



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Planificación estratégica y el desempeño organizacional de una
municipalidad distrital, Apurímac, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Toledo Vilchez, Kethy Maribel (orcid.org/0000-0002-0811-1528)

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

CO-ASESOR:

Mg. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando (orcid.org/0000-0002-5871-3471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestro Divino Creador por darme salud, bienestar, a mis padres, Maribel y Teodocio quienes me enseñaron hacer constante y perseverante, a mi adorada hija Addy Glem quiero que te des cuenta de lo que significas para mí, eres la razón por lo que nunca llegué a rendirme y así concluir uno de mis proyectos trazados, a mis dos hermanos menores Marx y Maricel, por brindarme su comprensión y amor, a Jorge por brindarme su ayuda en cada momento.

Agradecimiento

A nuestra prestigiosa institución, Universidad César Vallejo, a todos los docentes en especial consideración a nuestra asesora Magíster Angela, por su apoyo extraordinario en este camino difícil.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	viiv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	8
3.3 Población y muestra	9
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5 Procedimientos	10
3.6 Método de análisis de datos	11
3.7 Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	31

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable planificación estratégica y sus dimensiones	13
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable desempeño organizacional y sus dimensiones	14
Tabla 3: Coeficiente de correlación de las variables planificación estratégica y desempeño organizacional	15
Tabla 4: Coeficiente de correlación de la dimensión formulación de estrategias y la variable desempeño organizacional	16
Tabla 5: Coeficiente de correlación de la dimensión monitoreo y la variable desempeño organizacional	17
Tabla 6: Coeficiente de correlación de la dimensión evaluación de estrategia y la variable desempeño organizacional	18

Resumen

El trabajo de investigación planificación estratégica y el desempeño organizacional de una Municipalidad Distrital - Apurímac, 2022, tuvo objetivo determinar la relación que existe entre las variables mencionadas, fue de tipo básica, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, asumió una población de 50 trabajadores de la entidad, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la validez del instrumento fue a través del juicio de expertos con un nivel de confiabilidad muy alto por el Alpha de Cronbach de la variable 1 de 0.89 y la variable 2 de 0.85. Como resultado se evidencia que el Rho de Spearman es igual a 0.789 y una significancia igual a 0,001, donde se observó el nivel de correlación positivo y moderado. Teniendo como conclusión que existe relación entre la planificación estratégica y desempeño organizacional.

Palabras clave: *Planificación estratégica, desempeño organizacional, municipalidad.*

Abstract

The strategic planning research work and the organizational performance of a District Municipality - Apurímac, 2022, had the objective of determining the relationship that exists between the mentioned variables, it was of a basic type, non-experimental design and a quantitative approach, it assumed a population of 50 workers of the entity, the technique used was the survey and the instrument the questionnaire, the validity of the instrument was through the judgment of experts with a very high level of reliability by Cronbach's Alpha of variable 1 of 0.89 and variable 2 of 0.85. As a result, it is evident that Spearman's Rho is equal to 0.789 and a significance equal to 0.001, where the positive and moderate level of correlation was observed. Having as a conclusion that there is a relationship between strategic planning and organizational performance.

Keywords: *Strategic planning, organizational performance, municipality.*

I. INTRODUCCIÓN

Las sociedades humanas, por primitivas o avanzadas que sean, deben emplear herramientas, instrumentos y procedimientos que les permitan alcanzar acuerdos básicos, fines de interés general y promover el progreso de sus actividades por los medios necesarios para alcanzarlos y crearlos; debido a ello hoy en día, todas las instituciones, empresas del sector público y privado, procuran dar más atención a la planificación estratégica.

A nivel internacional, Calle et al. (2018) en América Latina, la planificación estratégica tuvo una correlación muy importante con el desempeño de la organización, depende de las habilidades y funciones de cada empleado individual y gerente de la empresa, el problema es cuando empieza a fallar la organización, las empresas sufren una decadencia provocado problemas de comunicación, falta de liderazgo, sus acciones son confusas, imprecisas e irrelevantes, un trabajo o compensación financiera que hace que los subordinados no se sientan bien con su trabajo.

Kapur (2019) menciona que las pequeñas empresas del sector educación se registraron con una tasa de empleo del 44%, cercano al sector médico que registro una tasa del 45%. Esto muestra la naturaleza única de los servicios educativos y su impacto en la creación de empleo. Por lo tanto, se enfocaron las empresas en la planificación estratégica para que pueda lograr un desempeño organizacional suficiente, ya que en 2015 se fundaron 414.000 empresas y en 2019 cerraron 396.000. Asimismo Hernández (2018) detalla que es una herramienta importante la planificación estratégica que guía a las organizaciones frente a un constante cambio, que se convierte en el componente motivador que separa a las empresas triunfantes de aquellas preocupadas por la supervivencia o la protección del daño ambiental.

A nivel nacional, Serruto et al. (2019) en su investigación hubo una muestra con una población de 23 hoteles de 3 estrellas, de los cuales 21 indicaron que la clave o factor de éxito de un hotel estaba relacionado con la calidad del servicio, el posicionamiento y la tecnología, donde intervienen variables de satisfacción del cliente, ambas relacionadas con los factores de éxito. Por otro lado la PCM (2019) menciona que se implementó a partir de 2019, la Oficina de Planificación Comercial y Presupuesto registró un 100% cumpliendo de la meta para seis de los objetivos

estratégicos de la empresa, cuatro de los cuales lograron un cumplimiento del 50% al 99% y dos alcanzados no se midieron.

Los gobiernos regionales recibieron recursos del gobierno central para acelerar el cumplimiento de proyectos de infraestructura y así incrementar el crecimiento económico de sus sectores, pero el principal problema de la región Ayacucho es que aun cuando se asignan los recursos, los proyectos no siempre se ejecutan por la incapacidad administrar (Gutierrez, 2018).

El problema general de la investigación fue: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional de una Municipalidad Distrital?; los problemas específicos fueron: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre la formulación de estrategias y desempeño organizacional?; (b) ¿Cuál es la relación que existe entre el monitoreo y desempeño laboral?; (c) ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de estrategias y desempeño organizacional?

Desde un punto de vista teórico se justificó que la investigación se basó en indagar si existe relación entre dos variables, lo que en futuras investigaciones puede confirmar su validez en el desempeño organizacional laboral, desde la vista metodológica dado que las encuestas se utilizaron como métodos de selección de datos, los cuestionarios se manipularon como herramientas de medición para dichas encuestas; desde la perspectiva práctica, la tesis se justificó porque con la información que se recibió de los trabajadores municipales tienen un mayor conocimiento de la realidad interna, lo que permitió desarrollar e implementar las estrategias y planes para prevenir o mejorar el desempeño organizacional de la entidad; como justificación se utilizó los indicadores para evaluar la planificación estratégica de las instituciones públicas para determinar si beneficiara la satisfacción laboral de los empleados, para formular la política fue necesario establecer la relación entre estas dos variables.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional de una Municipalidad; los objetivos específicos fueron; (a) Determinar la relación que existe entre la formulación de estrategias y desempeño organizacional; (b) Determinar la relación que existe entre el monitoreo y desempeño laboral; (c) Determinar la relación que existe entre la evaluación de estrategias y desempeño organizacional.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional de una Municipalidad Distrital, Apurímac, 2022; las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación entre la formulación de estrategias y el desempeño organizacional; (b) Existe relación entre el monitoreo y desempeño laboral; (c) Existe relación entre la evaluación de estrategias y desempeño organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes tomados para desarrollar esta investigación de la planificación estratégica y el desempeño organizacional en cada país tienen sus raíces en diferentes necesidades de comportamiento, como la toma de decisiones sociales y políticas.

A nivel internacional, Arteaga (2021) desarrollo la investigación cuyo objetivo fue determinar cómo la planificación estratégica fue una opción para mejorar el desempeño organizacional de Hidromaxi, se aplicaron la metodología utilizando métodos analítico-sintético, deductivo, encuesta y entrevista, y se concluyó que la empresa no tiene implementada la planificación estratégica lo cual creo desventajas competitivas, objetivos y oportunidades perdidas.

Maldonado (2019) en su investigación el propósito principal fue desarrollar e implementar sistemas de indagación estratégica que respalden y mejoren las acciones centrales de la cadena de valor para garantizar el máximo valor para la producción y los servicios; se aplicaron la metodología utilizando métodos analítico-sintético, deductivo, encuesta y entrevista, cuya conclusión fue la creación de una nueva organización basada en el conocimiento estratégico y el pensamiento sistémico ayudando a mejorar los resultados de productividad empresarial y nacional.

Maza y Orozco (2017) cuyo objetivo de su investigación fue desarrollar un modelo de gestión estratégica basado en el desarrollo de un campus inteligente basado en el concepto de ciudad inteligente y la metodología de estudio es aplicada, de enfoque cuantitativo, su muestreo fue el cuestionario, cuya conclusión fueron estas cinco fases de implementación recomendadas ya que tuvo como objetivo mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollado por la institución, mejorar el proceso de gestión y facilitar el uso e implementación de los servicios, tecnologías inteligentes para el desarrollo de competencias, avanzando hacia campus y modelos educativos.

Briseño y Cherres (2017) su propósito de la tesis fue comprobar cómo influye la gestión estratégica en tomar decisiones de las medianas y magnas empresas, la metodología fue deductiva y el enfoque cuantitativo, tuvo como resultado las siguientes respuestas recibidas a la pregunta que implementaron estrategias de las empresas para fidelizar a los clientes, se observó que el 52% lo hace a veces y el 48% lo hace

todo el tiempo, y cuando se les preguntó si las empresas fortalecieron las relaciones con los clientes, el 26% indicó que a veces. y el 74% siempre. Según el estudio, las empresas saben que la ejecución de la estrategia y la aplicación de la estrategia beneficiaron a la empresa y fortalecieron la relación con el cliente comprometieron la lealtad de la empresa hacia el cliente.

Villanueva (2017) tuvo como objetivo medidas de corto plazo para adaptarse a las realidades actuales del mercado de ingeniería de proyectos mineros y por otro lado le permitió cumplir con su visión estratégica hacia el 2020, se aplicó de enfoque cuantitativo y finalmente concluyendo que la empresa que ha seguido creciendo de manera constante durante más de 30 años. Llego a la conclusión por lo que se estableció un plan estratégico para duplicar efectivamente las capacidades actuales de la compañía en un plazo de diez años, convirtiéndola en una de las empresas tecnológicamente más avanzadas del mundo.

A nivel nacional, Diaz y Cubas (2021) cuyo objetivo de la investigación existió para comprobar la correlación entre la variable 1 de la empresa y el desempeño organizacional, el método de aplicación fue de tipo básica, niveles correlacional, no experimental, el método cuantitativo, el conjunto de la muestra fue de 75 colaboradores, y la conclusión fue que la dimensión variable es el desempeño empresarial de las instituciones de investigación colaborativa tuvo un efecto positivo, mostrando el vínculo entre las variables estudiadas.

Becerra y Blanco (2021) sus propósitos de la investigación fue comprobar la relación entre la variable 1 y los métodos de trabajo mediante investigación aplicada, métodos cuantitativos y niveles de correlación, resultados obtenidos y proceso estadístico S_p (Sig. < 0.05) con base en significación valor, dando un resultado positivo con un valor de 0.643; se concluyó que la formulación de la estrategia está relacionada con la variable 2. Asimismo Borjas (2022) cuyo objetivo de la tesis fue para comprobar la relación entre la gestión estratégica y los criterios de satisfacción del paciente se utilizó un método cuantitativo de tipo básico relacionado con un diseño no experimental, 118 pacientes, se utilizó una encuesta; Concluyo que 2.89 es “bajo”, con el 5 “muy alto”, la respuesta da un nivel alto de manejo estratégico del paciente.

Chumbe (2019) la investigación planteo comprobar la relación entre las variables en una organización, la metodología que utilizo fue de enfoques cuantitativos y no empíricos, tipo básica y como conclusión tuvo el valor del nivel de significación en 0,000 y menos de 0,05. muestra un nivel de normalidad equivalente al 49,5%, siendo significativo a partir de estos datos. Asimismo García (2019) respaldo con el objetivo de la investigación fue comprobar de qué forma la variable 1 influyo en la variable 2 en el B. N., aplicando un método no empírico, de diseño relacional, enfoque cuantitativo, población de 40 trabajadores B.N., tuvieron como conclusión que las herramientas aplicadas encuestas y cuestionarios, el 50% manifestó que los bancos no saben utilizar estímulos para motivar a los empleados, la gestión estratégica tiene un impacto importante en el desempeño organizacional.

Una vez analizado el contexto, se examinaron los principales conceptos y teorías del planeamiento estratégico

La planificación estratégica: Es una herramienta de gestión para apoyar los ideales de la organizacionales y se adapta a los cambios en sus acciones presentes y futuras para alcanzar una alta eficacia, calidad y eficiencia de los servicios y bienes (CEPLAN, 2011). Asimismo menciono (Lesimes, 2019) que la planificación estratégica en la administración se identifica como un esfuerzo sistemático para generar las disposiciones y acciones básicas que dan forma y guían a las organizaciones; debe determinarse la gama de métodos y técnicas a utilizar.

Una buena formulación de estrategias de acuerdo a (Kluwe, 2022) viene hacer el período previo a la implementación estratégica, en el cual proviene a ejecutar la estrategia formulada que va seguir la empresa en futuro. De igual forma (Lenos, 2017) menciono en su artículo que los gerentes se encontraron tensionados por el compromiso, competencias que existían dentro de las áreas y debían abordar de manera única los problemas con un direccionamiento de estrategias.

Evaluación: Uno de los métodos más interesantes que utilizan muchas organizaciones en la actualidad es el llamado feedback de 360 grados. Así, la retroalimentación viene de todo su alrededor.

Es el proceso mediante el cual los gerentes crean estructuras de relaciones de trabajo para que las partes de la organización puedan interactuar y cooperar para

lograr las metas organizacionales (Paya, 2021).

El rendimiento está determinado en mayor medida por la capacidad de una organización para responder a los desafíos que plantea el ambiente empresarial. Bertolli et al. (2017) por ello, se midió para conseguir información de calidad y confiable que permitio a los gerentes formular acciones estratégicas para una mejora continua. Asimismo (Matus, 2018) indico que el desempeño financiero y operativo, como objetivos integran estrategia, estructura, objetivos financieros e indicadores no financieros, eficiencia, eficacia , indicadores financieros, satisfacción de los empleados, crecimiento, volumen de ventas, segmentos de mercado, nuevos productos, rentabilidad y utilidad de operación; y por ultimo la gestión del desempeño organizacional es el proceso de garantizar que los recursos de su empresa se utilicen adecuadamente para conseguir los objetivos de la compañía (George, 2021).

Dentro de esta variable se tuvo estas tres dimensiones: Trabajo en equipo: Según (Treviño et al., 2020) el trabajo en equipo es una labor realizada por un conjunto de participantes con un objetivo común; también la dimensión de la productividad: Según (Arias, 2018) es una disposición económica que supone cuánto de cada factor utilizado (trabajadores, capital, tiempo, tierra, etc.) ha producido servicios y bienes en un período de tiempo determinado.

Competencias cognitivas: Según Equipo editorial (2021) las capacidades cognitivas y cognoscitivas se denominan capacidades del cuerpo afectivo en relación con el procesamiento de la información, las capacidades que significan memoria, atención, percepción, creatividad, y la conveniencia de juicios vagos y analógicos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Su objetivo era adquirir sistemáticamente nuevos conocimientos con el único propósito de aumentar el conocimiento sobre un hecho particular (Risco, 2020) la investigación fue básica porque estuvo orientada a la producción de conocimientos y teorías.

Enfoque de investigación: Se utilizó un enfoque cuantitativo porque midió una variable usando estadísticas para determinar su magnitud (Hernández y Mendoza, 2018).

Nivel de investigación: Fue correlacional porque implicó recopilar datos sobre dos variables de muestra, si están relacionados entre sí, cómo se comporta una a otra variable relacionada (Cancela et al., 2018).

Diseño y esquema de investigación: Las variables de estudio no fueron modificadas intencionalmente (Hernández y Mendoza, 2018) por lo tanto el diseño fue transversal y no experimental.

Método: Fue hipotético y deductivo porque partió de una teoría de la hipótesis y en comprobar la teoría de ella, su aplicación para la verificación y posteriormente se obtuvo las conclusiones (Forero, 2021).

3.2 Variables y operacionalización

En este ítem, el estudio de las variables se define en términos de sus definiciones conceptuales y operativas.

Para la variable 1: Planificación estratégica

Definición conceptual: Es el proceso que otorga a cada organización la capacidad de definir los recursos estratégicos que puede utilizar para conseguir su misión, objetivos clave y metas (Fernández, 2019).

Definición operacional: Esta variable consiste en las siguientes dimensiones: Formulación de estrategia, ejecución de estrategia, monitoreo de la estrategia y evaluación de la estrategia

Indicadores: Tiene por indicadores a los objetivos y metas, elementos estratégicos; la ejecución de estrategia consiste en estos indicadores, dirección estratégica, evaluación del personal y sistema de remuneración; el monitoreo de la

estrategia tiene por indicadores, cumplimiento de metas anuales y multianuales, cumplimiento de objetivos y la evaluación de estrategia tiene por indicadores a mecanismos que impulsan la eficacia y eficiencia de la gestión.

Escala de medición: Se trabajo con escala ordinal, (Ochoa y Molina, 2018) indicaron que cada clase tiene las mismas relaciones posicionales que el siguiente, es decir la escala muestra la situación paso a paso. Este nivel para la variable 1 es siempre, nunca, casi nunca, a veces y casi siempre.

Para la variable 2: Desempeño organizacional

Definición conceptual: El desempeño organizacional está relacionado con la gestión, donde existe un departamento que tiene interés en asegurar que los recursos alcancen las metas establecidas a lo largo del camino del negocio (USS, 2022).

Definición operacional: El desempeño organizacional contiene estas dimensiones: Organización y competencias cognitivas.

Indicadores: La organización tiene por indicadores a la implementación, fortalecimientos, recursos humanos e instrumentos de gestión; las competencias cognitivas.

Escala de medición: Se uso las escalas ordinales para formar relaciones ordinales. Esta escala de desempeño organizacional es la misma que la variable 1.

3.3 Población y muestra

Población: (Lalanguid, 2017) indio que es un vínculo de elementos, individuos, unidades con características iguales que pueden ser utilizadas como unidades de muestreo; la población fue conformada por 50 empleados de la entidad, siendo el integro de la población que se investigó.

Criterios de inclusión: La población que estuvo dentro de la investigación fueron los trabajadores contratados y trabajadores nombrados fueron la muestra por su permanencia en la entidad.

Criterios de exclusión: La población que fue excluida son los trabajadores contratados externamente que no frecuentan de forma continua y los trabajadores que reemplazan por un periodo corto por problemas de salud.

Unidad de análisis: Fueron los trabajadores administrativos, contratados y nombrados de la entidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: La metodología empleada fueron las encuestas, se identifican como el principal método de recopilación de información. Es un vinculado de preguntas sobre variables que se miden y formulan para obtener los datos requeridos de acuerdo con los objetivos, estandarizando así el proceso de recolección de datos (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos: Se utilizo para cada variable cuestionarios como instrumentos, que permite conseguir información claramente de la unidad de análisis.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Variable 1 – Planificación estratégica

Autor: Toledo Vilchez, Kethy Maribel (2022)

Dimensiones: Formulación de estrategias, ejecución de la estrategia, monitoreo y evaluación.

Baremos: Análisis en tres niveles: Inferior (20-46), intermedio (47-73), superior (74-100).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Variable 2 – Desempeño organizacional

Autor: Toledo Vilchez, Kethy Maribel (2022)

Dimensiones: Trabajo en equipo, productividad y competencias cognitivas.

Baremos: Análisis en tres niveles: Inferior (20-46), intermedio (47-73), superior (74-100).

Validez: Está estrechamente vinculada con la amplitud de un instrumento para medir de forma eficaz todas las propiedades para las que está diseñada. En esta investigación, la herramienta fue validada por 03 expertos profesionales en la gestión pública.

Confiabilidad: Se ha demostrado con la aplicación de la prueba piloto la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach ($\alpha = 0.89$) para la planificación estratégica y para la variable 2 $\alpha = 0.85$ respectivamente.

3.5 Procedimientos

Todos los empleados fueron notificados con anticipación solicitando la aprobación de su director de la oficina de recursos. Una vez hecho lo anterior, las dos

herramientas se aplicaron directamente a la muestra para obtener los datos que busco está investigación. Cada participante tuvo 15 minutos para responder dos cuestionarios. Luego, la información se resume utilizando el software SPSS; los resultados producen tablas con niveles y rangos

3.6 Método de análisis de datos

En esta tesis, al tratarse de una investigación con enfoque cuantitativo, se realizó las correlaciones entre las variables investigadas y los tamaños. Asimismo el análisis descriptivo fue para comprender mejor los datos, las distribuciones de frecuencia se utilizaron para facilitar el análisis de datos más complejos con fines de investigación. Por otro lado el análisis inferencial fue para probar la correlación entre dos variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman y utilizando el software estadístico SPSS.

3.7 Aspectos éticos

Couto y Carrieri (2020) menciono que el fin de la moralidad es el desarrollo intelectual de un individuo y el desarrollo de virtudes cardinales tales como la justicia, el juicio, el coraje y la compostura. La investigación que ofrece la Universidad requiere los más altos estándares de rigor científico, responsabilidad y honestidad para certificar la exactitud de la investigación, el conocimiento científico y el amparo de los derechos y el bienestar de los participantes y cumplir con el marco legal establecido. en el Código de Ética, investigación, investigadores, propiedad intelectual.

Principio de beneficencia: Los 02 instrumentos estudiados con los trabajadores de la entidad fue con el designio de recabar información sobre los problemas identificados, sin mediar ninguna forma de discriminación, y comportamiento delictivo que atente contra la moral de los trabajadores de estudio.

Principio de autonomía: Se eligió de forma libre el tema de investigación y sin ningún tipo de imposición que obstruya en su proceso de desarrollo, se utilizó referencia de autores y se citó de acuerdo a la normativa APA 7ma edición, antes de poner a prueba el instrumento de investigación se contó con el consentimiento de los trabajadores de la entidad y por último el principio de justicia: protege esta tesis todos los bienes materiales e inmateriales de las personas involucrados.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable planificación estratégica y sus dimensiones

Niveles	Planificación estratégica		Formulación de estrategias		Ejecución de la estrategia		Monitoreo		Evaluación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	29	58%	11	22%	18	36%	2	4%	12	24%
Regular	21	42%	37	74%	32	64%	36	72%	37	74%
Deficiente	0	0%	2	4%	0	0%	12	24%	1	2%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

f = Frecuencia absoluta.

Interpretación:

De acuerdo en la tabla 1, se tuvo 50 trabajadores encuestados en la entidad, respecto a la variable 1 se pudo apreciar que el 58% de los encuestados indicaron que es buena la Planificación estratégica, el 42% mencionaron que es regular, asimismo se realizó el análisis para cada dimensión por lo que se aprecia que el 22% de encuestados mencionan que la dimensión de formulación de estrategias aplicada por la entidad es buena, 74% de la población menciona que es regular y 4% indican que es deficiente, seguido de la dimensión de ejecución de la estrategia el 36% es bueno, el 64% es regular, la dimensión monitoreo menciona que es bueno un 4%, regular 72% y deficiente 24% y concluyendo con la dimensión de evaluación donde se indica que el 24% se realiza un seguimiento, el 74% indico que es regular y el 2% de la población menciona que es deficiente. Asimismo, se ha podido observar un menor porcentaje de 24% en la dimensión de monitoreo de la planificación estratégica

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable desempeño organizacional y sus dimensiones*

Niveles	Desempeño organizacional		Trabajo en equipo		Productividad		Competencias cognitivas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	19	38%	27	53%	23	46%	29	58%
Regular	30	60%	21	42%	27	54%	21	42%
Deficiente	1	2%	2	5%	0	0%	0	0%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

f = Frecuencia absoluta.

Interpretación:

Visto la tabla, los 50 trabajadores encuestados, que el 38% representa a 19 encuestados que indicaron que es bueno el desempeño organizacional dentro de la entidad, el 60% indicaron que es regular, el 2% dio a conocer que es deficiente la segunda variable. Asimismo sobre las dimensiones de trabajo en equipo se apreció que el 38% de la población dieron como respuesta un nivel alto y los encuestados restantes indicaron que el 60% de trabajo en equipo es adecuado; la dimensión de productividad los encuestados indicaron que es bueno a un 46% y adecuado un 54%; también la dimensión de competencias cognitivas el 58% es bueno y 42% es adecuado dentro de la entidad.

Análisis inferencial

Tabla 3:

Coefficiente de correlación de las variables planificación estratégica y desempeño organizacional

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Planificación estratégica	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación(r)	1	0,789**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	50	50
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	0,789**	1
		Sig. (bilateral)		,001
		N	50	50

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

Interpretación:

En la tabla 3, al analizar el Rho de Spearman. entre la variable 1 y los indicadores de la variable 2, se determina que $0.00 < 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa. De igual forma se obtuvo un coeficiente igual a 0,789, indicando una correlación positiva estadísticamente significativa de magnitud moderada.

Tabla 4:

Coefficiente de correlación de la dimensión formulación de estrategias y la variable desempeño organizacional

Prueba estadística	Variabes	Coefficientes	Formulación de estrategias	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Formulación de estrategias	Coefficiente de correlación	1	0,436**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	0,436**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

Interpretación:

En la tabla 4, al examinar el Rho de Spearman, entre la planificación estratégica y las dimensiones de desempeño organizacional, se comprueba que $0.00 < 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis propuesta. De igual forma se obtuvo un coeficiente igual a 0,436, indicando una correlación positiva estadísticamente significativa de magnitud moderada.

Tabla 5:

Coefficiente de correlación de la dimensión monitoreo y la variable desempeño organizacional

Prueba estadística	Variabes	Coefficientes	Monitoreo	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Monitoreo	Coefficiente de correlación	1	0,354**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Desempeño Organizacional	Coefficiente de correlación	0,354**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

Interpretación:

Visto la tabla, al analizar Rho de Spearman., entre la variable 1 y los indicadores de desempeño organizacional, se determina que $0.00 < 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa. De igual forma se obtuvo un coeficiente igual a 0,354, indicando una correlación estadísticamente significativa de magnitud moderada.

Tabla 6:

Coefficiente de correlación de la dimensión evaluación de estrategia y la variable desempeño organizacional

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Evaluación de estrategia	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Evaluación de estrategia	Coefficiente de correlación	1	0,872**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	0,872**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
		N	50	50

Interpretación:

En la tabla 6, al analizar el Rho de Spearman, entre la variable 1 y los indicadores de desempeño organizacional, se determina que $0.00 < 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa. De igual forma se obtuvo un coeficiente igual a 0,872, indicando una correlación positiva estadísticamente significativa de magnitud moderada.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se averiguo si las variables propuestas son relevantes y adicionalmente da la oportunidad de dar respuesta a las interrogantes planteadas por las pruebas de hipótesis, como resultado de lo cual se obtuvieron coeficientes de correlación positivos significativos, logrando así tanto general y específico metas. Luego, se analizan los resultados obtenidos del análisis descriptivo e inferencial, basados principalmente en estudios previos y teorías que forman el marco teórico de este estudio.

Con los resultados logrados, con la prueba Rho de Spearman., el coeficiente de correlación es 0,872** y $p < 0,05$, lo que muestro que fue una correlación positiva estadísticamente significativa en un nivel moderado, aceptando la hipótesis alternativa, los resultados conseguidos de la variable 1 y sus dimensiones fueron los siguientes: 74% de la población menciona que es regular la formulación de estrategias, el 64% de encuestados indicaron que es regular la ejecución de la estrategia, el 72% de los encuestados indicaron que es regular el monitoreo dentro de la entidad y el 74% de la población encuestada mencionaron que es regular la evaluación de la estrategia dentro de la entidad; asimismo de la variable desempeño organizacional y sus dimensiones: trabajo en equipo, productividad y competencias cognitivas, de los 50 encuestados indicaron que el 52% es bueno el desempeño organizacional que se da dentro de la entidad.

Están correlacionados con otras investigaciones, los resultados de esta investigación (Arteaga, 2021) indica que la empresa no cuenta con una planificación estratégica implementada siendo así un su desempeño organizacional bajo, no solo es necesario trabajar de acuerdo al enfoque de procesos, sino también considerar la planeación estratégica como una herramienta fundamental que le permita aplicar un proceso estructurado en todas sus actividades, ya que la planificación juega un papel central. En esencia, el negocio implica los procesos mediante los cuales una organización analiza el entorno interno y externo, formulo metas basadas en ese análisis y luego desarrolla

estrategias y cursos de acción para lograr esas metas; asimismo viendo así la dimensión de formulación estratégica en la institución es correlación de 0.436 estadísticamente es significativa dentro de la entidad, el 74% de los encuestados considera que en la municipalidad es regular, porque cuenta con personal idóneo y capacitado para desarrollar el perfil del proyecto con estándares técnicos.

Estos resultados son respaldados por Briseño y Cherres (2017) las empresas implementan estrategias para fidelizar a los clientes, se observó que el 52% lo hace a veces y el 48% lo hace todo el tiempo, y cuando se les preguntó si las empresas fortalecen las relaciones con los clientes, el 26% indicó que a veces y el 74% siempre; este enfoque permitió la reducción de las variables generales que componen el estudio a tres componentes utilizando un procedimiento llamado "parsimonia", que permitió nuevos componentes identificados por la comunidad proporcionados a partir de la matriz de componentes, definición de imagen, marca y capital humano; de acuerdo al resultado de esta investigación el 36% de los encuestados indicaron que es bueno y el 64% que regular la ejecución de la estrategia, lo que significa es que se está implementando la variable 1 dentro de la entidad, .

La tabla 3, los coeficientes de correlación de 0.789 de las variables planificación estratégica y desempeño organizacional siendo así su sig. bilateral de 0.001, así aceptando la hipótesis planteada por esta tesis, asimismo Becerra y Blanco (2021) obtuvieron los siguientes resultados (Sig. < 0.05) con base en significación valor, dando un resultado positivo con un valor de 0.643, lo que significa que la formulación de estrategias está relacionada con el desempeño organizacional, desde la perspectiva de una organización focal centrada en una red, lo que obligaba a la empresa a responder no a cada parte individualmente, sino al impacto de todas estas relaciones. Los resultados obtenidos en este estudio revelaron una correlación significativa entre la formulación de estrategias y la variable 2 en las instituciones educativas privadas, sugiriendo una interdependencia entre la formulación de estrategias y el desempeño organizacional, sin embargo cuanto más se formula la estrategia, mayor es el desempeño organizacional

De acuerdo con los resultados de la tesis Chumbe (2019) indico que su correlación entre las variables evaluando el valor del nivel de significación en 0,000 y menos de 0,05 muestra un nivel de normalidad equivalente al 49,5% entre el monitoreo y el desempeño de la organización; dando el respaldo con este resultado a esta investigación (Sig. < 0.05) y la correlación de 0.354 lo que significa que existe una correlación entre el monitoreo de estrategia y desempeño organizacional dentro de la entidad.

Las variables en esta investigación están relacionadas, de acuerdo a lo que mencionan García (2019) el 50% manifestó que los bancos no saben utilizar estímulos para motivar a los empleados la gestión estratégica tiene un impacto importante en el desempeño organizacional; en esta investigación se obtuvieron estos resultados entre la dimensión evaluación estratégica y la variable 2, se fijó $0,00 < 0,05$, por lo que de igual forma se obtuvo un coeficiente igual a 0,872, indicando la existencia de una correlación positiva significativa no siendo no congruente con la tesis de García.

De acuerdo con los resultados de esta investigación (Rojas, 2018) el coeficiente de determinación indica que el 70,9% de la organización está influenciada por la variable 1, lo cual es pertinente y relevante para este estudio. Asimismo cuando se evalúa las dos variables conjuntamente se tuvo como resultado que la variable 1 tiene correlación con la variable 2 de acuerdo a la tabla 3 con coeficiente de correlación de 0.789 siendo una relación alta. Asimismo los resultados de (Chumbe, 2019) indico que coexiste una relación entre las variables que es significativa al 0.000; muestra un nivel regular igual a 0.495, existe una relación entre las dos variables, desempeño organizacional que es regular al 60% que se desarrolló dentro de la entidad; todos llegando a la misma conclusión.

De acuerdo a la investigación de (Acuña, 2021) tuvo como resultado que el 35.6% de los encuestados indicaron que el control de gestion de proyecto dentro de la entidad es excelente, el 33.3% indicaron que es excelente la planificacion estrategica,64.4% de la población manifestaron que es bueno el control de gestion

dentro de la entidad y el 46.7% de la población encuestadas indicaron que es bueno la variable 1 que se desarrollo dentro de la entidad; con esta investigación coincide los resultados obtenidos de las variables estudiadas de acuerdo a la tabla 1 donde se menciona que el 36% es bueno, el 64% es regular, por lo que influye la ejecución de la estrategia dentro del desempeño organizacional.

Díaz y Cubas (2021) tuvo una muestra de 75 colaboradores, teniendo como resultado que el 26.7% indicaron que siempre son innovadoras las estrategias implementadas para el desempeño laboral dentro de la empresa, 70.7% indicaron que casi siempre y el 2.7% indicaron que a veces influye en la innovación en el desempeño laboral, pero la mayoría de la población encuestada respondió afirmativamente; por lo que coincide con la investigación realizada que con una población de 50 trabajadores de la entidad donde mencionaron que el desempeño organizacional en un 38% bueno, 60% regular y 1% deficiente por lo que se la influencia de la innovación de un plan estratégico influye significativamente en el desempeño laboral.

Borjas Yactayo (2022) tuvo una población de encuestado de 118 pacientes, estudio la importancia de la satisfacción del paciente ante la atención odontológica ya que es importante del desempeño de la organización, esta satisfacción debe estar completamente cubierta en términos de infraestructura, servicios y calidad profesional; se concluyó que la variable 1 está influenciada por la calidad de la entrega de la organización. Los resultados muestran un efecto “positivo” en la asociación, indicando el 74,2% de los datos relevantes, significancia (bilateral) 0,000. Por lo tanto, planteo la hipótesis de que existe una relación directa entre la gestión estratégica y las dimensiones del servicio. Por lo que su afirmación tuvo un nivel de significancia de 0,01 fue cierta. Asimismo se obtuvo los siguientes resultados para esta investigación que el monitoreo tuvo un coeficiente de correlación de 0.354 y sg. bilateral de 0.000, indicando una correlación significativa de magnitud moderada no obstante se debe tener un monitoreo de cada área de la entidad para mejor desempeño y tener una mayor productividad.

Guillén(2020) tuvo como resultados que la mayoría de los trabajadores públicos de la Municipalidad de Los Olivos creyeron que el nivel de planificación estratégica es bueno, pero que la gestión del talento y el desempeño se encontraron en un nivel normal. Los resultados normales obtenidos en la variable de desempeño organizacional se explicaron porque a la hora de contratar a los colaboradores públicos no siempre se tuvo en cuenta la educación y la experiencia laboral, no se aprovechó su potencial creativo, en ocasiones se capacitó a los empleados para que desarrollen su propia gestión del desarrollo de formación para el público, colaboradores, no promovía el trabajo en equipo y la retroalimentación a veces limitaba a los gerentes y colaboradores públicos. Asimismo los resultados de esta presente investigación concuerdan, respecto a la variable 1 se pudo apreciar que el 58% de los encuestados indicaron que es buena la Planificación estratégica, el 42% mencionaron que es regular, asimismo se realizó el análisis para cada dimensión por lo que se aprecia que el 22% de encuestados mencionan que la dimensión de formulación de estrategias aplicada por la entidad es buena.

Chuctaya (2018) tuvo como resultado que la gestión del recurso humano y el desempeño laboral un coeficiente de Spearman dio un valor de 0.819, indicando una relación positiva alta entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral; cabe señalar que estas variables siempre están correlacionadas; en las instituciones encuestadas, por las razones mencionadas anteriormente, los resultados de la encuesta mostraron que los empleados están satisfechos con la gestión del talento y el desempeño laboral de la institución; respondiendo estos resultados de esta investigación se mencionó lo siguiente se constató la correlación entre la variable 1 y las actividades de las organizaciones de trabajadores; determinado por la prueba de Rho de Spearman, el resultado fue igual a 0,7893 con una sig. de 0,000; correlación positiva y significativa.

(Bellido et al., 2020) tuvieron una investigación donde como resultado obtuvieron que 0.544 es una correlación moderada entre la gestión estratégica y la variable 2, concluyeron que el 37,9% de los empleados creían que el nivel de desempeño organizacional era alto, 37,9% en nivel medio y finalmente un 34,5% en nivel alto; la variable desempeño organizacional y la dimensión de formulación de

estrategias tuvieron como resultado que Kendall de 0.507, indicaron una relación moderada entre la formulación de la estrategia y la variable 2; fue apreciado, en cuanto a la variable formulación de la estrategia, el 20,7% de los socios consideraron que la formulación de la estrategia estuvo en un nivel bajo, seguido de un 44,9% en un nivel medio y finalmente un 34,4% en un nivel alto; asimismo esta investigación estudiada tuvo como resultado que la dimensión de formulación de estrategia dio como resultado el Rho de Spearman. de 0.436 con Sig, 0.000 ante la variable desempeño organizacional que tuvo como resultado Rho de Spearman de 0.436, de acuerdo a estos resultados se tuvo una correlación positiva, aceptando la hipótesis planteada en esta investigación que existe relación entre la dimensión y segunda variable; es decir que se puso en marcha el diseño de estrategia, como fue el diseño de objetivos que se deseó alcanzar como entidad, si hizo el análisis de la situación dentro de la entidad siguió para desempeño organizacional dentro de la entidad.

Armijos (2019) efectuó una investigación de Mipymes como potencial exportador, El objetivo es fortalecer y promover el negocio de las MYPES recabando información de las mismas y diagnosticando el estado actual del marketing digital y la gestión tecnológica, herramienta necesaria para competir en el mercado internacional; enfatiza la importancia de conectar la academia con los servicios empresariales. , Trabaja en seminarios con el objetivo de inspirar la presentación de tus productos y branding en mercados internacionales, brindando a cada participante un asesoramiento y capacitación especial, asimismo se concuerda con esta investigación que al recurso humano de la entidad se debe estar incentivando con cursos, aumentos de sueldos, beneficios para su mejor desempeño dentro de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre las variables dentro de la municipalidad distrital; ya que se realizó el procesamiento de los datos que pasaron la prueba de Rho de Spearman es igual a 0,872 con Sig. 0,000; correlación positiva y significativa.

Segunda: Se constató la correlación entre la variable 1 del municipio y las actividades de las organizaciones de trabajadores; determinado por la prueba de Rho de Spearman, el resultado fue igual a 0,7893 con una sig. de 0,000; correlación positiva y significativa.

Tercera: Se estudio la correlación entre la formulación de estrategias y la variable 2 para los empleados de los municipios regionales. Esto se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman, con un resultado de 0.436 y una significancia de 0.000. moderadamente correlacionada positivamente.

Cuarta: En cuanto al monitoreo estratégico y eficacia organizativa de los trabajadores de las comunas distritales. Una correlación confirmada establecida por la prueba de Rho de Spearman arrojó un resultado de 0,354 y una significación bidireccional de 0,000. mostró una correlación moderadamente positiva.

Quinta: Con relaciona a la evaluación estrategia organizacional de los empleados y el desempeño organizacional en el gobierno local, las correlaciones validadas establecidas por la prueba de Rho de Spearman arrojaron un resultado de 0,872 y una significación bilateral de 0,000. mostró una correlación moderadamente positiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente de la entidad, se recomienda desarrollar un plan estratégico y mejorar el nivel de comunicación dentro de la organización de la entidad.
2. A los titulares de la entidad se propone elaborar un plan de formación anual, donde las capacitaciones se han mensuales, a favor del desarrollo de capacidades y mejorar el progreso de capacidades rendimiento de los trabajadores.
3. A los titulares de la entidad deben analizar el presupuesto anual de la entidad, con el motiva de realizar un ajuste de salario según el mercado, acorde a sus funciones y conocimientos de los trabajadores, dando así bienestar familiar, motivación para mejorar el desempeño, proporcionando beneficios para ambas partes.
4. Planificar seminarios sobre temas de liderazgo y conferencias con nuevas tendencias dominar la tecnología para proporcionar mejores lugares de trabajo para los empleados rendimiento durante las actividades.
5. Cree recursos de manera clara y efectiva durante el establecimiento de estrategias y la toma de decisiones funcionales para impulsar un mejor desempeño de los empleados a través de sus actividades.

REFERENCIAS

- Acuña Zuñiga, J. J. (2021). *Planificación Estratégica y Gestión de Proyectos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*. Universidad Cesar Vallejo, 37.
- Armijos Delgado, N. M. (2019). Digital Marketing: a tool to promote and promoteMypimes in the international arena. *Innova Research*.
- Arteaga, R. F. (2021). Strategic planning and organizational performance: the case of Hidromaxi Construcciones S.A. from the city of quito. *State University of the South of Manabí "unesum"*.
- Becerra y Blanco . (2021). *Planificación estratégica y desempeño organizacional en una Empresa Educativa. San Juan de Lurigancho, 2021*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Bellido et al. (2020). *Administración estratégica y desempeño organizacional de la cooperativa agroindustrial Cabana Ltda., 2020*. Universidad Peruana Union.
- Bertolli et al. (2017). Review of maturity models in performance measurement. INGE CUC,. págs. 70-83. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/ingecuc>
- Borjas Yactayo, B. (2022). *Gestión Estratégica y Estándares de Satisfacción del Paciente en el Consultorio Odontológico CD, Santiago de Surco, 2022*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Briseño y Cherres . (2017). *“La gestión estratégica: impacto en la toma de decisiones en las empresas grandes y medianas de Tungurahua”*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Caceres, J. Z. (2021). *Plan estratégico para mejorar el desempeño organizacional y asumir posición frente al mercado financiero por parte de la cooperativa de ahorro y crédito grupo inversión sudamericano-2021*. Universidad Autónoma San Francisco.

- Calle et al. (february de 2018). Public management based on strategic planning with an impact on citizens. *Journal Contributions to the Social Sciences*. Obtenido de <https://n9.cl/nheet>
- Cancela et al. (2018). Educational Research Methodology. *Autonomous University of Madrid*.
- Carlos Diaz C. y Manuel Cubas C. (2021). *Planificación estratégica y desempeño laboral en la empresa Larama Berries S.A.C en el año 2021*, Pisco. Universidad Autónoma Ica.
- CEPLAN, C. N. (2011). Planeamiento Estratégico. *Presidencia de Consejo de Ministros*.
- Chuctaya, Y. N. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de cotabambas, tambobamba, apurímac, 2017*. Universidad Jose Maria Arguegas .
- Chumbe, C. M. (2019). *Planificación estratégica y desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018* . Universidad Cesar Vallejo.
- Couto y Carrieri . (2020). The other side of compliance systems and codes of ethics: A Foucauldian perspective on rule-based ethics and corruption control. *Innovar*,. 135-148. Obtenido de <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90299>
- Equipo editorial, E. (5 de Agosto de 2021). Habilidades cognitivas. *Editorial Etecé*. Obtenido de <https://concepto.de/habilidades-cognitivas/>.
- Fernández et al. (2019). *Barriers that hinder strategic planning in organizations*. Magazine of the Faculty of Economic and Administrative Sciences. Obtenido de <https://n9.cl/kj2sq>
- Forero Quintero, L. S. (8 de Noviembre de 2021). *The importance of using hypothetical-deductie examples in science teaching*. Obtenido de <https://n9.cl/lenxx>

- García, A. U. (2019). *Administración estratégica y desempeño organizacional en el Banco de la Nación, agencias en la provincia de Huaura, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión .
- George, N. R. (4 de septiembre de 2021). *Gestión empresarial*. Obtenido de <https://n9.cl/957x3b>
- Guillén, C. A. (2020). *Planificación estratégica, gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Los Olivos, 2020* . Universidad Cesar Vallejo, 49.
- Gutierrez, G. N. (2018). *Planificación estratégica y la gestión de proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Ayahuanco 2018*. Universidad Cesar Vallejo, 13-15.
- Hernández y Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Editorial Mc Graw. Obtenido de <https://n9.cl/qs4h>
- Hernández, N. C. (2018). Importancia de la planeación estratégica en el entorno actual. *El buzón de paciolo*, 6. Obtenido de <https://n9.cl/ceyw0>
- Kapur, R. (2019). Estadísticas de pequeños negocios 2019. *Camino Financial*. Obtenido de <https://www.caminofinancial.com/es/estadisticas-de-pequenos-negocios/>
- Kluwe, W. (31 de Octubre de 2022). *Guías Jurídicas*. Obtenido de <https://n9.cl/gxtmu>
- Lalanguid, D. (30 de Mayo de 2017). *Emprendimiento contable Per'u*. Obtenido de <https://n9.cl/61gk4>
- Lenos Trigeorgis, J. J. (2017). Real options theory in strategic management. *Wiley Online Library*, 42-43.
- Lesmes, J. D. (21 de Junio de 2019). Challenges and recommendations to strategic planning in universities. *Ibero_American Magazine of Education*. Obtenido de <https://n9.cl/q4ivu>
- Maldonado, D. M. (2019). *"Modelo de planeación estratégica aplicado a una microempresa artesanal del metalmeccánico del Ecuador, caso empresa*

- Metalmecánica Gálvez EMG HIERRO FORJADO*". Quito, Ecuador: Escuela Politecnica Nacional.
- Matus, D. (2018). *Operational implementation of an intervention model to improve organizational performance*. Universidad Iberoamericana de León, págs. 71-86. doi:<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.04>
- Maza y Orozco. (2017). *Strategic management model for the development of a smart campus based on smart city concepts at the University of Cartagena - Piedra de Bolívar campus*. Cartagena de Indias: Universidad de Cartagena.
- Mindreau, C. C. (2017). *B.A.P. Mollendo*. Lima: Universidad de Piura. *Ívar campus*. Cartagena de Indias: Universidad de Cartagena.
- Mohammad et al. (2017). *Journal of work and organizational psychology*. (K. Universidad de Lorestan, Editor) Obtenido de <https://n9.cl/awikt>
- Obando, F. S. (2019). *Consentimiento informado como criterio de inclusión. ¿confusión conceptual, manipulación, discriminación o coerción?* Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://n9.cl/mc9n4>
- Ochoa Sangrador y Molina Arias. (2018). Concep Statistics. *EMB | Fundamentals of Evidence-Based Medicine*. Obtenido de <https://n9.cl/ula06>
- Paya, L. C. (20 de febrero de 2021). Cognitive strategies in English-reading comprehension in university students. *University of the Andes*. Obtenido de <https://n9.cl/yl1wu>
- PCM, P. d. (2019). Informe de Evaluación de Resultados del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2022. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/EVALUACION-PEI->
- Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). (2019). Informe de Evaluación de Resultados del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2022. Obtenido de <https://n9.cl/vnaxi>

- República, C. d. (2005). Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. *Decreto Legislativo N° 1088*, 4.
- Risco, A. A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de <https://n9.cl/krf0r>
- Rojas, B. C. (2018). Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018”. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Sánchez y Reyes. (2017). *Research Methodology and Designs*. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Serruto et al. (2019). Strategic Management Analysis of the Hotel Sector in the Lambayeque Region. *USAT-Revists*.
- Treviño et al. (2020). Teamwork, Working Groups and the Competence Perspective. *International Journal of Good Conscience*. Obtenido de <https://n9.cl/d5eni>
- Triana, M. Y. (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*. Bogotá, D.C. : Universidad Santo Tomás.
- USS, U. S. (04 de octubre de 2022). Organizational performance. A review theory of its dimensions and form of. *Technological University of the Mixteca, Mexico*. Obtenido de <https://n9.cl/7i9fq>.
- Veiga, N., Otero, L. y Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *Investigaciones y experiencias*, 1-10. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ic/v7n2/2301-0126-ic-7-02-94.pdf>
- Villanueva, I. A. (2017). *Planificación estrategica empresa JRI ingeniería*. Santiago de Chile: Uniersidad de Chile.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Planificación estratégica y el desempeño organizacional de una Municipalidad Distrital, Apurímac, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Planificación estratégica				
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional de una Municipalidad Distrital, Apurímac, 2022?	Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional de una Municipalidad Distrital, Apurímac, 2022.	Existe relación entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional de una Municipalidad Distrital, Apurímac, 2022.	Formulación de estrategias	Visión y misión	1	Ordinal de Likert	Malo: 30 – 57 Regular: 58-87 Bueno: 88-100
				Objetivos y metas	2		
				Elementos estratégicos	3		
					4		
				Ejecución de la estrategia	5		
					6		
			Dirección estratégica		7		
			Evaluación de la estrategia	8			
				9			
				Sistema de remuneración y evaluación del personal	10		
				11			
				Estrategias de mejora de calidad de los servicios	12		
				13			
14							
Monitoreo	Cumplimiento de objetivos	15					
	Cumplimiento de metas anuales y multianuales.	16					
	17						
	Evaluación	Mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión	18				
		19					
		Reconocimientos y méritos recibidos	20				
21							
22							
23							

				Variable 2: Desempeño organizacional					
				Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿Cuál es la relación que existe entre el monitoreo y desempeño organizacional en una Municipalidad Distrital, Apurímac, 2022?	Determinar la relación que existe entre el monitoreo y desempeño organizacional en una Municipalidad Distrital, Apurímac, 2022.	Existe relación entre el monitoreo y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital, Apurímac, 2022	Trabajo en equipo	Trabajo cooperativo	1	Ordinal Escala de Likert	Siempre (5)	Malo: 25 – 36 Regular:37-72 Bueno:73-100	
				Cumplimiento del reglamento	2 3				
Productividad	Eficiencia	4	Casi siempre (4)						
	Eficacia	5	A veces (3)						
	Responsabilidad	6 7 8	Casi nunca (2)						
Competencias cognitivas		Aptitud de aprender y análisis de información	9 10	Nunca (1)					
	Creativo para resolver problemas		11 12 13						
	Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:				Método de análisis de datos:
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Correlacional Diseño: No experimental		Población: 50 trabajadores Muestra:50		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario			Descriptiva: Tablas Inferencial: Prueba Rho de Spearman		

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Variable 1: Planificación estratégica	“Planificación estratégica como un proceso que brinda a toda organización la capacidad para la definición de la misión, así como los principales objetivos, y también los recursos estratégicos de los que pueden servirse para lograr el cumplimiento de sus metas” (Fernández et al, 2019).	La planificación estratégica consiste en las siguientes dimensiones: Formulación de estrategia, ejecución de estrategia, monitoreo de la estrategia y evaluación de la estrategia.	Formulación de estrategias	Objetivos y metas Elementos estratégicos
			Ejecución de la estrategia	Dirección estratégica
				Sistema de remuneración y evaluación del personal
				Estrategias de mejora de calidad de los servicios
			Monitoreo	Cumplimiento de metas anuales y multianuales.
				Cumplimiento de objetivos
				Evaluación
			Eficiencia y eficacia de la gestión	
			Reconocimientos y méritos recibido	
			Variable 2 Desempeño organizacional	“El desempeño organizacional se trata de la gestión en la que existen un sector que se interesa por asegurar que los recursos logren el alcance de las metas que se han propuesto durante todo el trayecto empresarial” (USS, 2022).
Cumplimiento del reglamento				
Productividad	Eficiencia			
	Eficacia			
	Responsabilidad			
Competencias cognitivas	Aptitud de aprender y análisis de información			
	Creativo para resolver problemas			

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE I: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Estimado participante, este estudio quiere saber cómo se siente acerca de la planificación estratégica en el municipio, para lo cual lo invitamos a participar respondiendo el siguiente cuestionario, que es muy importantes para el desarrollo de la tesis.

Datos Personales

Marque con una x

Género: M

¿Cuál tipo de contrato tiene con la entidad?

a)	Cas	
b)	Empleado Nombrado	
c)	Locador de Servicios	

A continuación, marque con (x) la escala que considera que es conveniente:

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

		Nivel de satisfacción				
	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS	1	2	3	4	5
1	En la entidad conocen todos la visión y misión de la organización.					
2	La misión y visión está de acuerdo con los propósitos de la entidad.					
3	Se proponen objetivos a largo plazo con sus estratégicas y se evalúan en función de sus logros					
4	Todos los trabajadores participan del diálogo de las oportunidades y amenazas de la entidad.					
5	Todos los trabajadores se preocupan por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.					
6	Se formularon estrategias alternativas para mejorar el desempeño organizacional.					
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA	1	2	3	4	5
7	Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto.					

8	La gerencia mantiene una buena comunicación con todas las áreas de la entidad					
9	El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo con sus metas.					
10	El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.					
11	Todo el equipo de trabajo logra cumplir con el desempeño los estándares de desempeño de los trabajos encomendados.					
12	Los trabajadores de la entidad se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas					
13	Observa un ambiente de compromiso entre sus compañeros en su área de trabajo.					
	DIMENSIÓN 3: MONITOREO	1	2	3	4	5
14	Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.					
15	Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización					
16	Se llegan cumplir las metas anuales y multianuales planteados por la gerencia.					
17	Las acciones definidas en el plan estratégico de la organización se llevan a cabo según lo planificado					
	DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
18	Se adquiere información de los resultados según estrategias aplicadas					
19	Se analiza la funcionalidad de las estrategias aplicadas					
20	Existe incentivos económicos, reconocimientos con regalos, para reconocer a los trabajadores en sus cumpleaños.					
21	Los trabajadores dan muestras de desear mejoras en la organización, siendo críticos y creativos para encontrar soluciones					
22	Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.					
23	¿Está satisfecho con los servicios que recibe (ESSALUD, ONP o AFP, etc.) principalmente por los informes sobre sus servicios de cada institución?					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE II: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

A continuación, marque con (x) la escala que considera que es conveniente:

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

DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores están en una innovación continua que mejora el desempeño laboral de la organización dentro de la municipalidad					
2	La gerencia de la entidad se preocupa por motivar al equipo de trabajo					
3	Los trabajadores cumplen con los reglamentos dados por la gerencia del municipio					
DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
4	Considera que la eficacia de sus compañeros mejora la productividad en el trabajo que realizan					
5	Los trabajadores de la entidad son responsables con sus labores encomendadas					
6	El trabajo que realiza le motiva y le permite desarrollarse profesionalmente					
7	Percibe satisfacción de sus compañeros en relación con el ambiente de trabajo.					
8	Se siente cómodo con la planificación estratégica de su trabajo, especialmente con los funcionarios públicos					
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COGNITIVAS		1	2	3	4	5
9	Entre las cualidades excepcionales de los trabajadores está el saber analizar la información					
10	Existe liderazgo directivo o gerencias en quienes dirigen el municipio					
11	Los trabajadores están listos para aprender nuevas estrategias para mejorar el entorno físico de trabajo					
12	Las nuevas ideas se explican a todo el equipo de trabajadores en la municipalidad					
13	La dirección del municipio cuida la motivación del equipo de trabajo					

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS							
1	En la entidad conocen todos la visión y misión de la organización	X		X		X		
2	La misión y visión está de acuerdo con los propósitos de la entidad.	X		X		X		
3	Se proponen objetivos a largo plazo con sus estratégicas y se evalúan en función de sus logros	X		X		X		
4	Todos los trabajadores participan del diálogo de las oportunidades y amenazas de la entidad.	X		X		X		
5	Todos los trabajadores se preocupan por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.	X		X		X		
6	Se formularon estrategias alternativas para mejorar el desempeño organizacional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA							
7	Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto.	X		X		X		
8	La gerencia mantiene una buena comunicación con todas las áreas de la entidad	X		X		X		
9	El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo con sus metas.	X		X		X		
10	El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.	X		X		X		

11	Todo el equipo de trabajo logra cumplir con el desempeño los estándares de desempeño de los trabajos encomendados.	X		X		X		
12	Los trabajadores de la entidad se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas	X		X		X		
13	Observa un ambiente de compromiso entre sus compañeros en su área de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MONITOREO	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización.	X		X		X		
16	Se llegan cumplir las metas anuales y multianuales planteados por la gerencia.	X		X		X		
17	Las acciones indicadas en el plan estratégico de la organización se realizan tal cual lo planificado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se adquiere información de los resultados según estrategias aplicadas	X		X		X		
19	Se analiza la funcionalidad de las estrategias aplicadas	X		X		X		
20	Existe incentivos económicos, reconocimientos con regalos, para reconocer a los trabajadores en sus cumpleaños.	X		X		X		
21	Los trabajadores dan muestras de desear mejoras en la organización, siendo críticos y creativos para encontrar soluciones	X		X		X		
22	Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.	X		X		X		
23	¿Está satisfecho con los servicios que recibe (ESSALUD, ONP o AFP, etc.) principalmente por los informes sobre sus servicios de cada institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay pertinencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: AYVAR BUENDÍA JULIO CÉSAR

DNI 10111970

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO							
1	Los trabajadores están en una innovación continua que mejora el desempeño laboral de la organización dentro de la municipalidad	X		X		X		
2	La gerencia de la entidad se preocupa por motivar al equipo de trabajo	X		X		X		
3	Los trabajadores cumplen con los reglamentos dados por la gerencia del municipio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD							
4	Considera que la eficacia de sus compañeros mejora la productividad en el trabajo que realizan	X		X		X		
5	Los trabajadores de la entidad son responsables con sus labores encomendadas	X		X		X		
6	El trabajo que realiza le motiva y le permite desarrollarse profesionalmente	X		X		X		
7	Percibe satisfacción de sus compañeros en relación con el ambiente de trabajo.	X		X		X		
8	Se siente cómodo con la planificación estratégica de su trabajo, especialmente con los funcionarios públicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COGNITIVAS							
9	Entre las cualidades excepcionales de los trabajadores está el saber analizar la información	X		X		X		
10	Existe liderazgo directivo o gerencias en quienes dirigen el municipio	X		X		X		
11	Los trabajadores están listos para aprender nuevas estrategias para mejorar el entorno físico de trabajo	X		X		X		
12	Las ideas nuevas son explicadas a todo el equipo de trabajadores en la municipalidad	X		X		X		
13	La dirección del municipio cuida la motivación del equipo de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay pertinencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: AYVAR BUENDÍA JULIO CÉSAR

DNI 10111970

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS							
1	En la entidad conocen todos la visión y misión de la organización	X		X		X		
2	La misión y visión está de acuerdo con los propósitos de la entidad.	X		X		X		
3	Se proponen objetivos a largo plazo con sus estratégicas y se evalúan en función de sus logros	X		X		X		
4	Todos los trabajadores participan del diálogo de las oportunidades y amenazas de la entidad.	X		X		X		
5	Todos los trabajadores se preocupan por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.	X		X		X		
6	Se formularon estrategias alternativas para mejorar el desempeño organizacional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto.	X		X		X		
8	La gerencia mantiene una buena comunicación con todas las áreas de la entidad	X		X		X		
9	El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo con sus metas.	X		X		X		
10	El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.	X		X		X		
11	Todo el equipo de trabajo logra cumplir con el desempeño los estándares de desempeño de los trabajos encomendados.	X		X		X		

12	Los trabajadores de la entidad se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas	X		X		X		
13	Observa un ambiente de compromiso entre sus compañeros en su área de trabajo..	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MONITOREO	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización.	X		X		X		
16	Se llegan cumplir las metas anuales y multianuales planteados por la gerencia.	X		X		X		
17	Las acciones indicadas en el plan estratégico de la organización se realizan tal cual lo planificado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se adquiere información de los resultados según estrategias aplicadas	X		X		X		
19	Se analiza la funcionalidad de las estrategias aplicadas	X		X		X		
20	Existe incentivos económicos, reconocimientos con regalos, para reconocer a los trabajadores en sus cumpleaños.	X		X		X		
21	Los trabajadores dan muestras de desear mejoras en la organización, siendo críticos y creativos para encontrar soluciones	X		X		X		
22	Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.	X		X		X		
23	¿Está satisfecho con los servicios que recibe (ESSALUD, ONP o AFP, etc.) principalmente por los informes sobre sus servicios de cada institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _ Si hay pertinencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **GODOY ENCARNACIÓN LINA EMMA**

DNI **10501263**

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEQUE MIDE: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO							
1	Los trabajadores están en una innovación continua que mejora el desempeño laboral de la organización dentro de la municipalidad	X		X		X		
2	La gerencia de la entidad se preocupa por motivar al equipo de trabajo	X		X		X		
3	Los trabajadores cumplen con los reglamentos dados por la gerencia del municipio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD							
4	Considera que la eficacia de sus compañeros mejora la productividad en el trabajo que realizan	X		X		X		
5	Los trabajadores de la entidad son responsables con sus labores encomendadas	X		X		X		
6	El trabajo que realiza le motiva y le permite desarrollarse profesionalmente	X		X		X		
7	Percibe satisfacción de sus compañeros en relación con el ambiente de trabajo.	X		X		X		
8	Se siente cómodo con la planificación estratégica de su trabajo, especialmente con los funcionarios públicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COGNITIVAS							
9	Entre las cualidades excepcionales de los trabajadores está el saber analizar la información	X		X		X		
10	Existe liderazgo directivo o gerencias en quienes dirigen el municipio	X		X		X		
11	Los trabajadores están listos para aprender nuevas estrategias para mejorar el entorno físico de trabajo	X		X		X		
12	Las ideas nuevas son explicadas a todo el equipo de trabajadores en la municipalidad	X		X		X		
13	La dirección del municipio cuida la motivación del equipo de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _ Si hay pertinencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **GODOY ENCARNACIÓN LINA EMMA**

DNI **10501263**

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS							
1	En la entidad conocen todos la visión y misión de la organización	X		X		X		
2	La misión y visión está de acuerdo con los propósitos de la entidad.	X		X		X		
3	Se proponen objetivos a largo plazo con sus estratégicas y se evalúan en función de sus logros	X		X		X		
4	Todos los trabajadores participan del diálogo de las oportunidades y amenazas de la entidad.	X		X		X		
5	Todos los trabajadores se preocupan por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.	X		X		X		
6	Se formularon estrategias alternativas para mejorar el desempeño organizacional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto.	X		X		X		
8	La gerencia mantiene una buena comunicación con todas las áreas de la entidad	X		X		X		
9	El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo con sus metas.	X		X		X		
10	El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.	X		X		X		
11	Todo el equipo de trabajo logra cumplir con el desempeño los estándares de desempeño de los trabajos encomendados.	X		X		X		

12	Los trabajadores de la entidad se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas	X		X		X		
13	Observa un ambiente de compromiso entre sus compañeros en su área de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MONITOREO	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización.	X		X		X		
16	Se llegan cumplir las metas anuales y multianuales planteados por la gerencia.	X		X		X		
17	Las acciones indicadas en el plan estratégico de la organización se realizan tal cual lo planificado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se adquiere información de los resultados según estrategias aplicadas	X		X		X		
19	Se analiza la funcionalidad de las estrategias aplicadas	X		X		X		
20	Existe incentivos económicos, reconocimientos con regalos, para reconocer a los trabajadores en sus cumpleaños.	X		X		X		
21	Los trabajadores dan muestras de desear mejoras en la organización, siendo críticos y creativos para encontrar soluciones	X		X		X		
22	Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.	X		X		X		
23	¿Está satisfecho con los servicios que recibe (ESSALUD, ONP o AFP, etc.) principalmente por los informes sobre sus servicios de cada institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _ Si hay pertinencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X 1] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: VILLAFUERTE BARRIOS JANETH

DNI 40716682

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO							
1	Los trabajadores están en una innovación continua que mejora el desempeño laboral de la organización dentro de la municipalidad	X		X		X		
2	La gerencia de la entidad se preocupa por motivar al equipo de trabajo	X		X		X		
3	Los trabajadores cumplen con los reglamentos dados por la gerencia del municipio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD							
4	Considera que la eficacia de sus compañeros mejora la productividad en el trabajo que realizan	X		X		X		
5	Los trabajadores de la entidad son responsables con sus labores encomendadas	X		X		X		
6	El trabajo que realiza le motiva y le permite desarrollarse profesionalmente	X		X		X		
7	Percibe satisfacción de sus compañeros en relación con el ambiente de trabajo.	X		X		X		
8	Se siente cómodo con la planificación estratégica de su trabajo, especialmente con los funcionarios públicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COGNITIVAS							
9	Entre las cualidades excepcionales de los trabajadores está el saber analizar la información	X		X		X		
10	Existe liderazgo directivo o gerencias en quienes dirigen el municipio	X		X		X		
11	Los trabajadores están listos para aprender nuevas estrategias para mejorar el entorno físico de trabajo	X		X		X		
12	Las ideas nuevas son explicadas a todo el equipo de trabajadores en la municipalidad	X		X		X		
13	La dirección del municipio cuida la motivación del equipo de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _ Si hay pertinencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: VILLAFUERTE BARRIOS JANETH

DNI 40716682

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y el desempeño organizacional de una

Municipalidad Distrital, Apurímac, 2022.

", cuyo autor es TOLEDO VILCHEZ KETHY MARIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 10- 01-2023 19:52:53

Código documento Trilce: TRI - 0507756