



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los  
trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023

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

**AUTORA:**

Cardenas Castillo, Nadia (orcid.org/0000-0002-4168-4029)

**ASESORES:**

Dr. Rondón Vargas, Freddy (orcid.org/0000-0003-2325-9579)

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A Dios quien guía mi camino y es mi fortaleza en mis momentos de debilidad.

A mis padres, abuelo y novio, por su amor, paciencia e inquebrantable apoyo, no hay palabras suficientes para expresar y agradecer todo lo que han hecho por mí.

### **Agradecimiento**

Un agradecimiento muy especial al Dr. Freddy Rondón Vargas, por su sabiduría, comprensión, paciencia, apoyo y orientación en la elaboración de mi tesis. A los docentes de la maestría de gestión pública de la Universidad César Vallejo por impartirme sus valiosos conocimientos. A los que permitieron la realización de la presente investigación

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Tabla de frecuencias y porcentajes para las dimensiones de la variable de gestión de la planificación estratégica	20
Tabla 2 Tabla de frecuencias y porcentaje para las dimensiones de la variable satisfacción laboral	22
Tabla 3 Contrastación de hipótesis entre gestión de la gestión planificación estratégica y satisfacción laboral	24
Tabla 4 Contrastación de la hipótesis formulación estratégica y la satisfacción laboral	25
Tabla 5 Contrastación de la hipótesis entre las acciones estratégicas y la satisfacción laboral	26
Tabla 6 Contrastación de la hipótesis entre el control y satisfacción laboral	27
Tabla 7 Contrastación de la hipótesis entre la evaluación y satisfacción laboral	28
Tabla 8 Pruebas de normalidad para las variables y sus dimensiones	93
Tabla 9 Prueba de normalidad de las variables 1 y 2	94

## Índice de figuras

	Pág.
Esquema de diseño de investigación	16

## Resumen

El propósito de la indagación fue determinar la relación que existe entre la gestión de la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial en Ayacucho, 2023. Se estructuró en una metodología de tipo básica, dentro de un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, se estructuró en un diseño no experimental y transversal. La población estuvo representada por 129 trabajadores y la muestra probabilística resultante fue de 97 trabajadores. Teniendo como técnica de obtención de datos a la encuesta y se aplicó el instrumento del cuestionario validado por un juicio de expertos. En cuanto al análisis estadístico fue tomado por la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov obteniéndose una distribución no paramétrica y en la prueba de contrastación de hipótesis de Spearman ( $Rho=0.573$ ) y un nivel de significancia ( $sig.=0.000$ ) lo que evidenció que existe una correlación positiva moderada. Se concluyó que existe una relación positiva moderada entre la gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Gestión, Planificación estratégica, Satisfacción laboral

## **Abstract**

The purpose of the research was to determine the relationship between strategic planning management and job satisfaction of workers in a provincial municipality, Ayacucho, 2023. It was structured in a methodology that was of basic typology, within a quantitative approach, with a correlational level, it was structured in a non-experimental and transversal design. The population was represented by 129 workers and the resulting probabilistic sample was 97 employees. The data collection technique was the survey and the questionnaire instrument was applied, validated by expert judgment. The statistical analysis was carried out using the Kolmogorov Smirnov normality test, obtaining a non-parametric distribution and Spearman's hypothesis test ( $Rho=0.573$ ) and a significance level ( $sig.=0.000$ ), which shows that there is a moderate positive correlation. It was concluded that there is a significant relationship between strategic planning management and job satisfaction.

**Keywords:** Management, Strategic planning, Job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Fernández et al. (2019) mencionaron que las entidades estatales se han visto en la exigencia de diseñar procesos de planeación estratégica que garanticen un servicio de alta calidad y fomenten la satisfacción laboral al cumplir con los requisitos objetivos fijados. En ese sentido, Valencia (2022) indicó que la deficiente gestión por parte del estado es constante, debido a que existe una elevada disconformidad de los ciudadanos, siendo necesario que se afronten retos como el de determinar el grado de satisfacción del personal con sus circunstancias laborales. Además, Alarcón et al. (2019) puntualizaron que es importante diseñar modelos de planificación con visión debido a que permiten conocer las necesidades de la entidad pública enfatizando en la capacidad del talento humano, ofreciendo al colaborador desarrollo y oportunidad de mejora.

En el área de Latinoamérica, Pedraza (2020) sostuvo que la competitividad motiva a las entidades estatales a mejorar las condiciones y competencias de sus colaboradores. De acuerdo a Calle et al. (2018) la planeación estratégica es un instrumento primordial en el sector estatal donde el desafío de los funcionarios públicos es desarrollar estrategias de gestión integral que involucren a los trabajadores. Por su parte Barzola et al. (2023) señalaron que en municipios de Ecuador el nivel de implementación de acciones de gestión administrativa es bajo, es por ello, que se debe brindar estrategias motivacionales a los empleados para mejorar su entorno laboral. Almanzar y Flores (2018) sostuvieron que en República Dominicana las instituciones públicas presentan un leve avance en los aspectos de planificación, dirección y control, se debe ejercer un liderazgo con el fin de asegurar que el empleado se identifique con su organización.

En el contexto nacional, Amasifuen et al. (2022) indicaron que se presentan deficiencias en proponer planes estratégicos, lo que repercute en el clima organizacional o en las acciones de los empleados. En ese sentido, Bernal et al. (2022) sostuvieron que una mala planificación estratégica genera un entorno conflictuado por la falta de compromiso y motivación, para revertir dicha situación se debe efectuar una evaluación de satisfacción laboral y capacitación constante. Asimismo, Jara et al. (2018) refirieron que las organizaciones estatales deben guiarse en lineamientos estratégicos de liderazgo, principios éticos y de

identificación organizacional debido a que el capital humano contribuye al logro de objetivos. Por su parte, Ponce et al. (2022) indicaron que se debe mejorar de forma continua las condiciones de trabajo y los reconocimientos, puesto que elevarán la complacencia que aprecian los colaboradores en su ámbito profesional.

En el área local, la institución pública localizada en la región Ayacucho tiene por función brindar solución a las necesidades poblacionales ofreciendo servicios de calidad y para lograrlo recurrió a diseñar planes de gestión estratégica con el fin de alcanzar sus objetivos; sin embargo, en la actualidad, dicho instrumento pasó a ser un acto de formalismo, puesto que existe una falta de interés en la ejecución por parte de las autoridades y funcionarios, así también, se pudo evidenciar que dicha problemática repercute negativamente en el aspecto laboral en el sentido de que aún existe una deficiente coordinación entre áreas de trabajo debido a una falta de liderazgo por parte de los funcionarios, no se realiza una selección idónea de trabajadores que se encuentren debidamente capacitados y actualizados en sus funciones presentándose un sobredimensionamiento del personal en sus distintas modalidades de contratación.

El presente estudio buscó soluciones a las carencias halladas en el ente municipal, de forma principal a la falta de liderazgo en implementar de forma eficiente el planeamiento estratégico, lo que se vio evidenciado en la falta de apertura al diálogo con los empleados, la falta de actualización, de capacitación profesional y de criterios idóneos para la selección de personal, lo que no contribuye a generar un clima de satisfacción laboral; la problemática encontrada hace que se presente una percepción de índices altos de insatisfacción laboral, que afectan la colaboración en equipo, a la relación entre colegas, además, a la inconformidad en relación a sus condiciones de trabajo, a la desmotivación en sus funciones acompañado de una falta de reconocimiento e incentivos al trabajador.

En ese contexto, se propuso como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023?, y en cuanto a los problemas específicos se tiene: (i) ¿Qué relación existe entre la formulación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores; (ii) ¿Qué relación existe entre las acciones estratégicas y la satisfacción laboral de los trabajadores; (iii) ¿Qué relación existe entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores; (iv) ¿Qué relación existe

entre la evaluación y la satisfacción laboral de los trabajadores.

La investigación se justificó de forma teórica, en el sentido que va aumentar los saberes y doctrinas con un propósito académico (Monje, 2011). En cuanto a su impacto social, es importante porque la comunidad se beneficiará de los resultados obtenidos (Hernández et al., 2014). Desde su implicancia práctica, se busca brindar ayuda o plantear medios resolutivos frente a un conflicto (Yuni y Urbano, 2014) . Por tanto, en función de los descubrimientos obtenidos de los empleados públicos se verificará si es factible y útil formular planes estratégicos en función a sus demandas. Desde su implicancia metodológica, se propone una técnica con el fin de obtener información o saberes fiables usando la investigación científica a razón de establecer el grado correlacional entre ambas variables indagadas (Hernández y Mendoza, 2018).

A partir de las preguntas de investigación, los objetivos fueron los siguientes: Determinar la relación que existe entre la gestión de la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023; y como objetivos específicos: (i) Determinar la relación entre la formulación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad; (ii) Determinar la relación entre las acciones estratégicas y la satisfacción laboral de los trabajadores; (iii) Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores; (iv) Determinar la relación entre la evaluación y la satisfacción laboral de los trabajadores.

En base a los objetivos se obtuvo la hipótesis general: Existe relación entre la gestión de la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023; y como hipótesis específicas: (i) Existe relación entre la formulación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores; (ii) Existe relación entre las acciones estratégicas y la satisfacción laboral de los trabajadores; (iii) Existe relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores; (iv) Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral de los trabajadores.

## II. MARCO TEÓRICO

A lo largo del desarrollo de la investigación, se efectuó una indagación de estudios para entender las variables investigadas que llegarán a proporcionar una guía para resolver el problema actual. A nivel mundial se tuvo a:

Llor y Risco (2021) quienes asumieron como objetivo de estudio el determinar cómo la gestión del ámbito administrativo y la complacencia profesional de los asalariados públicos se relacionaban en una organización municipal de Ecuador. En tanto a su método fue de tipo cuantitativo, con método inductivo, deductivo y analítico-sintético. Se determinó un tamaño de muestra integrado por 80 servidores públicos, usando como técnicas de estudio a la encuesta. Lo resultante indicó que la calidad de la gestión tiene un impacto demostrativo en la satisfacción de los empleados, se ubicó dentro de un nivel regular y los empleados notaron que los puestos fueron asignados por motivos políticos o de favoritismo, lo que resultó en un malestar generalizado en el trabajo.

Lord y Risco (2021) aportaron a la presente investigación debido a que teorizaron que la gestión administrativa dentro de la entidad municipal tiene un realce con un impacto verdadero en relación a la satisfacción de los trabajadores, además, se observa entre los resultados que se tiene un nivel regular; asimismo, se menciona que los trabajadores están condicionados a puestos de trabajo por cuestiones políticas.

Salas (2020) tuvo como finalidad determinar cómo la satisfacción laboral en una entidad pública de Venezuela se relaciona con la gestión estratégica. Empleó una estrategia cuantitativa, se limitó a un nivel descriptivo correlacional y se organizó en un diseño y corte transversal no experimental. Tomó una muestra de 70 empleados, los cuales respondieron un cuestionario válido y confiable. Sus resultados se resumen en el coeficiente estadístico de Pearson (0.067). Los trabajadores presentaron un grado de satisfacción y compromiso laboral moderados, lo que sugiere que no existe una conexión deficiente entre estos aspectos. Resulta fundamental establecer una conexión sólida entre la gerencia y los empleados, y además se destaca que el factor motivacional desempeña un

papel crucial en el rendimiento de las tareas laborales, ya que refuerza la lealtad y el compromiso hacia la empresa.

De este modo, se considera que el agrado laboral en una institución pública se corresponde con la gestión estratégica, ya que es necesario promover un vínculo satisfactorio a fin de incrementar un incentivo motivacional y el rendimiento en las funciones a desarrollar por parte de los trabajadores.

Díaz (2020) en su indagación planteó determinar si la gestión de ámbito administrativo y la complacencia laboral están relacionadas en un ente público de Colombia. Dicha indagación fue enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo. La muestra determinada fue de 341 funcionarios que completaron un cuestionario adaptado. Se concluyó que en general el grado de satisfacción laboral frente a la gestión también es alto, se presentó un alto nivel en el aspecto de relación con los superiores y el compañerismo, por otro lado, los trabajadores que tenían más antigüedad laboral estaban motivados debido a que se les ofreció oportunidades de promoción y ascenso.

Se indicó que la gestión administrativa se relaciona ya que existe un nivel alto en el sentido que los agentes que están involucrados en el aparato estatal, consideran que existe un clima laboral favorable y sobre todo aquellos trabajadores que tienen años de servicio se sienten más motivados ya que se les ofrece oportunidades en el aspecto remunerativo y de ascenso laboral.

Pedraza (2020) en su publicación determinó como fin identificar la gestión organizacional desde el enfoque de satisfacción laboral de los entes estatales de México. El procedimiento investigativo fue de enfoque mixto, de alcance correlacional y causal. Se determinó la muestra de 80 empleados que recibieron un cuestionario a partir del cual se infiere que los resultados son trascendentales debido a que es positivo para la dirección de las asociaciones concentrar políticas de gestión de recursos humanos dirigidas a establecer un ambiente laboral que fomente un lugar de trabajo cálido que garantice la permanencia del talento humano con oportunidades de mejora continua, lo implica un aumento en la responsabilidad hacia la organización, lo que a su vez conducirá a su satisfacción en el trabajo.

Se detalló que la gestión organizacional en las entidades estatales de México, deben incorporar políticas de gestión en favor de los trabajadores de las distintas plantas, a fin de poder incorporar un ambiente agradable que garantice de esta manera la oportunidad al trabajador en la estabilidad laboral y sobre todo la mejora continua en los beneficios sociales, ya que esto traerá consigo el incremento en la satisfacción laboral.

Wilches (2018) exploró la relación en una compañía colombiana entre la gestión organizativa y la satisfacción laboral de los empleados del área de administración, empleando una metodología cuantitativa y descriptiva y correlacional. Se pidió a una muestra de 40 empleados que respondieran una encuesta de veinticinco preguntas, con una escala de Likert. Los resultados sugirieron que la planificación estratégica tiene un impacto efectivo en la satisfacción del empleado al permitir su participación en la definición de objetivos, reconocer los puntos fuertes y debilidades de cada área de la organización, y desarrollar un plan de acción que destaca el valor del trabajo en equipo, fortaleciendo las relaciones laborales y el rendimiento de las funciones. Además, se encontró que la participación es un componente crucial para optimizar la planificación y la creación de un entorno que promueva la autonomía, el compromiso, la motivación y el crecimiento profesional de los empleados.

Se detalló que la satisfacción laboral debe estar dirigida hacia el trabajador a fin de promover las actividades motivacionales, además, desarrollar las capacidades, fortalezas y disminuir de esta manera las falencias existentes en el proceso de las relaciones laborales, se consideró que entre los trabajadores deben primar los principios de autonomía, motivación, desarrolló en el ámbito profesional, compromiso, escucha activa para así poder tener resultados favorables en la gestión organizacional

Los aportes nacionales señalan a Rojas (2023) quien trazó como fin investigar la correspondencia entre la complacencia laboral de los funcionarios de un ente público en Lima Metropolitana y la gestión estratégica. La indagación se llevó a cabo mediante un diseño no experimental y se utilizó un enfoque cuantitativo. Seleccionó una muestra de 135 trabajadores, quienes completaron cuestionarios. Los resultados arrojaron un valor estadístico de Spearman ( $Rho =$

0.550), indicando una relación significativa entre ambos factores. Este trabajo contribuyó a la investigación al resaltar lo importante de la gestión de planes estratégicos en la complacencia de los empleados. Se concluyó que se deben tomar acciones efectivas para lograr eficientemente los objetivos establecidos, lo cual afecta el factor actitudinal de los empleados; en la investigación se demostró que la satisfacción laboral debe estar arraigada con el compromiso de cada uno de los empleados administrativos a fin de cumplir de manera satisfactoria las funciones y roles que están establecidos en el reglamento interno, también aclaró que dichas medidas están amparadas en metas trazadas de manera eficiente y que inciden en la gestión de planes estratégicos.

Lara (2022) se propuso indagar el impacto de la gestión estratégica en la satisfacción de los empleados de un ente estatal ubicada en Huánuco. En cuanto a la metodología planteó un enfoque cuantitativo, enmarcándose en un nivel explicativo, se estructuró un diseño no experimental, se determinó una muestra equivalente a 136 trabajadores, los cuales respondieron al instrumento del cuestionario. Aplicándose el coeficiente estadístico Spearman ( $Rho = 0.540$ ). En función a los hallazgos se obtuvo la conclusión que se presenta una correlación positiva moderada. El presente trabajo aportó al estudio el sentido de unir esfuerzos en la elaboración de procedimientos que favorezcan la elección de disposiciones de éxito y promover las formaciones permanentes.

Se aportó que la gestión estratégica debe involucrarse en cada uno de los estamentos de la entidad pública, como son los servidores, los funcionarios, personal asistencial y administrativo; a fin de poder crear un clima favorable, como también que cada uno de estos agentes cumplan en sus funciones de manera responsable para así mejorar la satisfacción laboral.

Pumaquispe (2022) definió el objetivo de descubrir cómo en una organización estatal de Puno, la gestión estratégica y la satisfacción profesional se relacionan. Se estableció utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, y se estructuró utilizando un diseño transversal no experimental. El tamaño de muestra determinado fue 57 colaboradores los que respondieron el instrumento cuestionario. Halló como resultado el estadístico de Spearman ( $Rho = 0.883$ ). De lo cual concluyó que se ha demostrado que estas variables tienen una correlación positiva muy alta. Este estudio contribuyó a la investigación al

demostrar la calidad de la correspondencia entre las variables, ya que el desafío organizacional consiste en implementar sistemas equitativos de recompensas, condiciones laborales favorables para los empleados y un entorno de trabajo en equipo, con el objetivo de originar el progreso institucional continuo y el logro de metas.

En resumen, identificó que la gestión estratégica, tiene una correspondencia con la satisfacción laboral en el sentido que exista un vínculo entre los trabajadores; y esté relacionado con las recompensas, reconocimientos, ascensos, concursos favorables a las condiciones del trabajador y sobre todo un ambiente de un clima laboral este tendrá un progreso en el logro de metas a corto plazo.

Bernales et al. (2022) se propusieron investigar la posible correspondencia entre la satisfacción laboral y la gestión estratégica organizacional de una entidad estatal en Lima, utilizaron un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal, la muestra consistió en 60 empleados que completaron un cuestionario. Los hallazgos indicaron una correlación de Spearman de 0,573. concluyeron que existe una analogía positiva entre los factores analizados. Esta investigación contribuye al estudio sugiriendo que se deben fortalecer los procesos de mejora en la planificación estratégica que genere un valor añadido, donde los miembros del equipo muestren satisfacción a través de canales de comunicación interna, implementando una dinámica de trabajo en equipo, un enfoque de liderazgo y prestando atención a las habilidades necesarias para sus tareas y responsabilidades.

Se aportó a la presente indagación con la teoría de como la gestión estratégica significa mejorar los procesos internos dentro de la entidad pública, a fin de conducir canales alternativos de comunicación, con una activa participación de los trabajadores y una motivación permanente en el liderazgo ya que esto traerá un mejor resultado en la gestión estratégica organizacional.

Zapata (2021) planteó como objetivo de su trabajo definir la analogía entre la satisfacción profesional y la gestión estratégica de la entidad en una organización estatal. Estableció un diseño de forma no experimental porque la metodología se basa en un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, transversal. Se seleccionó una muestra de 45 colaboradores los cuales respondieron a los instrumentos de

cuestionario de quince y veinticinco Ítems con escala tipo Likert. Obteniéndose un resultado estadístico de Pearson (0.500). Como resultado, se concluyó que las inconstantes mencionadas tienen una relación significativa entre sí. El trabajo aportó a la investigación, en el sentido de que es importante la gestión institucional en la organización pública o privada porque engloba las áreas que la estructuran y a su vez tiene relación con el personal que labora puesto que si este se encuentra satisfecho en su entorno laboral ejercerá un mejor desempeño de sus funciones.

Se mencionó que la satisfacción laboral se relaciona con la gestión estratégica en el sentido que la entidad pública debe organizarse de manera administrativa, económica, política a fin de poder coordinar con cada área el cumplimiento de las tareas como también el mejoramiento del clima laboral para el mejor desempeño de las funciones. La investigación se sostiene en la filosofía pragmática, según Achig (2019) sostiene que el significado y la verdad de las ideas se encuentra en su aplicación práctica, en el contexto de la presente investigación, el pragmatismo implicó que las estrategias de planificación deben medirse por su efectividad en términos de mejorar la satisfacción laboral.

Ortiz (2021) señaló que la corriente filosófica del humanismo se enfoca en el potencial y en la importancia de las necesidades y la felicidad individuales, desde esta perspectiva, la satisfacción laboral llega a ser vista como una parte integral del desarrollo humano y el bienestar. Este enfoque llega a ayudar a considerar cómo la planificación estratégica puede tener en cuenta las necesidades y aspiraciones individuales de los trabajadores.

Las teorías relevantes para ambas variables son las siguientes: Según García et al. (2021) la teoría del comportamiento organizacional propone que el comportamiento de los sujetos en un ente puede influir en la satisfacción laboral, en relación a la investigación, cómo se implementa y se gestiona la planificación estratégica puede tener un impacto significativo en cómo se sienten los servidores sobre su trabajo.

Vecchio (2023) señaló que la teoría de la expectativa propone que la motivación de los empleados está influenciada por sus expectativas sobre su capacidad para realizar su trabajo, el grado en que valoran las recompensas ofrecidas, y si creen que su rendimiento conducirá a esas recompensas. Aplicada

a la investigación, se examinó si una gestión efectiva de la planificación estratégica puede influir en estas expectativas y, por lo tanto, en la satisfacción laboral.

En la evolución del estudio llevó a la exploración de aspectos conceptuales y teóricos lo cual fortalecerá la abstracción de los factores indagados. En cuanto a la primera variable gestión de la planificación estratégica se plantea como autor principal a Chiavenato (2017) quien sostuvo que es una propuesta para el crecimiento de la competencia a corto y largo plazo para establecer los objetivos, elaborar directrices estratégicas y determinar actividades que incrementen la competitividad y así poder asegurar la sostenibilidad de la organización.

En ese sentido, Ortiz (2021) señaló que es un componente fundamental en las organizaciones actuales puesto que permite visualizar el entorno de forma global, evaluar continuamente la misión, visión, objetivos, estrategias y metas de la entidad. Asimismo, Calle et al. (2020) evidenciaron que la estrategia debe surgir de una comprensión precisa y objetiva de la realidad por parte de los líderes efectuando un análisis interno y externo de la entidad. Menciona, Chilon (2018) que en el desarrollo de situaciones estratégicas se requiere la identificación de modelos basados en factores sociales, demográficas, financieros, legales y de innovación tecnológica.

Así también, Ochoa et al. (2022) refirieron que los principales impulsores de cualquier proceso de gestión de estrategias consisten en comprender los cambios que son necesarios, la forma de implementar y gestionar dichos cambios elaborando una guía de mejoras que conduzcan a un desempeño eficaz. De acuerdo a Leyva et al. (2018) sustentaron que la planificación estratégica permite manejar de forma eficiente los cambios que atraviesan las entidades donde los funcionarios deben desarrollar nuevos saberes y habilidades de gestión administrativa para afrontar satisfactoriamente la ejecución del plan trazado.

Según, Wicks y Harrison (2017) indicaron que el proceso de gestión estratégica es permanente y dinámica a medida que cambian los objetivos y logros de la organización de esa forma se garantizará la adaptabilidad a las tendencias modernas y el cambio de la globalización.

En síntesis, la planeación de la gestión estratégica debe estar en concordancia con la realidad en la que está inmersa la organización puesto que es

el medio que permite identificar de las fortalezas y debilidades, luego evaluar la ejecución de los planes de actividades presenta un dinamismo continuo lo que implica que se realice proyecciones futuras lo que conllevará a cumplir con los objetivos y metas definidos.

De acuerdo a Chiavenato (2017) la gestión de la planificación estratégica plantea cuatro dimensiones las cuales son: formulación estratégica, acciones estratégicas, control y evaluación

En cuanto a la primera dimensión formulación estratégica, Chiavenato (2017) sostuvo que consiste en establecer los objetivos y la búsqueda a largo plazo de la estrategia y alternativas adecuadas para alcanzarlos por medio de actividades que involucre a toda la organización con un sistema integrado de recursos y capacidades. Del mismo modo, Peñafiel et al. (2020) indicaron que es la fase previa de la planeación que contiene los tres componentes claves de pertinencia, objetividad y claridad, inicialmente se efectúa el diagnóstico, luego la formulación y culmina con la ejecución.

También, Escobar et al. (2022) mencionaron que es aquella que trata de identificar y aprovechar las oportunidades y resistir las amenazas externas utilizando sus fuerzas internas con el fin de lograr la obtención de las metas con un enfoque de superación de retos y de excelencia. En resumen, son los compromisos de la organización sustentados en su misión y visión del futuro y de las políticas que direccionarán las acciones de la entidad por lo cual es primordial efectuar la vinculación entre fortalezas y oportunidades con el fin de elaborar estrategias alternas que permitirán posicionar a la organización, identificando oportunidades y amenazas potenciales.

Según Chiavenato (2017) en relación a la segunda dimensión de acciones estratégicas, se refiere a la implementación de las competencias organizacionales requeridas para orientar los esfuerzos laborales a través de actividades coordinadas, integradas y enfocadas en la excelencia, con la intención de lograr los objetivos establecidos. Gonzales y Rodriguez (2019) mencionaron que es la implementación y finalización de proceso de gestión estratégico, en la cual toda entidad logra alcanzar sus metas trazadas adaptando sus recursos y capacidades a la realidad de la organización.

En resumen, implementar políticas estatales en función de las directrices del gobierno, tiene que ver con la ejecución de estrategias, por medio de lineamientos de acción con el fin de brindar soluciones atendiendo las demandas diagnosticadas y plasmadas en los objetivos estratégicos.

Asimismo, la tercera dimensión control, Chiavenato (2017) sostuvo que es un proceso detallado que engloba a todas las áreas de la organización y que se crearon con el fin de disminuir los diversos peligros y amenazas que se presenten en la gestión de la entidad. Del mismo modo, Dominguez (2021) indicó que tiene como precepto la retroalimentación de los errores y aplicar oportunamente las medidas correctivas e introduce un factor motivador por los logros alcanzados. En resumen, el control contribuye al desarrollo individual y colectivo lo cual favorece a la mejora constante de la organización.

Por último, la cuarta dimensión evaluación, Chiavenato (2017) refirió que consiste en examinar los resultados estratégicos, monitoreando el proceso, evaluando los progresos, identificando los puntos de atraso y efectuando los alineamientos y cambios necesarios que direccionen el rumbo a seguir. Por su parte, IICA (2018) indicó que se refiere a un proceso riguroso y completo que se lleva a cabo para realizar una evaluación del avance en la observancia de los objetivos, estratégicas y lineamientos precisos. En resumen, al contrastar los resultados reales con los esperados permite efectuar una retroalimentación oportuna a razón que la entidad realice las medidas correctivas dependiendo la situación.

En relación a las referencias teóricas vinculadas a la variable de satisfacción laboral, el autor Vallejo (2010) sugirió que se trata de un conjunto de circunstancias que influirán en el nivel de adaptación y motivación del empleado hacia el ambiente organizacional. Aseguró que, en la medida en que se manejen los contextos desfavorables, se logrará tener trabajadores satisfechos y resulten productivos. Por su parte, Pujol y Dabos (2018) señalaron que representa el reto del trabajo en el cual existe un sistema de recompensa de justicia para el colaborador presentándose condiciones favorables en la ejecución de sus labores, con un ambiente de apoyo y sinergia entre compañeros. Cabanilla et al. (2022) manifestaron que son las diversas actitudes y conducta que manifiestan los funcionarios frente al desempeño de sus labores además permite retener al mejor

talento humano.

Asimismo, Caceres (2021) mencionó que se trata de una situación motivacional positiva que se evalúa a través del grado en que los trabajadores se reconocen como parte de la organización, lo cual en cierta manera estaría influenciado por el entorno laboral, la asertividad y la adquisición de nuevos conocimientos. Por otro lado, Mamani et al. (2023) señalaron que está relacionada con el estilo de liderazgo que el director del organismo adopte, ya que esto aumentará la confianza entre los miembros de la entidad, proporcionándoles bienestar y seguridad.

En síntesis, el término satisfacción laboral está ligado a la motivación que cada individuo obtiene al realizar su actividad laboral, puesto que los individuos necesitan sentirse competitivos y satisfechos tanto a nivel personal como profesional, además las organizaciones públicas deben comprender que el potencial humano es el activo más relevante debido a que ellos son los que lograrán cumplir con las metas trazadas. De acuerdo a Vallejo (2010) la satisfacción laboral plantea tres dimensiones las cuales son: trabajo en equipo, clima laboral y capacitación

Sobre la primera dimensión trabajo en equipo, Vallejo (2010) refirió que es un grupo de colaboradores que laboran de forma sostenida en un objetivo común caracterizándose por la sinergia positiva asumiendo responsabilidad individual y colectiva a razón de lograr el alcance de metas trazadas en la organización. Asimismo, Giraldo et al. (2019) señalaron que representa los beneficios para el individuo puesto que la presión del trabajo disminuye además promueve el aprendizaje colectivo otorgándose incentivos y reconocimientos lo que conlleva a tener un entorno laboral agradable.

En cuanto a la segunda dimensión clima laboral, Vallejo (2010) sostuvo que constituye la personalidad de una organización en los cuales se evidencia los valores, actitudes y creencias de los colaboradores, además está vinculado a la motivación y a las condiciones de trabajo favorables. Por su parte, Pilligua y Arteaga (2019) indicaron que es una condición trascendental en la organización que busca lograr un continuo mejoramiento del ambiente laboral en los trabajadores elevando sus niveles de eficiencia y de bienestar acompañado de una

motivación constante.

Y la tercera dimensión capacitación, Vallejo (2010) indicó que es la preparación técnica del recurso humano de la organización a fin de adecuarse eficientemente a los conocimientos, perspectivas y habilidades imprescindible para el trabajo. Del mismo modo, Carranza (2022) mencionó que es un proceso planificado que permite lograr una óptima eficiencia donde el conocimiento de la ejecución de tareas del individuo se perfecciona y se adapta a diversos contextos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Fue de tipo básico; Hernández et al. (2014) indicaron que se busca la incorporación y contribución de nuevos saberes teóricos con un sentido de relevancia a la teoría científica sobre un acontecimiento en un periodo o contexto establecido. Esta tipología se aplicó en la siguiente investigación al tener como fin entender de manera más profunda la correspondencia entre la gestión de la planificación estratégica y la satisfacción laboral, independientemente de si los resultados se aplicarán de inmediato para mejorar las prácticas de gestión en la municipalidad.

3.1.2 Diseño de investigación: Se planteó un diseño de representación no experimental, el cual se caracteriza en que las variables no son manipuladas intencionalmente, y su análisis se realizó tal como son recogidas del entorno de estudio sin alterar la realidad que se investiga (Hernández et al. ,2014).

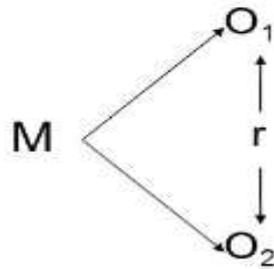
Es de enfoque cuantitativo, a razón de que implicó la compilación de información para examinarla e interpretarla en función de las interrogantes planteadas por la investigación, contribuyó a confirmar o descartar las hipótesis planteadas y se utilizaron herramientas estadísticas (Ñaupas et al., 2018). Se estableció que fue de nivel correlacional porque está dirigido a comprobar el grado en que las variables están relacionadas entre sí (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio se desarrolló dentro del corte transversal, en razón que los datos y la información recolectados corresponden a un momento específico y tuvo como objetivo estudiar las variables en ese momento con el fin de brindar una explicación y predecir los fenómenos (Bernal, 2016).

Se empleó el metodo hipotético deductivo, debido a que se buscó probar la hipótesis formulada a través de la deducción y su posterior verificación mediante el uso de métodos de análisis de datos, es decir se recolectó datos y la informacion generados a partir de las encuestas realizadas y se analizaron con el fin de realizar una verificación empírica que permitió respaldar la hipótesis (Díaz et al., 2021).

A continuación se muestra el esquema de la investigación:

## Figura 1

*Esquema de diseño de investigación*



*Nota.*

*M:* muestra

*O1:* Gestión de la planificación estratégica

*O2:* Satisfacción laboral

*r:* Relación

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable N° 01: Gestión de la planificación estratégica

Según Chiavenato (2017) es una propuesta para establecer objetivos de desarrollo competitivo a mediano y largo plazo, consistiendo en elaborar directrices estratégicas y determinar actividades que incrementen la competitividad y así poder asegurar la sostenibilidad de la organización.

En cuanto a su definición operacional fue medida por medio de un cuestionario basado en las dimensiones: formulación estratégica, acciones estratégicas, control, evaluación y sus respectivos indicadores; para la medición se usó la escala ordinal de tipo Likert.

Variable N° 02: Satisfacción laboral

Según Vallejo (2010) se trata de un conjunto de circunstancias que influirán en el nivel de adaptación y motivación del empleado hacia el ambiente organizacional, en la medida en que se manejen las situaciones adversas, se logrará tener trabajadores satisfechos y productivos.

En cuanto a su definición operacional, se utilizó el siguiente método para

determinar la variable de satisfacción laboral. un cuestionario basado en las dimensiones: trabajo en equipo, clima laboral, capacitación. Y sus respectivos indicadores. La variable fue medida a través de una escala ordinal tipo Likert.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Por su parte, Hernández et al. (2014) afirmaron que la población es un conjunto de personas formado por elementos, individuos o unidades que tienen características similares y que se emplearán como unidades de muestreo. En esta investigación, la población estuvo compuesta por 129 empleados de una municipalidad provincial en Ayacucho.

Criterios de inclusión: A los colaboradores municipales de ambos sexos que se encuentren dentro de un intervalo de edad que va desde los 20 años hasta los 65 años con vínculo laboral vigente.

Criterios de exclusión: Al personal cesante, los que gozan de periodo vacacional o de licencia personal, a los del área de limpieza pública, a los contratados bajo el régimen de locación de servicio y aquellos que no desearon participar de forma voluntaria del estudio.

#### **3.3.2 Muestra**

Se recopila información con la muestra, una pequeña parte de la población de estudio a fin de realizar inferencias (Monje, 2011). En la presente indagación se determinó una muestra probabilística de 97 trabajadores.

#### **3.3.3 Muestreo**

La técnica de muestreo empleada fue la aleatoria simple de tipo probabilístico, la cual se realiza para obtener una muestra representativa de la población, seleccionando a los participantes de la población de manera aleatoria y con la misma probabilidad de llegar a ser elegidos. (Otzen y Manterola, 2017).

#### **3.3.4 Unidad de análisis**

Los 129 empleados de la municipalidad fueron la unidad de análisis del presente estudio.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La metodología utilizada en esta tesis se basó en una encuesta. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) esta metodología permite recopilar datos que son necesarios para el proceso de codificación, elaboración y análisis de los resultados aplicados a la muestra de estudio. Se empleó un cuestionario como instrumento, el cual presentaba respuestas con el fin de conseguir la adecuada opinión de los participantes respecto a un asunto específico. Bernal (2016) menciona que el cuestionario es un conjunto de interrogantes relacionadas con las variables que se están investigando, diseñadas con la finalidad de recabar la información requerida en función de las metas de la investigación.

En lo relacionado a la validez del instrumento se evaluó utilizando el criterio de expertos relacionados con la investigación. Por su parte, Yuni y Urbano (2014) señalan que se refiere a su capacidad para medir con precisión las variables que son realmente importantes al demostrar la validez de una investigación en particular cumpliendo con aspectos de relevancia, pertinencia y claridad.

En razón del aspecto de confiabilidad se reseña a la consistencia con la que se obtienen los resultados similares al aplicarlo de manera continua a los mismos individuos o muestras utilizadas en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Para determinar la confiabilidad del cuestionario se empleó el Alpha de Cronbach la cual mide y determina la uniformidad y la relación entre las preguntas del cuestionario. En relación a la gestión de planificación estratégica se obtuvo la confiabilidad de ,949 y de la variable satisfacción laboral ,946 por ello se entiende que los instrumentos tienen una elevada confiabilidad al ser utilizada en la presente investigación (Ver anexo 6).

### **3.5 Procedimientos**

Para llevar a cabo la exploración, se requirió la autorización oportuna a la entidad de estudio luego, se creó el marco teórico consultando y revisando la literatura sobre las variables con el fin de crear los instrumentos que sirvieron para recolectar la información de los participantes de la muestra, se realizó coordinaciones con las autoridades correspondientes para la autorización para aplicar las encuestas en mi muestra, previa sensibilización y absolución de dudas

a los trabajadores participantes. Y, por último, con los datos obtenidos se procedió a realizar el proceso de tabulación y análisis empleando las herramientas estadísticas descriptivas y luego se obtenga el resultado.

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

Una vez que se consiguió una base de datos estructurada, en este estudio se usó estadística descriptiva con el fin de medir a través de recuentos los niveles alcanzados por variable de cada sujeto de la muestra, a continuación se utilizó estadística inferencial con el fin de determinar si existe correlación o no entre las variables de estudio, validando así la hipótesis, luego se realizó un análisis de datos utilizando el software relacionado SPSS 25, que incluía la creación de tablas de frecuencia y diagramas aplicándose pruebas de contrastación de hipótesis lo que permitió realizar un análisis inferencial de los datos recolectados.

Según Álvarez et al. (2021) es necesario realizar un test de normalidad para determinar si una correlación requiere ser aplicado en un método estadístico ya sea una estadística de orden paramétrica o no paramétrica. Por lo que, existe dos fórmulas para el tipo de correlación el primero el llamado Shapiro-Wilk que es necesario para aquellas muestras que sean menores de 50 participantes y la segunda Kolmogórov-Smirnov que se utiliza cuando la muestra es mayor a 50 unidades. A partir de los resultados de la prueba de normalidad, se estableció que para la indagación se use la prueba no paramétrica, eligiendo Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Al desarrollar la metodología y los fundamentos científicos teóricos, se tuvo en cuenta la ética. Además, se puso en práctica el principio de no maleficencia, que demanda la no generación de daño de manera intencionada. Durante la recolección de información mediante los instrumentos, se mantuvo la privacidad y la identidad de los empleados, ya que los cuestionarios se completaron de forma anónima. Igualmente, se siguieron las pautas APA para citar y referenciar la literatura pertinente. También, se respetó el principio de autonomía de los participantes, quienes dieron su consentimiento previo, sin coacción ni manipulación, y en cuanto al principio de justicia, se aseguró un trato justo y equitativo.

#### IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

**Tabla 1**

*Tabla de frecuencias y porcentajes de la variable gestión de la planificación estratégica y sus dimensiones*

		F	%
Gestión de la planificación estratégica	Malo	20	20,6%
	Regular	67	69,1%
	Bueno	10	10,3%
Formulación estratégica	Malo	33	34,0%
	Regular	59	60,8%
	Bueno	5	5,2%
Acciones estratégicas	Malo	26	26,8%
	Regular	52	53,6%
	Bueno	19	19,6%
Control	Malo	15	15,5%
	Regular	63	64,9%
	Bueno	19	19,6%
Evaluación	Malo	21	21,6%
	Regular	58	59,8%
	Bueno	18	18,6%

*Nota.* F: frecuencia.

Interpretación

En la variable "Gestión de la planificación estratégica", el 69,1% de los participantes lo consideran como "Regular", mientras que el 20,6% y el 10,3% obtuvieron una calificación de "Malo" y "Bueno", dichos resultados demostraron que los empleados del municipio respondieron en mayoría un nivel regular en el sentido que tienen conocimiento en el tema de la formulación estratégica, como también de la acción estratégica, el control y la evaluación.

En la dimensión "Formulación estratégica", el 60,8% de los participantes lo consideran como "Regular", mientras que el 34% y el 5,2% obtuvieron una calificación de "Malo" y "Bueno", dichos resultados señalan que los trabajadores en su mayoría tienen un conocimiento en la formulación estratégica con respecto a la visión y misión del ente, como también los objetivos, así como una perspectiva a largo plazo del análisis interno de la entidad gubernamental.

En la dimensión "Acciones estratégicas", el 53,6% de los participantes lo consideran como "Regular", mientras que el 26,8% y el 19,6% obtuvieron una calificación de "Malo" y "Bueno", respectivamente. Estos resultados expresan que una mayoría de los trabajadores respondieron un nivel regular por el cual se afirma que el personal tiene un conocimiento en el tema de la dirección estratégica como también del sistema remunerativo y evaluativo y comprende las estrategias a mejorar en la calidad de los valores dados por la organización gubernamental para esta manera llegar a cumplir los objetivos y metas.

En la dimensión "Control", el 64,9% de los participantes lo consideran como "Regular", mientras que el 15,5% y el 19,6% obtuvieron una calificación de "Malo" y "Bueno", respectivamente. Estos resultados demostraron que una mayoría respondieron un nivel regular en el sentido que los trabajadores consideran que cumplen los objetivos y metas anuales de acuerdo a sus funciones por el cual fueron contratados o en el caso nombrados

En la dimensión "Evaluación", el 59,8% de los participantes lo consideran como "Regular", mientras que el 21,6% y el 18,6% obtuvieron una calificación de "Malo" y "Bueno", respectivamente. Dando a notar que los trabajadores consideran que dentro de la gestión municipal realizan sus actividades con eficacia y eficiencia además consideran que dentro de sus labores predomina el reconocimiento y la meritocracia por el tiempo de labor.

**Tabla 2**

*Tabla de frecuencias y porcentaje para la variable de satisfacción laboral y sus dimensiones*

		F	%
Satisfacción laboral	Regular	66	68,0%
	Bueno	31	32,0%
	Malo	19	19,6%
Trabajo en equipo	Regular	59	60,8%
	Bueno	19	19,6%
	Malo	19	19,6%
Clima laboral	Regular	52	53,6%
	Bueno	45	46,4%
	Malo	24	24,7%
Capacitación	Regular	51	52,6%
	Bueno	22	22,7%

*Nota.* F: frecuencia.

#### Interpretación

El 68% de las personas participantes en la variable "Satisfacción laboral" lo consideran como "Regular", mientras que el 32% dio una calificación de "Bueno". De los resultados se observa que respondieron un nivel regular, ya que consideran que dentro de la entidad municipal existe un adecuado clima laboral, donde se cumple de manera aceptable las funciones y los objetivos, al mismo tiempo se percibe que la labor es en equipo y la entidad cumple con una capacitación de manera regular.

En la dimensión "Trabajo en equipo", el 60,8% de los participantes lo consideraron como "Regular", mientras que el 19,6% y el 19,6% obtuvieron una calificación de "Malo" y "Bueno", estos resultados manifiestan la presencia de un trabajo cooperativo entre los trabajadores, el cumplimiento de las funciones, la lealtad hacia la institución y el liderazgo en las diferentes actividades tanto de relaciones internas como externas.

En la dimensión "Clima laboral", el 53,6% de los participantes lo consideran como "Regular", mientras que el 46,4% dio una calificación de "Bueno". Estos resultados expresan que los trabajadores están dentro de un clima laboral con

adecuado respecto a sus cargos, se sienten con cierta motivación permanente a las actividades diarias, consideran que en buena mayoría tienen responsabilidad por las funciones que les fueron encomendadas, las condiciones físicas cumplen al tener una debida implementación de internet y demás operaciones logísticas, la relación con la autoridad gubernamental es positiva y mediable dándose respeto hacia la autonomía de cada trabajador para que cumpla de manera satisfactoria sus funciones.

En la dimensión "Capacitación", el 52,6% de los participantes lo consideran como "Regular", mientras que el 22,7% y el 24,7% obtuvieron una calificación de "Bueno" y "Malo", respectivamente. De los resultados se percibe que los trabajadores la entidad municipal esbozan actitud de análisis y aprendizaje y consideran que son conscientes al momento de poder encontrar una solución al problema.

## Estadística inferencial

### Prueba de hipótesis general

**Tabla 3**

*Correlación Rho de Spearman entre gestión de la planificación estratégica y la satisfacción laboral*

		Gestión de planificación estratégica	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Gestión de planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,573
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,573	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

### Interpretación

La Tabla 3, mostró los hallazgos de la correlación de Spearman entre las variables de estudio, el cual es de 0.573, entendiéndose que existe una correlación positiva moderada, por otra parte, la significancia es ,000, por ende, se rechaza la hipótesis nula procediendo a aceptar la hipótesis del investigador.

Prueba de hipótesis específica 1

**Tabla 4**

*contrastación de la hipótesis formulación estratégica y satisfacción laboral*

			Formulación estratégica	Satisfacción laboral
Rho	Formulación estratégica	Coeficiente	1,000	,472
		de correlación		
de	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
Spearman	Formulación estratégica	Coeficiente	,472	1,000
		de correlación		
de	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

Interpretación

La Tabla 4, mostró los hallazgos de la correlación de Spearman entre formulación estratégica y satisfacción laboral, el cual es de 0,472, entendiéndose que existe una correlación positiva moderada, por otra parte, la significancia es 0,000, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis del investigador.

Prueba de hipótesis específica 2

**Tabla 5**

*contrastación de hipótesis entre acciones estratégicas y satisfacción laboral*

			Acciones estratégicas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Acciones estratégicas	Coeficiente	1,000	,562
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	97	97
		Coeficiente	,562	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

Interpretación

La Tabla 5, mostró los hallazgos de la correlación de Spearman entre acciones estratégica y satisfacción laboral, el cual es de 0,562, entendiéndose que existe una correlación positiva moderada, por otra parte, la significancia es 0,000, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis del investigador.

Prueba de hipótesis específica 3

**Tabla 6**

*contrastación de hipótesis entre control y satisfacción laboral*

			Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,479
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,479	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

Interpretación

La Tabla 6, mostró los hallazgos de correlación de Spearman entre control y satisfacción laboral, el cual es de 0,479, entendiéndose que existe una correlación positiva moderada, por otra parte, la significancia es 0,000, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis del investigador.

Prueba de hipótesis específica 4

**Tabla 7**

*contrastación de hipótesis entre evaluación y satisfacción laboral*

		Evaluación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de Evaluación correlación	1,000	,570
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	97	97
	Coeficiente de Satisfacción laboral correlación	,570	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	97	97

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

Interpretación

La Tabla 7, mostró los hallazgos de la correlación de Spearman entre evaluación y satisfacción laboral, el cual es de 0,570, entendiéndose que existe una correlación positiva moderada, por otra parte, la significancia es 0,000, por ende, se rechazó la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis del investigador.

## V. DISCUSIÓN

La indagación tuvo por objeto determinar la correspondencia que existe entre la gestión de la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad, como resultado se obtuvo una correlación de Spearman de 0.573 entre las variables de estudio, indicando una correlación positiva, en la misma línea, la investigación de Loor y Risco (2021) mostró que la calidad de la gestión en una organización municipal de Ecuador tenía un impacto en la satisfacción laboral de los empleados, aunque no especifican un coeficiente de correlación, describen el impacto como regular. En comparación, este estudio encuentra también una correlación, por tanto, es un antecedente claro.

La teoría del comportamiento organizacional, que sostiene que la conducta de los individuos dentro de una institución puede influir en la satisfacción laboral (García et al., 2021), llegaría a explicar estos resultados. Si la gestión de la planificación estratégica se implementa efectivamente, puede conducir a un mejor comportamiento organizacional y, por tanto, a mayor satisfacción laboral.

Como análisis crítico se tuvo que, aunque la correlación hallada en este estudio es positiva, llega a ser interesante investigarla, debido a que resulta importante considerar otros factores dentro de la municipalidad que indistintamente estarían afectando la satisfacción laboral de los trabajadores como ejemplo: la asignación de puestos por razones políticas, como se observó en el estudio de Loor y Risco (2021), el cual se daría como uno de estos factores.

Como objetivo específico se tuvo el determinar la relación entre la formulación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad, los resultados encontraron una correlación de Spearman de 0.475 entre formulación estratégica y satisfacción laboral, indicando una correlación positiva. La investigación de Salas (2020) en una entidad pública de Venezuela no encontró una fuerte conexión entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral (coeficiente de Pearson 0.067). En contraste, este estudio presenta una correlación más fuerte entre la formulación estratégica específica y la satisfacción laboral.

La teoría de la expectativa, que propone que la motivación de los empleados está influenciada por sus expectativas acerca de su capacidad para realizar su trabajo (Vecchio, 2023), llegaría a explicar estos resultados. Si los trabajadores

tienen claridad acerca de la estrategia de la organización, llegarían a sentirse más capaces de llevar a cabo su trabajo y, por tanto, más satisfechos.

Aunque la correlación hallada es positiva y moderada, es importante considerar que la satisfacción laboral es una variable multifacética que puede estar influenciada por numerosos factores, no solo por la formulación estratégica. Se sugiere que futuras investigaciones consideren otras variables que podrían estar influyendo en la satisfacción laboral de los trabajadores.

El siguiente objetivo específico refiere el de determinar la relación entre las acciones estratégicas y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad, los resultados obtenidos indicaron una correlación de Spearman entre las acciones estratégicas y la satisfacción laboral de 0,562, lo que indica una correlación positiva, los hallazgos concuerdan con la tendencia observada en investigaciones que vinculan la gestión estratégica y la satisfacción laboral (Loor y Risco, 2021; Salas, 2020).

Según la teoría del comportamiento organizacional, las acciones estratégicas bien gestionadas pueden influir positivamente en la satisfacción laboral al crear un ambiente de trabajo organizado y coherente, donde los trabajadores comprenden y se alinean con los objetivos de la organización (García et al., 2021). Como crítica se indicó que, si bien se encontró una correlación positiva, sería relevante explorar qué tipo de acciones estratégicas generan mayor satisfacción y por qué. Adicionalmente, vale la pena examinar la influencia de factores individuales o contextuales que podrían moderar esta relación.

El siguiente objetivo específico referido a determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad obtuvo una correlación de Spearman entre ambos de 0,479, lo que indica una correlación positiva; por lo que considerando los hallazgos de Díaz (2020) sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral se aprecia que respaldan los resultados.

La teoría de la expectativa sugiere que los empleados se sienten más satisfechos cuando perciben que su desempeño lleva a las recompensas deseadas (Vecchio, 2023). En este contexto, un control efectivo podría ayudar a aclarar la relación entre desempeño y recompensas, lo que a su vez podría incrementar la satisfacción laboral. Si bien la correlación entre el control y la satisfacción laboral es moderada, es crucial considerar que la naturaleza y el método de control pueden

influir en gran medida en cómo se percibe y afecta a la satisfacción laboral. Mientras que un control eficaz puede proporcionar una dirección clara y garantizar un enfoque coherente hacia los objetivos de la organización, un control excesivo o mal manejado puede conducir a una atmósfera de desconfianza y disminuir la autonomía del empleado, lo cual puede resultar en una disminución de la satisfacción laboral.

Por último, el objetivo específico relacionado a determinar la relación entre la evaluación y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad. Se obtuvo una correlación de Spearman entre la ambos de 0,570, indicando una correlación positiva, los resultados están en línea con la tendencia general que relaciona la gestión estratégica y la satisfacción laboral.

La teoría de la expectativa llegaría a ayudar a explicar estos hallazgos, las evaluaciones claras y justas podrían hacer que los empleados sientan que su desempeño conduce a las recompensas deseadas, lo que a su vez puede aumentar su satisfacción laboral (Vecchio, 2023).

La relación positiva moderada entre la evaluación y la satisfacción laboral sugiere que las evaluaciones pueden ser un factor clave para la satisfacción laboral. Sin embargo, la naturaleza de estas evaluaciones es esencial para este resultado. Evaluaciones que son justas, constructivas y proporcionan oportunidades para el crecimiento y el desarrollo profesional probablemente aumenten la satisfacción laboral. En contraste, las evaluaciones que son percibidas como injustas, demasiado críticas o no relacionadas con las oportunidades de avance pueden disminuir la satisfacción laboral. Por lo tanto, es vital comprender mejor cómo se están llevando a cabo estas evaluaciones para interpretar plenamente esta relación, las futuras investigaciones podrían abordar la forma en que las evaluaciones se están realizando, y cómo esto puede impactar en la satisfacción laboral.

La investigación actual examina la relación entre la satisfacción laboral de los empleados en una municipalidad provincial, Ayacucho en 2023 y la gestión de la planificación estratégica. La primera variable de estudio fue la gestión de la planificación estratégica el nivel regular obtuvo el mayor porcentaje con el 69.1%, luego el nivel malo con el 20.6% y el nivel bueno con el 10.3%. Por otro lado, se tiene la variable satisfacción laboral el nivel Regular obtuvo el porcentaje más alto

con el 68.0%, seguido del nivel bueno con el 32.0% y no hubo respuestas en el nivel malo. Denotando entre las respuestas de cada uno de los participantes el nivel a promediar es el regular.

Con respecto al grado de asociación la variable de satisfacción laboral y la gestión de la planificación estratégica tienen un valor de ,573, lo que confirma la relación. En contrastación con los antecedentes, coincide con la investigación por Salas (2020) en su el estudio buscó analizar la relación entre la satisfacción laboral en una entidad pública del Estado de Venezuela y la variable gestión estratégica. Los resultados respaldan la hipótesis alternativa de que la satisfacción laboral aumentará si la gestión estratégica se implementa adecuadamente. de los empleados. como también en su productividad.

Cómo también se observó en su hipótesis general mediante la obtención del resultado estadístico de Pearson, con un valor de (0,670), que indica que existen conexiones entre las variables de estudio. Por lo que coincide la base teórica en la variable planificación estratégica, Chiavenato (2017) menciona que para lograr una competitividad a largo plazo esta debe tener una serie de requisitos que aseguren la sostenibilidad de la organización.

Por otro lado Ortiz (2021) agrega que la planificación estratégica es el componente fundamental de las organizaciones. En ese mismo sentido Calle et al. (2020) manifestaron que el liderazgo se debe enfocar en realizar un estudio de los contextos externos e internos de la organización. Con respecto a la variable satisfacción laboral se tiene la base teórica, Chiavenato (2017) agrega que la satisfacción laboral es un mecanismo para reforzar el trabajo con actividades coordinadas integradas para lograr metas y objetivos. En esta misma línea, Gonzales & Rodriguez (2019) añade que es importante que los recursos y las capacidades físicas e intelectuales deben tener una meta trazada.

Teniendo coincidencia con los resultados estadísticos de Spearman ( $Rho = 0,573$ ) se utilizaron para investigar su prueba de hipótesis. El resultado mencionado se interpreta como una correlación positiva moderada. Además, con respecto a la muestra de estudio la presente indagación tiene 97 participantes, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, los resultados mostraron un grado de significancia de  $p=0,005$ , lo que indica que se procede a aceptar la hipótesis

alterna y rechazando la hipótesis nula. Por ende, en este caso la distribución es no normal o no paramétrica.

En el estudio de Loor y Risco (2021) En su investigación, objetivo fue descubrir cómo la gestión administrativa de una entidad municipal en Ecuador está relacionada con la satisfacción laboral de los trabajadores públicos. Se encontró una correlación significativa alta entre las variables de estudio, lo que implica que la satisfacción laboral de los servidores públicos aumentará cuando la gestión administrativa se implemente de manera efectiva. aumentará. manera técnica y coherente con las políticas gubernamentales del municipio esta tendrá repercusión de manera positiva en el comportamiento de los trabajadores y la satisfacción laboral de cada uno de ellas.

Del mismo modo la correlación es significativa ( $p=0,00<0,05$ ), por lo que se efectúa la aceptación de la hipótesis alterna y se descartan la hipótesis nula. Por lo tanto, la gestión y administrativa tiene relación con la satisfacción laboral. De manera similar, Díaz (2020) busca descubrir cómo se relaciona la satisfacción laboral con la gestión administrativa en una organización pública en Colombia. Se argumenta que existe una correlación significativa alta, lo que indica que la hipótesis alterna es aceptada y la hipótesis nula es rechazada. en ese sentido se entiende que si los trabajadores de la entidad gubernamental, trabajan con mayor dedicación y productividad, al mismo tiempo se encuentren motivados y satisfechos con su desempeño laboral, estos tendrán una repercusión favorable en la satisfacción laboral al mismo tiempo se integraría, se ofrecería oportunidades de promoción y ascenso.

Así mismo Pedraza (2020) con respecto al objetivo fue identificar la gestión organizacional desde la perspectiva de la satisfacción laboral, donde concluye con una correlación significativa alta, su hipótesis alterna es aceptada y la hipótesis nula es rechazada, por lo que se interpreta en el caso que las organizaciones incorporen políticas en la gestión de recursos administradores para mejorar el entorno laboral, de esa manera promover una calidad de trabajo que favorezca las oportunidades laborales de manera permanente, este traerá una continuidad de compromisos y responsabilidades en favor de los trabajadores ello tendrá un rasgo positivamente relacionado con la satisfacción laboral.

En la misma coincidencia, Wilches (2018) en su investigación resaltó las variables a estudiar como gestión organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa en Colombia. Además, se ha observado que la parte metodológica se desarrolló utilizando un diseño no experimental, un enfoque cuantitativo y un nivel de investigación correlativo. Obteniendo como resultado entre las variables estudiadas que existen la correlación alta, en la cual permite que la gestión organizacional; solo sí, se va a adecuar si se logra identificar las fortalezas y debilidades por cada área a fin de ejecutar un plan de acción que logre cumplir las expectativas metas y objetivos, para de esta manera el personal obtenga en su remuneración y clima laboral una satisfacción de trabajo, además es necesario el cumplimiento de un elemento indispensable en la relación trabajador empleador.

En lo referido al investigación sobre Pumaquispe (2022). Dado que el número de muestra es superior a 50, su investigación utilizó una prueba paramétrica Kolmogorov-Smirnov para descubrir cómo las variables de gestión administrativa y la satisfacción laboral se relacionan entre sí. participantes, al mismo tiempo el grado de significancia demostrando que existe una relación alta de significancia entre los factores de estudio. Por ende se afirma que se descarta la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. Como resultado, el examen de Rho de Spearman demostró la correlación con un valor de,883, lo que demostró una correlación significativamente positiva.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se corroboró que existe una correlación positiva moderada entre la variable gestión de la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023, de acuerdo al ( $Rho = 0.573$  y su sig. 0,000).
2. Se estableció que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de formulación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023, de acuerdo al ( $Rho = 0.472$  y su sig. 0,000).
3. Se comprobó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de acciones estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023, de acuerdo al ( $Rho = 0.562$  y su sig. 0,000).
4. Se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de control y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023, de acuerdo al ( $Rho = 0.479$  y su sig. 0,000).
5. Se identificó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de evaluación y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023, de acuerdo al ( $Rho = 0.570$  y su sig. 0,000).

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gerente Municipal, solicitar al CEPLAN reuniones de asesoramiento técnico y capacitaciones, esto a fin de fortalecer y dar a conocer la importancia de una adecuada planificación estratégica, con el fin de que los colaboradores estén conscientes de efectuar una correcta planeación para la consecución de objetivos, así mismo, promover capacitaciones periódicas en diversos temas que ayuden a alinearlos a contribuir con el cumplimiento de metas.
2. Al gerente municipal y gerentes de línea, evaluar y efectuar una línea de tiempo razonable teniendo en cuenta la capacidad y el estado en la que se halla la entidad para reforzar y replantear su formulación estratégica con el propósito de cumplir las acciones trazadas.
3. Al gerente municipal, gerentes de línea y jefes de unidad, generar y/o actualizar los documentos normativos internos, para facilitar la estandarización de los procedimientos administrativos y que estos ayuden a llevar de manera adecuada las acciones estratégicas.
4. A la alta dirección, plantear estrategias para lograr el control, contemplando dentro ello realizar reunión de trabajo de manera periódica en la que se efectúe evaluaciones y se asegure el éxito de los objetivos y metas, en dichas reuniones es esencial que cada equipo revise y exponga su progreso con respeto a sus objetivos trazados, se deberá destinar un espacio prudente para la dilucidación de los problemas, para finalmente enfocarse en ayudar a los implicados a realinear los principios y dar un nuevo panorama sobre el avance o regresión de sus objetivos.
5. Al gerente municipal, generar directrices de evaluación para garantizar la observancia de las metas y objetivos exitosamente, dar seguimiento y evaluación de manera continua, generando en cada momento que los jefes de línea desarrollen y cooperen un sentido claro de la visión de la entidad, buscando siempre un ambiente en el que las sugerencias, ideas y conflictos sean bienvenidos, obteniendo así mejores resultados.

## REFERENCIAS

- Achig-Balarezo, D. (2019). Positivismo, subjetivismo y pragmatismo. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca*, 37(1), 5-8. <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/medicina/article/download/2693/1784>
- Alarcon, R., Salvador, Y., & Llanes, M. (2019). Measuring the effectiveness of local government public management. *En Línea*(20), 175-185. Obtenido de <https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos/article/download/355/391/>
- Almanzar, R., & Flores, C. (2018). Strategic Planning in Public Enterprises of Dominican Republic, case CDEEE. *Revista GEON*, 5(2). Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/75/68>
- Álvarez Gómez, S. D., Romero Fernández, A. J., Estupiñán Ricardo, J., & Ponce Ruiz, D. V. (2021). Selección del docente tutor basado en la calidad de la docencia en metodología de la investigación. *Conrado*, 17(80), 88-94.
- Amasifuen, L., Cardenas, J., & Troya, D. (2022). Climate and job satisfaction in State organization. *Revista Gestionar*, 3(1), 89-102. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Avila, L. (2018). *La Planeación Estratégica Y El Rendimiento Laboral En La Municipalidad Provincial De Ambo 2018*. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. <http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1754/%c3%81VILA%20FIGUEROA%2c%20Ligia%20Dalva.pdf>
- Barzola, I., Flores, W., Daza, P., Flores, C., Flores, J., & Flores, A. (2023). Importance of planning to improve administrative management in public tourism companies, Ecuador. 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2707-2215. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4617](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4617)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson. Obtenido de [https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigaci%C3%B3n\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion)

- Bernales, M., Farfan, J., Concha, C., Morales, J., & Farfan, D. (2022). Organizational management and job satisfaction in the collaborators of the court of justice of Lima, Peru. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2555-2573. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3266](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3266)
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Job satisfaction as a determinant of human capital productivity. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf>
- Caceres, L. (2021). Humanistic management of public administration for the promotion of emotional intelligence. *Business Innova Sciencies*, 1(2), 8-18. Obtenido de <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/28>
- Calle, A., Zea, C., Soledispa, X., & Quimi, L. (2018). La gestión pública fundamentada en la planificación estratégica con impacto en la ciudadanía. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 2(18), 115-152 . <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/02/gestion-publica.html>
- Calle, M., Gurumendi, I., & Calle, M. A. (2020). Strategic planning applied to Medical and Jurisprudence ´professionals. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 83-89. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-83.pdf>
- Carranza, V. (2022). Capacitación y desempeño laboral en una entidad pública, Lima 2022. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Las Americas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2408/1.Capacitaci%C3%B3n%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20una%20entidad%20p%C3%ABlica%2C%20Lima%2C%202022%20-%20Victor%20Raul%20Calderon%20Carranza.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Planeacion Estrategica.Fundamentos y Aplicaciones* (3 ed.). Mexico: McGraw-Hill. <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Chilon, 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 Cesar

- Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28761/>
- Correa, J. (2021). *Diagnostico organizacional y plan estratégico en la Gerencia de Desarrollo Rural y Urbano, Municipalidad Provincial de Tumbes - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes].  
[http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2528/TE SIS%20-%20CORREA%20AGUILERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2528/TE%20SIS%20-%20CORREA%20AGUILERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, D. I., & Curi, M. (2022). *Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes].  
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4338/T037\\_70887018\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4338/T037_70887018_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, J., Gallego, B. , & Calles, A. (2021). Bases y aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 27(3), 378-387.
- Diaz, N. (2020). *Factores que inciden en la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad Pública De La Ciudad De Manizales*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Manizales].  
[https://repositorio.autonoma.edu.co/bitstream/11182/1049/1/Factores\\_inciden\\_en\\_satisfacci%C3%B3n\\_laboral\\_personal\\_administrativo\\_universidad\\_p%C3%ABblica\\_ciudad\\_Manizales.pdf](https://repositorio.autonoma.edu.co/bitstream/11182/1049/1/Factores_inciden_en_satisfacci%C3%B3n_laboral_personal_administrativo_universidad_p%C3%ABblica_ciudad_Manizales.pdf)
- Dominguez, J. (2021). Strategic control: A factor in the achievement of an organization's objectives. *Revista Conrado*, 17(81), 243-250. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-243.pdf>
- Escobar, N., Carranza, L., & Hernandez, D. (2022). Strategic thinking to support strategic planning. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6186-6200. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.3592](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3592)
- Fernandez, S., Martinez, L., & Ngonu, R. (2019). Barriers That Difficult Strategic Planning In Organizations. *Tendencias*, 20(1), 254-279. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.192001.108>
- Figuroa, K. (2022). *La Planificación Estratégica y su Impacto en la Gestión Administrativa en la Unidad de Enfermería del Centro de Salud Los Vergeles, Cantón Guayaquil, Periodo 2019-2020*. [Tesis de maestría,

- Universidad Estatal del Milagro*.  
<https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/6509/KATHERINE%20FIGUEROA%20RODRIGUEZ..pdf>
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2021). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología.
- Giraldo, P., Monroy, ,, & Santamaria, L. (2019). *Trabajo en Equipo para mejorar la calidad laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Bogotá.  
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adbe529d-df6c-4f81-a38a-89fe927a64fe/content>
- Gonzales, J., & Rodriguez, M. (2019). *Manual práctico de planeación estratégica*. EditdiazdeSantos.  
<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490522424.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- IICA. (2018). *Manual 4: formulacion, ejecucion y evaluacion de la estrategia*. San Jose, Costa Rica: Instituto Interamericano de Cooperacion para la Agricultura.  
<http://repositorio.iica.int/bitstream/handle/11324/7044/BVE18040204e.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Lara, M. (2022). *La Gestión Estratégica y su Incidencia en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021*. [Tesis de maestria, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Unheval.

[https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7694/PG\\_PDS00095L25.pdf](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7694/PG_PDS00095L25.pdf)

Leyva, A., Cavazos, J., & Espejel, J. (2018). Influence of the strategic planning and the management skills as factors internal of business competitiveness of SME's. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-21. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00003.pdf>

Loor, J., & Risco, J. (2021). Incidencia de la Gestión Administrativa en la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Tosagua Periodo 2020. [*Escuela Superior Politecnica Agropecuaria de Manabi Manuel Felix Lopez*]. Repositorio Espam.

<https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1525/1/TTAP56D.pdf>

Mamani, C., Palacios, T., Priori, M., & Tellez, A. (2023). Organizational commitment, job satisfaction, and their impact on employee performance. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5 ed.). Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

Ochoa, K., Loaiza, E., & Huacon, P. (2022). Importance of strategic planning for business growth. *RECIMUNDO*, 6(3), 192-201. doi:10.26820/recimundo/6.(3).junio.2022.192-201

Ortiz, A. (2021). Strategic Planning in the face of the uncertainty of the COVID-19 Pandemic. *Daena International Journal of Good Conscience*, 16(3), 1-15. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v16-n3/A3.16\(3\)1-15.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n3/A3.16(3)1-15.pdf)

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Padovan, I. (2020). Teorías de la Motivación. Aplicación Práctica. [Universidad Nacional de Cuyo]. Obtenido de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 9-24. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n76/0121-5051-inno-30-76-9.pdf>
- Peñafiel, G. A., Acurio, J. A., Manosalvas, L. R., & Burbano, B. E. (2020). Determination of strategies for the business development of Constructora Emanuel In Canton La Maná. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 45-55. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-45.pdf>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). The organizational climate and job satisfaction in teachers of a public university. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20-30. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002.es>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Pumaquispe, M. (2022). Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86047/Pumaquispe\\_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86047/Pumaquispe_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Realpe, C. (2020). Análisis del Clima Laboral para la Optimización del Rendimiento de Los funcionarios de la Empresa de Agua Potable y Alcantarillado San

- Mateo “En Liquidación”. [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2370/1/REALPE%20SALAZAR%20CINTHYA%20PAOLA.pdf>
- Rojas, D. (2023). Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19288/Rojas\\_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19288/Rojas_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salas, A. (2020). La Gerencia Pública centrada en la satisfacción laboral y el Compromiso Organizacional. [Tesis doctoral, Universidad Yacambú]. Barquisimeto. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283828>
- Valencia, M. (2022). Public management effectiveness through strategic planning in local governments. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 97-115. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3473](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3473)
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral :Utopía o Realidad*. Colombia: EDUCOSTA. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vecchio, R. P. (2023). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning. [https://issuu.com/cengagebrasil/docs/comportamiento\\_organizacional\\_vecc](https://issuu.com/cengagebrasil/docs/comportamiento_organizacional_vecc)hi
- Wicks, A., & Harrison, J. (2017). Toward a more productive dialogue between stakeholder theory and strategic management. *In Stakeholder management*, 249-274. <https://scholarship.richmond.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1114&context=management-faculty-publications>
- Wilches, N. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Trabajador en la Empresa Minería Texas Colombia*. [Tesis de Posgrado, Universidad Externado de Colombia]. Bogota. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c0968c0d-8903-4c6a-89e3-654ce8531416/content>

Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (8 ed., Vol. 1). Cordoba: Brujas. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/01/LIBRO-T%C3%A9cnicas-para-investigar-1.pdf>

Zapata, C. (2021). *Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional De Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de las Americas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1477/ZAPATA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1</b> <b>Gestión de la planificación estratégica</b>	Es una propuesta de desarrollo competitivo de mediano y largo plazo con el fin de establecer los objetivos, elaborar directrices estratégicas y determinar actividades que incrementen la competitividad y así poder asegurar la sostenibilidad de la organización (Chiavenato,2017).	La variable gestión de la planificación estratégica fue medida por medio de un cuestionario basado en las dimensiones: formulación estratégica, acciones estratégicas, control, evaluación.	<b>Formulación estratégica</b>	- Visión y misión - Objetivos - Análisis interno	1 2 3,4	Escala ordinal <b>Escala de Likert:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			<b>Acciones estratégicas</b>	- Dirección estratégica - Sistema remunerativo y evaluativo - Estrategias de mejora de calidad de servicios	5,6,7 8 9	
			<b>Control</b>	- Cumplimiento de objetivos y metas anuales	10,11,12	
			<b>Evaluación</b>	- Eficacia y eficiencia de la gestión - Reconocimientos y méritos	13 14,15	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Variable 2</b> <b>Satisfacción laboral</b>	Es un conjunto de situaciones que van a determinar el grado de adaptación y motivación del colaborador al entorno organizacional y en la medida que se controle las situaciones adversas obtendrá empleados satisfechos y productivos (Vallejo, 2010).	La variable satisfacción laboral fue medida por un medio de un cuestionario basado en las dimensiones: trabajo en equipo, clima laboral, capacitación.	<b>Trabajo en equipo</b>	- Cooperación	1	Escala ordinal <b>Escala de Likert:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			<b>Clima laboral</b>	- Cumplimiento	2	
				- Lealtad	3	
				- Liderazgo	4	
				- Eficacia	5	
				- Motivación	6,7	
				- Responsabilidad	8,9	
				- Condiciones físicas	10	
				- Relación con la autoridad	11	
				- Autonomía	12	
			<b>Capacitación</b>	- Aptitud de análisis y aprendizaje	13,14	
				- Creatividad para resolución de problemas	15	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Estimado Trabajador, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger la información de la Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad provincial, Ayacucho, 2023. Marque una alternativa, en cada ítem. El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es absolutamente académico.

#### Valoración de cada Ítem.

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>					
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>					
<b>Variable: Gestión de la planificación estratégica</b>									
VALORES					Valoración				
					1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Formulación estratégica</b>									
1. En la municipalidad conocen todos la visión y misión de la organización									
2. Se proponen objetivos a largo plazo con sus estrategias y se evalúan en función de sus logros									
3. Todos los trabajadores participan del diálogo de las oportunidades y amenazas de la entidad									
4. Todos los trabajadores se preocupan por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.									
<b>Dimensión: Acciones estratégicas</b>									
5. Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto									
6. La gerencia mantiene una buena comunicación con todas las áreas de la entidad									
7. El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo con sus metas.									
8. El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.									

9. Los trabajadores de la entidad se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas					
<b>Dimensión: Control</b>					
10. Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.					
11. Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización					
12. Se llegan a cumplir las metas anuales planteados por la gerencia.					
<b>Dimensión: Evaluación</b>					
13. Se adquiere información de los resultados según las estrategias aplicadas					
14. Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.					
15. Los trabajadores dan muestra de desear mejoras en la organización, siendo críticos y creativos para encontrar soluciones					

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger la información de la gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023. Marque una alternativa, en cada ítem. El cuestionario es de carácter anónimo y confiable, nadie tendrá conocimiento a su respuesta ya que el objetivo es absolutamente académico.

### Valoración de cada Ítem.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre					
1	2	3	4	5					
<b>Variable: Satisfacción laboral</b>									
VALORES				Valoración					
				1	2	3	4	5	
<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>									
1. La gerencia de la entidad se preocupa por motivar al equipo de trabajo									
2. Los trabajadores cumplen con los reglamentos dados por la gerencia del municipio									
3. Los trabajadores muestran lealtad para el logro de objetivos institucionales									
4. Los trabajadores sienten que el estilo de liderazgo es el adecuado para laborar de forma cohesionada									
<b>Dimensión: Clima laboral</b>									
5. Considera que la eficacia de sus compañeros mejora la productividad en el trabajo que realizan									
6. El trabajo que realiza le motiva y le permite desarrollarse profesionalmente									
7. Percibe satisfacción de sus compañeros en relación con el ambiente de trabajo.									
8. Siente que asume con responsabilidad sus labores encomendadas									
9. Se siente cómodo con la planificación estratégica de su trabajo									
10. Considera que la condición física del lugar de trabajo le facilita el desarrollo de sus actividades									

11. Considera que la disposición de su jefe es amable cuando le solicita algún apoyo					
12. Considera que siente que tienen la libertad para elegir su propio método de trabajo					
<b>Dimensión: Capacitación</b>					
13. Entre las cualidades excepcionales de los trabajadores está el saber analizar la información					
14. Los trabajadores están listos para aprender nuevas estrategias para mejorar el desarrollo de sus funciones.					
15. Las nuevas ideas se explican a todo el equipo de trabajadores en la municipalidad					

### Anexo 3. Consentimiento informado

## Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023**

Investigador (a): **Cárdenas Castillo, Nadia**

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La disfuncionalidad en la familia tiene impacto negativo en las diferentes áreas de la vida, por tanto, es importante abordar el tema con los fines preventivos de evitar su aparición y minimizar el impacto en la vida de las personas. Esta investigación aportará en la validación de instrumentos que pueden ser ampliamente usados con el fin de medir las variables dadas.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023**

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos.
2. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

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

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

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

#### **Beneficios** (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El

estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio se convertirán en beneficio público.

**Confidencialidad** (principio de justicia):

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Cárdenas Castillo, Nadia

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo participe en la investigación.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 4. Matriz evaluación por juicio de expertos – Validez

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

PALACIO RAMIREZ, MAYRA GIANINA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,

Firma



\_\_\_\_\_

Nombre completo del tesista : Cárdenas Castillo, Nadia

DNI : 74378395

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	PALACIO RAMIREZ, MAYRA GIANINA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (X)    Social ( )    Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Enfermera - Especialista en metodología
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Nacional "Hospital Alberto Sabogal Sologuren"
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (x )
<b>DNI</b>	26734211
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Clima organizacional y satisfacción laboral de los usuarios internos del área de hospitalización del Hospital Marino Molina Scippa, 2015
<b>Firma del validador:</b>	 Mag. Mayra Gianina Palacio Ramírez ESPECIALISTA METODOLOGÍA ASESOR

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Gestión de la planificación estratégica
<b>Autor (a):</b>	Adaptado por Cárdenas Castillo, Nadia
<b>Objetivo:</b>	Medir la Variable Gestión de la planificación estratégica.
<b>Administración:</b>	Individual a los Servidores Públicos.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una Municipalidad Provincial de Ayacucho
<b>Dimensiones:</b>	Formulación estratégica, Acciones estratégicas, Control, Evaluación.
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Cantidad de ítems:</b>	15 Ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 a30 minutos aproximadamente

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Gestión de la planificación estratégica elaborado por Cárdenas Castillo, Nadia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Gestión de la planificación estratégica**

**Definición de la variable:**

Es un componente fundamental en las asociaciones actuales, ya que permite visualizar el entorno de forma global, evaluar continuamente la misión, la visión, las metas, los objetivos y las estrategias de la asociación (Ortiz, 2021)

### Dimensión 1: Formulación estratégica

Definición de la dimensión:

Se da en la fase previa que contiene los tres componentes clave adjuntos deben exponerse con pertinencia, objetividad y lucidez antes de que puedan considerarse factores significativos de la organización, el primero es el diagnóstico, luego la formulación en sí y la ejecución (Peñafiel et. al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión y misión	1. En la municipalidad conocen todos la visión y misión de la organización	4	4	4	
Objetivos	2. Se proponen objetivos a largo plazo con sus estrategias y se evalúan en función de sus logros	4	4	4	
Análisis interno	3. Todos los trabajadores participan del diálogo de las oportunidades y amenazas de la entidad	4	4	4	
	4. Todos los trabajadores se preocupan por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.	4	4	4	

### Dimensión 2: Acciones estratégicas

Definición de la dimensión:

Es la implementación y finalización de proceso de gestión estratégico, en la cual toda entidad ya logra alcanzar sus metas trazadas y adaptar sus recursos y capacidades a la realidad de la organización (Gonzales y Rodriguez, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	5. Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto	4	4	4	
	6. La gerencia mantiene una buena comunicación con todas las áreas de la entidad	4	4	4	
	7. El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo con sus metas.	4	4	4	
Sistema remunerativo y evaluativo	8. El sistema de remuneración y evaluación del personal	4	4	4	

	es adecuado en la entidad.				
Estrategias de mejora de calidad de servicios	9. Los trabajadores de la entidad se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas	4	4	4	

### Dimensión 3: Control

Definición de la dimensión:

El precepto de la norma es retroalimentarse de los errores y no buscar responsabilidades para aplicar medidas correctivas; y más bien poner en práctica el factor motivador por los logros favorables para el ambiente laboral y no que se subvierta el impulso inspirado por el miedo a las represalias si algo no sale como se planeaba (Domínguez, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos y metas anuales	10. Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.	4	4	4	
	11. Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización	4	4	4	
	12. Se llegan a cumplir las metas anuales planteadas por la gerencia.	4	4	4	

### Dimensión 4: Evaluación

Definición de la dimensión:

Es un proceso sistemático e integral que se lleva a cabo para confirmar los progresos en la realización de las metas establecidas esenciales y las líneas de actividad necesarias (IICA, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia y eficiencia de la gestión	13. Se adquiere información de los resultados según las estrategias aplicadas	4	4	4	
Reconocimientos y méritos	14. Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.	4	4	4	

	15. Los trabajadores dan muestras de desear mejoras en la organización, siendo críticos y creativos para encontrar soluciones.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

*Pablo H. J.*  
Mag. Maestría en Gestión Organizacional  
ESPECIALISTA EN TECNOLOGÍA  
ASESOR

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	PALACIO RAMIREZ, MAYRA GIANINA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Enfermera - Especialista en metodología	
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Nacional "Hospital Alberto Sabogal Sologuren"	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )
<b>DNI</b>	26734211	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Clima organizacional y satisfacción laboral de los usuarios internos del área de hospitalización del Hospital Marino Molina Scippa, 2015	
<b>Firma del validador:</b>		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Satisfacción laboral
<b>Autor (a):</b>	Adaptado por Cárdenas Castillo, Nadia
<b>Objetivo:</b>	Medir la Variable satisfacción laboral
<b>Administración:</b>	Individual a los Servidores Públicos.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una Municipalidad Provincial de Ayacucho
<b>Dimensiones:</b>	Trabajo en equipo, Clima laboral, Capacitación.
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Cantidad de ítems:</b>	15 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 a 30 minutos aproximadamente

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Satisfacción laboral elaborado por Cárdenas Castillo, Nadia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral**

##### **Definición de la variable:**

Representa el reto del trabajo, en el cual existe un sistema de recompensa de justicia para el colaborador presentándose condiciones favorables para la ejecución de sus labores, con un ambiente de apoyo y sinergia entre compañeros (Pujol & Dabos, 2018)

##### **Dimensión 1: Trabajo en equipo**

Definición de la dimensión:

Representa los beneficios para el individuo, puesto que la presión del trabajo disminuye, se promueve el aprendizaje colectivo laboral, se otorga felicitaciones y bonos, la obligación de dar es compartido y hay una vibración de un empleo estable. (Giraldo et. al, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	1. La gerencia de la entidad se preocupa por motivar al equipo de trabajo	4	4	4	
cumplimiento	2. Los trabajadores cumplen con los reglamentos dados por la gerencia del municipio	4	4	4	
Lealtad	3. Los trabajadores muestran lealtad para el logro de objetivos institucionales	4	4	4	
Liderazgo	4. Los trabajadores sienten que el estilo de liderazgo es el adecuado para laborar de forma cohesionada	4	4	4	

## Dimensión 2: Clima laboral

Definición de la dimensión:

Es una referencia crítica en la organización que esperan ser competitivas y se preocupan por el personal que trabaja en ellas, ya que intentan lograr una mejora constante del ambiente de su entidad, buscando incrementar los niveles de eficiencia, dando más importancia al factor humano, donde el bienestar de los individuos y la inspiración que tienen, son las bases para que sean más productivos (Pilligua & Arteaga, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	5. Considera que la eficacia de sus compañeros mejora la productividad en el trabajo que realizan	4	4	4	
Motivación	6. El trabajo que realiza le motiva y le permite desarrollarse profesionalmente	4	4	4	
	7. Percibe satisfacción de sus compañeros en relación con el ambiente de trabajo.	4	4	4	

Responsabilidad	8. Siente que asume con responsabilidad sus labores encomendadas	4	4	4	
	9. Se siente cómodo con la planificación estratégica de su trabajo	4	4	4	
Condiciones físicas	10. Considera que la condición física del lugar de trabajo le facilita el desarrollo de sus actividades	4	4	4	
Relación con la autoridad	11. Considera que la disposición de su jefe es amable cuando le solicita algún apoyo	4	4	4	
Autonomía	12. Considera que sienten que tienen la libertad para elegir su propio método de trabajo	4	4	4	

### Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

Es la interacción que se dispone, como marco, que permite lograr una eficacia más notable, lo que hace que el conocimiento que posee el individuo que domina los la ejecución sea infinitamente mejor, ya que, al educar, va construyendo su desempeño y se ajusta a cualquier situación (Carranza, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitud de análisis y aprendizaje	13. Entre las cualidades excepcionales de los trabajadores está el saber analizar la información	4	4	4	
	14. Los trabajadores están listos para aprender nuevas estrategias para mejorar el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Creatividad para resolución de problemas	15. Las nuevas ideas se explican a todo el equipo de trabajadores en la municipalidad	4	4	4	

  
 MSc. Dalacio G. Gamíz  
 ESPECIALISTA EN PEDAGOGÍA  
 ASESOR

**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Señor:

VILLANTOY SANCHEZ EDSON ESAU

Presente

*Edson*  
24/05/23  
mismo

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene::

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,

Firma

:



Nombre completo del tesista

:

Cárdenas Castillo, Nadia

DNI

:

74378395

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Edson Esau Villantoy Sanchez
Grado profesional:	Maestría (X)                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )    Social ( )    Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	40773855
Firma del experto:	 40773855

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de la planificación estratégica
Autor (a):	Adaptado por Cárdenas Castillo, Nadia
Objetivo:	Medir la Variable Gestión de la planificación estratégica.
Administración:	Individual a los Servidores Públicos.
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Provincial de Ayacucho
Dimensiones:	Formulación estratégica, Acciones estratégicas, Control, Evaluación.
Escala:	Ordinal
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 a30 minutos aproximadamente

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Gestión de la planificación estratégica elaborado por Cárdenas Castillo, Nadia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión de la planificación estratégica**

##### **Definición de la variable:**

Es un componente fundamental en las asociaciones actuales, ya que permite visualizar el entorno de forma global, evaluar continuamente la misión, la visión, las metas, los objetivos y las estrategias de la asociación (Ortiz, 2021)

##### **Dimensión 1: Formulación estratégica**

###### **Definición de la dimensión:**

Se da en la fase previa que contiene los tres componentes clave adjuntos deben exponerse con pertinencia, objetividad y lucidez antes de que puedan considerarse

factores significativos de la organización, el primero es el diagnóstico, luego la formulación en sí y la ejecución (Peñafiel et. al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión y misión	1. En la municipalidad conocen todos la visión y misión de la organización	4	4	4	
Objetivos	2. Se proponen objetivos a largo plazo con sus estrategias y se evalúan en función de sus logros	4	4	4	
Análisis interno	3. Todos los trabajadores participan del diálogo de las oportunidades y amenazas de la entidad	4	4	4	
	4. Todos los trabajadores se preocupan por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.	4	4	4	

### Dimensión 2: Acciones estratégicas

Definición de la dimensión:

Es la implementación y finalización de proceso de gestión estratégico, en la cual toda entidad ya logra alcanzar sus metas trazadas y adaptar sus recursos y capacidades a la realidad de la organización (Gonzales y Rodríguez, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	5. Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto	4	4	4	
	6. La gerencia mantiene una buena comunicación con todas las áreas de la entidad	4	4	4	
	7. El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo con sus metas.	4	4	4	
Sistema remunerativo y evaluativo	8. El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.	4	4	4	
Estrategias de mejora de calidad de servicios	9. Los trabajadores de la entidad se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas	4	4	4	

### Dimensión 3: Control

Definición de la dimensión:

El precepto de la norma es retroalimentarse de los errores y no buscar responsabilidades para aplicar medidas correctivas; y más bien poner en práctica el factor motivador por los logros favorables para el ambiente laboral y no que se subvierta el impulso inspirado por el miedo a las represalias si algo no sale como se planeaba (Dominguez, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos y metas anuales	10. Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.	4	4	4	
	11. Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización	4	4	4	
	12. Se llegan a cumplir los metas anuales planteados por la gerencia.	4	4	4	

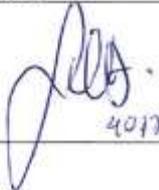
### Dimensión 4: Evaluación

Definición de la dimensión:

Es un proceso sistemático e integral que se lleva a cabo para confirmar los progresos en la realización de las metas establecidas esenciales y las líneas de actividad necesarias (IICA, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia y eficiencia de la gestión	13. Se adquiere información de los resultados según las estrategias aplicadas	4	4	4	
Reconocimientos y méritos	14. Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.	4	4	4	
	15. Los trabajadores dan muestras de desear mejoras en la organización, siendo críticos y creativos para encontrar soluciones.	4	4	4	

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Edson Esau Villantoy Sanchez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )    Social ( )    Educativa (X) Organizacional (X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	
<b>DNI:</b>	40773855
<b>Firma del experto:</b>	 40773855

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Satisfacción laboral
<b>Autor (a):</b>	Adaptado por Cárdenas Castillo, Nadia
<b>Objetivo:</b>	Medir la Variable satisfacción laboral
<b>Administración:</b>	Individual a los Servidores Públicos.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una Municipalidad Provincial de Ayacucho
<b>Dimensiones:</b>	Trabajo en equipo, Clima laboral, Capacitación.
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Cantidad de ítems:</b>	15 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 a 30 minutos aproximadamente

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Satisfacción laboral elaborado por Cárdenas Castillo, Nadia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral**

##### **Definición de la variable:**

Representa el reto del trabajo, en el cual existe un sistema de recompensa de justicia para el colaborador presentándose condiciones favorables para la ejecución de sus labores, con un ambiente de apoyo y sinergia entre compañeros (Pujol & Dabos, 2018)

##### **Dimensión 1: Trabajo en equipo**

###### **Definición de la dimensión:**

Representa los beneficios para el individuo, puesto que la presión del trabajo disminuye, se promueve el aprendizaje colectivo laboral, se otorga felicitaciones y

bonos, la obligación de dar es compartido y hay una vibración de un empleo estable. (Giraldo et. al, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	1. La gerencia de la entidad se preocupa por motivar al equipo de trabajo	4	4	4	
cumplimiento	2. Los trabajadores cumplen con los reglamentos dados por la gerencia del municipio	4	4	4	
Lealtad	3. Los trabajadores muestran lealtad para el logro de objetivos institucionales	4	4	4	
Liderazgo	4. Los trabajadores sienten que el estilo de liderazgo es el adecuado para laborar de forma cohesionada	4	4	4	

#### Dimensión 2: Clima laboral

Definición de la dimensión:

Es una referencia crítica en la organización que esperan ser competitivas y se preocupan por el personal que trabaja en ellas, ya que intentan lograr una mejora constante del ambiente de su entidad, buscando incrementar los niveles de eficiencia, dando más importancia al factor humano, donde el bienestar de los individuos y la inspiración que tienen, son las bases para que sean más productivos (Pilligua & Arteaga, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	5. Considera que la eficacia de sus compañeros mejora la productividad en el trabajo que realizan	4	4	4	
Motivación	6. El trabajo que realiza le motiva y le permite desarrollarse profesionalmente	4	4	4	
	7. Percibe satisfacción de sus compañeros en relación con el ambiente de trabajo.	4	4	4	
Responsabilidad	8. Siente que asume con responsabilidad sus labores encomendadas	4	4	4	

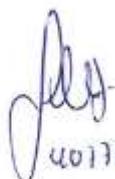
	9. Se siente cómodo con la planificación estratégica de su trabajo	4	4	4	
Condiciones físicas	10. Considera que la condición física del lugar de trabajo le facilita el desarrollo de sus actividades	4	4	4	
Relación con la autoridad	11. Considera que la disposición de su jefe es amable cuando le solicita algún apoyo	4	4	4	
Autonomía	12. Considera que sienten que tienen la libertad para elegir su propio método de trabajo	4	4	4	

### Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

Es la interacción que se dispone, como marco, que permite lograr una eficacia más notable, lo que hace que el conocimiento que posee el individuo que domina los la ejecución sea infinitamente mejor, ya que, al educar, va construyendo su desempeño y se ajusta a cualquier situación (Carranza, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitud de análisis y aprendizaje	13. Entre las cualidades excepcionales de los trabajadores está el saber analizar la información	4	4	4	
	14. Los trabajadores están listos para aprender nuevas estrategias para mejorar el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Creatividad para resolución de problemas	15. Las nuevas ideas se explican a todo el equipo de trabajadores en la municipalidad	4	4	4	

  
40773355

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

JOSÉ ANTONIO ARREDONDO CRISTÓBAL

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

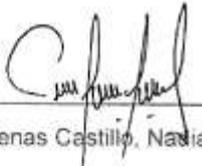
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,

Firma



Nombre completo del tesista : Cárdenas Castillo, Nuvia

DNI : 74378395

  
DNI n° 20075763

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	José Antonio Arredondo Cristóbal	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X)	Organizacional (X )
Áreas de experiencia profesional:	Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	DNI: 20075763	
Firma del experto:		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de la planificación estratégica
Autor (a):	Adaptado por Cárdenas Castillo, Nadia
Objetivo:	Medir la Variable Gestión de la planificación estratégica
Administración:	Individual a los Servidores Públicos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Provincial de Ayacucho
Dimensiones:	Formulación estratégica, Acciones estratégicas, Control, Evaluación.
Escala:	Ordinal
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 a30 minutos aproximadamente

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Gestión de la planificación estratégica elaborado por Cárdenas Castillo, Nadia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro

<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Gestión de la planificación estratégica**

**Definición de la variable:**

Es un componente fundamental en las asociaciones actuales, ya que permite visualizar el entorno de forma global, evaluar continuamente la misión, la visión, las metas, los objetivos y las estrategias de la asociación (Ortiz, 2021)

**Dimensión 1: Formulación estratégica**

**Definición de la dimensión:**

Se da en la fase previa que contiene los tres componentes clave adjuntos deben exponerse con pertinencia, objetividad y lucidez antes de que puedan considerarse

factores significativos de la organización, el primero es el diagnóstico, luego la formulación en sí y la ejecución (Peñafiel et. al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión y misión	1. En la municipalidad conocen todos la visión y misión de la organización	4	4	4	
Objetivos	2. Se proponen objetivos a largo plazo con sus estrategias y se evalúan en función de sus logros	4	4	4	
Análisis interno	3. Todos los trabajadores participan del diálogo de las oportunidades y amenazas de la entidad	4	4	4	
	4. Todos los trabajadores se preocupan por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.	4	4	4	

## Dimensión 2: Acciones estratégicas

Definición de la dimensión:

Es la implementación y finalización de proceso de gestión estratégico, en la cual toda entidad ya logra alcanzar sus metas trazadas y adaptar sus recursos y capacidades a la realidad de la organización (Gonzales y Rodríguez, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	5. Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto	4	4	4	
	6. La gerencia mantiene una buena comunicación con todas las áreas de la entidad	4	4	4	
	7. El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo con sus metas.	4	4	4	
Sistema remunerativo y evaluativo	8. El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.	4	4	4	
Estrategias de mejora de calidad de servicios	9. Los trabajadores de la entidad se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas	4	4	4	

### Dimensión 3: Control

Definición de la dimensión:

El precepto de la norma es retroalimentarse de los errores y no buscar responsabilidades para aplicar medidas correctivas; y más bien poner en práctica el factor motivador por los logros favorables para el ambiente laboral y no que se subvierta el impulso inspirado por el miedo a las represalias si algo no sale como se planeaba (Dominguez, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos y metas anuales	10. Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados	4	4	4	
	11. Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización	4	4	4	
	12. Se llegan a cumplir las metas anuales planteados por la gerencia	4	4	4	

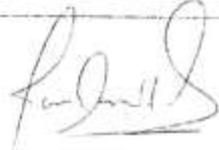
### Dimensión 4: Evaluación

Definición de la dimensión:

Es un proceso sistemático e integral que se lleva a cabo para confirmar los progresos en la realización de las metas establecidas esenciales y las líneas de actividad necesarias (IICA, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia y eficiencia de la gestión	13. Se adquiere información de los resultados según las estrategias aplicadas	4	4	4	
Reconocimiento y méritos	14. Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.	4	4	4	
	15. Los trabajadores dan muestras de desear mejoras en la organización, siendo críticos y creativos para encontrar soluciones.	4	4	4	

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	José Antonio Arredondo Cristóbal	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X )	
Áreas de experiencia profesional:	Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	DNI: 20075783	
Firma del experto:		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autor (a):	Adaptado por Cárdenas Castillo, Nadia
Objetivo:	Medir la Variable satisfacción laboral
Administración:	Individual a los Servidores Públicos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Provincial de Ayacucho
Dimensiones:	Trabajo en equipo, Clima laboral, Capacitación.
Escala:	Ordinal
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos aproximadamente

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Satisfacción laboral elaborado por Cárdenas Castillo, Nadia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2 Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4 Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral**

##### **Definición de la variable:**

Representa el reto del trabajo, en el cual existe un sistema de recompensa de justicia para el colaborador presentándose condiciones favorables para la ejecución de sus labores, con un ambiente de apoyo y sinergia entre compañeros (Pujol & Dabos, 2018)

##### **Dimensión 1: Trabajo en equipo**

###### **Definición de la dimensión:**

Representa los beneficios para el individuo, puesto que la presión del trabajo disminuye, se promueve el aprendizaje colectivo laboral, se otorga felicitaciones y

bonos, la obligación de dar es compartido y hay una vibración de un empleo estable. (Giraldo et. al. 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	1. La gerencia de la entidad se preocupa por motivar al equipo de trabajo	4	4	4	
Cumplimiento	2. Los trabajadores cumplen con los reglamentos dados por la gerencia del municipio	4	4	4	
Lealtad	3. Los trabajadores muestran lealtad para el logro de objetivos institucionales	4	4	4	
Liderazgo	4. Los trabajadores sienten que el estilo de liderazgo es el adecuado para laborar de forma cohesionada	4	4	4	

#### Dimensión 2: Clima laboral

Definición de la dimensión:

Es una referencia crítica en la organización que esperan ser competitivas y se preocupan por el personal que trabaja en ellas, ya que intentan lograr una mejora constante del ambiente de su entidad, buscando incrementar los niveles de eficiencia, dando más importancia al factor humano, donde el bienestar de los individuos y la inspiración que tienen, son las bases para que sean más productivos (Pilligua & Arteaga, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	5. Considera que la eficacia de sus compañeros mejora la productividad en el trabajo que realizan	4	4	4	
Motivación	6. El trabajo que realiza le motiva y le permite desarrollarse profesionalmente	4	4	4	
	7. Percibe satisfacción de sus compañeros en relación con el ambiente de trabajo	4	4	4	
Responsabilidad	8. Siente que asume con responsabilidad sus labores encomendadas	4	4	4	

	9. Se siente cómodo con la planificación estratégica de su trabajo				
Condiciones físicas	10. Considera que la condición física del lugar de trabajo le facilita el desarrollo de sus actividades	4	4	4	
Relación con la autoridad	11. Considera que la disposición de su jefe es amable cuando le solicita algún apoyo	4	4	4	
Autonomía	12. Considera que siente que tienen la libertad para elegir su propio método de trabajo	4	4	4	

### Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

Es la interacción que se dispone, como marco, que permite lograr una eficacia más notable, lo que hace que el conocimiento que posee el individuo que domina los la ejecución sea infinitamente mejor, ya que, al educar, va construyendo su desempeño y se ajusta a cualquier situación (Carranza, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitud de análisis y aprendizaje	13. Entre las cualidades excepcionales de los trabajadores está el saber analizar la información	4	4	4	
	14. Los trabajadores están listos para aprender nuevas estrategias para mejorar el desarrollo de sus funciones	4	4	4	
Creatividad para resolución de problemas	15. Las nuevas ideas se explican a todo el equipo de trabajadores en la municipalidad	4	4	4	

*F. G. Morales*  
 09/11/2024 16:3

## Anexo 6. Matriz de consistencia

Título: **Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023**

Autor: **Cárdenas Castillo, Nadia**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores					
<b>Problema General</b> ¿Cómo se relaciona la gestión de la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre la gestión de la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023..	<b>Hipótesis General</b> Existe relación entre la gestión de la planificación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023.	Variable 1: <b>Gestión de la planificación estratégica</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			<b>Formulación estratégica</b>	- Visión y misión - Objetivos - Análisis interno	1 2 3,4	Escala ordinal <b>Escala de Likert:</b>	Malo 15-35	
			<b>Acciones estratégicas</b>	- Dirección estratégica - Sistema remunerativo y evaluativo - Estrategias de mejora de calidad de servicios	5,6,7 8 9	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Regular 36-56 Bueno 57-75	
			<b>Control</b>	- Cumplimiento de objetivos y metas anuales	10,11,12			
			<b>Evaluación</b>	- Eficacia y eficiencia de la gestión - Reconocimientos y méritos	13 14,15			
<b>Problema Específico</b> 1. ¿Qué relación existe entre la formulación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023?	<b>Objetivo Específico</b> 1. Determinar la relación entre la formulación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad Provincial, Ayacucho, 2023	<b>Hipótesis Específica</b> 1. Existe relación entre la formulación estratégica y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad Provincial, Ayacucho, 2023	Variable 2: <b>Satisfacción laboral</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
2. ¿Qué relación existe entre las acciones estratégicas y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad provincial, Ayacucho, 2023?	2. Determinar la relación entre las acciones estratégicas y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad Provincial, Ayacucho, 2023.	2. Existe relación entre las acciones estratégicas y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad Provincial, Ayacucho, 2023.						
3. ¿Qué relación existe entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad	3. Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores de una municipalidad	3. Existe relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad						

provincial, Ayacucho, 2023?	Provincial, Ayacucho, 2023.	Provincial, Ayacucho, 2023.	Provincial, Ayacucho, 2023.	<b>Trabajo en equipo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cooperación 1</li> <li>- Cumplimiento 2</li> <li>- Lealtad 3</li> <li>- Liderazgo 4</li> </ul>	Escala ordinal <b>Escala de Likert:</b> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo 15-35 Regular 36-56 Bueno 57-75
4. ¿Qué relación existe la evaluación y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad Provincial, Ayacucho, 2023?	4. Determinar la relación entre la evaluación y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad Provincial, Ayacucho, 2023.	4. Existe relación entre la evaluación y la satisfacción laboral de los trabajadores en una municipalidad Provincial, Ayacucho, 2023		<b>Clima laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficacia 5</li> <li>- Motivación 6,7</li> <li>- Responsabilidad 8,9</li> <li>- Condiciones físicas 10</li> <li>- Relación con la autoridad 11</li> <li>- Autonomía 12</li> </ul>		
				<b>Capacitación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aptitud de análisis y aprendizaje 13,14</li> <li>- Creatividad para resolución de problemas 15</li> </ul>		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos
<b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental transversal	<b>Población:</b> 129 trabajadores <b>Muestra:</b> 97 trabajadores <b>Muestreo:</b> Probabilístico aleatorio simple	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De la V1: Gestión de la planificación estratégica Nro. Ítems: 15</li> <li>▪ De la V2: Satisfacción laboral Nro. Ítems: 15</li> </ul>	<b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. <b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS V.25 para contrastar las hipótesis. Rho de Spearman

## Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos

### *Confiabilidad de la variable Gestión de planificación estratégica*

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	15

### *Confiabilidad de la variable satisfacción laboral*

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	15

## Anexo 8. Prueba de normalidad.

**Tabla 8**

*prueba de normalidad para las variables y sus dimensiones*

	Kolmogorov-smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	N	Sig.
Gestión de la planificación estratégica	0.267	97	0.000
Formulación estratégica	0.264	97	0.000
Acciones estratégicas	0.235	97	0.000
Control	0.253	97	0.000
Evaluación	0.265	97	0.000
Satisfacción laboral	0.252	97	0.000
Trabajo en equipo	0.225	97	0.000
Clima laboral	0.274	97	0.000
Capacitación	0.196	97	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación

La Tabla 8, mostró los resultados de las pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov. Se ha demostrado que las distribuciones de todas las variables no se ajustan a una distribución normal porque el valor estadístico para cada una de ellas es mayor que cero y la significancia es menor que 0.05. Esto sugiere que es necesario utilizar métodos estadísticos no paramétricos para analizar estas variables.

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad a las variables 1 y 2.*

	<b>Kolmogorov-smirnov<sup>a</sup></b>		
	Estadístico	N	Sig.
<b>Gestión de la planificación estratégica</b>	0.267	97	0.000
<b>Satisfacción laboral</b>	0.252	97	0.000

### **Interpretación**

La Tabla 9, mostró el grado de importancia de la prueba de normalidad aplicada a las variables gestión de planificación estratégica y satisfacción laboral y ambos obtuvieron el mismo valor 0,000, lo que indica que no tiene una distribución normal.

## Anexo 9. Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 x p x q x N}{N(E)^2 + Z^2 x p x q}$$

Dónde:

- Z= Nivel de confianza = 1.96
- N= Población = 129
- p = Probabilidad favorable = 0.5
- q = Probabilidad contraria = 0.5
- E = Margen de error = 0.05
- n = Tamaño de la muestra = 97

$$n = \frac{1.96^2 x 0.5 x 0.5 x 129}{129 (0.05)^2 + 1.96^2 x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 x 32.25}{0.3225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{123.8916}{1.2829}$$

$$n = 97$$

## Anexo 10. Autorización de aplicación del instrumento



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**HUANTA**

GERENCIA MUNICIPAL

"Huanta: Esmeralda de los Andes, Cuna de la Pacificación Nacional"  
"Cuna de la Gratuidad de la Educación"

Huanta, 01 de junio del 2023.

### CARTA N° 0075-2023-MPH/GM.

**SEÑORITA:**

**MBA. RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA**

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo.  
Lima.

**ASUNTO : Se otorga acceso y permiso para desarrollar trabajo de investigación.**

**REF. : Carta P. 0396-2023-UCV-EPG-SP.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mis cordiales saludos a nombre de la Municipalidad Provincial de Huanta. En atención a la carta de la referencia en la cual presenta a la Sra. CARDENAS CASTILLO NADIA, identificada con DNI N° 74378395 y código de matrícula N° 7002838181, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo en la modalidad semipresencial del semestre 2023-1, solicitando se le otorgue el acceso y pueda obtener información de esta institución para el desarrollo del trabajo de investigación titulado "GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, AYACUCHO, 2023".

Al respecto, considerando su petición hago de su conocimiento que se le brindará el acceso y las facilidades del caso de ser necesarias, a la mencionada estudiante.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad de reiterarle mi especial consideración.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA  
CPCC WILLIAM VÁZQUEZ CARREROS

Archivo2023  
WVC/GM  
Mcaq/Sec

Jr. Reaúvilca N° 183 - Huanta  
Email: [alcaldia@munihuanta.gob.pe](mailto:alcaldia@munihuanta.gob.pe)  
Web: [www.munihuanta.gob.pe](http://www.munihuanta.gob.pe)  
Telf. 066 - 322141 / 066- 322021

 **Huanta**  
FLORECO



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RONDON VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la planificación estratégica y satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad provincial, Ayacucho, 2023", cuyo autor es CARDENAS CASTILLO NADIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RONDON VARGAS FREDDY <b>DNI:</b> 43328988 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2325-9579	Firmado electrónicamente por: FRONDONVA el 10- 08-2023 21:42:08

Código documento Trilce: TRI - 0623334