mitad de los sujetos de la investigación menciona que siempre o casi siempre tienen la capacidad de escuchar con pasividad a sus compañeros de trabajo durante las diferentes actividades del día laboral. Por otra parte, sólo el 5% nunca o casi nunca posee la habilidad descritas anteriormente y que se clasifica dentro de las destrezas comunicacionales estudiadas.

Gráfico N° 8: Exposición de elementos más saltantes y positivos

Objetivo: Comprobar la *exposición de elementos más saltantes y positivos de la municipalidad.*

Ítems: ¿Expone los elementos más saltantes y positivos de la municipalidad?



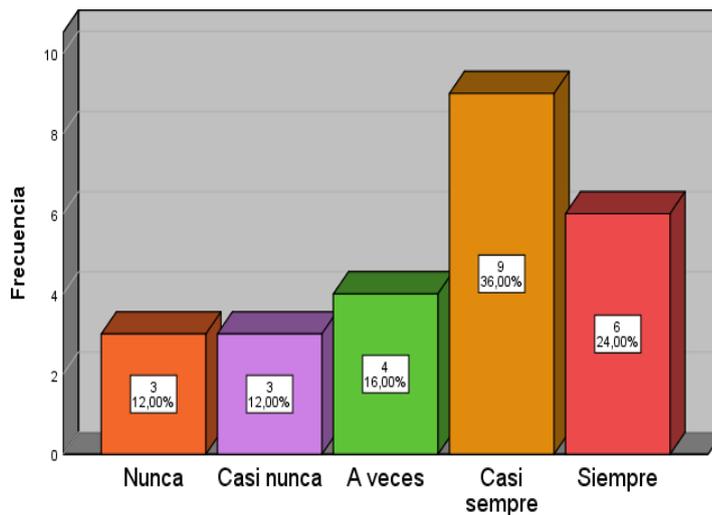
Fuente: Base de datos

Interpretación: Los datos anteriormente presentados señalan que más de la mitad de quienes integran de la muestra de estudio considera que siempre o casi siempre el líder del área expone los elementos más saltantes y positivos de la municipalidad. Por otra parte la quinta parte de los trabajadores municipales señala que nunca o casi nunca el responsable del área otorga espacios para socializar los aspectos más importantes dentro de la gestión municipal.

Gráfico N° 9: Posibilidad que los procesos afecten los resultados

Objetivo: Comprobar la *posibilidad que los procesos afecten los resultados de manera positiva.*

Ítems: ¿Está de acuerdo que los procesos deben afectar de manera positiva los resultados?



Fuente: Base de datos

Interpretación: El gráfico anteriormente presentado señala que las 3/5 de quienes integran la muestra d estudio manifiesta que siempre o casi siempre está de acuerdo que los procesos deben afectar de manera positiva los resultados. Sin embargo, sólo el 6% menciona que nunca o casi nunca están de acuerdo con la premisa anteriormente señalada.

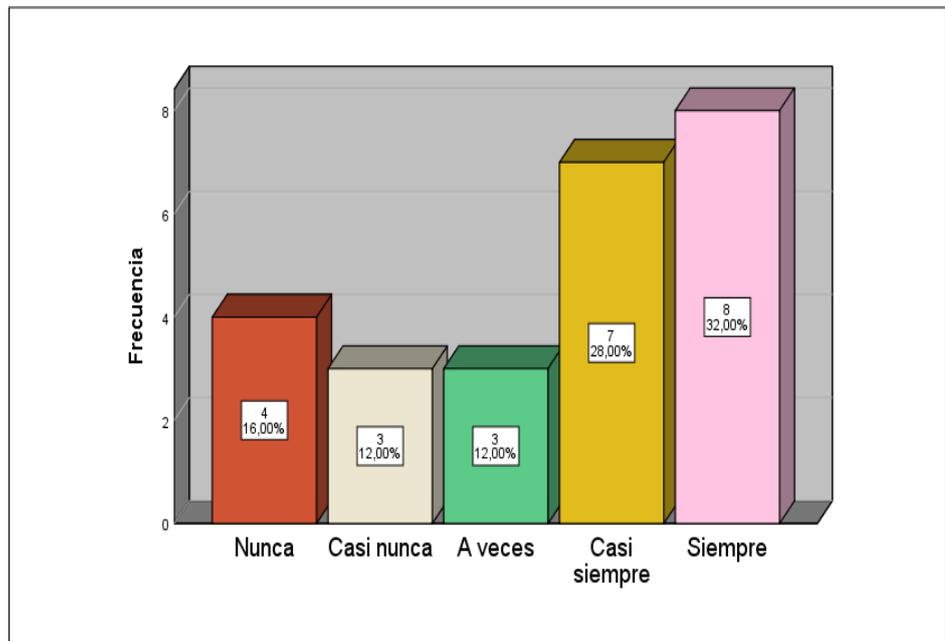
4.1.2. Variables: Desempeño laboral desde la virtualidad

4.1.2.1. Dimensión: Productividad laboral

Gráfico N° 10: *Cumplimiento de las metas establecidas en el Plan operativo*

Objetivo: Comprobar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Operativo.

Ítems: ¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?



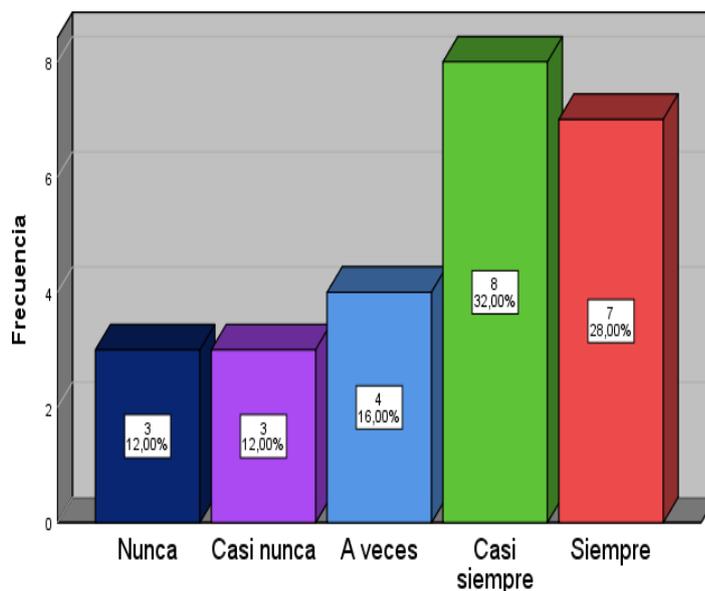
Fuente: Base de datos

Interpretación: El gráfico señala que los 3/5 de quienes integran la muestra de estudio opina que siempre y casi siempre en el área en la cual laboran se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo. No obstante, casi una tercera parte señala que nunca o casi nunca se cumplen las metas programadas por el área respectiva.

Gráfico N° 11: *Contribución con el cumplimiento de los objetivos establecidos*

Objetivo: Comprobar el nivel de contribución con el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Ítems: ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Municipalidad?



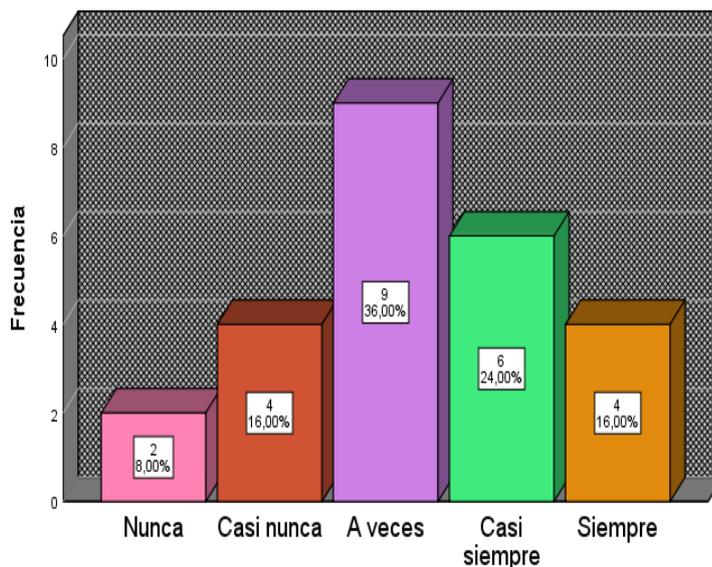
Fuente: Base de datos

Interpretación: El gráfico demuestra que el 60% de los trabajadores municipales señala que contribuye con el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Municipalidad. Sin embargo, un poco menos de la quinta parte de los sujetos de la investigación menciona que nunca o casi nunca se concretizan los objetivos establecidos por la entidad municipal.

Gráfico N° 12: Nivel de producción en relación a las políticas de la Municipalidad

Objetivo: Comprobar que el nivel de producción es similar con lo establecido por las políticas de la Municipalidad.

Ítems: ¿Su nivel de producción es similar con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?



Fuente: Base de datos

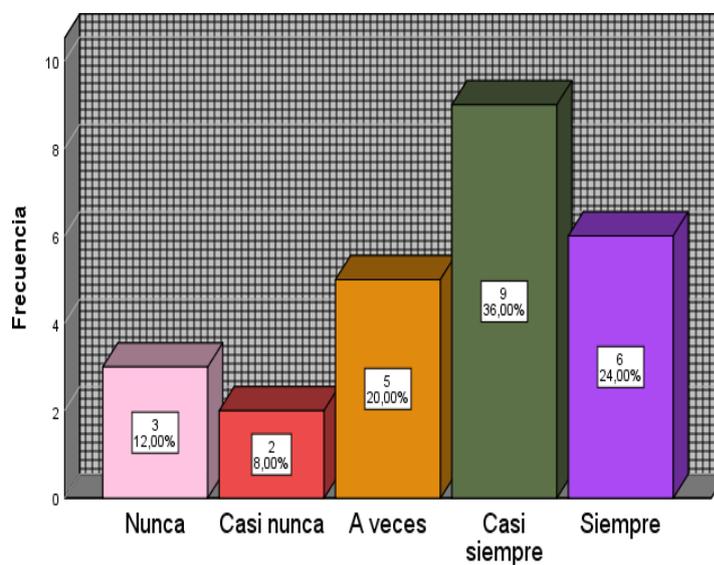
Interpretación: la información anteriormente presentada demuestra que los 2/5 de quienes integran la muestra de estudio señala que siempre o casi siempre el nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad. Por otra parte, casi la quinta parte de la muestra de estudio menciona que nunca o casi nunca el estándar de la producción es la relación directa a lo planificado.

4.1.2.2. Dimensión: Eficacia laboral

Gráfico N° 13: *Promoción del trabajo colegiado para el éxito de las metas y objetivos.*

Objetivo: Determinar el nivel de promoción del trabajo colegiado para el éxito de las metas y objetivos.

Ítems: ¿Se promueve el trabajo colegiado para alcanzar las metas y objetivos de la Municipalidad?



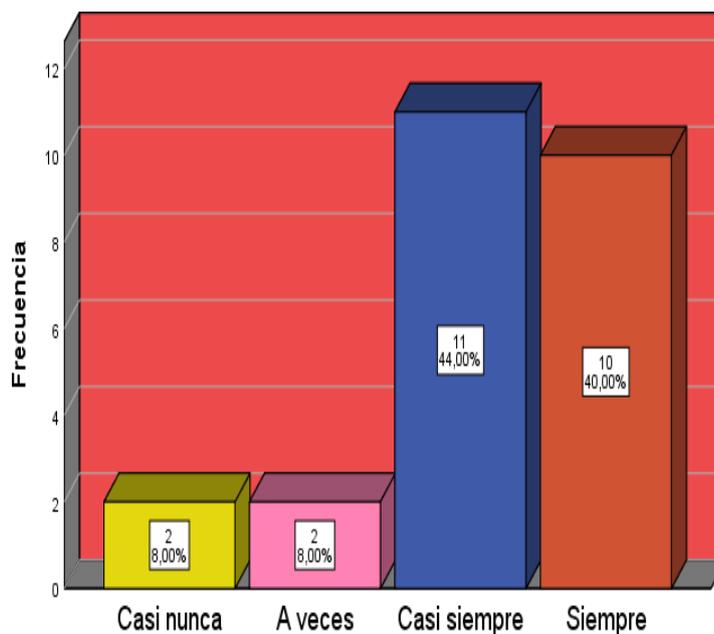
Fuente: Base de datos

Interpretación: El estadístico demuestra que la gran parte de los sujetos de la investigación señala que se **promueve** el trabajo colegiado para lograr las metas y objetivos de la Municipalidad. De la misma manera sólo la quinta parte de ellos y ellas menciona que nunca o casi nunca se fomentan el trabajo en grupo en las diferentes actividades y estrategias municipales propuestas.

Gráfico N° 14: Nivel del trabajo en función de la calidad

Objetivo: Determinar el nivel de trabajo en función de la calidad.

Ítems: ¿Consigue desarrollar su trabajo con calidad?



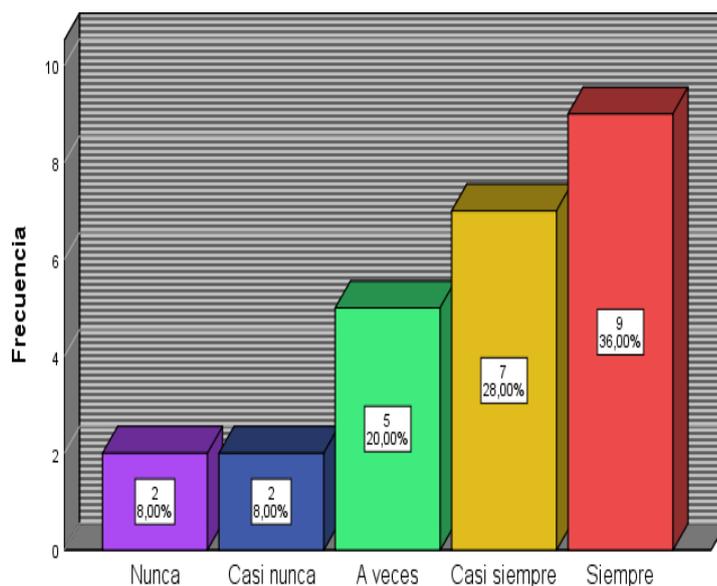
Fuente: Base de datos

Interpretación: El gráfico demuestra que la gran mayoría de los sujetos de la investigación señala que siempre o casi siempre consigue desarrollar su trabajo con calidad dentro de las diferentes tareas que les corresponde. Es decir, un poco menos de la quinta parte de ellos y ellas opinan que nunca o casi nunca sus labores se caracterizan por ser eficaces y eficientes.

Gráfico N° 15: Cumplimiento con las metas y entrega de productos

Objetivo: Determinar el nivel de cumplimiento con las metas y entrega de productos dentro de los cronogramas establecidos

Ítems: ¿Cumple con las metas y entrega de productos dentro de los cronogramas establecidos?



Fuente: Base de datos

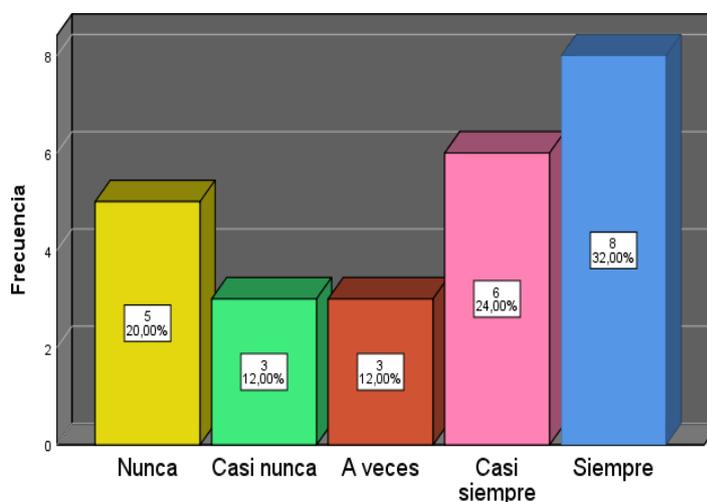
Interpretación: El gráfico demuestra que casi la mayoría de los integrantes de la muestra de estudio considera que siempre o casi siempre se cumple con las metas y entrega de productos dentro de los cronogramas establecidos por las diferentes áreas de la municipalidad. Por otra parte, casi la quinta parte de los sujetos de la investigación considera que nunca o casi nunca se cumple con la premisa o criterio señalado previamente.

4.1.2.3. Dimensión: Eficiencia laboral

Gráfico N° 16: *Cumplimiento de las tareas y obligaciones*

Objetivo: Determinar el nivel de cumplimiento de las metas y obligaciones dentro del tiempo establecido.

Ítems: ¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?



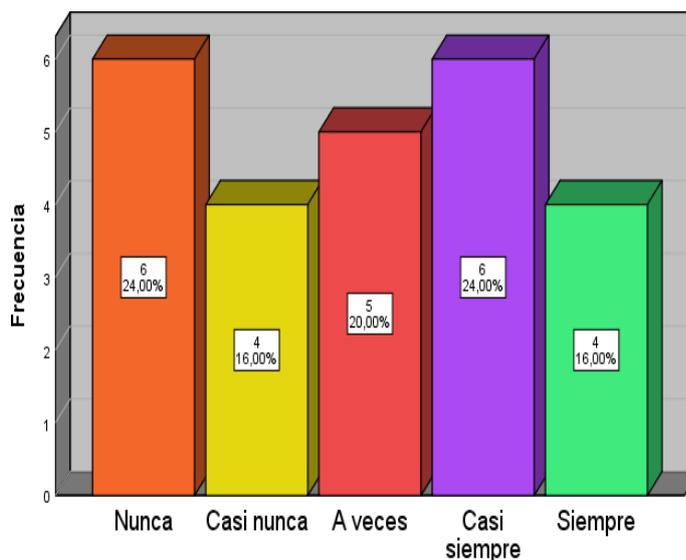
Fuente: Base de datos

Interpretación: El gráfico anteriormente expuesto demuestra que un poco más de la mitad de quienes integran la muestra de estudio señala que siempre o casi siempre se cumple con las labores y obligaciones en los tiempos establecidos dentro de las diferentes áreas municipales. Por otra parte, casi la tercera parte de ellos y ellas considera que nunca o casi nunca se cumple con la condición laboral previamente señalada.

Gráfico N° 17: *Conocimiento técnico – profesional*

Ítems: ¿El nivel de conocimiento técnico - profesional que posee, le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?

Objetivo: Comprobar el nivel de conocimiento técnico – profesional para desarrollarse en el puesto de trabajo.



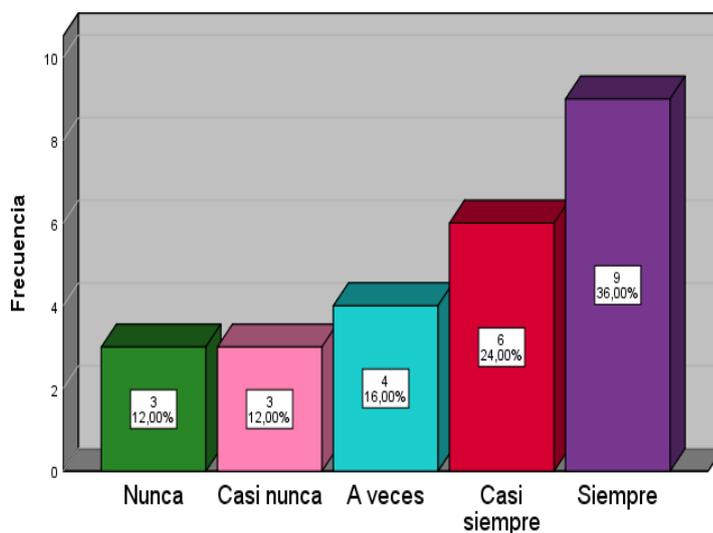
Fuente: Base de datos

Interpretación: El estadístico demuestra que casi la tercera parte de los integrantes de la investigación señala que siempre o casi siempre el nivel de conocimiento técnico - profesional que posee le permite desarrollarse en su puesto de trabajo. Por otra parte, la quinta señala que a veces ocurre la premisa anteriormente expuesta dentro del perfil de los técnicos.

Gráfico N° 18: Adaptación de los cambios

Ítems: ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?

Objetivo: Determinar la capacidad de adaptarse a los cambios que se generan en el entorno.



Fuente: Base de datos

Interpretación: El gráfico anteriormente propuesto que los 3/5 de quienes integran de la muestra de estudio señala que siempre o casi siempre logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno de la municipalidad. De la misma manera que casi la ¼ de ellos y ellas mencionan que nunca o casi nunca logran adaptarse a los ritmos y exigencias que el contexto les presenta en sus diferentes grados de acción.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Ha: Existe la posibilidad de profundizar la relación significativa entre las variables: gestión estratégica y desempeño laboral desde la influencia de las TICs.

H0: No Existe la posibilidad de profundizar la relación significativa entre las variables: gestión estratégica y desempeño laboral desde la influencia de las TICs.

Tabla N° 4: *Correlación entre la gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad*

Objetivo: Determinar la relación significativa entre la gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad.

		Gestión estratégica desde la virtualidad	Desempeño laboral desde la virtualidad
Gestión estratégica desde la virtualidad	Correlación de Pearson	1	,859**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Desempeño laboral desde la virtualidad	Correlación de Pearson	,859**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Base de datos SPSS

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

Interpretación: De acuerdo con la información por la tabla precedente se aprecia una relación significativa alta de ,859 entre las variables Gestión Estratégicas y desempeño laboral desde la virtualidad. De la misma manera se aprecia un $p = 0.000 < 0.05$. Por ello se acepta la hipótesis alterna señalada anteriormente en el estudio.

4.2.2. Hipótesis específicas

Ha: Existe la capacidad de discernir la relación significativa entre las competencias cardinales y la productividad considerando la virtualidad.

Ho: No existe la capacidad de discernir entre la relación significativa entre las competencias cardinales y la productividad considerando la virtualidad.

Tabla N° 5: *Correlación entre competencias cardinales y productividad desde la virtualidad*

Objetivo: Determinar la relación significativa entre competencias cardinales y productividad desde la virtualidad.

Dimensiones		Competencias cardinales	Productividad
Competencias cardinales	Correlación de Pearson	1	,918**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Productividad	Correlación de Pearson	,918**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Base de datos SPSS

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

Interpretación: La tabla anteriormente propuesta demuestra una correlación positiva y significativa entre las dimensiones competencias cardinales y productivas. Ello debido a que el coeficiente alcanzado es de ,918; el mismo que se acerca a 1; otorgándole de esta manera una significativa alta. Ello implica que altos niveles de competencias cardinales implica mayores niveles de productividad en los diferentes ámbitos municipales.

Ha: Existen las condiciones para analizar la relación significativa entre las competencias cardinales y la eficacia bajo la teoría del conectivismo.

Ho: No existen las condiciones para analizar la relación significativa entre las competencias cardinales y la eficacia bajo la teoría del conectivismo.

Tabla N° 6: *Correlación entre competencias cardinales y la eficacia desde la virtualidad*

Objetivo: Determinar la relación significativa entre competencias cardinales y la eficacia desde la virtualidad.

		Competencias cardinales	Eficacia
Competencias cardinales	Correlación de Pearson	1	,827**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Eficacia	Correlación de Pearson	,827**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Base de datos SPSS.

Interpretación: De acuerdo con la información propuesta en la tabla se aprecia la aceptación de la hipótesis alternativa. Ello debido a que se ha establecido una correlación de Pearson de ,827; el mismo que le otorga un nivel relación alta y significativa. En tal sentido: a menos competencias cardinales del personal, menos eficacia en el desarrollo de las tareas y funciones propuestas en el ámbito municipal.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias cardinales y la eficiencia desde la virtualidad.

Ho: No existe relación significativa entre las competencias cardinales y la eficiencia desde la virtualidad.

Tabla N° 7: *Correlación entre competencias cardinales y la eficiencia desde la virtualidad*

Objetivo: Determinar la relación significativa entre competencias cardinales y la eficiencia desde la virtualidad.

		Competencias cardinales	Eficiencia
Competencias cardinales	Correlación de Pearson	1	,942**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Eficiencia	Correlación de Pearson	,942**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación: Con relación a la información propuesta en la tabla precedente se aprecia una relación alta y significativa entre las dimensiones competencias cardinales y eficacia dentro de las actividades municipales. Ello debido a que el coeficiente hallado es de ,942. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias específicas gerenciales y la productividad desde la virtualidad.

Ho: No existe relación significativa entre las competencias específicas gerenciales y la productividad desde la virtualidad.

Tabla N° 8: *Correlación entre las competencias específicas gerenciales y la productividad desde la virtualidad*

Objetivo: Determinar la relación significativa entre competencias específicas gerenciales y la productividad desde la virtualidad.

		Competencia s específicas gerenciales	Productividad
Competencias específicas gerenciales	Correlación de Pearson	1	,827**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Productividad	Correlación de Pearson	,827**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación: De acuerdo con el análisis de la tabla apreciada se deduce la validación de la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Ello debido a que se obtuvo una correlación Pearson entre las dimensiones competencias específicas genéricas y productividad. Es decir la correlación es de ,827; lo cual le otorga un carácter significativo y positivo.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias específicas gerenciales y la eficacia desde la virtualidad.

Ho: No existe relación significativa entre las competencias específicas gerenciales y la eficacia desde la virtualidad.

Tabla N° 9: *Correlación entre las competencias específicas gerenciales y la eficacia desde la virtualidad*

Objetivo: Determinar la relación significativa entre competencias específicas gerenciales y la eficacia desde la virtualidad.

		Competencias específicas gerenciales	Eficacia
Competencias específicas gerenciales	Correlación de Pearson	1	,756**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Eficacia	Correlación de Pearson	,756**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación: La tabla anteriormente propuesta señala una relación normal entre las dimensiones competencias específicas gerenciales y eficacia debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de ,756. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por lo expuesto a mayores niveles de una dimensión, mayores serán los mismos en la otra.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias específicas gerenciales y la eficiencia desde la virtualidad.

Ho: No existe relación significativa entre las competencias específicas gerenciales y la eficiencia desde la virtualidad.

Tabla N° 10: *Correlación entre las competencias específicas gerenciales y la eficiencia desde la virtualidad*

Objetivo: Determinar la relación significativa entre competencias específicas gerenciales y la eficiencia desde la virtualidad.

		Competencia s específicas gerenciales	Eficiencia
Competencias específicas gerenciales	Correlación de Pearson	1	,858**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Eficiencia	Correlación de Pearson	,858**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación: La tabla anteriormente presentada demuestra una correlación significativa entre las dimensiones competencias específicas gerenciales y eficacia. Ello se deduce a que el coeficiente de correlación de Pearson es de ,858. Por lo expuesto a menores niveles de una dimensión, menores serán los mismos en la otra.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias por áreas y la productividad desde la virtualidad.

Ho: No existe relación significativa entre las competencias por áreas y la productividad desde la virtualidad.

Tabla N° 11: *Correlación entre las competencias por áreas y la productividad desde la virtualidad*

Objetivo: Determinar la relación significativa entre las competencias por áreas y la productividad desde la virtualidad.

		Competencia s por áreas	Productivida d
Competencias por áreas	Correlación de Pearson	1	,869**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Productividad	Correlación de Pearson	,869**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación: La tabla anteriormente expuesta demuestra una correlación significativa alta entre las dimensiones competencias por áreas y productividad. Es decir, se ha obtenido una correlación de Pearson de ,869. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por lo expuesto a mayores estándares de competencias por áreas, mayores serán los estándares en la segunda dimensión.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias por áreas y la eficacia desde la virtualidad.

Ho: No existe relación significativa entre las competencias por áreas y la eficacia desde la virtualidad.

Tabla N° 12: *Correlación entre las competencias por áreas y la eficacia desde la virtualidad*

Objetivo: Determinar la relación significativa entre las competencias por áreas y la eficacia desde la virtualidad.

		Competencias por áreas	Eficacia
Competencias por áreas	Correlación de Pearson	1	,762**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Eficacia	Correlación de Pearson	,762**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación: La tabla previamente señalada demuestra la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la nula. Ello se debe a que el coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones competencias por áreas y eficacia es de ,762. Por lo tanto, el grado de correlación es positivo y aceptable. Es decir, a mayores competencias por áreas, mayores serán las capacidades y habilidades relacionadas directamente vinculadas por la eficacia.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias por áreas y la eficiencia desde la virtualidad.

Ho: No existe relación significativa entre las competencias por áreas y la eficiencia desde la virtualidad.

Tabla N° 13: *Correlación entre las competencias por áreas y la eficiencia desde la virtualidad*

Objetivo: Determinar la relación significativa entre las competencias por áreas y la eficiencia desde la virtualidad.

		Competencia s por áreas	Eficiencia
Competencias por áreas	Correlación de Pearson	1	,847**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Eficiencia	Correlación de Pearson	,847**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación: La tabla anteriormente propuesta demuestra una relación significativa alta entre las dimensiones competencias por áreas y eficiencia. Ello se deduce a partir que el coeficiente de correlación de Pearson es de ,847 y una significación de ,000. Por lo tanto, es aceptable la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. En tal sentido a mayores competencias por áreas, se incrementa la segunda dimensión expuesta anteriormente.

V. DISCUSIÓN

5.1. Hipótesis general

Ha: *Existe la posibilidad de profundizar la relación significativa entre la gestión estratégica y desempeño laboral desde la influencia de las TICs.*

Al respecto se aprecia una relación significativa alta de ,859 entre las variables Gestión Estratégicas y desempeño laboral desde la virtualidad. De la misma manera se aprecia un $p = 0.000 < 0.05$. Por ello es aceptable la hipótesis alterna señalada anteriormente en el estudio. Al respecto Yupanqui (2020) en su investigación llega a la conclusión que “existe una relación sustancial entre la motivación y compromiso organizacional” en la Gerencia de la institución pública previamente señalada. Ello se debe básicamente a que la gestión municipal eficaz y eficiente influye en un adecuado y óptimo desempeño laboral de los trabajadores municipales. En esta misma línea de acción Jiménez (2016) sobre la importancia y necesidad de promover el desarrollo de los trabajadores señala que “[...] Gestión por competencias sirve para favorecer y fomentar el nuevo enfoque de la disposición de la empresa y el nuevo escenario del manejo de personal en la institución laboral”. Para ello es sustancial atender a sus demandas y necesidades existentes para crear motivación y satisfacción en el desarrollo de sus labores.

Con relación al análisis realizado se deduce que la calidad y enfoque de la gestión municipal dependerá el desempeño de sus trabajadores en función de criterios de eficacia, eficiencia, productividad y niveles de identidad con la localidad.

5.2. Hipótesis específicas

Ha: Existen las condiciones para analizar la relación significativa entre las competencias cardinales y la eficacia bajo la teoría del conectivismo.

De acuerdo con la información propuesta se aprecia una correlación de Pearson de ,827; el mismo que le otorga un nivel relación alta y significativa. En tal sentido a mayores competencias cardinales del personal, mayor es la eficacia en el desarrollo de las labores y funciones designadas en el ámbito municipal. En este sentido Carrasco (2017) señala que se “identifican diferentes iniciativas de capacitación importantes y necesarias para funcionarios operadores y administradores de los sistemas estudiados”. Esta iniciativa estratégica influye en la mayor eficacia del personal en el desempeño de sus labores y funciones normadas. De la misma manera con relación a promover competencias cardinales en los directivos Alles (2015) señala que al “ser adaptables a cierto conjunto de individuos, en este caso con correlación a una representación, como cabeza o líder de los colaboradores”. Esta condición en definitiva en mayores estándares de eficacia del personal al tener como referentes las labores de calidad del personal directivo.

Por lo analizado se deduce que la puesta en ejercicio de competencias cardinales en los directivos implica mayores niveles de motivación, compromiso y responsabilidad del personal trabajador en las diferentes áreas municipales.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias específicas gerenciales y la productividad desde la virtualidad.

De acuerdo con el análisis entre las dimensiones competencias específicas genéricas y productividad se obtuvo una correlación es de ,827; lo cual le otorga un carácter significativo y positivo. Al respecto Triana (2018) en su investigación concluye que “es necesario e indispensable realizar el diagnóstico situacional de los municipios para, de esta manera, planificar planes estratégicos de calidad y pertinencia”. Dichos planes de acción promueven de manera efectiva y funcional las competencias específicas gerenciales y fomentan las posibilidades de productividad en las diferentes áreas a partir de valorar y atender las reales necesidades y demandas de los trabajadores. En esta misma línea de acción,

Alles (2015) en relación de promocionar las competencias específicas gerenciales señala que son “las que corresponden poseer todos los integrantes de la institución. Suelen reflejar valoraciones o juicios vinculados a la destreza que los colaboradores deben presentar”. Éstas crean las condiciones y facilidades para que el personal de la municipalidad eleve sus niveles de productividad dentro de los estándares esperados.

De acuerdo al análisis llevado a cabo se infiere que la puesta en marcha de competencias específicas gerenciales dentro de criterios de empatía, asertividad, comprensión y capacitación constante; influye en elevar los estándares de productividad de acuerdo a las metas propuestas.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias por áreas y la eficiencia desde la virtualidad.

De acuerdo a la información obtenida. la relación que existe entre las dimensiones *competencias por áreas y eficacia* es de ,762. Por lo tanto, el grado de correlación es positivo y aceptable. Es decir, a mayores competencias por áreas, mayores serán las capacidades y habilidades relacionadas directamente vinculadas por la eficacia. Al respecto Jiménez (2016) señala que la identificación de competencias, consiste en “el desarrollo para implantar, desde de una tarea, las capacidades que se ponen en juego con la finalidad de ejercer dicha labor de manera eficiente”. Por ello es sustancial e imprescindible crear y mantener las condiciones apropiadas y pertinentes para que el personal desarrolle sus tareas y actividades encomendadas con pertinencia y eficiencia. De la misma manera Quiroz (2020) en su investigación *Modelo de gestión por competencias basada en modelo iceberg* concluye que “el modelo de gestión por competencias implica el desarrollo de las destrezas, el desarrollo de conocimientos, la mejora del concepto de sí mismo”. Implica además la oportunidad para conocer y comprender la personalidad de los colaboradores en la gestión para que desarrollen las tareas y funciones encomendadas en función al éxito de los objetivos planteados con calidad y eficiencia.

Por lo expuesto y analizado previamente se deduce que es importante y estratégico asegurar que el personal tengo las competencias que el área por naturaleza implica. Ello es básico para que el personal desarrolle sus actividades y funciones con eficiencia y con miras a mejorar la atención al usuario.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias por áreas y la productividad desde la virtualidad.

Con relación a las dimensiones anteriormente citadas se ha obtenido una correlación de Pearson de ,869. Por lo tanto, es aceptable la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por lo expuesto, a mayores estándares de competencias por áreas, mayores serán los estándares de productividad en las diferentes tareas municipales planteadas. Al respecto Reto (2020) en su trabajo de investigación: *El presupuesto por resultados y gestión financiera en la municipalidad distrital de Salitral, Sullana*, concluye que “resulta pertinente fortalecer el nivel de presupuesto por resultados y la gestión financiera en la municipalidad de Salitral, Sullana”. Ello con la finalidad de elevar los estándares de productividad planificados en virtud del diagnóstico realizado y el logro de las metas previstas. Al respecto Hurtado (2011) manifiesta que “la gestión pública en el aspecto local se convierta en una gestión municipal capaz de administrar, gestionar y planificar de forma eficiente los recursos del estado. Como condiciones necesarias, importantes y previas para que el personal desarrolle sus actividades y tareas propuestas con motivación, idoneidad y productividad necesarias y acordes a la naturaleza de sus funciones.

Por consiguiente, es indispensable que el personal desarrolle sus competencias por áreas de acuerdo a la naturaleza de sus labores para de esta manera garantizar altos niveles de productividad con calidad, eficiencia y eficacia.

VI. CONCLUSIONES

En relación directa a los objetivos e hipótesis planteados y teniendo en consideración la discusión realizada, se presentan las conclusiones siguientes:

6.1 Conclusión general:

Existe relación directa y significativa entre las variables gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad porque se encontró un nivel de correlación de Pearson de ,859 y un $p = 0.000 < 0.05$. Ello implica aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula.

6.2 Conclusiones específicas:

- ❖ Se demostró la relación directa y objetiva entre la dimensión competencias cardinales y productividad ya que el coeficiente alcanzado es de ,918 y un $p = 0.000 < 0.05$
- ❖ Es evidente la relación significativa entre la dimensión competencias cardinales y la eficacia, debido a que se determinó una correlación de Pearson de ,827 y un $p = 0.000 < 0.05$
- ❖ Es objetiva la relación directa e importante entre las dimensiones competencias cardinales y eficiencia, pues el coeficiente de Pearson fue de ,942 y un $p = 0.000 < 0.05$.
- ❖ Se evidencia la relación significativa entre las dimensiones competencias específicas gerenciales y productividad considerando que la correlación fue de ,827; y un $p = 0.000 < 0.05$
- ❖ Se manifiesta la relación significativa y apropiada entre las dimensiones competencias específicas y eficacia, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson fue de ,756 y un $p = 0.000 < 0.05$
- ❖ Se demuestra la relación importante y directa entre las dimensiones competencias específicas gerenciales y eficiencia ya que el

coeficiente de correlación de Pearson fue de ,858 y un $p = 0.000 < 0.05$.

- ❖ Es evidente la relación importante y directa entre las dimensiones competencias por áreas y productividad desde la virtualidad ya que se ha obtenido una correlación de Pearson de ,869 y un $p = 0.000 < 0.05$.
- ❖ Se demuestra la relación significativa entre las dimensiones competencias por áreas y eficacia ya que el coeficiente de correlación fue de ,762 y un $p = 0.000 < 0.05$.
- ❖ Se evidencia la relación directa y significativa entre las dimensiones competencias por áreas y eficiencia debido a que el coeficiente de correlación de Pearson fue de ,847 y una significación de ,000.

VII. RECOMENDACIONES

En función de la información hallada, la discusión científica realizada y las conclusiones propuestas se recomiendan:

- 7.1** Recomendar a los investigadores, realizar estudios cualitativos sobre las variables gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad, con la finalidad de enriquecer los hallazgos encontrados.
- 7.2** Proponer a estudiantes y gerentes municipales la puesta en marcha de estudios cuasi – experimentales considerando las variables gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad, con el propósito de ampliar y enriquecer los estudios.
- 7.3** Comunicar a los integrantes de la comunidad municipal los hallazgos de la presente investigación con miras a generar y mantener su compromiso hacia el éxito de las metas y objetivos trazados.
- 7.4** Aplicar estudios similares en otros contextos urbanos, rurales con el propósito de contrastar la información obtenida.
- 7.5** Institucionalizar en los documentos de gestión municipal, la influencia de la virtualidad en el ejercicio de las tareas y funciones que les competen a los diferentes trabajadores ediles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, W. & Carrasco, L. (2018). Propuesta estratégica para mejorar la gestión municipal en la Municipalidad distrital de Choros, 2018. (Tesis con la finalidad de obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado. Chiclayo, Perú.
- Aguilar, G. (2011). Gestión del Talento Humano. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Javeriana. Ecuador.
- Alles, Martha. (2008). Development of Human Talent based on competencies. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Arnao, R. (2010). Contribution to decentralization from the Municipalities: Diagnosis and proposals for the Peruvian case. Recovered from: www.eumed.net/libros/2010a/640.
- Arnao, R. (2010). Contribution to decentralization from the Municipalities: Diagnosis and proposals for the Peruvian case. Recovered from: www.eumed.net/libros/2010a/640.
- Bolívar, J., García, G. (2014). Fundamentos de la gestión pública: hacia un Estado eficiente. Colombia, Alfaomega colombiana, Universidad EAN.
- Bolívar, J., García, G. (2014). Foundations of public management: towards an efficient State. Colombia, Colombian Alfaomega, EAN University.
- Bujaico, H. (2015). Public Management Module - congreso.gob.pe. [www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/Gestión_P República.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/Gestión_P%20República.pdf).
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
- Carrasco, A. (2017). Tecnologías de interacción digital como herramientas de innovación para una gestión local moderna: estudio de caso de las municipalidades de Santiago y las Condes. (Tesis con la finalidad de optar de Magíster en Gobierno y Gerencia Pública). Universidad de Chile. Instituto de Asuntos Públicos. Escuela de Postgrado. Santiago, Chile.
- Chiavenato, I. (2008). Human Talent Management. Bogota Editorial Prentice hall.

- Chunga, M. (2018). "Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado. Piura, Perú.
- Díez de Castro, E.; García, J.; Martín, F. & y Periañez, R. (2001). *Administración y Dirección*. Editorial: McGraw-Hill Interamericana.
- Faria, F. (1995). *Organizational development. Integral approach*. Mexico: Editorial McGraw Hill.
- Fernández N. (1998) "Work teams in organizations" Madrid; Deusto.
- Flores and García. (2003). Correlative study between the job satisfaction index and the scale of the Eysenck personality inventory in security agents of the company Servicios Generales SRL of the City of Trujillo. Trujillo.
- García, E. (2007). Validación de un modelo para medir la calidad asistencial en los hospitales [tesis para obtención de grado]. España: Universidad de Cádiz.
- Gonzales J. (2018). Management by competencies and productivity in the company Unacem S.A., in Villa María del Triunfo, 2018. (Unpublished master's thesis). Cesar Vallejo University, Peru.
- Hernández, R & Fernández, C & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill Education.
- Hernández., S. (2008). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill Education.
- Hernández and Rodriguez, S. (2011). *Introduction to administration. General administrative theory: origin, evolution and avant-garde*. Mexico: McGRAWHILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hurtado A. (2011). Municipal management within the framework of the agreed local development plan for the district of San Andrés de Cutervo - Cajamarca, 2007-2010. Retrieved from: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5600>.
- Hurtado A. (2011). La gestión municipal en el marco del plan de desarrollo local concertado del distrito de san Andrés de Cutervo - Cajamarca, años 2007- 2010. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5600>.

Infografía y Educación (2018). Características del conectivismo. Extraído de:
<https://www.pinterest.es/pin/382946774563623368/>

Instituto Nacional de Tecnología Educativa y Formación del Profesorado. (2017). Marco común competencia digital docente. España.
https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_MarcoCom%C3%BAAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf

Jiménez, A. (2016). Competencias: Creando valor a través de las personas. Madrid, España: Diaz de Santos.

Martínez, E. (2009). Training by Competencies: Principles and Methods. Santiago de Chile.

Martínez, H. (2015). Communication, job performance and hearing impairment. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, 11 (32), 23-43. ISSN: 1856-1594. Available at:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=709/70945572003>

Matías, D. (2001). Strategic Planning for Local Management. Retrieved from:
[http://www.pciudadana.org/documentos/publicaciones/14_\(2001\)36.Planificacion_Estrategica.pdf](http://www.pciudadana.org/documentos/publicaciones/14_(2001)36.Planificacion_Estrategica.pdf).

Montero, J. (2013). Alfabetización digital de los estudiantes egresados del VII ciclo de Educación Básica Regular En Chimbote, Ancash- Perú. Revista de Educación: Ingres. Vol. 4 No 1, 33-40.

Pérez, M. (2019). Gestión por competencias en las acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado. Programa Académico de Gestión Pública. Lima, Perú.

Promonegocios.net. (01 of 2008). Obtained from Definition of efficiency, [Online] (<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>, Jul 15, 2018)

Quiroz, E. (2020). Modelo de gestión por competencias basada en modelo iceberg para mejorar atención al usuario de municipalidad distrital Nueva Cajamarca, 2020. (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública y Gobernabilidad) Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado. Chiclayo, Perú.

Rábago, E. (2010). Gestión por Competencias. La Coruña, España: Netbiblo

- Reto, A. (2020). Presupuesto por resultados y gestión financiera en la municipalidad de Salitral, Sullana. (Tesis con la finalidad de obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado. Piura, Perú.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2005). Administration (8th ed.). Mexico: Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (2002). Gestión municipal. Recuperado de: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADC502.pdf.
- Sabino, C. (1995). El proceso de investigación. Editorial Panamericana. Bogotá, Colombia.
- Sánchez, S. (2015). Gestión Integral de Residuos Sólidos y Calidad de Vida de los Pobladores del Distrito de Sullana - 2019. (Tesis con la finalidad de optar el grado académico de Doctor en Planificación y Gestión). Universidad Nacional de Trujillo. Escuela de Posgrado. Programa Académico de Maestría en Gestión Pública. Piura, Perú.
- Sánchez y Reyes (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Visión universitaria. Lima, Perú.
- Santana, G. (2012). Chilean Municipal Management Planning Instruments". Retrieved from: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2012/fes196i/doc/fes196i.pdf>
- Siemens, G. (2006). Conectivismo: learning and knowledge today [en línea]. Disponible en http://www.educationau.edu.au/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/globalsummit/gs2006_siemens.pdf [consulta 17/03/ 2008].
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert , D. (1996). Administración sexta edición. Naucalpan de Juárez, México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Triana, M. (2018). La Planificación estratégica como modelo metodológico para afianzar la gestión municipal en proyectos de desarrollo sostenible en dos municipios de Colombia Sopó y Cota en el Departamento de Cundinamarca. (Tesis con la finalidad de optar el grado académico de Magíster en Administración). Universidad Santo Tomás. División de Ciencias Económicas y Administrativas. Maestría en Administración. Bogotá, Colombia.
- Tumino, M. C., & Bournissen, J. M. (2016). Conectivismo: Hacia El Nuevo Paradigma De La Enseñanza Por Competencias. *European Scientific Journal*, 1212(1010), 1857–7881. Disponible en: <http://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n10p1>

UNESCO. (2018). Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica”. Cali. Colombia.

Vela L. (2004). Management by competencias. Madrid: Editorial Esic Warren Derek.

Yupanqui, N. (2020). Motivación y compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud – 2019. (Tesis con la finalidad de obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública). Universidad César vallejo. Escuela de Postgrado. Lima, Perú.

Werther and Davis. (2008). Human resources administration: The human capital of companies. Mexico: interamericana editores.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58625/P%c3%a9rez_SML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49556/Reto_CAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Solicitud de autorización

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: Autorización para el Desarrollo de Tesis (Facilidades y Coordinaciones)

SR. ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ HUANCAYO.

Linda Yessica Coronado Criollo identificada con DNI N° 03870430, domiciliada en Manuel Bañon 120 dpto. 06 del distrito San Isidro del Departamento de Lima, ante nos presentamos y exponemos:

Que es requisito fundamental la sustentación de un Proyecto de Investigación para poder obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública, por la Universidad César Vallejo

Que a la fecha la mencionada Casa de Estudios Superiores, a través de la Escuela de Post Grado, ha autorizado mediante resolución la aprobación ejecución del Proyecto de Investigación titulado: ***Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad de Pucará, 2021.***

Que a la fecha está elaborado y validado el instrumento de recojo de datos para poder concretizar la mencionada investigación.

POR LO EXPUESTO:

Solicitamos a usted la autorización para el desarrollo del mencionado estudio y realización para las coordinaciones con los trabajadores de la Municipalidad que eficientemente dirige.

Segura de contar con su apoyo en la ejecución de la mencionada propuesta, la cual sin duda redundará en beneficio de los planes y proyectos sociales y culturales., me despido cordialmente de usted.

Atentamente

Lima, 02 de junio del 2021.

.....
Linda Yessica Coronado Criollo
DNI N° 03870430

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DEL ESTUDIO DE
INVESTIGACIÓN**

El Alcalde de la Municipalidad distrital de Pucará

HACE CONSTAR

Que, la Sra. Linda Yessica Coronado Criollo, identificada con DNI N° 03870430, estudiante de post grado del Programa Académico de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo tiene la autorización para desarrollar su tesis denominada: **"Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad distrital de Pucará, 2021"**, en los meses de junio y julio del presente año. Ello implica la aplicación virtual de dos instrumentos denominados: Gestión estratégica desde la virtualidad y desempeño laboral desde la virtualidad dirigidos a los trabajadores de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Pucará.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines convenientes.



Lince, julio del 2021

Anexo 3: Ficha técnica del instrumento Gestión estratégica desde la virtualidad

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

1	Denominación	:	Encuesta
2	Tipo de Instrumento	:	Ficha de encuesta
3	Institución	:	Municipalidad distrital de Pucará
4	Fecha de Aplicación	:	Junio del 2021
5	Autora	:	Lic. Linda Yessica Coronado Criollo
6	Medición	:	Variable Gestión estratégica desde la virtualidad
7	Sujetos	:	25 trabajadores
8	Tiempo de Aplicación	:	1 sesión
9	Forma de Aplicación	:	Individual / Virtual

II. OBJETIVO:

Determinar el nivel de promoción de la variable Gestión estratégica desde la virtualidad en la Municipalidad de Pucará, 2021.

III. DIMENSIONES E INDICADORES

a. Dimensión: Competencias cardinales

- ❖ Idoneidad del trabajo
- ❖ Ubicación de los desaciertos
- ❖ Compromiso con la solución de situaciones negativas.
- ❖ Actuación con sentido ético.

b. Dimensión: Competencias específicas gerenciales

- ❖ Comunicación con el coordinador del área.
- ❖ Propuesta de nuevas mejoras
- ❖ Realización de técnicas con resultados

- ❖ Preocupación por producción intelectual

c. Dimensión: Competencias específicas por áreas

- ❖ Capacidad de escucha con pasividad.
- ❖ Exposición de elementos saltantes
- ❖ Acuerdo de competencias positivas
- ❖ Convicción para el desempeño del cargo

IV. CONTENIDO:

- ❖ Para la variable Gestión estratégica desde la virtualidad se han tomado en cuenta las siguientes dimensiones: Competencias cardinales (10 ítems), Competencias específicas gerenciales (7 ítems) y Competencias específicas por áreas (12 ítems).

V. EVALUACIÓN:

Para las dimensiones de la variable Niveles de Lenguaje Oral se consideran las siguientes escalas:

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

VI. MATERIALES:

Ficha de observación, lápices, lapiceros y borrador.

Anexo 4: Instrumento Gestión estratégica desde la virtualidad

INDICACIONES:

Estimados trabajadores:

La presente encuesta tiene como finalidad primordial obtener información relacionada al nivel de la Gestión Estratégica en la Municipalidad de Pucará que se promueve en las diferentes oficinas de la citada entidad edil.

Este instrumento es anónimo y agradeceremos sinceramente la veracidad en sus respuestas.

Es por ello les rogamos contestar las siguientes preguntas con toda objetividad puesto que no se trata de una evaluación, sino de una simple apreciación sobre el objeto de estudio propuesto anteriormente, la misma que será tratada de manera confidencial

Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES: Señale con una cruz el cuadro que considere más apropiado en cada una de las siguientes proposiciones:

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

Gestión Estratégica		1	2	3	4	5
Competencias cardinales						
Considerando la virtualidad:						
1	¿Cree usted que la calidad de trabajo del equipo directivo es la más idónea?					
2	¿Usted puede ubicar los desaciertos que afectan la calidad del trabajo que realiza la gestión?					
3	¿Cree que se siente comprometido en la solución de las situaciones negativas que se presentan en la municipalidad?					
4	¿Siente que su actuar es honesto aún incluso en las situaciones más complicadas que se producen en la Municipalidad?					
5	¿Cree usted que es coherente con lo que dice de tal forma que evita los malos entendidos en el municipio?					
6	¿Está convencido que las acciones corruptas y la poca honradez son sancionados debidamente en la municipalidad?					

7	¿Aplica soluciones transformadoras a las situaciones problemáticas existentes?					
8	¿Las políticas actuales de la municipalidad permiten generar cambios sustanciales?					
9	¿Cree que asume una responsabilidad o compromiso afectivo con la gestión municipal?					
10	¿Se siente comprometido en el respeto de las políticas organizacionales municipales?					
Competencias específicas gerenciales						
Considerando la virtualidad:						
11	¿El gerente de área comunica sobre la visión estratégica de la municipalidad?					
12	¿El gerente de área propone nuevas mejoras en los procesos dentro de las estrategias municipales?					
13	¿Realiza acciones, estrategias y situaciones de mejora dentro de la gestión municipal?					
14	¿Se preocupa de su productividad intelectual considerando la información laboral?					
15	¿Asciende a los empleados según su eficiencia, eficacia y efectividad?					
16	¿Existe comunicación constante y fluida entre usted con sus compañeros de trabajo?					
17	¿El gerente de área tiene la habilidad de generar fidelidad con la municipalidad?					
Competencias específicas por área						
Considerando la virtualidad:						
18	¿Usted tiene la capacidad de escuchar con pasividad a sus compañeros de trabajo?					
19	¿Expone los elementos más saltantes y positivos de la municipalidad?					
20	¿Está de acuerdo que los procesos deben afectar de manera positiva los resultados?					
21	¿Tiene la plena convicción que puede desempeñar cualquier puesto de trabajo en la municipalidad?					
22	¿Posee la capacidad para ejecutar con éxito una tarea encomendada?					
23	¿Cree usted que encargan procedimientos primarios a los colaboradores con mayor competitividad?					
24	¿Usted cree que la selección del personal sin el perfil adecuado puede impactar positivamente en los resultados de la gestión municipal?					
25	¿Puede exponer diversas propuestas oportunas que puedan resolver problemas en la municipalidad?					
26	¿Siente que puede actuar de manera proactiva frente a alguna dificultad que se presente?					
27	¿Usted cree que se preocupa en mejorar los					

	procesos llegando a un mejor resultado sin tener la necesidad de solicitar el apoyo adecuado y pertinente?					
28	¿Siempre adopta la iniciativa de resolver los problemas que se presentan en su área o en la gestión municipal?					
29	¿Cree que se designa al personal idóneo para la resolver los casos muy complejos?					

Fuente: Pérez, M. (2019). Gestión por competencias en las acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.

Anexo 5: Ficha técnica del instrumento Desempeño laboral desde la virtualidad

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

VII. DATOS INFORMATIVOS:

10	Denominación	:	Encuesta
11	Tipo de Instrumento	:	Ficha de encuesta
12	Institución	:	Municipalidad distrital de Pucará
13	Fecha de Aplicación	:	Junio del 2021
14	Autora	:	Lic. Linda Yessica Coronado Criollo
15	Medición	:	Variable Desempeño laboral desde la virtualidad
16	Sujetos	:	25 trabajadores
17	Tiempo de Aplicación	:	1 sesión
18	Forma de Aplicación	:	Individual / Virtual

VIII. OBJETIVO:

Determinar el nivel de promoción de la variable Desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad de Pucará, 2021.

IX. DIMENSIONES E INDICADORES

a. Dimensión: Productividad laboral

- ❖ Cumplimiento de metas
- ❖ Eficacia del trabajador

b. Dimensión: Eficacia

- ❖ Conocimiento del puesto de trabajo
- ❖ Cumplimiento de las metas asignadas

c. Dimensión: Eficiencia

- ❖ Responsabilidad del personal

❖ Nivel de conocimientos técnicos

X. CONTENIDO:

- ❖ Para la variable Desempeño Laboral desde la virtualidad se han tomado en cuenta las siguientes dimensiones: Productividad laboral (4 ítems), Eficacia (4 ítems) y Eficiencia (6 ítems).

XI. EVALUACIÓN:

Para las dimensiones de la variable Niveles de Lenguaje Oral se consideran las siguientes escalas:

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

XII. MATERIALES:

Ficha de observación, lápices, lapiceros y borrador.

Anexo 6: Instrumento Desempeño laboral desde la virtualidad

INDICACIONES:

Estimados trabajadores:

La presente encuesta tiene como finalidad primordial obtener información vinculada con el nivel del desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad de Pucará que se promueve en las diferentes áreas de la citada entidad edil.

Este instrumento es anónimo y agradeceremos sinceramente la veracidad en sus respuestas.

Es por ello les rogamos contestar las siguientes preguntas con toda objetividad puesto que no se trata de una evaluación, sino de una simple apreciación sobre el objeto de estudio propuesto anteriormente, la misma que será tratada de manera confidencial

Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES: Señale con una cruz el cuadro que considere más apropiado en cada una de las siguientes proposiciones:

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

Desempeño laboral		1	2	3	4	5
Productividad laboral						
Considerando la virtualidad:						
1	¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?					
2	¿Cumple con eficiencia su trabajo establecido por la normatividad?					
3	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Municipalidad?					
4	¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?					
Eficacia						
Considerando la virtualidad:						
5	¿Se promueve el trabajo colegiado para lograr las metas y objetivos de la Municipalidad?					
6	¿Consigue desarrollar su trabajo con calidad?					
7	¿Cumple con las metas y entrega de productos dentro de los cronogramas establecidos?					
8	¿Conoce las funciones y deberes de su puesto de					

	trabajo?					
Eficiencia laboral						
Considerando la virtualidad:						
9	¿Puede realizar sus actividades con facilidad y libertad?					
10	¿Resuelve los problemas pertinentemente relacionados con sus tareas?					
11	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?					
12	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?					
13	¿El nivel de conocimiento técnico - profesional que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					

Fuente: Chunga, M. (2018). "Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018"