



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la
municipalidad provincial Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO DE ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Cueva Bardales, Luis Fernando (ORCID:0000-0003-4863-5729)
Rodriguez Loyaga ,Fiorela Elizabeth (ORCID: 0000-0003-3933-641X)

ASESOR:

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias (ORCID: 0000-0001-7130-0156)

COASESOR:

Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel (ORCID: 0000-0002-7529-7262)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Lleno de amor y esperanza, dedicamos esta Tesis a cada uno de nuestros seres queridos, quienes han sido nuestros pilares para seguir adelante.

Es de gran satisfacción de poder dedicarles a ellos, que con mucho esmero, esfuerzo y trabajo lo hemos ganado.

A nuestras madres Teresita Bardales Y Teresa Loyaga, porque ellas son el orgullo y motivación de convertirnos en profesionales.

A nuestros hijos Alessia y Jose, porque son la razón de nuestra vida para sentirnos tan orgullosos de culminar nuestra meta.

Y sin dejar atrás a nuestra pareja y a toda nuestra familia por confiar en nosotros, a nuestros hermanos y tíos, gracias por ser parte de nuestra vida y por permitirnos ser parte de nuestro triunfo.

Luis Cueva
Fiorela Rodríguez

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirnos tener una familia maravillosa, quienes siempre han creído en nosotros, bríndanos el ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándonos a valorar todo lo que tenemos.

Agradecemos a la Universidad, por convertirnos en ser profesionales, a cada docente que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado a este grupo de graduados.

A la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión porque nos facilitó el acceso a la información de la entidad y poder desarrollar nuestra Tesis.

Muchas gracias a nuestro Asesor Mg. Miguel y Coasesor Mg. Hugo por sus aportes de conocimientos y gran ayuda de la revisión constante de nuestra tesis, logrando concluir con éxito nuestra meta.

Finalmente, gracias a nuestro amigo Jose por los grandes aportes que ha traído a nuestra vida en reflejo de conocimiento, afecto y motivación para lograr nuestro objetivo.

Luis Cueva
Fiorela Rodríguez

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico.....	4
III. Metodología	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. Resultados.....	20
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	33
VII. Recomendaciones	35
Referencias	37
Anexos	42

Índice de tablas

Tabla 1.- Planificación estratégica según los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022.....	20
Tabla 2.- Desempeño de capital humano según los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022.....	22
Tabla 3.- Correlación entre la dimensión diseño y el desempeño de capital humano de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022	24
Tabla 4.- Correlación entre la dimensión monitoreo y el desempeño de capital humano de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022	25
Tabla 5.- Correlación entre la dimensión evaluación y el desempeño de capital humano de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022	26
Tabla 6.- Correlación entre la planificación estratégica y el desempeño de capital humano de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022	27

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo principal de determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño del capital humano de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022; en base a una investigación de tipo aplicada, con diseño no experimental, de nivel descriptivo, de corte transversal, cuya muestra fue de 204 trabajadores de la institución, quienes fueron evaluados mediante los Cuestionario de planificación estratégica y el Cuestionario de desempeño del capital humano, lo cuales cuentan con un alto nivel fiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.953 y 0.839 respectivamente. Los resultados indican que el 45.1% de los trabajadores consideran que la planificación estratégica se encuentra en un nivel medio; en tanto que el 57.4% señala que existe un nivel alto de desempeño de capital humano. En cuanto a los resultados inferenciales se determinó que la planificación estratégica mantiene una relación positiva fuerte ($\rho=0.703$) altamente significativa con el desempeño de capital humano ($p<0.01$). Se llegó a la conclusión que el adecuado desarrollo del proceso de planificación estratégica es fundamental para que los trabajadores alcancen un alto desempeño en el cumplimiento de sus funciones en la institución.

Palabras clave: Planificación estratégica, capital humano, trabajadores, institución.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between strategic planning and the performance of the human capital of the Provincial Municipality Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022; based on an applied research, with non-experimental design, descriptive level, cross-sectional, whose sample was 204 workers of the institution, who were evaluated through the Strategic Planning Questionnaire and the Human Capital Performance Questionnaire, which have a high level of reliability according to the Cronbach's Alpha coefficient of 0.953 and 0.839 respectively. The results indicate that 45.1% of the workers consider that strategic planning is at a medium level, while 57.4% indicate that there is a high level of human capital performance. As for the inferential results, it was determined that strategic planning maintains a strong positive relationship ($\rho=0.703$) highly significant with human capital performance ($p<0.01$). It was concluded that the adequate development of the strategic planning process is fundamental for workers to achieve high performance in the fulfillment of their functions in the institution.

Keywords: Strategic planning, human capital, workers, institution.

I. Introducción

En la actualidad, se aprecia que las diversas instituciones de la administración pública mantienen una tendencia hacia la modernización (Pared & Zelaya, 2020). Por ende, Guerrero et al. (2020), señalan que las instituciones públicas más bien se enfocan en realizar un proceso de planificación estratégica de todas las actividades y estrategias que son necesarias implementar en base a los objetivos estratégicos y operacionales que buscan cumplirse para que la gestión sea competitiva y eficiente. Además, Llanes-Font et al. (2020) consideran que la dotación de los nuevos recursos tecnológicos favorece a un mejor desempeño del capital humano, quienes tienen al alcance un gran repertorio de recursos que les permiten dar cumplimiento a sus funciones y competitividad.

El enfoque de la competitividad conlleva a que las instituciones públicas a nivel mundial busquen perfilar su gestión sobre la base de la revisión de los procesos operativos, estratégicos y administrativos (Uribe, 2018), a fin de mejorar las condiciones y las competencias que se le proporciona al capital humano, de modo que su desempeño de sus funciones sea destacable y beneficie a la reducción de costos vinculados a la no productividad o se vea comprometido el cumplimiento del plan estratégico previamente definido por la institución (Matas, 2018).

De acuerdo a lo investigado en el ámbito internacional se reporta que en países como México y Cuba, sobre todo en la administración pública han a las nuevas tendencias del uso de la tecnología, lo cual promueve y da protagonismo cada vez más al ciudadano, y por ende se busca planificar estratégicamente la adopción del diversos sistemas digitales para reducir la complejidad de los procesos burocráticos de todo trámite administrativo, a fin de mejorar la interacción entre el ciudadano y las instituciones gubernamentales, con el objetivo de lograr una administración pública transparente y participativa (Fierro et al., 2018; Llanes et al., 2020). Además, se pretende que la participación ciudadana aporte y tome decisiones para que se realice una planificación estratégica de las actividades que se implementarán para mejorar así la administración pública (De la Garza et al., 2018).

A nivel nacional, la planificación estratégica que buscan realizar las instituciones relacionadas a la administración pública se centra en la evaluación y mejoramiento de

la idoneidad de la calidad del servicio que se le ofrece al ciudadano (Izquierdo, 2021). En tanto que otras investigaciones que se han realizado en este ámbito se interesan más bien en analizar si el planeamiento estratégico es eficiente a partir de cumplimiento o del uso total del presupuesto que asigna el Ministerio de Economía y Finanzas anualmente para el cumplimiento de proyectos y actividades para mejora de la localidad (López, 2017).

De acuerdo a ello, se debe tener en cuenta que la presente investigación tomó en consideración la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño del capital humano de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022?, mientras que los problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel de planificación estratégica en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022?, y ¿Cuál es el nivel de desempeño del capital humano en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022?. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la planificación estratégica y el desempeño del capital humano de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022?

Por otro lado, el desarrollo de la investigación se justifica por su conveniencia, puesto que su ejecución permitió comprobar como la planificación estratégica es importante para la mejora del desempeño del capital humano en una institución pública, sobre todo para alinear los procesos operativos y productivos de la misma. Resulta tener un aporte social, dado que genera un precedente sobre la importancia que conlleva la mejora de la planificación estratégica en otras municipalidades a nivel regional y nacional. Posee aporte teórico, dado que mediante la presente se realizó la revisión bibliográfica sobre cada una de las variables para reconocer los alcances y beneficios que puede generar en la administración pública. Mantuvo aporte práctico, puesto que los resultados que se obtengan permitieron brindar recomendaciones y/o alternativas que permitan seguir mejorando en la planificación estratégica para que adopten medidas que beneficien el desempeño de los funcionarios de la institución. En consiguiente, la presente investigación se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el desempeño del capital humano de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022,

mientras que los problemas específicos son: Analizar el nivel de planificación estratégica en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022. Determinar el nivel de desempeño del capital humano en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022. Determinar la relación entre las dimensiones de la planificación estratégica y el desempeño del capital humano de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022.

En cuanto a la hipótesis de la investigación se planteó la siguiente: Existe relación directa entre la planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022. En tanto que la hipótesis nula de la investigación fue: No existe relación directa la planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022.

II. Marco Teórico

Antecedentes Internacionales

Arteaga (2021) ejecutó su tesis en la que buscó determinar la forma en como la planificación estratégica se convierte en un elemento para fortalecer el desempeño organizacional de la empresa Hidromaxi, en base a una investigación aplicada, de campo y transversal, en donde se empleó la encuesta y entrevista. Los resultados permiten reconocer que la empresa mantiene reconocimiento internacional y sus trabajadores tiene amplia experiencia. Se llegó a la conclusión que la empresa aún carece de planificación estratégica y ello se traduce en una desventaja competitiva.

Gómez (2020) desarrolló una tesis cuyo objetivo fue realizar un análisis sobre los aspectos que estaban involucrados en la planeación estratégica como herramienta para el incremento de la productividad y sostenibilidad de las empresas que brindan servicios de aseo y mantenimiento, a través de una investigación básica, de campo, transversal, en la que se realizó un análisis de la empresa de los aspectos administrativos, financieros y operativos para comparar el rendimiento obtenido en comparación con el histórico del desempeño sectorial. Los resultados demuestran que es necesario replantear el direccionamiento y diagnóstico estratégico para poder poner en marcha las estrategias que permitan el alcances de los objetivos de la empresa.

Navarrete (2020) desarrolló una investigación orientado al análisis de los factores internos y externos de las Pymes, a fin de que se logre formular estrategias adecuadas para el incremento de la actividad, en base a una investigación exploratoria en la que se optó por realizar un diagnóstico situacional de las Pymes para determinar las estrategias que son útiles para asegurar el funcionamiento de la misma. De acuerdo a lo explorado se concluye que la planificación estratégica permite a las empresas tomar mejores decisiones sobre todo explotando las oportunidades y minimizando los riesgos de tomar una opción no viable o que afecte su desempeño y/o productividad.

Tumbaco (2019) en su tesis se procedió a la realización de un plan estratégico basándose en el diagnóstico situacional de la empresa, bajo una investigación exploratoria, con diseño descriptivo, con enfoque mixto en el que se emplearon encuestas y entrevistas para la recolección de datos. Los resultados ponen en

manifiesto que la institución no cuenta con una planificación interna orientada en mejorar el capital humano. Por ende se concluye que es necesario implementar varias estrategias basadas en atender las necesidades primordiales de la institución, de modo que el desempeño laboral se vea maximizado.

Moreno et al., (2018) en su investigación realizó el diseño de un proyecto de mejora para la implementación de un correcto proceso de planeación estratégica en una empresa con más de 45 años de trayectoria en el sector empresarial de Ecuador; en base a una metodología de una investigación exploratoria basada en un estudio de caso, a fin de lograr recabar información sobre la situación actual de la empresa y considerar que método se ajusta a las necesidades de la empresa. El desarrollo del proceso metodológico de la planificación estratégica permitió reconocer la necesidad de mejorar condiciones de trabajo, tales como: desarrollar capacitación y jornadas que promuevan la identificación con la empresa, dotar al personal de recursos que les permite fidelizar a sus clientes, de modo que se logró establecer estrategias que atiendan dichas necesidades y cumplir con los objetivos institucionales. Por lo tanto se concluye que la planeación estratégica es un proceso clave para la dirección de empresas sin importar el rubro en que ésta se encuentre.

Antecedentes Nacionales

Gómez (2019) en su investigación buscó reconocer como la planeación estratégica puede influir sobre la gestión del talento humano, en base a una investigación de nivel explicativo, con diseño no experimental, correlacional — casual, de enfoque mixto, en la que se contó con la participación de 22 trabajadores quienes fueron evaluados mediante un cuestionario. Los resultados indican que el 68.2% de los trabajadores consideran que la empresa no ha logrado definir adecuadamente su misión, un 72.7% considera que la empresa no ha ceñido su plan estratégico según el diagnóstico interno y externo que ha realizado. En cuanto a la Gestión del talento humano se ha logrado apreciar que el 86.4% de los trabajadores no logra transferir sus conocimientos adquiridos para el desarrollo de sus funciones asignada, además el 81.8% de los colaboradores no asume riesgos para obtener logros en la empresa. A nivel inferencial se comprobó que existe una correlación positiva de grado moderado ($r=0.658$) significativa ($p<0.05$), lo cual permite concluir que la planeación estratégica

mantiene una influencia significativa en la gestión del talento humano de la empresa Agro Macathon S.A.C. Huaral, 2018.

Urbano (2019) en su tesis en la que se buscó reconocer de que modo la administración estratégica logra influir sobre el desempeño organizacional en dicha institución, a través de una investigación no experimental, con diseño correlacional causal en la que se trabajó con 40 colaboradores, quienes fueron encuestado mediante un cuestionario. Los resultados demuestran que un 37.5% de los trabajadores reconoce que el banco tiene los recursos y capacidades necesarias para cumplir sus objetivos, en tanto que otro 37,5% estima que no se lleva un control estratégico adecuado; por otro lado, un 50% de los colaboradores señala que no se les brinda estimulación para mantenerse motivados. Además, se logró identificar que existe una relación positiva muy fuerte ($r=0.968$) altamente significativa ($p=0.000$) demostrando así que la administración estratégica influye de forma significativa sobre el desempeño organizacional de los trabajadores del Banco de la Nación, agencias en la provincia de Huaral.

Chilón (2018) en su investigación se orientó al análisis de la relación entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional de la institución que participa de la investigación, a través de una investigación de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, en el que se contó con una muestra de 106 trabajadores, quienes fueron evaluados con un cuestionario. Los resultados plantean que un 37% consideran que el nivel de planificación estratégica como iniciado, mientras que un 25% considera que se encuentra en desarrollo; por otro lado con respecto al desempeño organizacional se refiere un 31% de los participantes indica que éste es malo y el 43% lo señala como regular. Se concluye que existe relación alta positiva ($r=0.842$) altamente significativa ($p<0,05$) entre la planificación estratégica y desempeño organizacional.

Cubas y Quispe (2018) en su tesis se centró en el desarrollo de una propuesta de planificar estratégica que permita mejorar la gestión empresarial de dicha institución, en base a una investigación con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, con diseño no experimental, se aplicó dos cuestionarios a los 5 trabajadores que componen la muestra de estudio. Según los resultados se aprecia

que el 80% de los trabajadores percibe como ineficiente la planificación estratégica que emplean, a su vez el mismo porcentaje de trabajadores sostiene que la gestión empresarial empleada por la empresa no es la adecuada. Por ende, se llega a la conclusión que la planificación estratégica mantiene una influencia directa con la gestión empresarial y esta puede ser positiva o negativa según sea la eficiencia del proceso.

Sal y Rosas (2018) en su tesis se centró en la determinación de relación entre la gestión del capital humano con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de dicha universidad, en base a una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional, transversal, cuya muestra fue de 60 trabajadores que fueron evaluados con un cuestionario. Según los resultados se aprecia que existe una relación positiva muy fuerte ($\rho = .998$) con alta significancia ($p=0.000$).

Antecedentes locales

Caballero (2021), en su tesis se encargó en determinar la relación que existe entre la planificación estratégico y gestión por resultados, en base a una investigación básica, no experimental, con diseño con corte transversal, descriptivo-correlacional; en donde participaron 25 trabajadores de la institución edil que fueron evaluados con dos cuestionarios. Los resultados demuestran que la planificación estratégica se encuentra en un nivel medio, dado que el 64% de los evaluados así lo señalan, en tanto que un 56% de los evaluados considera que la gestión de resultados se encuentra en un nivel regular. Además, se concluye que existe una relación positiva de grado alto ($r=0.767$) con alta significancia ($p =0.000$) entre la planificación estratégica y gestión por resultados.

Goicochea y Lescano (2017) en su tesis planteó como objetivo la elaboración de un plan estratégico que permita mejorar los indicadores de rentabilidad, para lo cual se empleó el método científico, en la que se consideró la propuesta metodológica brindada por Arístides Vara Horna, basada en identificar las cinco fuerzas de Porter, FODA y PEST que permitirá reconocer las potencialidad, falencias y competencias de la empresa. Según los resultados se determinó que si se implementa adecuadamente el planeamiento estratégico se logrará obtener un crecimiento de alrededor del 7% y

un margen de utilidad del 2.13%.

Zavaleta (2017) en su tesis se centró en reconocer la relación entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño que puedan alcanzar los colaboradores de dicha institución, en base a una investigación no experimental, con enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, cuya muestra fue de 73 colaboradores que corresponden al total del personal, quienes fueron evaluados mediante un cuestionario. Los resultados ponen en manifiesto que existe una correlación positiva fuerte ($r = 0.695$) altamente significativa ($p < 0.01$) entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral

Al revisar la información bibliográfica sobre el planificación estratégico se entiende como aquel elemento que facilita a las organizaciones para dar reconocimiento a su misión, visión y estrategias que adoptarán para el cumplimiento de sus actividades de forma exitosa, a través de la cooperación y compromiso de cada uno de los miembros que pertenecen a la organización, cuya finalidad es el desarrollo de un plan y estrategias minuciosas que faciliten el cumplimiento de las metas institucionales (Steiner, 2013). De acuerdo con Fred & Forest (2017) este constructo supone la etapa que permite la formulación de estrategias que van a utilizarse para mejorar la situación de la empresa, comúnmente en el campo de la administración también es conocido como la administración de estrategias.

Para Morales y León (2014) la planificación estratégica supone las diversas opciones que una empresa puede asumir para guiar su desenvolvimiento en el mercado, a partir de la exploración e identificación de oportunidades, es decir es la etapa principal en la que una organización debe tomar decisiones para asegurar el futuro de la misma.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, se llega a asumir que la planificación estratégica es uno de los aspectos más fundamentales para toda institución u organización, en donde se estima que el trabajo que debe realizarse depende únicamente de los objetivos que se han trazado para alcanzar la eficiencia y el cumplimiento de las metas definidas previamente (Dimitrijevska, et al., 2021).

Existen teorías que explican la planificación estratégica, entre ellas se reportan la teoría de la administración por Frederick Taylor quien indica que el propósito de la

administración científica no es otro que el alcance de un mayor rendimiento de los trabajadores, a través de la eliminación de actividades que resultaban innecesarias para el cumplimiento de la meta, por ende se diseñaban y rediseñaban los procesos para optimizar el uso del tiempo y recursos para que los trabajadores logren cumplir con sus tareas (Huerta, 2016).

Otra de las teorías que busca explicar la planificación estratégica es la teoría decisional propuesta por Blaise Pascal, dado que considera oportunamente que el proceso de toma de decisiones es sumamente importante para una organización, entre sus principales defensores de esta teoría se reporta Hebert A. Simón y James Marc, quienes señalan que el proceso de toma de decisiones supone la búsqueda de alternativas, el procesamiento de alternativas y finalmente la selección de la decisión que es más oportuna para la organización (Huerta, 2016).

Cuando se busca reconocer la importancia y/o finalidad que tiene el planeamiento estratégico debe entenderse inicialmente que supone una de las actividades principales, porque es oportunamente en este momento en el que la alta dirección de una empresa o institución valoran y definen el curso que tomarán sopesando conceptos fundamentales como valores, éticas y principios administrativos que le permiten establecer las estrategias y acciones que deben ejecutarse para ser una empresa fiable y que los clientes perciban esto para que no tengan dudas al momento de contratar servicio o adquirir los productos que ofrecen (Parra & Durán, 2014).

De acuerdo con Chiavenato (2019) existe tres tipos de planeamiento estratégico, los cuales son: planeación estratégica, planeación táctica y planeación operacional. La primera está enfocada en la adopción y en el desarrollo de la organización, lo que se busca es reconocer que se necesita realizar para mantener y dar seguimiento a una organización a un largo plazo de entre 3 a 5 años aproximadamente. La planeación táctica más bien reconocer que en toda organización debe existir una gerencia o un departamento que se involucra en el desarrollo de diversos proyectos tácticos que pueden implementarse en mediano y largo plazo. Finalmente, el tipo de planeación operacional se encuentra centrado más en el corto plazo y construye a través de las tareas y operaciones que se realizan para lograr que

la empresa tenga buenos resultados sobre todo para que la planeación sea evaluada como exitosa.

En el análisis de las dimensiones del planeamiento estratégico se asumirá la perspectiva señalada por Sánchez (2013) quien estima que son tres las dimensiones: diseño, monitoreo y evaluación.

La dimensión de diseño supone el momento en que se busca adoptar los diferentes requerimientos a nivel social, económico y técnico, así como las necesidades biológicas, psicológicas y ambientales que le va a permitir a la empresa reconocer que productos o servicios son fundamentales para posicionarse, de modo que le dará una identidad propia que la hará diferenciarse en el mercado (Sánchez, 2013). Esta dimensión involucra los siguientes indicadores: compromiso, planificación y organización.

La dimensión monitoreo supone el seguimiento que toda empresa realiza para detectar de forma sistemática que procesos o estrategias deben ser consideradas para ajustar algunos aspectos que facilitan el cumplimiento y la obtención de los resultados y el éxito de la empresa (Sánchez, 2013). Esta dimensión involucra los siguientes indicadores: supervisión, seguimiento y acompañamiento.

Finalmente la dimensión evaluación supone que todo proceso necesita ser evaluado, dado que los resultados ayudan a la comprensión de como seguir ejecutando con mejor eficacia los programas o estrategias que se optaron emplear durante las primeras fases de la planificación estratégica. La evaluación también permite la detección de problemas, con la finalidad de generar mejores resultados (Sánchez, 2013). Esta dimensión está compuesta por los siguientes indicadores: rendimiento y reprogramación.

Con respecto a la delimitación conceptual del desempeño capital humano se observa que para Chiavenato (2019) éste hace referencia a la eficacia de los recursos humanos de la empresa, por lo general si esto se da satisfactoriamente puede coexistir la satisfacción en el centro de trabajo. Un adecuado desempeño del capital humano es la resultante del logro obtenido por los trabajadores, y por su naturaleza se estima que puede ser evaluado, medido y cuantificado (Pasquel y Urdanique, 2015).

Por otro lado, Borzenillo et al. (2015) el desempeño capital humano deriva de

como los colaboradores de una empresa emplean adecuadamente sus habilidades y conocimientos, pero también se encuentran sujetos al adecuado establecimiento de los procedimientos y políticas administrativas que facilitan el logro de los objetivos que se traza la empresa, así como el cumplimiento de las metas.

Para Robbins y Judge (2017) el desempeño de capital humano es más bien un proceso que permite saber que tan exitosa puede ser una empresa o una persona en el cumplimiento de las tareas que se le asignan, así como para el cumplimiento de los objetivos de trabajo.

Desde otra perspectiva Ríos et al. (2015) plantea que el desempeño del capital humano es un resultado que no solamente es valorado de forma cuantitativa, sino que también existen escalas cualitativa, en las que básicamente se valoran el desarrollo de habilidades, las capacidades que adquiere el trabajo y el desarrollo de los procedimientos, en tanto que la evaluación cuantitativa, más bien se centra en la rentabilidad y la ganancia que le aporta a la organización.

Hoy en día, el desempeño del capital humano es un componente clave que permite asegurar la efectividad que tiene una empresa, por ello los expertos y directores de recursos humanos, buscan nuevas tendencias y estrategias no sólo para evaluarlo, sino para seguir optimizándolo, tomando en consideración que el desempeño refleja fielmente el accionar de las conductas observables de los trabajadores y como estas buscan dar cumplimiento a cada objetivo de la empresa, y por lo general los teóricos de la administración les han asignado la nomenclatura de competencias, así como un grado de desarrollo (Llorca y Vera, 2016).

Por lo tanto, hoy en día los modelos de gestión del talento humano consideran que una de las metodologías para concebir el verdadero rendimiento que tiene el capital humano de una empresa se centra en la evaluación de desempeño por competencias, en donde básicamente se valoran cada una de las capacidades y destrezas que se requiere para el cumplimiento idóneo de las responsabilidades y funciones que se le asignan en su centro de trabajo (Iturralde, 2011). Esta medición es fundamental que se realice periódicamente, dado que no sólo permite reconocer que necesidades tienen los trabajadores, sino que nos permite reconocer en sí cual es el grado de aporte que tiene cada uno de los elementos del capital humano, a fin de

poder tomar decisiones estratégicas que beneficien a la empresa para conseguir cumplir con sus objetivos.

Con respecto a las dimensiones del desempeño del capital humano se consideran las planteadas por Pasquel y Urdanique (2015) quienes señalan que son: capacidad de personal, responsabilidad y capacidad de equipo.

La dimensión capacidad de personal indica que el desempeño que demuestran el capital humano de una organización puede ser analizado por la cantidad y calidad del trabajo que realiza, así como la creatividad e innovación que emplea para poder dar cumplimiento a los objetivos que se le indican según el plan de trabajo estipulado (Pasquel y Urdanique, 2015). Los indicadores de esta dimensión son: calidad de trabajo y creatividad.

En cuanto a la dimensión responsabilidad se indica que se trata en gran medida de la capacidad de disciplina y el acogimiento a las normas y disposiciones de la organización. Es decir, se valora el cumplimiento de lo que está estipulado en el reglamento, a fin de mejorar las condiciones del clima de la empresa (Pasquel y Urdanique, 2015). En esta dimensión se cuenta con los siguientes indicadores: Disciplina laboral y cumplimiento de normas.

Finalmente, la dimensión capacidad de equipo hace referencia a como los trabajadores consiguen emplear sus recursos personales para organizarse y enfrentar una actividad colectiva, empleando su capacidad para organizar y delegar responsabilidades, plantear soluciones y comprometerse por dar cumplimiento empleando todos los recursos a disposición, a fin de lograr el crecimiento del grupo humano (Pasquel y Urdanique, 2015). Los indicadores que componen esta dimensión son: organización y solución de problemas

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se llevó cabo una investigación de tipo aplicada, puesto que el presente estudio no solamente se centró en el empleo del conocimiento científico que procede de la investigación pura, con el objetivo de resolver una problemática específica (Hernández y Mendoza, 2018).

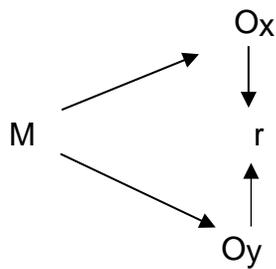
El enfoque de la investigación fue cuantitativo, en función que se priorizó la recolección de datos exactos que pueden ser expresados en frecuencias o porcentajes, a fin de obtener una medida más exacta del comportamiento de las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

El diseño de investigación considerado fue el no experimental, en razón que no se realizó algún tipo de alteración, manipulación o control sobre las variables de estudio, limitándose así a la observación de su comportamiento tal cual como se manifiesta en un contexto determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

Según su alcance se consideró una investigación correlacional, puesto que la principal finalidad del estudio es reconocer la relación que existe entre las variables consideradas en el estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Además, también se trató de una investigación que por su temporalidad se clasifica en transversal, dado que la recolección de los datos se realizó en un solo momento y hacen referencia a ese periodo (Hernández y Mendoza, 2018).

Se esquematizó de la siguiente forma:



Dónde

M : Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2022.

Ox : Planificación estratégica

Oy : Desempeño del capital humano

r : Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Planificación estratégica

Definición Conceptual: Ibarra (2012), sostiene que la planificación supone una herramienta administrativa que usa la alta dirección, y que da como resultado el plan estratégico que se renueva periódicamente para guiar en el cumplimiento de los objetivos. (p.38)

Definición Operacional: El planeamiento estratégico se midió, empleando el uso cuestionario que contó con 12 ítems por lo que se dividió en 3 dimensiones.

Indicadores: Compromiso; Planificación, Organización, Supervisión, Seguimiento, Acompañamiento, Rendimiento y Reprogramación

Variable 2: Desempeño del capital humano

Definición Conceptual: Chiavenato (2017), percibe que el desempeño representa la eficacia que posee el capital humano que forma parte de la organización, siendo este útil para la empresa, llevando a cabo una labor y obteniendo satisfacción personal. Por ende, el desempeño de los recursos humanos son el conjunto de conductas laborales que permiten logra resultados favorables en la empresa.

Definición Operacional: El desempeño del capital humano se midió, empleando el uso cuestionario que contó con 8 ítems por lo que se dividió en 3 dimensiones

Indicadores: Calidad del trabajo; creatividad, cumplimiento plan de trabajo, disciplina laboral, cumplimiento de normas, organización, solución de problemas

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población representa a la totalidad de elementos, objetos y/o participantes que mantiene una característica común y que es de interés para la investigación, se entiende que este conjunto tiene la naturaleza de ser finito o infinito, y se define según lo que se está investigando (Hernández y Mendoza, 2018).

En la presente investigación la población está compuesta por todos los 433 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión de año 2022.

Como criterio de inclusión se ha considerado a lo colaboradores de ambos sexos, cuya edad oscile entre los 18 y 65 años, que se encuentren bajo la condición de trabajador de la institución. Por otro lado, se han considerado los siguientes criterios de exclusión que no se consideraron como parte del estudio a los trabajadores que se encuentren en periodo vacacional o por licencia personal, así como también a aquellos colaboradores que no respondan por completo el cuestionario o no deseen participar voluntariamente del estudio.

Muestra

En la presente investigación se halló el tamaño de la muestra empleando la fórmula de muestra para población conocida tomando en consideración un nivel de confianza del 95% y un máximo error permitido del 5%. El tamaño de la muestra obtenido fue de 204 colaboradores.

Muestreo: Se aplicó un muestreo aleatorio simple, lo cual indica que cada uno de los elementos de la población fue seleccionado al azar y tienen la misma probabilidad de ser seleccionado como parte de la muestra de investigación.

Unidad de análisis: Un colaborador de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión – 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se va a emplear en el presente estudio fue la encuesta, dado que se trata de un procedimiento en el que se utilizó un cuestionario desarrollado de forma previa que tiene como finalidad la medición de una serie de características de las variables estudiadas (Arias, 2016).

Por su parte, durante la investigación se utilizaron dos cuestionarios en base a una escala Likert, los cuales presentaron cinco alternativas de respuesta, y se tienen como objetivo realizar la medición de las variables de planificación estratégica y desempeño laboral respectivamente. Cada uno de estos instrumentos otorga un puntaje por cada alternativa de respuesta, las cuales oscilan entre 1 y 5, considerando que los mayores puntajes representan un mayor acuerdo con el enunciado presentado.

Los instrumentos que se emplearon en la investigación fueron validados mediante el juicio de expertos, en donde fueron revisados cada uno de los ítems por profesionales de la administración e investigación que cuenten con el grado académico al menos de Magíster para que emitan su opinión sobre la pertinencia, coherencia, redacción y relevancia de cada ítem para la medición del indicador, dimensión y variable según corresponda.

Para la comprobación de la fiabilidad de los instrumentos se procedió con la aplicación de una prueba piloto a un grupo de 30 participantes que compartan características sociodemográficas similares a los de las consideradas en la muestra

de estudio, con el objetivo de poder realizar el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach y poder determinar si los instrumentos son confiables para su aplicación de la muestra de investigación. Los resultados de la prueba piloto reportaron que los instrumentos de medición son confiables con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.953 y 0.839 en los cuestionarios de planificación estratégica y el cuestionario de desempeño del capital humano respectivamente.

3.5. Procedimientos

Inicialmente para el desarrollo de la investigación se orienta en reconocer una problemática que afecta a diversas instituciones ediles del país, dado que en reiteradas ocasiones se evalúa los resultados de la gestión que en cierto modo son ineficientes, sin embargo las causas subyacen en la mala planificación estratégica que termina por verse reflejado en un bajo desempeño, desde nuestra posición como practicantes preprofesionales de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión y al haber reconocido algunos indicadores que reflejan un mal proceso de planificación en la gestión administrativa y un frecuente bajo desempeño de ciertos colaboradores se optó por la realización de una investigación que permitió la determinación de la relación entre la planificación estratégica y el desempeño del capital humano, por lo cual se requirió la autorización de la empresa para el uso del nombre de la institución en la investigación, y además se obtuvo la aprobación para su ejecución y posterior recolección de datos, los cuales fueron cuidadosamente procesados y salvaguardados para que la información no logre ser revisada por personas ajenas a la investigación.

Una vez obtenida la aprobación de la institución participante se realizó el planteamiento del problema, la elaboración de los objetivos e hipótesis de la investigación, se señalaron todos los aspectos metodológicos necesarios para llevar a cabo con éxito la investigación; asimismo se establecieron los instrumentos de medición que cuenten con validez y confiabilidad para lograr una recolección de datos precisa sobre las variables de estudio y nos permita mayor celeridad al proceso de recolección de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se debió contar con una base de datos en la que se encuentren todas las respuestas codificadas según el valor asignado para cada respuesta de los cuestionarios utilizados en una hoja de cálculo de Excel, a fin de facilitar su revisión y procesamiento correspondiente. Esta base de datos fue analizada empleando el programa SPSS versión 26, el cual ofrece la posibilidad de emplear diversos cálculos estadísticos. Entre ellos se empleó la estadística descriptiva, a fin de presentar la frecuencia absoluta y relativas de los niveles obtenidos en cada una de las variables según los puntajes obtenidos por los participantes de la muestra. Además, se optó por el uso de la estadística inferencial con el objetivo de poder comprobar la hipótesis de estudio, a fin de determinar la existencia o no de relación entre las variables. En consiguiente, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov — Smirnov, la cual demostró que los puntajes de ambas variables no siguen una distribución normal y por ello se aplicó la prueba de correlación de Spearman, con el objetivo de contrastar las hipótesis de estudio.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se ha considerado dar cumplimiento al Código de ética en investigación propuesto la Universidad César Vallejo bajo resolución rectoral N°760-2007/UCV, mediante el cual se promueve la originalidad y la integridad académica de los productos científicos que se entregan como recurso para el cumplimiento de los requisitos para la obtención del título o grado según corresponda. Además, orienta al cumplimiento de las normas y estándares internacionales, entre ellos APA para la producción de publicaciones científicas que cuenten con el rigor científico que corresponde.

Se reconoce que en el presente documento se citó y referenció a cada uno de los autores, cuya producción intelectual y científica haya sido recopilada como base preliminar para la elaboración del presente documento. Asimismo, se veló por la autonomía e integridad de los participantes, indicando que son libre de expresar su voluntad de no participar en el estudio si así lo consideraban pertinente.

Se cumplió con el criterio de probidad, dado que toda la información develada en el informe fue fidedigna, en función que representa el estado actual en el que se encuentran las variables de acuerdo a los sujetos y el contexto de investigación. Se respetó también la integridad humana, dado que cada uno de los participantes fue tratado con igualdad de derechos, sin realizar ningún tipo de discriminación que contravenga con los intereses del estudio.

IV. Resultados

A partir de los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición y en concordancia con los objetivos propuestos en la presente investigación se presenta que:

En la tabla 1 se observan los resultado al identificar el nivel de planificación estratégica de la municipalidad provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022.

Tabla 1

Planificación estratégica según los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022

Variable / Dimensión	Nivel (Puntaje)	n	%
Planificación estratégica	Alto (45 – 60)	89	43.6
	Medio (28 – 44)	92	45.1
	Bajo (12 – 28)	23	11.3
Diseño	Alto (16 – 20)	80	39.2
	Medio (10 – 15)	94	46.1
	Bajo (4 – 9)	30	14.7
....Monitoreo	Alto (19 – 25)	88	43.1
	Medio (12 – 18)	87	42.6
	Bajo (5 – 11)	29	14.2
....Evaluación	Alto (13 – 15)	47	23.0
	Medio (8 – 12)	101	49.5
	Bajo (3 – 7)	56	27.5

Nota: n= Cantidad de trabajadores

Los resultados demuestran que la planificación estratégica de la municipalidad se mantiene en un nivel regular según el 45.1% de los trabajadores, seguidamente un 43.6% de los trabajadores percibe que se encuentra en un nivel alto y sólo un 11.3% percibe que su desarrollo se mantiene en un nivel bajo. Por su parte, en la dimensión

diseño se observa que un 46.1% de los trabajadores percibe que se mantiene un nivel regular, el 39.2% percibe esta dimensión en un nivel alto y el 14.7% percibe que está en un nivel bajo. En tanto que, la dimensión monitoreo mantiene un 43.1% de los trabajadores que la percibe en un nivel alto, un 42.6% considera que se encuentra en un nivel regular y el 14.2% señala que está en un nivel bajo. Finalmente, la dimensión evaluación según el 49.5% de los trabajadores se mantiene en un nivel regular, el 27.5% de los trabajadores considera que está en un nivel bajo y el 23.0% señala que se mantiene en un nivel alto.

Este resultado pone en evidencia que la planificación estratégica de la Municipalidad que forma parte del estudio se encuentra en un nivel predominante regular, y por ende debe replantear sus estrategias de gestión administrativa que beneficien el proceso de planificar los objetivos estratégicos y los principales lineamientos que permitan su cumplimiento, además que deben ser comunicados de forma oportuna a los trabajadores, a fin que estos cuenten con el conocimiento necesario para poder transferir sus esfuerzos y den cumplimiento con cada uno de los procesos operativos y estratégicos que beneficie el desarrollo de la gestión edil.

La tabla 2 pone en manifiesto los resultados obtenidos al identificar el nivel de desempeño de capital humano de los trabajadores de la municipalidad provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022.

Tabla 2

Desempeño de capital humano según los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022

Variable / Dimensión	Nivel (Puntaje)	n	%
Desempeño del capital humano	Alto (30 – 40)	117	57.4
	Medio (19 – 29)	67	32.8
	Bajo (12 – 18)	20	9.8
Capacidad del personal	Alto (16 – 20)	109	53.4
	Medio (10 – 15)	67	32.8
	Bajo (4 – 9)	28	13.7
....Responsabilidad	Alto (8 – 10)	124	60.8
	Medio (5 – 7)	57	27.9
	Bajo (2 – 4)	23	11.3
....Capacidad de equipo	Alto (8 – 10)	92	45.1
	Medio (5 – 7)	87	42.6
	Bajo (2 – 4)	25	12.3

Nota: n= Cantidad de trabajadores

Los resultados demuestran que el nivel de desempeño del capital humano de la municipalidad se mantiene en un nivel alto según el 57.4% de los trabajadores, seguidamente un 32.8% de los trabajadores que indican que se mantiene en un nivel regular, solamente el 9.8% percibe que se mantiene un nivel bajo. Por otro lado, la dimensión capacidad del personal mantiene un nivel alto según el 53.4% de los trabajadores, el 32.8% considera que se encuentra un nivel regular y el 13.7% lo percibe como nivel bajo. Con respecto, a la dimensión responsabilidad se reporta que

el 60.8% de los trabajadores considera que se encuentra en un nivel alto, el 27.9% sostiene que se encuentra en un nivel regular y el 11.3% se mantiene en un nivel bajo. Finalmente, la dimensión capacidad de equipo reporta que el 45.1% de los trabajadores considera que se encuentra en un nivel alto, mientras que un 42.6% de los trabajadores aún estima que se encuentre en el nivel regular y solo un 12.3% considera que está en un nivel bajo.

Este resultado pone en manifiesto que el desempeño del capital humano de la institución se encuentra en un nivel adecuado, sin embargo es imprescindible que se siga capacitando al personal para que logren mantener un notable desempeño que les permita cumplir sus funciones, interactuar con sus compañeros de trabajo, generar un buen clima de trabajo, en donde prime la cooperación y el esfuerzo continuo para cumplir con el servicio que brindan a la comunidad que depende de la gestión municipal.

La tabla 3 muestra la relación entre la dimensión diseño de la planificación estratégico y el desempeño del capital humano de los trabajadores de la municipalidad.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión diseño y el desempeño de capital humano de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022

Prueba	Diseño y desempeño del capital humano	Valores
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	.740
	Significancia	.000
	Cantidad de trabajadores	204

La dimensión diseño y el desempeño de capital humano mantiene una relación positiva alta ($\rho = 0.740$) según la prueba de Rho de Spearman, con la que se obtuvo que el valor de significancia es menor del 0.05, estos resultados evidencian que el desempeño de los trabajadores se encuentra asociado con la forma en cómo se diseña la planificación estratégica en la institución edil.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión monitoreo y el desempeño de capital humano de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022

Prueba	Monitoreo y desempeño del capital humano	Valores
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	.658
	Significancia	.000
	Cantidad de trabajadores	204

La dimensión monitoreo y el desempeño de capital humano mantiene una relación positiva moderada ($\rho = 0.658$) según la prueba de Rho de Spearman, con la que se obtuvo que el valor de significancia es menor del 0.05, estos resultados evidencian que el desempeño de los trabajadores se encuentra asociado con la forma en cómo se monitorea la planificación estratégica en la institución edil.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión evaluación y el desempeño de capital humano de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022

Prueba	Evaluación y desempeño del capital humano	Valores
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	.588
	Significancia	.000
	Cantidad de trabajadores	204

La dimensión evaluación y el desempeño de capital humano mantiene una relación positiva moderada ($\rho = 0.588$) según la prueba de Rho de Spearman, con la que se obtuvo que el valor de significancia es menor del 0.05, estos resultados evidencian que el desempeño de los trabajadores se encuentra asociado con la forma en cómo se desarrolla la evaluación de la planificación estratégica en la institución edil.

Tabla 6

Correlación entre la planificación estratégica y el desempeño de capital humano de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022

Prueba	Planificación estratégica y desempeño del capital humano	Valores
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	.703
	Significancia	.000
	Cantidad de trabajadores	204

La planificación estratégica y el desempeño de capital humano mantiene una relación positiva alta ($\rho = 0.703$) según la prueba de Rho de Spearman, con la que se obtuvo que el valor de significancia es menor del 0.05, estos resultados evidencian que el desempeño de los trabajadores se encuentra asociado con la forma en cómo se desarrolla la planificación estratégica en la institución edil.

V. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño de capital humano de los trabajadores de la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022; así como encontrar la relación entre cada una de las dimensiones de la planificación y la segunda variable, motivo por el cual resulto necesario realizar el análisis del nivel de planificación estratégica y el nivel de desempeño de capital humano existente en la institución. Entre las limitaciones que se presentaron se observa que para la recolección de los datos, los trabajadores contaban con escaso tiempo para responder, motivo por el cual en algunos casos se tuvo que realizar por segmentos la evaluación de cada trabajador. Los resultados presentados solo corresponden en exclusivo a la población que se está investigando y no puede ser generalizada para otras instituciones similares, únicamente se puede generalizar la metodología que se empleó, la cual podrá ser replicada en posteriores estudios que se ejecuten para instituciones públicas.

Con respecto a los resultados del primer objetivo específico se halló que el nivel de planificación estratégica de la municipalidad bajo estudio fue calificado como “medio” por el 45.1% de los trabajadores de la municipalidad en estudio (Tabla 1).

Dicho resultado coincide con Chilón (2018) quien encontró que la planificación estratégica en su investigación se mantenía en un nivel “iniciado” según el 37% de los colaboradores de la Dirección Regional Salud — San Martín. No obstante, difiere del resultado de Gómez (2019), quien en su investigación reporta que la planificación estratégica de la empresa Macathon S.A.C según el 68.2% no ha sido llevada a cabo de forma adecuada.

La planificación estratégica es un proceso fundamental en todas las instituciones, según la definición expuesta por Steiner (2013) se entiende como aquel elemento que facilita a las organizaciones para dar reconocimiento a su misión, visión y estrategias que adoptarán para el cumplimiento de sus actividades de forma exitosa, a través de la cooperación y compromiso de cada uno de los miembros que pertenecen a la organización, cuya finalidad es el desarrollo de un plan y estrategias minuciosas que faciliten el cumplimiento de las metas institucionales. Asimismo, Morales y León

(2014) señalan que la planificación estratégica supone las diversas opciones que una empresa puede asumir para guiar su desenvolvimiento en el mercado, a partir de la exploración e identificación de oportunidades, es decir es la etapa principal en la que una organización debe tomar decisiones para asegurar el futuro de la misma; lo que permite señalar que en la municipalidad, la planificación estratégica que se lleva a cabo debe ser analizada meticulosamente para que se rediseñen algunas estrategias sobre todo de la evaluación de indicadores de logro, puesto los resultados en la dimensión evaluación señalan que un 27.5% considera que se encuentra en un nivel de baja aprobación.

Por su parte, en lo que respecta a los resultados del segundo objetivo específico se determinó que el nivel de desempeño de capital humano fue calificado como “alto” por el 57.4% de los trabajadores (Tabla 2). Este resultado no coincide con lo expuesto por Caballero (2021) quien en su investigación plantea que el 56% de los colaboradores mantiene un nivel regular de desempeño del capital humano. Asimismo, difiere de lo expuesto por Chilón (2018) en su investigación reporta que el 43% de los trabajadores mantiene un desempeño organizacional regular.

Se debe tener en cuenta que el desempeño de capital humano según Chiavenato (2019) hace referencia a la eficacia de los recursos humanos de la empresa, por lo general si esto se da satisfactoriamente puede coexistir la satisfacción en el centro de trabajo. Asimismo, Robbins et al., (2017) el desempeño de capital humano es más bien un proceso que permite saber que tan exitosa puede ser una empresa o una persona en el cumplimiento de las tareas que se le asignan, así como para el cumplimiento de los objetivos de trabajo. Esto permite señalar en la institución donde se desarrolló la investigación el desempeño que mantiene los colaboradores bueno, dado que cuentan con competencias profesionales y capacidades para trabajar en equipo para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Respecto a los resultados alcanzados del tercer objetivo específico, se reportó que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión diseño y desempeño del capital humano en la municipalidad donde se llevó a cabo la investigación ($Rho=0.740$), siendo esta correlación significativa ($Sig.=0.001$ que es menor a 0.05) por lo tanto, el desempeño laboral depende del diseño de una planificación estratégica.

Este resultado coincide lo expuesto por Zavaleta (2017) quien señala que existe una correlación positiva y significativa ($\rho = .695$; $p < .01$) entre el diseño de las estrategias de recursos humanos con el desempeño laboral. Asimismo, coincide con lo señalado por Gómez (2019) quien en su investigación demostró que la empresa que logra diseñar buenas estrategias organizacionales mantiene una correlación fuerte con el desempeño que obtienen sus colaboradores. Sin embargo, debe tenerse en cuenta lo señalado por Navarrete (2020) el diseño de una adecuada planificación estratégica facilita que las instituciones La relación se sustenta en lo expuesto por Sánchez (2013) quien señala que el diseño supone el momento en que se busca adoptar los diferentes requerimientos a nivel social, económico y técnico, así como las necesidades biológicas, psicológicas y ambientales que le va a permitir a la empresa reconocer que productos o servicios son fundamentales para posicionarse, de modo que le dará una identidad propia que la hará diferenciarse en el mercado. En el caso de la institución en la que se desarrolló la investigación, el diseño de la planificación estratégica ha sido favorable para los trabajadores de la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, y permiten alcanzar un adecuado desempeño del capital humano.

Siguiendo con el objetivo específico 3, se reportó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión monitoreo y desempeño del capital humano en la municipalidad donde se llevó a cabo la investigación ($Rho=0.658$), siendo esta correlación significativa ($Sig.=0.001$ que es menor a 0.05) por lo tanto, el desempeño laboral depende del monitoreo de una planificación estratégica. Este resultado coincide con Urbano (2019) quien en su investigación reporta que la forma en cómo se monitorea la planificación estratégica es un aspecto fundamental para el desempeño organizacional. Este resultado se explica según lo expuesto por Sánchez (2013) quien explica que el monitoreo supone el seguimiento que toda empresa realiza para detectar de forma sistemática que procesos o estrategias deben ser consideradas para ajustar algunos aspectos que facilitan el cumplimiento y la obtención de los resultados y el éxito de la empresa. Con respecto a ello, en la institución que se ejecutó la investigación se ha reportado que el monitoreo se viene ejecutando parcialmente, por lo cual esto puede impedir que se logre un mejor desempeño de los trabajadores, dado que no reconocen aún que metas deben cumplir para dar por cumplido los objetivos

estratégicos de la institución.

Por otro lado, al respecto del objetivo específico 3, se reportó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión evaluación y desempeño del capital humano en la municipalidad donde se llevó a cabo la investigación ($Rho=0.588$), siendo esta correlación significativa ($Sig.=0.001$ que es menor a 0.05) por lo tanto, el desempeño laboral depende de la forma de evaluación de la planificación estratégica. Dicho resultado coincide con lo expuesto por Chilón (2018) quien reporta que la evaluación es un aspecto fundamental para el desarrollo del desempeño del capital humano. Este resultado se explica según lo señalado por Sánchez (2013) indica que la evaluación supone que todo proceso necesita ser evaluado, dado que los resultados ayudan a la comprensión de como seguir ejecutando con mejor eficacia los programas o estrategias que se optaron emplear durante las primeras fases de la planificación estratégica. La evaluación también permite la detección de problemas, con la finalidad de generar mejores resultados. Con respecto a ello, en la institución que se ejecutó la investigación se ha reportado que el evaluación se viene ejecutando de forma regular, es decir se requiere mejorar los métodos para valorar el cumplimiento de los indicadores, lo cual facilitaría mejores formas de seguir midiendo el desempeño que mantienen los trabajadores y demostrar si se está o no cumpliendo con la planificación estratégica.

Con respecto al objetivo general se reportó que existe una correlación positiva fuerte entre la planificación estratégica y desempeño del capital humano en la municipalidad donde se llevó a cabo la investigación ($Rho=0.703$), siendo esta correlación significativa ($Sig.=0.001$ que es menor a 0.05) por lo tanto, el desempeño laboral depende del monitoreo de una planificación estratégica. Dicho resultado coincide con lo expuesto por Zavaleta (2017) quien señala que existe una correlación positiva y significativa ($\rho =.695$; $p<.01$) entre la planificación y ejecución de actividades estratégicas con el desempeño laboral. Asimismo, coincide con lo expuesto por Chilón (2018) quien en su investigación señala que la planificación estratégica mantiene una relación positiva fuerte ($r=.842$) altamente significativa ($p<.01$) con el desempeño que desarrollan los trabajadores en la empresa.

Esta relación se explica por lo expuesto por Dimitrijevska, et al. (2021), quienes sostienen que la planificación estratégica es uno de los aspectos más fundamentales para toda institución u organización, en donde se estima que el trabajo que debe realizarse depende únicamente de los objetivos que se han trazado para alcanzar la eficiencia y el cumplimiento de las metas definidas previamente. Ante ello, Robbins et al., (2017) señalaron que el desempeño de capital humano es más bien un proceso que permite saber que tan exitosa puede ser una empresa o una persona en el cumplimiento de las tareas que se le asignan, así como para el cumplimiento de los objetivos de trabajo. Por lo tanto, es posible afirmar que la forma en cómo se desarrolla la planificación estratégica en la institución ha generado que se logre un adecuado desempeño por parte del capital humano, pero que aún se requieren optimizar los procesos de monitoreo y evaluación para lograr una mayor eficacia y productividad.

VI. Conclusiones

1. Primero, existe relación positiva fuerte y significativa entre la planificación estratégica y el desempeño de capital humano de la municipal provincial Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022; por lo que ante una mejor planificación estratégica se alcanza un mayor desempeño por parte del capital humano de la institución.
2. Segundo, el 45.1% de los trabajadores considera que existe un nivel medio de planificación estratégica en la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022; lo cual enuncia que aun existe algunos aspectos que redefinir para que se logre un adecuado plan estratégico que englobe los lineamientos a seguir para ser una institución eficiente.
3. Tercero, 57.4% de los trabajadores considera que existe un nivel alto de desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022; indicando así que los trabajadores perciben que se están cumpliendo los objetivos y responsabilidades ligadas a su puesto de trabajo.
4. Cuarto, existe relación positiva fuerte y significativa entre la dimensión diseño y el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022; lo cual indica que un correcto diseño de objetivos, estrategias y acciones a seguir por parte de la institución puede mejorar el desempeño de los trabajadores.
5. Quinto, existe relación positiva moderada y significativa entre la dimensión monitoreo y el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022; esto indica que al no desarrollarse adecuadamente las actividades ligadas al monitoreo del cumplimiento de las estrategias organizaciones se ve afectado el desempeño por parte del capital humano de la institución.

6. Y, por último, existe relación positiva moderada y significativa entre la dimensión evaluación y el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022; lo cual indica que el déficit en la evaluación de los logros de plan estratégico dificulta que se alcance un adecuado desempeño por parte del capital humano de la institución.

VII. Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos principales de la investigación se logró determinar que ambas variables mantienen una correlación positiva fuerte y significativa.

Primera, en cuanto a las variables de planificación estratégica y desempeño de capital humano, se determinó la existencia de una correlación positiva fuerte de 0.703, por lo cual se le sugiere a la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, seguir mejorando los lineamientos que le permitan desarrollar una planificación estratégica acorde a las necesidades de la comunidad, en donde se tomen en consideración las acciones estratégicas que permitan un empleo adecuado de los recursos humanos, materiales y tecnológicos con los que cuenta para mantener un desempeño óptimo.

Segunda, en relación a nivel de planificación estratégica se identificó que el 45.1% de los trabajadores de la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco considera que este proceso se encuentra en un nivel medio, por lo cual se recomienda a los encargados de la gestión administrativa redefinir los procesos y estrategias que no se han cumplido de forma eficiente durante la gestión, a fin de que estos se ajusten en base a las necesidades de la comunidad.

Tercera, en relación a nivel desempeño de capital humano se identificó que el 57.4% de los trabajadores de la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, mantiene un alto, sugiriéndose así que se sigan ejecutando capacitaciones que fomenten el desarrollo de competencias profesionales que permitan a los trabajadores cumplir con los objetivos y metas institucionales con eficiencia.

Cuarta, en relación al diseño y el desempeño de capital humano se determinó la existencia de una correlación positiva fuerte y significativa de 0.740, por lo cual se sugiere revisar adecuadamente la fase de diseño de estrategias, en función que es fundamental que las estrategias institucionales que se van a considerar dentro del plan estratégico se ajusten a las necesidades del municipio, y puedan ser cumplidas cabalmente por parte del capital humano.

Quinta, en relación al monitoreo y el desempeño de capital humano se

determinó la existencia de una correlación moderada y significativa de 0.658, por lo cual se recomienda a la gerencia de la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco verifique si los indicadores de monitoreo son los adecuados para determinar si el capital humano logra cumplir o no el desarrollo de las estrategias y acciones indicados en el plan estratégico propuesto por la institución.

Sexta, en relación a la evaluación y el desempeño de capital humano, se determinó la existencia de una correlación moderada y significativa de 0.588, por lo cual se recomienda la gerencia de la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco implemente un sistema de evaluación de desempeño basado en el cumplimiento de metas, en el cual no solo se valore si se cumple o no con los objetivos, sino también se pueda analizar la contribución que ha realizado cada uno de los colaboradores para que esta meta se logre dar por cumplida o no.

Séptima, con respecto al ámbito metodológico, se sugiere profundizar el análisis de las variables a partir de la realización de una investigación con diseño cuasiexperimental que permita reconocer el impacto que tiene el desarrollo de un plan de mejora de la planificación estratégica sobre el desempeño del capital humano en instituciones públicas.

Octava, en el aspecto académico, se recomienda a futuros profesionales de la administración centrar su atención en la importancia que tiene el desarrollo de un adecuado proceso de planificación estratégica dentro de la administración pública, en donde se debe incluir aspectos que favorezcan la modernización de las instituciones públicas y así puedan lograr maximizar su desempeño laboral.

Referencias

- Arias, F. (2016). *El proyecto de Investigación*. Venezuela: Ediciones el pasillo C.A.
- Arteaga, R. (2021). *Planificación estratégica y desempeño organizacional: Caso Hidromaxi Construcciones S.A. de la ciudad de Quito*. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí "UNESUM"]. Repositorio Digital UNESUM: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3185>
- Borzellino, V., Mirabal M., y Barrios, R. (2018). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Revista Científica Compendium*, 18(34).
<https://revistas.uclave.org/index.php/Compendium/article/view/70>
- Caballero, A. (2021). *Planificación estratégica y gestión pro resultados en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo – 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69429>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw — Hill Interamericana.
<https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2215270>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento Humano*. (5ª edición) McGraw Hill.
- Chilón, B. (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*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28761>
- Cubas, L., y Quispe, S. (2018). *Planificación estratégica para mejorar la gestión empresarial en la empresa centro estético Dentalart E.I.R.L. Chiclayo, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4494>
- De la Garza Montemayor, D., Ramírez, E., e Ibáñez, D. (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 31-48.
- Dimitrijevska, T., Dallas, J. & Mobley, R. (2021). Strategic Planning and Management in Small Municipalities in Mississippi – Implementation, Perceived Benefits, and

- Determinants of Use. Public Organization Review.
<https://doi.org/10.1007/s11115-020-00499-w>
- Fred, & Forest. (2017). *Conceptos de Administración Estratégica*. México: 2017.
- Goicochea, D., y Lescano, J. (2017). *Gestión del planeamiento estratégico para incrementar la rentabilidad en la empresa Ingeniería Global & Empresarial S.A.C. – Trujillo – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17569>
- Gómez, A. (2019). *Planeación estratégica y gestión del talento humano en la empresa Agro Macathon S.A.C., Huaral, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2784>
- Gómez, E. (2020). *La planeación estratégica como herramienta para incrementar la productividad y sostenibilidad de las empresas. Caso: Dos grandes empresas del sector de servicio de aseo y mantenimiento de instalaciones en Bogotá*. [Tesis de maestría, Fundación Universidad de América]. Repositorio Institucional Universidad de América: <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7958>
- Guerrero, A., Rodríguez, J., Cabeza, M., y Moreno, F. (2020). Planificación estratégica para el desarrollo territorial de la Provincia Esmeraldas en Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), 130-147.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Primera edición). McGraw Hill Education.
- Huerta, M. (2016). La estrategia en el aprendizaje. *Revista De Investigaciones De La Universidad Le Cordon Bleu*, 3(1), 55-64.
<https://doi.org/10.36955/RIULCB.2016v3n1.005>
- Ibarra, A. (2012). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011*. (Tesis de Maestría). Lima: UNMSM
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

- Izquierdo, J. (2021). La calidad de servicio en la administración pública. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 8(1), 425 — 437. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1648>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz-, F., & Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1-13.
- Llanes-Font, M., Salvador-Hernández, Y., Suárez-Benítez, M., y Solórzano-Benítez, R. (2020). Cuarta revolución industrial y administración pública de América Latina y el Caribe. *Ciencias Holguín*, 26(3), 78-92.
- López, D. (2017). Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2016. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/11999>
- Loor, V & Vera, N. (2016). *Estudio de la evaluación de desempeño laboral para la mejora en la gestión del personal administrativo EMAARS-EP Parroquia Ángel Pedro Giler*. [Tesis de licenciatura, Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/313>
- Matas, C. (2018). Los retos de la Administración pública del futuro. *RICEG. Revista Internacional de Ciencias del Estado y de Gobierno*, 1(3), 315-354.
- Morales, G. & de León, E. (2014). Gestión estratégica vs. Análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una institución de educación superior. *Pensamiento & gestión*, (36), 267-290. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418010.pdf>
- Moreno, C., Cevallos, D., y Balseca, N. (2018). La planeación estratégica en el sector empresarial ecuatoriano. Estudio de caso: Cerraduras Ecuatorianas S.A. *Revista Espacios*, 39(49), 18.
- Navarrete, O. (2020). Uso de la planificación estratégica en la potenciación de la productividad de las Pymes en el Ecuador. *Charles Darwin International University*, 18 — 25. <https://cdiu.university/wp-content/uploads/2020/12/18->

25.pdf

- Pared, A., y Zelaya, M. (2020). La innovación y el desarrollo local en el gobierno municipal. *Ec-Revista De Administración y Economía*, (4), 59-70.
- Parra, M., & Durán, S. (2014). Desarrollo organizacional y estrategias de tecnoformación en instituciones de educación superior colombianas. *Dictamen Libre*, 14(14/15), 14-23.
<http://www.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/dictamenlibre/article/view/518>
- Pasquel, F & Urdanigue, R. (2015). Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
- Ríos, M., López, A., y López, C. (2015). Ética y Calidad Laboral: Impacto en el Desempeño Empresarial. *Un Estudio Empírico. Holos*, 3, 308-320.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=481547178026>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. (17ª edición). Pearson Editorial.
- Sal y Rosas, R. (2018). *Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal administrativo del área de Registro Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú – UTP, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://hdl.handle.net/20500.12692/29197>
- Sánchez. (2013). Patrones y estilos de comunicación de pareja.
http://www.um.es/sero/v19/v19_2/08-19_2.pdf
- Steiner, G. (2013). *Planeación estratégica*. México: continental S.A. México.
- Tumbaco, L. (2019). *Plan estratégico de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la unidad educativa Ancón, Provincia de Santa Elena, año 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5302>
- Uribe, M. (2018). La responsabilidad social empresarial y el enfoque estratégico de la organización: evidencia empírica de dos sectores. *Tendencias*, 19(1), 113-139.

Urbano, A. (2019). *Administración estratégica y desempeño organizacional del Banco de la Nación de la provincia de Huara, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2831>

Zavaleta, M. (2017). *Las estrategias de recursos humanos y su relación con el desempeño de los colaboradores del centro de idiomas de la Universidad Nacional de Trujillo (C.I.D.U.N.T.) – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19604>

Anexos

Anexo 01: Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov			Normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
Planificación estratégica	.151	204	.000	No se ajusta
Diseño	.126	204	.000	No se ajusta
Monitoreo	.130	204	.000	No se ajusta
Evaluación	.131	204	.000	No se ajusta
Desempeño de capital humano	.161	204	.000	No se ajusta

Nota: gl= grados de libertad; Sig.= Significancia

Las variables en estudio no muestran una distribución que se ajuste a la distribución normal según la prueba de Kolmogorov – Smirnov, debido que el nivel de significancia fue menor a 0.05.

Anexo 02: Base de datos

	Planificacion Estrategica												Desempeno de capital humano							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5
2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	2	4	5	4	4	3	2	4	2	2	3	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
6	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4
7	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
8	2	2	5	3	3	3	2	2	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	1
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
10	2	2	3	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
11	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
13	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
14	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5
15	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3
16	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5
17	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3
20	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1
21	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	1	1
22	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3
23	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3
24	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5
25	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
26	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4
27	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	2	2
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3
30	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2
33	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	5
35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5
38	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	4	3
39	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	1	1
40	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4
41	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
42	5	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	5	4	4	5	5	5	2
43	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	4	3	1	4
44	2	1	4	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	5	5	3	1	5
45	5	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
47	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
49	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2
50	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	5	4	5	5	4	3	5
51	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
52	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2
54	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3
55	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5
56	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
57	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
58	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	4	5	5	3	4	2
59	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3

60	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4
62	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3
63	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
64	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	5	5	5	5	3	4
66	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	5	5	5	4	3	4
67	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
70	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2
71	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4
72	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3
73	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
75	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	4	5	5	4	5	4
76	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5
80	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4
81	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4
82	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4
83	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
84	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4
85	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
86	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4
87	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3
88	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
89	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
90	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
91	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4
92	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
93	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
94	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
95	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
96	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
97	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3
98	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
99	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3
100	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
101	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
102	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
103	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
104	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
105	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
106	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
107	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
108	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
109	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
110	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
111	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
112	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
113	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5
114	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
115	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
116	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
117	4	4	5	4	3	5	4	2	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5
118	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5
119	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5
120	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4
121	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
122	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4

123	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
124	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
125	3	3	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	4	3
126	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
127	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
128	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	1	2	3	1
129	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
130	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	5	5	5	4	4	5
131	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
132	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
133	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
134	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
135	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
136	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
137	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
138	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
139	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2
140	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
141	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
142	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2
143	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
144	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
145	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
146	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
147	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
148	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
149	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
150	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
151	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
152	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
153	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
154	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
155	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
156	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
157	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
158	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
159	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
160	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
161	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
162	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
163	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
164	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
165	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
166	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
167	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
168	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
169	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
170	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
171	2	4	3	4	2	1	3	3	2	4	3	2	1	2	3	1	3	4	4	2
172	3	1	3	3	3	1	4	2	1	3	3	2	1	4	3	2	2	4	2	1
173	1	3	3	1	1	2	4	2	3	3	2	2	1	4	3	1	3	3	2	3
174	4	2	2	4	3	4	1	4	2	4	2	4	3	4	4	3	2	4	3	2
175	1	3	3	2	1	4	1	1	1	1	4	3	3	2	4	1	2	2	1	1
176	1	1	1	2	4	3	4	1	3	1	1	1	3	2	4	1	3	2	2	4
177	2	3	1	3	4	4	3	1	4	3	2	2	2	4	4	1	1	2	3	2
178	2	1	4	4	2	4	3	2	1	3	4	3	1	2	1	4	2	2	3	2
179	3	2	1	4	1	3	3	1	2	4	2	1	3	4	4	3	2	1	1	1
180	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	1	3	4	2	3	2	4	1	3	1
181	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	1
182	2	3	2	4	4	3	4	3	4	1	3	3	4	1	3	4	2	3	2	3
183	4	1	2	2	2	3	4	4	1	1	4	4	4	2	3	4	2	1	4	2
184	1	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	4	2	3	3
185	2	2	1	4	2	2	1	4	4	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	4

186	1	2	3	2	2	4	3	4	1	4	1	1	1	4	1	3	1	2	4	1
187	1	1	3	3	1	1	3	4	2	1	2	2	1	4	1	4	3	1	4	1
188	2	1	2	1	1	4	1	4	1	3	4	3	2	1	1	4	4	3	3	1
189	4	3	2	4	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	4	3	1	1	3	3
190	1	2	3	3	1	4	4	4	4	4	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2
191	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	2	3	3	2	2
192	2	4	2	4	2	4	3	2	3	4	1	1	3	1	2	1	3	2	2	4
193	1	2	4	4	2	4	3	3	4	2	4	2	3	3	1	4	4	1	1	1
194	2	3	4	4	4	1	3	1	3	2	2	1	2	4	3	2	1	1	4	4
195	1	4	2	2	2	1	2	4	2	2	3	2	4	3	2	1	3	2	4	1
196	3	1	3	4	4	4	1	3	1	1	4	3	1	2	1	2	1	2	4	4
197	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	2	3	1	4	1	3	3	3	2
198	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	1	1	4	3	4	2	2	4	2	1
199	2	2	2	4	2	3	1	4	3	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3
200	2	1	3	2	2	4	3	2	4	4	1	1	1	4	3	1	2	4	1	2
201	4	2	1	4	1	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	4	4	1
202	1	3	3	1	1	4	4	4	1	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	1
203	3	1	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4
204	2	1	4	1	4	4	3	4	3	1	2	3	2	3	4	1	2	4	3	3

Anexo 03: Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el desempeño del capital humano de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión de Huamachuco, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de planificación estratégica en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión de Huamachuco, 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño del capital humano en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión de</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación de la planificación estratégica en el desempeño del capital humano de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022</p> <p>Objetivos específicos: Analizar el nivel de planificación estratégica en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022. Determinar el nivel de desempeño del capital humano en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación directa entre la planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: El nivel de planificación estratégica en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022 es regular</p>	<p>Variable independiente Planificación estratégica</p> <p>Indicadores: <input type="checkbox"/> <i>Diseño</i> <input type="checkbox"/> <i>Monitoreo</i> <input type="checkbox"/> <i>Evaluación</i></p> <p>Variable dependiente Desempeño laboral</p> <p>Indicadores: <input type="checkbox"/> <i>Capacidad del personal</i> <input type="checkbox"/> <i>Responsabilidad</i></p>	<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación es aplicada. El nivel es descriptivo, correlacional y transversal</p> <p>Diseño de investigación El diseño de la investigación es no experimental, se analizarán los datos obtenidos mediante los cuestionarios de la planificación estratégica y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Sánchez</p>	<p>Población 433 colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022</p> <p>Muestra: 204 colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022</p> <p>Técnicas: • Encuesta Instrumentos: • Cuestionario Estadística • Descriptiva • Inferencial. Datos</p>

<p>Huamachuco, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la planificación estratégica y el desempeño del capital humano de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión de Huamachuco, 2022?</p>	<p>Determinar la relación de las dimensiones de la planificación estratégica en el desempeño del capital humano de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión – Huamachuco, 2022.</p>	<p>El nivel de desempeño del capital humano en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022 es regular</p> <p>Existe relación entre las dimensiones de la planificación estratégica y el desempeño del capital humano de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, 2022.</p>	<p><input type="checkbox"/> <i>Capacidad de equipo</i></p>	<p>Carrión — Huamachuco, 2022.</p>	<p>cuantitativos-</p>
--	--	--	--	------------------------------------	-----------------------

Anexo 04: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Planificación Estratégica	Ibarra (2012), menciona que, " Es un instrumento administrativo de la alta dirección, cuyo resultado se verá en el plan estratégico, el cual puede servir como guía para el logro de los objetivos" (p.38).	El planeamiento estratégico se medirá, empleando el uso cuestionario que contará con 12 ítems por lo que se dividirá en 3 dimensiones: diseño, monitoreo y evaluación.	Diseño	Compromiso	1	Ordinal Escala Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5. Siempre
				Planificación	2 – 3	
				Organización	4	
			Monitoreo	Supervisión	5 – 6	
				Seguimiento	7 - 8	
				Acompañamiento	9	
			Evaluación	Rendimiento	10	
Reprogramación	11 - 12					
Desempeño de capital humano	Chiavenato (2017), concibe que el desempeño es la eficacia del recurso humano que labora en una organización, y este a su vez es útil para la organización, desarrollando una labor y teniendo satisfacción personal. De esta manera el desempeño de los recursos humanos es la mezcla de sus conductas con resultados obtenidos	El desempeño del capital humano se medirá, empleando el uso cuestionario que contará con 8 ítems por lo que se dividirá en 3 dimensiones: capacidad del personal, responsabilidad,	Capacidad del personal	Calidad del trabajo	13 – 14	Ordinal Escala Likert Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2)
				Creatividad	15	
				Cumplimiento plan de trabajo	16	
			Responsabilidad	Disciplina laboral	17	
				Cumplimiento de normas	18	
				Organización	19	

		capacidad de equipo	Capacida d de equipo	Solución de problemas	20	Nunca (1)
--	--	---------------------	----------------------------	--------------------------	----	--------------

Anexo 05: Instrumentos de medición y matriz de validación**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
Y EL DESEMPEÑO DEL CAPITAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL SÁNCHEZ CARRIÓN – HUAMACHUCHO, 2022**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en la municipalidad provincial Sánchez Carrión — Huamachuco, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla a los correos: frodriguezlo@ucvvirtual.edu.pe; lcuevaba@ucvvirtual.edu.pe

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente de acuerdo con cada ítem en los casilleros que se muestran a continuación.

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

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	¿Todos los trabajadores están comprometido con el Planeamiento Estratégico (Misión, Visión, Objetivos) de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión — Huamachuco?					
2	¿En la planeación de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión — Huamachuco son tomados en cuenta todos los trabajadores y personal administrativo?					
3	¿La municipalidad provincial de Sánchez Carrión —Huamachuco cuenta con planeación y estrategias para su desarrollo y crecimiento?					
4	¿La Organización de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión – Huamachuco para la elaboración de metas es óptima?					
5	¿Se implementan medidas de supervisión a los trabajadores para el cumplimiento de las metas de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión — Huamachuco?					
6	¿Se supervisa el cumplimiento de los trabajadores con las metas propuestas de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión — Huamachuco?					
7	¿La municipalidad provincial de Sánchez Carrión – Huamachuco aplica sistemas de seguimiento para el desarrollo de las metas propuestas de la gerencia?					
8	¿La municipalidad provincial de Sánchez Carrión – Huamachuco hace seguimiento para el cumplimiento de las metas propuestas de la gerencia?					
9	¿La municipalidad provincial de Sánchez Carrión – Huamachuco aplica sistemas de acompañamiento para el desarrollo y mejoramiento de las metas propuestas de la gerencia?					
10	¿Se evalúa el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión — Huamachuco en la elaboración de las metas propuesta de la gerencia?					
11	¿Se realizan planes de mejoramiento para optimizar el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión – Huamachuco?					
12	¿Existe una reprogramación oportuna para mejorar los resultados obtenidos en la evaluación de las metas propuestas de la gerencia?					

DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	¿Considera Ud. que sus labores, satisface las expectativas de sus superiores?					
2	¿Considera Ud. que su trabajo, satisface las expectativas de los usuarios?					
3	¿Considera Ud. que ha brindado aportes creativos en su trabajo, para mejorar las labores encomendadas por sus superiores?					
4	¿Considera Ud. que cumple cabalmente los diferentes trabajos encomendados por sus superiores?					
5	¿Considera Ud. que actúa con justicia y responsabilidad en el desarrollo de sus labores?					
6	¿Conoce Ud. y comprende las reglas y normas de la función que realiza en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión?					
7	¿Considera Ud. que los trabajos en equipo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados para cumplir con el objetivo trazado?					
8	¿Cuándo Ud. realiza sus trabajos prescinde de la burocracia y fuerza las reglas cuando es necesario, para cumplir con el trabajo?					

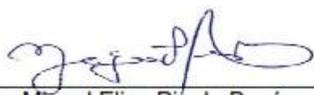
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la planificación estratégica en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nada	Poco	Mucho	Bastante	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Planificación Estratégica	Diseño	Compromiso	1. ¿Todos los trabajadores están comprometido con el Planeamiento Estratégico (Misión, Visión, Objetivos) de la empresa?					X		X		X		X		
		Planificación	2. ¿En la planeación de la empresa son tomados en cuenta todos los trabajadores y personal administrativo? 3. ¿La empresa cuenta con planeación y estrategias para su desarrollo y crecimiento?					X		X		X		X		
		Organización	4. ¿La Organización de la empresa para la elaboración de metas es óptima?					X		X		X		X		

Monitoreo	Supervisión	5. ¿Se implementan medidas de supervisión a los trabajadores para el cumplimiento de las metas de la empresa? 6. ¿Se supervisa el cumplimiento de los trabajadores con las metas propuestas de la empresa?							X		X		X		X		
	Seguimiento	7. ¿La empresa aplica sistemas de seguimiento para el desarrollo de las metas propuestas de la gerencia? 8. ¿La empresa hace seguimiento para el cumplimiento de las metas propuestas de la gerencia?							X		X		X		X		
	Acompañamiento	9. ¿La empresa aplica sistemas de acompañamiento para el desarrollo y mejoramiento de las metas propuestas de la gerencia?							X		X		X		X		
	Rendimiento	10. ¿Se evalúa el rendimiento de los trabajadores en la elaboración de las metas propuesta de la gerencia?							X		X		X		X		
	Evaluación	Reprogramación	11. ¿Se realizan planes de mejoramiento para optimizar el rendimiento de los trabajadores? 12. ¿Existe una reprogramación oportuna para mejorar los resultados obtenidos en la evaluación de las metas propuestas de la gerencia?											X		X	



Mg. Miguel Elias Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la planificación estratégica en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

OBJETIVO: Determinar la planificación estratégica en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

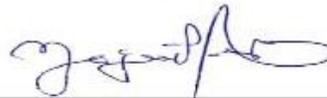
DIRIGIDO A: Colaboradores de la Municipalidad provincial Sánchez Carrión.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PINGLO BAZAN MIGUEL ELÍAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MBA



DNI N°40717454.....

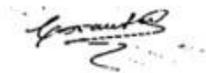
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la planificación estratégica en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nada	Poco	Ni poco ni mucho	Mucho	Bastante	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Planificación Estratégica	Diseño	Compromiso	1. ¿Todos los trabajadores están comprometido con el Planeamiento Estratégico (Misión, Visión, Objetivos) de la empresa?						X		X		X		X		
		Planificación	2. ¿En la planeación de la empresa son tomados en cuenta todos los trabajadores y personal administrativo? 3. ¿La empresa cuenta con planeación y estrategias para su desarrollo y crecimiento?						X		X		X		X		
		Organización	4. ¿La Organización de la empresa para la elaboración de metas es óptima?						X		X		X		X		

Monitoreo	Supervisión	5. ¿Se implementan medidas de supervisión a los trabajadores para el cumplimiento de las metas de la empresa? 6. ¿Se supervisa el cumplimiento de los trabajadores con las metas propuestas de la empresa?							X		X			X					
	Seguimiento	7 ¿La empresa aplica sistemas de seguimiento para el desarrollo de las metas propuestas de la gerencia? 8. ¿La empresa hace seguimiento para el cumplimiento de las metas propuestas de la gerencia?							X		X			X					
	Acompañamiento	9. ¿La empresa aplica sistemas de acompañamiento para el desarrollo y mejoramiento de las metas propuestas de la gerencia?							X		X			X					
	Rendimiento	10. ¿Se evalúa el rendimiento de los trabajadores en la elaboración de las metas propuesta de la gerencia?							X		X			X					
Evaluación	Reprogramación	11. ¿Se realizan planes de mejoramiento para optimizar el rendimiento de los trabajadores? 12. ¿Existe una reprogramación oportuna para mejorar los resultados obtenidos en la evaluación de las metas propuestas de la gerencia?							X		X			X					



Mg. Hugo Manuel Cervantes Mendoza
DNI N° 41034487

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez
Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022

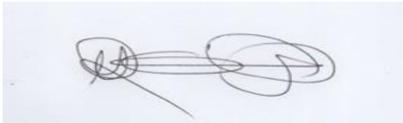
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la planificación estratégica en la municipalidad provincial Sánchez
Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nada	Poco	Ni mucho ni poco	Mucho	Bastante	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Planificación Estratégica		Compromiso	1. ¿Todos los trabajadores están comprometido con el Planeamiento Estratégico (Misión, Visión, Objetivos) de la empresa?							X		X		X		X		

Evaluación

	para el cumplimiento de las metas de la empresa? 6. ¿Se supervisa el cumplimiento de los trabajadores con las metas propuestas de la empresa?												
Seguimiento	7 ¿La empresa aplica sistemas de seguimiento para el desarrollo de las metas propuestas de la gerencia? 8. ¿La empresa hace seguimiento para el cumplimiento de las metas propuestas de la gerencia?					X		X		X		X	
Acompañamiento	9. ¿La empresa aplica sistemas de acompañamiento para el desarrollo y mejoramiento de las metas propuestas de la gerencia?					X		X		X		X	
Rendimiento	10. ¿Se evalúa el rendimiento de los trabajadores en la elaboración de las metas					X		X		X		X	

	propuesta de la gerencia?														
Reprogramación	<p>11. ¿Se realizan planes de mejoramiento para optimizar el rendimiento de los trabajadores?</p> <p>12. ¿Existe una reprogramación oportuna para mejorar los resultados obtenidos en la evaluación de las metas propuestas de la gerencia?</p>					X		X		X		X			



Ms. Pablo Ricardo Ciudad
 Fernández
 DNI N° 17873919

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la planificación estratégica en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

OBJETIVO: Determinar la planificación estratégica en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

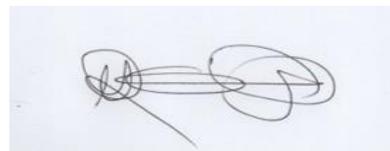
DIRIGIDO A: Colaboradores de la Municipalidad provincial Sánchez Carrión.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buen o	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CIUDAD FERNÁNDEZ PABLO RICARDO _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO _____



DNI N° 17873919

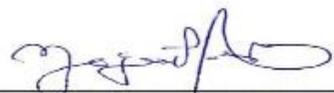
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Nada	Poco	Ni poco ni mucho	Mucho	Bastante	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Desempeño de capital humano	Capacidad del personal	Calidad del trabajo	1. ¿Considera Ud. que sus labores, satisface las expectativas de sus superiores? 2. ¿Considera Ud. que su trabajo, satisface las expectativas de los usuarios?						X		X		X				
		Creatividad	3. ¿Considera Ud. que ha brindado aportes creativos en su trabajo, para mejorar las labores encomendadas por sus superiores?						X		X		X		X		

Responsabilidad	Cumplimiento plan de trabajo	4. ¿Considera Ud. que cumple cabalmente los diferentes trabajos encomendados por sus superiores?							X		X			X		X		
	Disciplina laboral	5. ¿Considera Ud. que actúa con justicia y responsabilidad en el desarrollo de sus labores?							X		X			X		X		
	Cumplimiento de normas	6. ¿Conoce Ud. y comprende las reglas y normas de la función que realiza en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión?							X		X			X		X		
Capacidad de equipo	Organización	7. ¿Considera Ud. que los trabajos en equipo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados para cumplir con el objetivo trazado?							X		X			X		X		
	Solución de problemas	8. ¿Cuándo Ud. realiza sus trabajos prescinde de la burocracia y fuerza las reglas cuando es necesario, para cumplir con el trabajo?							X		X			X		X		



Mg. Miguel Elias Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022

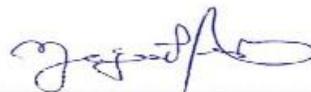
DIRIGIDO A: capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PINGLO BAZAN MIGUEL ELÍAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MBA



DNI N°40717454.....

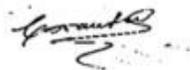
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Nada	Poco	Ni poco ni mucho	Mucho	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Desempeño de capital humano	Capacidad del personal	Calidad del trabajo	1. ¿Considera Ud. que sus labores, satisface las expectativas de sus superiores? 2. ¿Considera Ud. que su trabajo, satisface las expectativas de los usuarios?					X		X		X				
		Creatividad	3. ¿Considera Ud. que ha brindado aportes creativos en su trabajo, para mejorar las labores encomendadas por sus superiores?					X		X		X				

Responsabilidad	Cumplimiento plan de trabajo	4. ¿Considera Ud. que cumple cabalmente los diferentes trabajos encomendados por sus superiores?					X		X		X		X	
	Disciplina laboral	5. ¿Considera Ud. que actúa con justicia y responsabilidad en el desarrollo de sus labores?					X		X		X		X	
	Cumplimiento de normas	6. ¿Conoce Ud. y comprende las reglas y normas de la función que realiza en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión?					X		X		X		X	
Capacidad de equipo	Organización	7. ¿Considera Ud. que los trabajos en equipo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados para cumplir con el objetivo trazado?					X		X		X		X	
	Solución de problemas	8. ¿Cuándo Ud. realiza sus trabajos prescinde de la burocracia y fuerza las reglas cuando es necesario, para cumplir con el trabajo?					X		X		X		X	



Mg. Hugo Manuel Cervantes Mendoza
DNI N° 41034487

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022

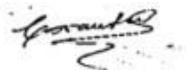
DIRIGIDO A: capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CERVANTES MENDOZA HUGO MANUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MBA



DNI N°41034487.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

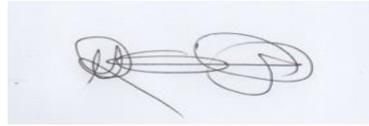
TÍTULO DEL ESTUDIO: Planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nada	Poco	Ni poco ni mucho	Mucho	Bastante	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño de capital		Calidad del trabajo	1. ¿Considera Ud. que sus labores, satisface las expectativas de sus superiores? 2. ¿Considera Ud. que su						X		X		X		X		

humano	Capacidad del personal		trabajo, satisface las expectativas de los usuarios?														
	Creatividad	3. ¿Considera Ud. que ha brindado aportes creativos en su trabajo, para mejorar las labores encomendadas por sus superiores?					X		X		X		X				
	Cumplimiento de trabajo	4. ¿Considera Ud. que cumple cabalmente los diferentes trabajos encomendados por sus superiores?					X		X		X		X				

Responsabilidad	Disciplina laboral	5. ¿Considera Ud. que actúa con justicia y responsabilidad en el desarrollo de sus labores?						X		X		X		X	
	Cumplimiento de normas	6. ¿Conoce Ud. y comprende las reglas y normas de la función que realiza en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión?						X		X		X		X	
Capacidad de equipo	Organización	7. ¿Considera Ud. que los trabajos en equipo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados para cumplir con el objetivo trazado?						X		X		X		X	
	Solución de problemas	8. ¿Cuándo Ud. realiza sus trabajos prescinde de la burocracia y fuerza las reglas cuando es necesario, para cumplir con el trabajo?						X		X		X		X	



Ms. Pablo Ricardo Ciudad
Fernández
DNI N° 17873919

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022.

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión de la ciudad de Huamachuco, 2022

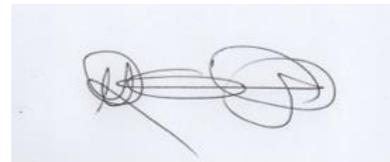
DIRIGIDO A: capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buen o	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PABLO RICARDO CIUDAD FERNÁNDEZ_____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO_____



DNI N° 17873919

Anexo 06: Carta de presentación



26

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20141897935
Municipalidad Provincial Sánchez Carrión	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Carmen Mercedes López González	DNI: 18173936

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Planificación Estratégica y el Desempeño del Capital Humano en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Luis Fernando Cueva Bocanegra	76934116
Fiorela Elizabeth Rodríguez Loyaga	73084372

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Huamachuco, 11 de Julio de 2022.

Firma 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 08: Cálculo de muestra

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$
$$n = \frac{433 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (433 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = 203.81 \cong 204 \text{ colaboradores}$$

Dónde:

Z: El 95% de confianza. Valor: 1.96

p: Probabilidad de éxito = 0.5 (50%)

q: Probabilidad de fracaso = 0.5 (50%)

E: Margen de error al 5%. Valor: 0.05

N: Total de población.

n = 204 colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022", cuyos autores son RODRIGUEZ LOYAGA FIORELA ELIZABETH, CUEVA BARDALES LUIS FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 26 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 02-12- 2022 11:12:48

Código documento Trilce: TRI - 0456056