



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad  
distrital – Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Castañeda Julca, Maria Salome ([orcid.org/0000-0002-1741-1979](https://orcid.org/0000-0002-1741-1979))

**ASESORES:**

Dr. Fernandez Altamirano, Antony Esmir Franco ([orcid.org/0000-0002-1495-4556](https://orcid.org/0000-0002-1495-4556))

Dra. Briceño Hernandez, Roxita Nohely ([orcid.org/0000-0002-0837-5697](https://orcid.org/0000-0002-0837-5697))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2024

## DEDICATORIA

A Dios por guiarme y cuidarme todos los días de mi vida.

A mi familia quienes con su amor siempre me apoyaron y me motivaron a seguir adelante en mis logros profesionales

**María salome.**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi esposo e hija han sido un constante respaldo a lo largo de mi trayecto académico con su amor, motivación y apoyo incondicional fueron fundamentales para culminar con éxito mis estudios y obtener un nuevo grado en mi carrera profesional.

**La autora.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES:.....	30
VII. RECOMENDACIONES:.....	31
VIII. PROPUESTA.....	32
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Relación entre planeación estratégica y desempeño laboral .....	19
<b>Tabla 2</b>	Relación planeación estratégica y desempeño laboral.....	22
<b>Tabla 3</b>	Prueba de normalidad .....	23

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Nivel de la planeación estratégica municipal .....	20
<b>Figura 2</b>	Nivel del desempeño laboral en la entidad municipal.....	21

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo; la metodología de tipo básica, diseño no experimental, corte transversal y de alcance correlacional; los datos fueron obtenidos a través del cuestionario que mide el nivel de planeación estratégica y el nivel de desempeño laboral, aplicado a una población de 50 trabajadores. Entre los principales hallazgos, se encontró que la planeación estratégica y el desempeño laboral prevalecieron en un nivel bajo con un 38% y 42%, además se obtuvo una relación positiva moderada y significativa ( $Rho=0.547$ ;  $p<.05$ ) entre la formulación de estrategias y desempeño laboral; de igual forma, se identificó una relación positiva moderada y significativa ( $Rho=0.423$ ;  $p<.05$ ) entre la implementación de estrategias y desempeño laboral; asimismo, se encontró una relación positiva y significativa ( $Rho=0.592$ ;  $p<.05$ ) entre control de estrategias y desempeño laboral; una relación positiva y significativa ( $Rho=0.584$ ;  $p<.05$ ) entre evaluación de estrategias y desempeño laboral. Se concluyó que existe relación positiva alta y significativa entre la planeación estratégica y desempeño laboral ( $Rho=0.581$ ;  $p<.05$ ), lo que indica que cuanto más adecuada sea la planeación estratégica, mejor es el desempeño del trabajador; además, permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

**Palabras clave:**Planeación estratégica, implementación estratégica, control de estrategias, evaluación de estrategias, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between strategic planning and work performance in a district municipality - Chiclayo; the methodology was basic, non-experimental design, cross-sectional and correlational in scope; the data were obtained through a questionnaire that measures the level of strategic planning and the level of work performance, applied to a population of 50 workers. Among the main findings, it was found that strategic planning and job performance prevailed at a low level with 38% and 42%, in addition, a moderate and significant positive relationship ( $Rho=0.547$ ;  $p<.05$ ) was obtained between strategy formulation and job performance; likewise, a moderate and significant positive relationship ( $Rho=0.423$ ;  $p<.05$ ) between strategy implementation and job performance; likewise, a positive and significant relationship ( $Rho=0.592$ ;  $p<.05$ ) was found between strategy control and job performance; a positive and significant relationship ( $Rho=0.584$ ;  $p<.05$ ) between strategy evaluation and job performance. It was concluded that there is a high and significant positive relationship between strategic planning and job performance ( $Rho=0.581$ ;  $p<.05$ ), which indicates that the more adequate the strategic planning is, the better the employee's performance; it also allowed accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis.

**Keywords:** strategic planning, strategic implementation, strategy evaluation, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, en Noruega, la planificación estratégica (PE) es particularmente una de las áreas más importantes para la formulación de políticas, normativas en la administración pública; sin embargo, la mayoría de las organizaciones locales no cuentan con una adecuada planificación estratégica, esto se debe a las malas políticas de la administración pública lo que da por resultado de 144 organizaciones no han diseñado un plan estratégico eficiente (Johnsen, 2022). Por otro lado, el desempeño laboral (DL) abarca las conductas y actitudes del comportamiento que exhibe un colaborador dentro de su lugar de trabajo, las cuales desempeñan un papel esencial en la consecución de los propósitos de la organización (Krijgsheld et al., 2022).

Canadá, la PE se ha convertido en una herramienta fundamental para los municipios locales en el proceso de fijación de objetivos, así como en los recursos humanos y financieros, indica en 66 municipios hay procedimientos inadecuados en la formulación de estrategias que carecen de planes estratégicos adecuados (Guyadeen et al., 2022). Asimismo, en Turquía se observó que el 40% del DL en el sector público es negativo, siendo la causa principal el compromiso laboral de los colaboradores de una organización, provocando un ambiente negativo en desarrollo de las actividades (Artillero et al., 2023).

En Brasil, Vicente (2020) ha demostrado empíricamente que existe una serie de problemas en los gobiernos estatales debido a que no cuentan con herramientas útiles para mejorar la planeación estratégica en la gestión pública, debido a que los colaboradores no brindan un buen servicio en la institución. Por otro lado, Wisdom & Mole (2021) mencionan que los colaboradores de las instituciones públicas muestran un DL insatisfecho, debido a una mala planificación estratégica en la asignación de puestos por desconocimiento de las funciones a realizar. En Ecuador, Ramírez et al. (2022) señalaron que el DL, presenta una serie de desafíos en los colaboradores de las entidades públicas que corresponde a un 54.9% que incide la mala comunicación en el personal que labora dentro de la institución pública.

En Perú, la PE es una de las deficiencias en la administración gubernamental, no siendo resuelto en forma eficaz (Fernández et al., 2021). Por eso, Cortez et al. (2023) señalaron que, los gobiernos locales enfrentan una serie de problemas de compañerismo afectando el entorno laboral y el trabajo en equipo dentro de las instituciones, lo cual no permite cumplir con los objetivos institucionales. Del mismo modo, Juárez et al. (2021) en su estudio indican que la planeación estratégica es uno de los principales problemas que se presenta en las entidades públicas al momento de desarrollar las metas establecidas en los planes estratégicos viéndose reflejado en la atención a los ciudadanos. El 20 % del DL se ve afectado por las condiciones laborales en las que se desenvuelven los colaboradores de las entidades públicas (Marín & Delgado, 2020).

Cieza et al. (2022) afirman que, los colaboradores de una municipalidad tienen una percepción negativa de un 56.3% sobre el DL, esta situación se evidencia a través de la ausencia de cooperación y el desconocimiento de los documentos de gestión y el compromiso con la institución, traducido en la disminución de la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. Por otro lado, la autoridad nacional del servicio civil (SERVIR) realiza un seguimiento y evaluación constante con la finalidad de medir los niveles de desempeño y conocimiento de todos los colaboradores de las instituciones públicas (El Peruano, 2013) y que cumplan con el perfil de puesto en función a las competencias (Collazos & Fernández, 2019).

En el municipio de Pícsi, se ha identificado un sin número de complicaciones, relacionada a la planeación estratégica debido a que la institución cuenta con una visión y misión desactualizada, asimismo al debido cambio continuo de sus funcionarios los documentos de gestión se encuentran incompletos para la toma de decisiones en el cumplimiento de metas de la entidad, en relación al desempeño laboral, los colaboradores en las diferentes áreas no tienen conocimiento en sus funciones laborales por falta de experiencia; por otro lado el personal tienen escasa comunicación para el desarrollo de las actividades lo que demuestra el poco interés en cumplir con sus responsabilidades laborales, lo que se ve reflejado en las quejas de los ciudadanos cuando acuden a la entidad a realizar trámites, la falta de empatía entre colaboradores que no son capaces de hacer las diferencias políticas para el desarrollo de las actividades que se realizan en la institución. Sin embargo, con la

actual gestión sobre la PE y el DL está sujeto a evaluación mediante la investigación.

Por ello, se formuló la siguiente interrogante de investigación: ¿Qué relación existe entre planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad en una municipalidad distrital – Chiclayo?

Tiene como justificación teórica, ampliar el conocimiento de las variables de investigación indagadas que corresponde a la planeación estratégica y desempeño laboral, y servir de fuente de asesoramiento para los investigadores que deseen seguir aportando información relevante sobre las variables. A nivel metodológico se considera un diseño no experimental con alcance correlacional, además se utilizará el instrumento de cuestionario con el rigor científico de la validez y confiabilidad, lo cual garantizará que los hallazgos obtenidos sean sólidos. A nivel práctico, los resultados permitirán afinar la propuesta para solucionar los problemas que tiene como objetivo encontrar directamente la relación entre la PE y la participación del DL, con la intención de aplicar futuros métodos de mejora en el gobierno local.

El objetivo general, se expuso de la siguiente manera: Determinar la relación entre planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo; Objetivos específicos: a) Evaluar el nivel de la planeación estratégica en una municipalidad distrital – Chiclayo; b) Evaluar el nivel del Desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo; c) Analizar la relación entre dimensiones de planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo.

Finalmente, la hipótesis se expuso del siguiente modo: H1: Existe relación entre planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo; Ho: No existe relación entre planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes relacionados, consideramos que los constructos del estudio proporcionan un soporte práctico que permitirá una discusión en profundidad de los hallazgos generados por el estudio.

En México, Mishra & Kasim (2023) en su investigación, tuvo por finalidad diagnosticar el nivel desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública. La metodología utilizada fue un diseño correlacional, considerando una muestra de 108 colaboradores donde se aplicó una encuesta a los participantes tipo Lickert. Los hallazgos revelan que el 51.7 % en el desempeño laboral de los participantes encuestados son de un nivel muy bajo, 27.5 % nivel medio y de un nivel alto un 20.7 % dentro de la organización. Se concluye, que el desempeño laboral entre los miembros de la organización no establece relaciones interpersonales lo que conlleva a un malestar en los colaboradores en el cumplimiento de metas.

Guiliani et al. (2023) en su investigación, buscaron evaluar la PE en una entidad pública de Colombia. La metodología es de alcance descriptivo, considerando una muestra de 81 colaboradores en los gobiernos regionales, se aplicó una encuesta tipo Lickert. Los principales hallazgos revelan que nivel de planeación estrategias en la entidad es de un 36.81% nunca, casi nunca es de un 0.00 %, no cuentan con planes de contingencia para la organización, 21,53 % algunas veces, 9.03% casi siempre, y la opción siempre 32,64 % realizan formulación de estrategias antes las amenazas de su entorno administrativo. Se concluyó, que las entidades públicas deben orientarse a una formulación de estrategias constantes de evaluación para mejorar los planes de contingencia.

Chiang et al. (2023) en su investigación, se planteó como objetivo evaluar el DL en un municipio Chileno. La metodología fue de alcance descriptivo, con una muestra de 387 colaboradores y se empleó el instrumento de encuesta tipo Lickert. Los principales hallazgos indicaron que el 57 % de los trabajadores municipales tiene un nivel bajo de iniciativa del compromiso laboral dentro de la institución, el 11 % un nivel regular que están comprometidos con la institución y 32 % muestran un nivel alto de compromiso laboral dentro de la organización. En resumen, deberían

optar por medidas que inciden positivamente en la en la iniciativa de compromiso laboral entre el personal para mejorar el compromiso dentro de la organización.

Dávila et al. (2023) tuvo como objetivo determinar el DL de los colaboradores de una institución pública Cubana. Del mismo modo utilizó una metodología cuantitativa no experimental con una muestra de 88 colaboradores mediante encuesta tipo Lickert. En sus resultados, indican que el desempeño laboral es deficiente dentro de la organización en las relaciones interpersonales donde el 40.3 % un nivel muy malo, 30.23 % un nivel regular en los colaboradores dentro de la institución pública, mientras que el 28.5 % señaló un nivel bueno en la comunicación entre los colaboradores que laboran en la entidad. Se concluyó, que sugieren aplicar estrategias que ayuden a mejorar el desempeño laboral para mejorar la comunicación entre el personal de la institución.

Tello et al. (2023) el objetivo de su investigación es identificar el nivel de DL para mejorar la gestión municipal de Lambayeque. Se basó en una metodología de tipo descriptivo, con una muestra de 96 servidores públicos Lambayecanos donde se aplicó una encuesta tipo Lickert. Los resultados se observan un 54,2 % es bueno, el 10,4 % regular y 35,4 % malo, para mejorar los resultados del 35,4 % en los colaboradores que laboran dentro de la institución es a través del trabajo en equipo entre colaboradores institucionales. Se concluyó que el desempeño laboral es fundamental dentro de toda organización para poder llevar un buen manejo desde los recursos humanos que se encuentren bien dentro de su lugar de trabajo.

Ramos (2022) realizó su estudio, fue determinar la relación estudiar la PE de la municipalidad de Chiclayo. Se basó en una metodología de diseño no experimental, con una muestra de 68 servidores públicos entre ellos CAS y 276 aplicando el instrumento de cuestionario tipo Lickert. Entre sus principales hallazgos se observa deficiencias en la planeación estratégica dentro de la institución lo que conlleva a una evidencia de Spearman obtenido fue de 0, 787 de los usuarios no atendidos por el mal desempeño que muestran dentro de la institución. Se concluyó, dentro de la institución la planeación estratégica muestra deficiencias negativas en la gestión pública.

Ticliahuanca (2022) en su investigación, cuyo objetivo determinar el nivel de PE en una entidad de Cajamarca. La metodología que empleó es de alcance correlacional se consideró una muestra de 54 colaboradores de la municipalidad se aplicó una encuesta el instrumento para medir fue elaborado por Ríos. Sus resultados de planificación estratégica fueron calificados, 53.7 % es de un nivel medio, bajo un 35.2 % y un nivel alto es del 11.1 % y se destacó la falta de información sobre la misión, visión, objetivos estratégicos en los planes de acción de la gestión del recurso humano. Concluyó, que la planeación estratégica influye en gran magnitud en los recursos humanos para el funcionamiento de cualquier institución.

Seguidamente, Hernandez (2022) cuyo objetivo, analizar la planificación estratégica en una institución pública de Cajamarca. La metodología es de alcance correlacional la muestra utilizada consistió en 40 colaboradores públicos que forman parte del Municipio a quienes se les aplicó una encuesta tipo Lickert. Los resultados revelaron un nivel bajo de 0.0 %, un nivel medio de 60 % y un nivel alto 40 % de la planeación estratégica es buena para llevar a cabo una buena gestión administrativa para el desarrollo de sus actividades en la institución. En resumen, afirma reforzar las estrategias en materia de planificación estratégica para mejorar los factores negativos en el personal que labora en la institución para llevar a cabo una buena gestión administrativa de control.

Velásquez (2022) realizó su investigación, cuyo propósito fue determinar el nivel de DL de sus colaboradores en una entidad pública de Cajamarca; la metodología es de enfoque cuantitativo con una muestra que incluyó 230 colaboradores, se aplicó un cuestionario como instrumento tipo Lickert; los principales hallazgos revelan con un valor de regular 4.1 %, bueno 95.9 % de los trabajadores tienen un buen desempeño dentro de la organización liderada por la gerencia municipal. En resumen, la organización muestra interés hacia sus colaboradores a través de programas que ayuden a mejorar sus competencias basado en resultados.

Piña (2022) el propósito de su investigación fue determinar el nivel de DL de sus colaboradores en una entidad pública de Cajamarca. La metodología que utilizó es un estudio fue cuantitativa tipo básico, con una muestra de 200 colaboradores,

se aplicó como instrumento un cuestionario tipo Lickert; los resultados muestran un nivel muy bajo 0.0 %, nivel bajo 23,91 %, un nivel normal 73,91 %, nivel alto 2,18 % y muy alto 0%., mostrando resultados positivos en el desempeño laboral en sus colaboradores municipales. En síntesis, busca calificar los conocimientos de los profesionales para reforzar su desempeño laboral.

Por otro lado, sobre la teoría relacionada dentro de la planeación estratégica, Fred (2020) es una base fundamental para cada una de las organizaciones que deben ser desarrolladas para lograr objetivos con la finalidad de crear diversas estrategias en las diferentes áreas que tengan dificultades para operar con éxito en los procesos de documentación que establezcan la dirección y faciliten la prioridades en la organización como el trabajo en equipo dicho ellos se trabaja a través de una serie de pasos y etapas, que incluyen la formulación, implementación y evaluación de estrategias estos procesos forman el cimiento fundamental para que una organización pública pueda alcanzar sus metas y objetivos a largo plazo estructurado y basado en principios establecidos.

Chiavenato (2017) se refiere a la planificación estratégica se lleva a cabo con el objetivo de desarrollar un conjunto de estrategias que puedan aplicarse dentro de una entidad, de acuerdo con su misión y visión, y siempre adaptándose al entorno en el que opera la organización; además, diversas fuentes han demostrado que las organizaciones que diseñan estrategias en torno a sus propias necesidades obtienen resultados significativamente favorables en comparación con otras entidades de ese entorno.

Formulación estratégica, son actividades administrativas centradas en el futuro, que pretende proporcionar una dirección clara en la toma de decisiones, así como las previsiones, la identificación de metas, la concepción de estrategias y el desarrollo de políticas (Fernández & Muñoz, 2022).

Implementación estratégica, principalmente son actividades administrativas que analizan obstáculos dentro de una organización para llevar a cabo un plan efectivo de implementación que conlleve a un resultado positivo para cada organización (Bacho, 2021).

Control estratégico, está orientado a la evaluación constante de proyección de metas asignadas por las organizaciones en las diferentes áreas de cada institución (Fridland, 2021).

Evaluación de estrategias, La fase final de la gestión estratégica representa un momento crucial para los directivos, en primer lugar, revisar los factores externos e internos que influyen en la formulación de las estrategias actuales; en segundo lugar, medir los resultados; y, por último, aplicar medidas correctivas cuando sea necesario (Fred, 2020).

Palacios (2020) los nuevos retos a los que se enfrenta la planificación estratégica en las organizaciones son importantes para una breve evaluación de la situación del sistema administrativo de la organización, lo que nos permite analizar las inminencias que pueden surgir en el futuro a corto o largo plazo.

El consejo directivo N° 00009-2021/CEPLAN/PCD (2021) modificada la gestión del Estado en relación con la planificación estratégica a largo y mediano plazo tienen como objetivo principal la promoción de un desarrollo integral y sostenible en un determinado territorio su enfoque principal es la colaboración y coordinación entre todas las organizaciones involucradas para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización de manera efectiva. Asimismo, Nazarov & Afinogenov (2022) los autores comentan de los documentos de PE es uno de los principios de la Política Gubernamental para mejorar documentos de la política y la gestión pública proponiendo cambios en la estructura de PE y la competitividad el entre las autoridades gubernamentales involucradas.

Díaz & Villafuerte (2022) la PE se define también como uno de los enfoques que permite definir a la organización a través de la misión, visión, también a través de un análisis (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas FODA), por ende, es importante determinar la importancia de analizar dichos factores para una mejor visión institucional.

Por otro lado, Tambovtsev & Rozhdestvenskaya (2020) tal y como se expresa en la teoría de la PE institucional revela que el logro de una implementación exitosa de la planificación estratégica está vinculado a entornos interorganizacionales a

nivel institucional que facilitan el logro de reformas del sector público para una nueva gestión pública con un impacto favorable en los procedimientos, y que permite consolidar la gobernanza pública (Fernández-Altamirano et al., 2023).

La planeación es un plan que se encuentra establecido por diversas normas, lineamientos que son puestos en práctica por diferentes organizaciones para llevar a cabo todas aquellas actividades cuyo objetivo es beneficiar el desarrollo de la sociedad y de cada organización (Jiménez et al., 2020). Asimismo, González et al. (2021) nos habla dentro de todas las organizaciones es necesario implementar una estrategia de planeación para el cumplimiento de los objetivos que tiene cada institución de tiene con el fin de establecer metas a corto o largo plazo en beneficio con el fin de generar aspectos positivos a la organización de manera efectiva.

Quintero et al. (2021) en su informe, destaca la necesidad de realizar un breve análisis estratégico general, para detectar los fallos que hayan podido surgir en el camino a partir de ahí, modificar y completar el plan; aprender de los errores que puedan producirse en planes posteriores con vistas a mejorar la productividad de las organizaciones.

Referente a la variable 2 el desempeño laboral en sus teorías relacionadas, es esencial para identificar áreas que se fortalezcan para mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores donde se sientan cómodos desde el momento en que comienzan sus actividades laborales, esto se logra mediante una serie de orientaciones, entrenamientos y evaluaciones consistentes diseñados para fortalecer el desempeño de los colaboradores de manera continua (Alles, 2019).

Bohórquez et al. (2020) nos comenta que, para evaluar el DL de un colaborador en cualquier organización, su propósito es identificar las áreas o departamentos que den resultados tanto negativos como positivos a través de este proceso se pueden implementar mejoras distintas en las actividades asignadas para poder alcanzar los objetivos establecidos por las organizaciones lo que permite determinar cuán efectivo y eficiente es su desempeño de los colaboradores en una organización, a través de las competencias: conocimiento, habilidad y talento (Fernández, 2019).

Por consiguiente, Bohlander & Snell (2018) consta de cuatro elementos, con el conocimiento del trabajo, las habilidades interpersonales, trabajo en equipo, iniciativa en el entorno laboral consta de cuatro elementos que se miden a través de dimensiones en su teoría de administración de los recursos humanos:

Asimismo, en la dimensión uno: El conocimiento del trabajo, se relaciona con el nivel de conocimiento que posee el colaborador acerca de las responsabilidades y actividades que afecten dentro de la organización en la que labora este componente abarca las pautas, políticas y normativas establecidas por la institución, que deben ser observadas al desempeñar cada tarea o actividad para alcanzar objetivos propuestos por cada institución.

Profundizando el estudio la dimensión: las habilidades interpersonales, son esenciales para cultivar conexiones productivas con otros individuos, al mismo tiempo que fomentan una comunicación eficaz en el entorno organizacional esto implica la capacidad de las personas para identificar tanto sus propias emociones como las de los demás, lo que a su vez contribuye a mejorar una comunicación óptima en una organización esto facilita que los empleados puedan expresarse de manera más fluida y comprendan de manera integral el mensaje que se desea transmitir (Rahmadani et al., 2020).

Ahora bien, la dimensión tres: el trabajo en equipo, representa la aptitud de los colaboradores para estimular la cooperación, el espíritu de compañerismo que generen cualidades positivas con el propósito de alcanzar un objetivo específico esto implica aportar destrezas y ofrecer comentarios constructivos dentro del equipo de trabajo, este componente se basa en contribuir con ideas claras y conocimientos que contribuyan de manera efectiva a la ejecución exitosa de cualquier tarea para el progreso de la organización (Rahmadani et al., 2020).

Por último, en la dimensión cuatro: La iniciativa, se refiere a una disposición que involucra actitudes proactivas que posibilitan la ejecución laboral con responsabilidad y capacidad de análisis y creatividad esto implica la voluntad de emprender tareas sin necesidad de recibir instrucciones de los superiores o gerentes, lo que demuestra un fuerte compromiso con las labores y las responsabilidades asignadas en la organización (Griep et al., 2022).

Además, se hace referencia a que la evaluación del DL se considera un proceso organizado y estructurado que posibilita la valoración, medición y, especialmente, la influencia sobre el comportamiento y los resultados relacionados con el trabajo, en lo que respecta a la ausencia laboral, como también determinar el nivel de productividad de los colaboradores y evaluar si tienen margen para mejorar en el futuro, esto permite detectar deficiencias en las responsabilidades de los puesto de trabajo, con la finalidad de tomar decisiones para mejorar las políticas de remunerativas en la capacitación de trabajo en equipo (Shamsara, 2021).

La evaluación puede llevarse a cabo por parte de los líderes, es decir, los encargados de cada empleado, ya que son quienes mejor conocen el desempeño del trabajador y están familiarizados con el rol que este desempeña en la organización (Darmawan et al., 2020).

Además, los subordinados también tienen la capacidad de llevar a cabo esta evaluación, lo que significa que los empleados tienen la opción de valorar a sus directivos (Murphy, 2020). En la opinión de Bautista et al. (2020) se define el desempeño laboral se define como un conjunto de sistemas integrados destinados a mejorar la eficacia y el éxito de las organizaciones que contribuyan a los objetivos de la organización, que abarca comportamientos individuales espontáneos que van más allá de las expectativas del puesto y son cruciales para alcanzar los resultados deseados en las organizaciones.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La indagación del estudio es de tipo básica, se fundamenta en el desarrollo del marco teórico que facilita la indagación del problema de estudio para obtener sustento que genere soluciones a través de resultados (Fernández & Vela, 2021a).

Tuvo un enfoque cuantitativo porque se han utilizado datos estadísticos para abordar el problema planteado y alcanzar los objetivos fijados para la recolección de los instrumentos, la medición será numérica donde se verificara la hipótesis establecida (Arias, 2020).

Nivel de indagación descriptivo, nos permite describir la realidad problemática de la investigación para el desarrollo de las variables mencionadas (Fernández & Vela, 2021b).

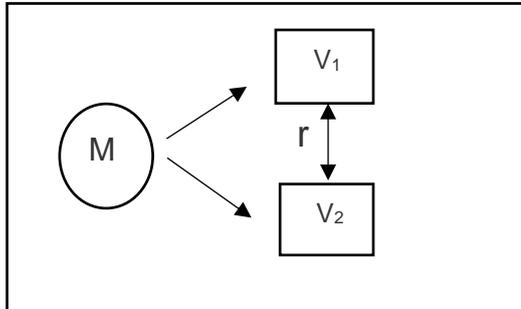
##### **3.1.2. Diseño de investigación**

La indagación se desarrollará con un diseño no experimental- corte transversal y de alcance correlacional Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la investigación experimental se caracteriza por el hecho de que el análisis se realiza sin intención de manipular las variables, el análisis transversal intenta recoger datos dentro de un periodo de tiempo específico y que el rango de correlaciones es relativo a las otras dos variables de estudio.

Es importante señalar que en este estudio las variables no se manipularon simultáneamente con los datos. Además, la encuesta se realizó en una sola ocasión y el enfoque fue principalmente correlacional y tuvo por objeto determinar la relación entre ambos constructos en cuestión.

**Figura 1**

*Esquema del diseño de investigación*



V1: Variable planeación estratégica

V2: Variable desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Planeación estratégica**

- **Definición conceptual:** según Fred (2020) define para alcanzar los objetivos estratégicos puede considerarse tanto una ciencia como un arte a través de etapas, que incluyen la formulación, la implementación y el control. Estos procesos constituyen la base fundamental para que una organización pública alcance sus metas y objetivos a largo plazo estructurados y basados en principios establecidos.
- **Definición operacional:** Se tomaron en cuenta tres dimensiones para evaluar la variable de estudio.
- **Indicadores:** Para evaluar la dimensión de formulación de estrategia, se consideró como indicador misión y visión con un análisis de competitividad en la toma de decisiones en la ejecución de elementos estratégicos. La implementación de estrategias tuvo

como indicadores la motivación en la gestión a través de remuneraciones. Por último, tenemos al indicador de control de estrategias se consideró el monitoreo la orientación y el siguiente para la mejora.

- **Escala de medición:** Ordinal.
- **Variable 2: Desempeño laboral**
- **Definición conceptual:** Bohórquez et al. (2020) nos comenta para evaluar el desempeño laboral de un colaborador en cualquier organización, su propósito es identificar las áreas o departamentos que den resultados tanto negativos como positivos a través de este proceso se pueden implementar mejoras distintas en las actividades asignadas por las organizaciones lo que permite determinar cuán efectivo y eficiente es su desempeño.
- **Definición operacional:** Se tomaron en cuenta cuatro dimensiones para evaluar la variable son las siguientes: el conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, el trabajo en equipo y la iniciativa.
- **Indicadores:** Para evaluar la dimensión se consideró el conocimiento del trabajo tuvo por indicador el conocimiento de las funciones de trabajo, políticas, solución de problemas y la técnica de organización. Las Habilidades Interpersonales, relaciones sociales, comunicación, empatía. Se considero el siguiente indicador el Trabajo en equipo, colaboración en equipo. Por último, consideramos el indicador de iniciativa, de la comunicación.
- **Escala de medición:** Ordinal.

### 3.3. Población muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Por consiguiente, el estudio, descrito por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) indica que puede clasificarse como una población finita o infinita, compuesta por individuos, entre otros, todos ellos pertenecientes a una organización en un contexto específico. En este estudio, la población bajo análisis estaba compuesta por 50 colaboradores públicos que trabajan en el área administrativa del Municipio.

- **Criterio de inclusión:** Se considera dentro del estudio de indagación a aquellos colaboradores con una antigüedad laboral de tres meses dentro de la municipalidad, por lo tanto, quienes decidieron voluntariamente participar en el presente cuestionario.
- **Criterio de exclusión:** Asimismo serán excluidos del estudio de indagación aquellos colaboradores, que se encuentren en periodo de vacaciones/licencia o por alguna razón no aceptaron participar voluntariamente.

### **3.3.2. Muestra**

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) es un conjunto de personas, elementos sobre las cuales realizan investigaciones, en el estudio la población estará conformada por 50 trabajadores pertenecientes a la municipalidad distrital de Picsi. Por otro lado según el autor (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) hace referencia que la muestra es un grupo de la población, sin embargo esta debe ser representativa para que los resultados sean consistentes, en este caso al contarse con una población reducida no se tendrá una muestra se abordará al cien por ciento de la población es decir que el cuestionario será aplicado a todos los colaboradores.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo selectivo no probabilístico se aplica de la siguiente manera para mayor claridad, no utilizamos fórmulas en la

especificación los miembros de la población se excluyen según los criterios de inclusión.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

La muestra de estudio estuvo compuesta por todos los colaboradores pertenecientes al área administrativa del Municipio de Pícsi, Gerente municipal, Sub gerente de planificación y presupuestos, Sub gerente de logística, Sub gerente de infraestructura y desarrollo urbano, Personal administrativo de la municipalidad.

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

Para la recolección de datos en este estudio se utilizó la técnica de encuesta, asimismo Gamarra & Rivera (2019) definen como un método para obtener información a través de preguntas relacionadas con el objetivo de desarrollar a través de la encuesta lo que permitió obtener datos sobre la planeación estratégica y DL de los trabajadores, la cual será proporcionada a los colaboradores del municipio en el que se realizó el estudio.

Mientras que, para el instrumento, se empleó un cuestionario para la recolectar la información necesaria, que incluye ítems diseñados en función a las variables de investigación que se desea medir, el cuestionario utilizado para evaluar la planeación estratégica contiene 20 ítems, en relación al desempeño laboral contiene 20 ítems. Los participantes respondieron utilizando la escala Likert, y el tiempo estimado para completar ambos cuestionarios fue de 20 a 25 minutos aproximadamente (Córdova, 2018).

También se realizará un análisis de fiabilidad para garantizar que los instrumentos recopilados son coherentes y consistentes para garantizar una fiabilidad con un valor superior a 0,581 utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar el grado de fiabilidad de cada instrumento nos indica, así también para medir el nivel de estas variables se utilizó los varemos de bajo, regular, bueno (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se realizó una revisión exhaustiva de fuentes bibliográficas para profundizar en las variables de estudio se procedió a elaborar la matriz de operacionalización para poder desarrollar el instrumento necesario para medir dichas variables. Posteriormente, se llevó a cabo un proceso de validación y verificación de la confiabilidad del instrumento diseñado una vez concluidos estos pasos, se solicitó la autorización correspondiente al municipio para llevar a cabo la recolección de datos, acordando en las fechas y horarios establecidos para la aplicación del instrumento.

Asimismo, se informó a los colaboradores sobre el propósito de la investigación, la duración estimada que es de 20 minutos para su participación en el cuestionario que consta de 20 ítems para cada una de las variables y se enfatizó la importancia de la calidad en el proceso. Al final de esta etapa, se distribuyeron los cuestionarios y se organizó la información recogida de acuerdo con los objetivos establecidos para el estudio, como también se hará entrega a la entidad de una propuesta detallada sobre los hallazgos de la investigación.

### **3.6. Métodos de análisis**

Los científicos procedieron a analizar los datos recogidos mediante dos enfoques diferentes: descriptivo e inferencial, utilizando las herramientas informáticas SPSS versión 26 y Excel 2019. En el análisis descriptivo, se presentan los resultados en tablas que muestran la frecuencia y los porcentajes correspondientes a cada variable estudiada. Por otro lado, en el análisis inferencial, se centraron en evaluar la fiabilidad de los cuestionarios utilizados, determinando su idoneidad para futuras aplicaciones. Asimismo, realizaron una prueba para verificar la normalidad de las variables, con el fin de comprobar si los constructos se distribuían siguiendo un patrón normal. Para establecer relaciones entre las variables del estudio, utilizaron la prueba Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente indagación se basó en fundamentos éticos, que consisten en principios generales que sirven de base para sustentar numerosos preceptos éticos y evaluaciones específicas de las acciones humanas (Belmont, 1979). Con respecto a los principios establecidos en la resolución del Consejo Universitario N°062-2023/UCV, que suscita el acatamiento a los derechos de los autores citados, evitando el plagio de ideas de otros escritores (UCV, 2023). De acuerdo con estas directrices, todos los autores mencionados fueron debidamente citados y referenciados según lo establecido al estilo APA séptima edición.

Además de adherirse a estas pautas, se aplicarán los principios de autonomía, beneficencia y justicia. La autonomía se aseguró al informar a todos los participantes que su contribución sería anónima y que la información recopilada se utilizaría exclusivamente con fines académicos, sin proporcionar a terceros sin su consentimiento previo. Los trabajadores tuvieron la libertad de decidir si deseaban participar o no en la investigación, y se les permitió retirarse en cualquier momento según su conveniencia (UCV, 2023).

En cuanto a la beneficencia, la investigadora garantizó el bienestar y la tranquilidad de los participantes, informándoles sobre los posibles beneficios de su participación; se subraya que no se ofrecerían incentivos económicos a los participantes para evitar comprometer su imparcialidad (UCV, 2023).

#### IV. RESULTADOS

Seguidamente en esta sección se detallan los resultados derivados de la utilización del cuestionario, que se examinan en relación con los propósitos establecidos en el desarrollo de la indagación.

**Tabla 1**

*Relación entre planeación estratégica y desempeño laboral*

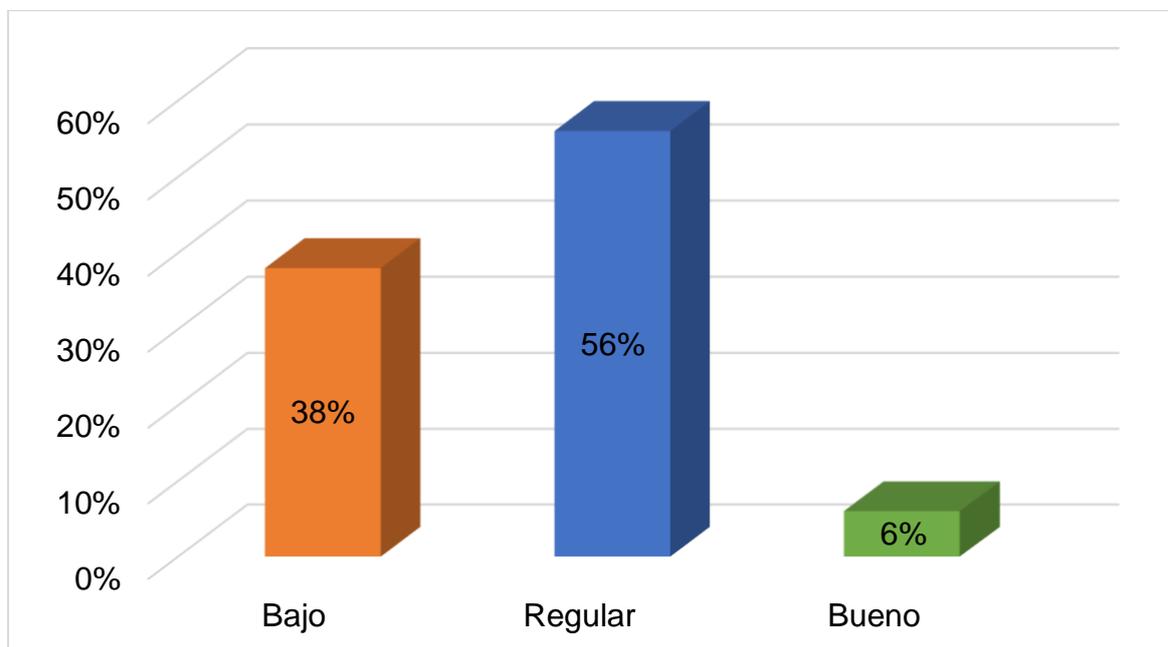
		<b>Desempeño laboral</b>
	Correlación Rho Spearman	,581**
Planeación estratégica	Sig.	,000
	<b>N</b>	<b>50</b>

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La información presentada en la Tabla 1 muestra una asociación significativa entre la PE y DL, evidenciada por un coeficiente Rho de Spearman de 0,581, este valor refleja una relación altamente positiva y es estadísticamente significativo de 0,000. se puede afirmar, con un nivel de confianza del 95%, que existe una relación significativa entre la PE y DL en una municipalidad distrital - Chiclayo.

**Figura 1**

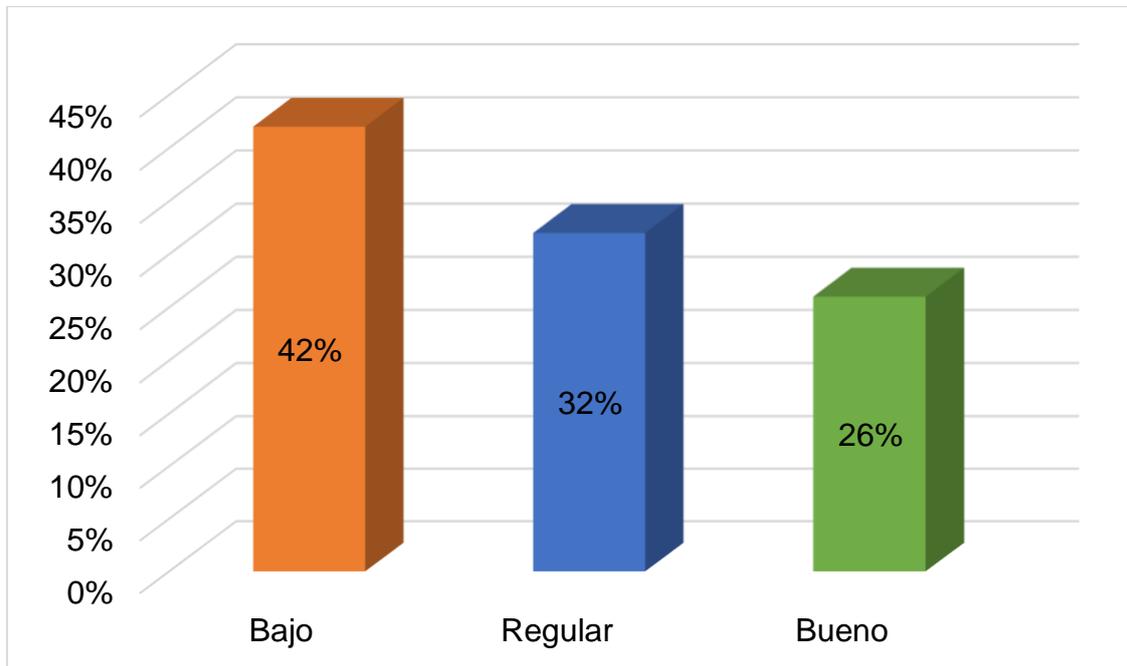
*Nivel de la planeación estratégica municipal*



Interpretación: La información de la Figura 1 muestra que la (PE) se ubicó en un nivel regular, representando un 56% de nivel regular, El 6% se clasificó como buena, mientras que el 38% se ubicó en un nivel bajo. Estos resultados señalan que la mayoría de los colaboradores municipales respondieron principalmente con un nivel calificado como regular. Esto sugiere que tienen un buen entendimiento en lo que respecta a la formulación estratégica en relación con la visión y misión institucional. Asimismo, demuestran una adecuada implementación de estrategias que mejoran la calidad de los valores promovidos por la organización gubernamental, con el fin de alcanzar objetivos y metas establecidos. En términos de control de estrategias, los trabajadores consideran que cumplen con los objetivos y metas anuales relacionados con sus funciones laborales. Respecto a la evaluación, perciben que desempeñan sus labores dentro de la gestión municipal con eficacia y eficiencia, además, sienten que en su entorno laboral prevalece el reconocimiento y la meritocracia basados en su tiempo de servicio.

**Figura 2**

*Nivel del desempeño laboral en la entidad municipal*



Interpretación: En la figura 2 indica que el nivel de desempeño laboral (DL) es bajo (42%). Esto implica que la mayoría de sus colaboradores no alcanzan un nivel satisfactorio en las responsabilidades que les han sido asignadas. Esta situación podría estar relacionada con la falta de motivación, iniciativa, colaboración en equipo, oportunidades de formación y relaciones inadecuadas entre compañeros.

**Tabla 2***Relación entre dimensiones de planeación estratégica y desempeño laboral*

	Desempeño laboral		
	Coeficiente Rho Spearman	Sig.	N
Formulación de estrategias	,547**	,000	50
Implementación de la estrategia	,423**	,002	50
Control de estrategias	,592**	,000	50
Evaluación de estrategias	,584**	,000	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados presentados en la tabla 2 muestran que según las dimensiones de la PE están significativamente relacionados con el DL, con un coeficiente Rho Spearman de 0.547 para la formulación de estrategias además es una asociación significativa con un 0.000 que es un valor inferior a 0.05. La implementación de estrategias de un coeficiente Rho Spearman de 0.423, que es una relación positiva moderada y además es significativa al 0.002, seguidamente el control de estrategias de un coeficiente Rho Spearman de 0.592, por último, para la evaluación de estrategias de un coeficiente Rho Spearman de 0.584. En consecuencia, se concluye con un nivel de confianza del 95% que existe una relación sustancial entre las distintas dimensiones de la PE y DL en una municipalidad distrital – Chiclayo.

**Tabla 3***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
PE	,185	50	,000
D1	,106	50	,200
D2	,149	50	,007
D3	,232	50	,000
D4	,280	50	,000
DL	,252	50	,000
D1	,145	50	,010
D2	,190	50	,000
D3	,317	50	,000
D4	,286	50	,000

Los datos de las variables y las dimensiones del DL tienen una distribución normal, ya que el nivel de significancia se encuentra por debajo del 0.05. Por lo tanto, es necesario utilizar una prueba no paramétrica como el coeficiente Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables.

## V. DISCUSIÓN

En esta sección, se abordan los hallazgos examinados en el capítulo anterior. Asimismo, se fundamenta en investigaciones con las diferentes teorías principales que respaldaron los conceptos estudiados de PE y DL.

En la investigación se encontró una relación significativa entre la PE y DL, demostrando un coeficiente de correlación de Spearman de 0,581, esta correlación indica una fuerte relación positiva, y además es estadísticamente significativa a un nivel de 0,000, lo que significa a medida que planificación estratégica es más efectiva, mejora el rendimiento de los participantes. Asimismo, en el trabajo de Ticliahuanca (2022) obtuvo resultados en una municipalidad de Cajamarca, concluyendo que la planificación estratégica ejerce una influencia considerable en el desempeño laboral, factor crucial para el funcionamiento efectivo de cualquier institución. Por otro lado, con Ramos (2022) en su estudio en una municipalidad de Chiclayo, evidenció una asociación significativa con un nivel de significancia de 0.000 considerando que dentro de la institución la planeación estratégica muestra deficiencias negativas en la gestión pública.

Las diversas teorías de gestión, se han establecido precedentes significativos en cuestiones a la planeación estratégica, aunque se han desarrollado directrices para simplificar los procesos, es importante seguir pautas adecuadas que permitan un enfoque estructurado y adaptado a las necesidades generales de cada gestión. En este sentido, la planificación se refiere a las acciones enfocadas en la consecución de un resultado predefinido, siempre que aporten una certidumbre de valor sobre la situación a desarrollar y el grado de constatación de la misma, cuanto más control tenga sobre los factores implicados facilitará la consecución del objetivo. Por otro lado, la estrategia basada en el conocimiento busca la forma más adecuada de alcanzar los objetivos propuestos mediante la utilización de los recursos adecuados para el desempeño de los colaboradores (Chiavenato, 2017). Por lo tanto PE y DL, desempeñan una función esencial al garantizar la renovación de los documentos desactualizados en una institución. Esto conlleva beneficios para el personal administrativo que trabaja en la entidad, contribuyendo así a mejorar su rendimiento laboral.

Refrenté al primer objetivo específico, se evidencio que la planificación estratégica se situó en un nivel medio alcanzando el 56%. Esto sugiere que los colaboradores tienen una comprensión satisfactoria de los objetivos a ser alcanzados en la institución en relación a las estrategias establecidas para alcanzar metas específicas; sin embargo, el porcentaje relativamente bajo apunta a áreas de mejora en los desafíos y acciones que la organización necesita abordar para alcanzar los propósitos establecidos en la gestión administrativa. Asimismo, este hallazgo se relaciona con el trabajo de Hernandez (2022) quien llevo a cabo su estudio en una municipalidad concluyó, reforzar las estrategias en materia de planificación estratégica para mejorar los factores negativos en el personal que labora en la entidad para llevar a cabo una buena gestión administrativa de control.

Desde esta perspectiva, Fred (2020) menciona que llevar a cabo acciones para alcanzar los objetivos estratégicos puede considerarse tanto una ciencia como un arte, ya que implica una serie de pasos, estos procesos constituyen las bases fundamentales para que una organización pública alcance sus metas y objetivos a largo plazo, basándose en principios estructurados y establecidos. De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que el personal de los municipios presenta ciertas deficiencias en materia de planeación estratégica. Esto conlleva a la ausencia de elementos claves en la formulación de estrategias para la toma de decisiones, lo que limita la mejora en la calidad del servicio que ofrece la organización y dificulta el logro de las metas institucionales establecidas.

En similitud al segundo objetivo específico, se evidenció que el DL se ubicó en un nivel bajo, alcanzando un 42%. Esto indica que hay un porcentaje relativamente bajo en los colaboradores con un desempeño poco satisfactorio en las labores asignadas, posiblemente debido a la carencia de motivación, iniciativa, colaboración en equipo, falta de formación y relaciones poco adecuadas entre colegas. Además, este bajo rendimiento puede manifestarse en quejas de los usuarios y, especialmente, en la incapacidad para cumplir con las metas establecidas por las entidades de un municipio. Este resultado guarda similitud con el hallazgo de Velásquez (2022) quien llevo a cabo su estudio en una municipalidad concluyó, que el desempeño de los colaboradores en la organización predominaba en una categoría de bajo nivel.

Estas similitudes indican que los colaboradores de estos municipios presentan deficiencias en el desempeño de las tareas asignadas, lo que implica una falta de aplicación de habilidades, destrezas y conocimientos que son tan necesarios para el logro de cada uno de los objetivos diseñados dentro de las institucionales. En esta perspectiva, Stern & Becker (2018) precisa que el desempeño son conductas sobresalientes de cada uno de los participantes que favorecen al progreso de las entidades, mediante el cumplimiento práctico con cada uno de los objetivos establecidos por la misma; por lo tanto, es una herramienta que proporciona información sobre las aptitudes y capacidades de los participantes, siendo básico para detectar áreas de mejora mediante la colaboración, alcanzar los objetivos de la organización.

Estas similitudes subrayan una gran importancia que es fundamental generar confianza dentro de una organización ya que permite a los empleados trabajar de forma colaborativa, eficiente y óptima, centrados en objetivos comunes en beneficio de la organización. Por otro lado, hay situaciones en las que la confianza brilla por su ausencia, los participantes en algunas ocasiones tienden a ocultar información, por los puestos de trabajo, de la misma manera hacen comentarios negativos de otras personas lo que carecen de la voluntad de asumir riesgos para el progreso de la organización. En consecuencia, la confianza se convierte en un elemento crucial que todas las entidades deben gestionar eficazmente, ya que no sólo es fomentar la comunicación abierta, sobre todo se debe reforzar la autoconfianza y la creencia en las capacidades individuales para afrontar los retos y alcanzar los objetivos institucionales.

En relación al tercer objetivo específico, busca la relación entre las dimensiones de PE y el DL, se relacionan significativamente con un coeficiente, 0,547, una relación positiva aquella que no sólo es beneficiosa, sino también relevante al 0.000, siendo así su sig. bilateral de 0.05, aceptando la hipótesis planteada, lo que indica que el personal administrativo considera regular la formulación de estrategias se relaciona con el DL el 0, 423 de los encuestados señalaron que la implementación de la estrategia es regular, el 0, 592 indicó que el control de estrategias dentro de la entidad es regular, y el 0, 584 del personal encuestada mencionó que la evaluación de la estrategia es regular dentro de la

entidad. Se relaciona con los resultados obtenidos Ramos (2022) porque obtuvo resultados similares al llevar a cabo en su estudio en un municipio - Chiclayo, manifestó que la planificación estratégica en esa entidad es insuficiente en ciertos aspectos, lo que evidencia la ausencia de estrategias definidas y comunicadas adecuadamente para lograr que los empleados estén alineados con los objetivos de la entidad, pero que requieren una adecuada gestión por competencias dentro del entorno municipal (Fernández, 2019).

De acuerdo a los resultados alcanzados se evidencian, un nivel regular ante los obstáculos equilibrando los desafíos a través de la comprensión de las particularidades de las circunstancias, ajustando la gestión de los recursos para adaptarse a las condiciones cambiantes. Según Tambovtsev & Rozhdestvenskaya (2020), la gestión de estrategias se considera crucial para alcanzar niveles óptimos de productividad en una las organizaciones, ya que involucra funciones esenciales que permiten realizar eficazmente las actividades institucionales y, en consecuencia, satisfacer las demandas de acuerdo con los objetivos compartidos de la entidad. Por otro lado, Bautista et al. (2020), el desempeño laboral es un componente esencial para la orientación estratégica en una organización, siendo un factor determinante que contribuye al éxito de cada organización al demostrar flexibilidad y contribuir a consolidar una ventaja competitiva a través de la adquisición de un capital humano competente y comprometido con la entidad.

En el mismo sentido, la agenda futura se centrará en anticipar y estructurar programas, con objetivos contundentes, acciones y medidas, organizados en fases coherentes con los logros del promotor e implementar la dirección de la organización hacia las metas deseadas la planificación estratégica representa un enfoque renovado; donde la acción implica complejidad, contemplando elementos imprevisibles, oportunidades, iniciativas, decisiones, percepciones, posibilidad de desvíos y variaciones; la conceptualización de la planificación estratégica implica en la forma de entenderla, es decir una transformación de los principios filosófico-teóricos empleadas. Por lo tanto, la PE es un proceso continuo a base de condiciones en las que las entidades se encuentran para una evaluación, con el fin de mantener el rumbo a pesar de las situaciones emergentes, siendo un medio para alcanzar los objetivos establecidos.

Ahora bien, se realizará un diagnóstico restableciendo lo que incluirá un análisis ,mediante un exhaustiva revisión de documentación de gestión existente, así como del plan de desarrollo correspondiente, se evaluará la eficacia de la misión y visión actuales, además de analizar los métodos y herramientas existentes mediante el uso de cuestionarios, el objetivo es recopilar información que permita realizar un estudio de puntos fuertes, puntos críticos, lo cual es conocido como las oportunidades y amenazas, conocido como análisis DAFO. Según Díaz & Villafuerte (2022), en la actualidad existen diversas herramientas de gestión que abarcan diferentes aspectos y tipos de actividades empresariales, que contribuyen a mejorar la eficiencia en la gestión de los recursos humanos, estas herramientas tienen como objetivo mejorar el bienestar emocional de los empleados y fomentar el desarrollo de sus destrezas y competencias.

En esta línea, Guiliany et al. (2023) investigó la conexión entre la PE y DL del personal administrativo en la ciudad de Colombia, Estas semejanzas nos permiten que la mayoría de los sistemas de gestión han sufrido cambios para facilitar el desarrollo de estructuras organizativas complejas, lo que ha llevado a su adopción con mayor frecuencia. Por otra parte, Chiang et al. (2023) examinó la similitud entre el desempeño y la efectividad de la gestión del personal administrativo en un Municipio de Chile, es un factor clave que se debe que se debe fortalecer dentro de cualquier entidad donde se comiqueen abiertamente en tal sentido perfeccionar su efectividad.

Uno de los principales objetivos del SINAPLAN es funcionar como un espacio institucional para la elaboración de una visión amplia y detallada del futuro, esto implica presentar de manera clara e integrada todas las propuestas y visiones relevantes para la formulación del PEI al mismo tiempo enfocarse al desarrollo de cada comunidad, así como para los planes a nivel institucional y local en diferentes sectores. También se centra en establecer las orientaciones, métodos, procesos y herramientas necesarias para llevar a cabo la PE de forma efectiva y prioritaria. Es fundamental fomentar la coordinación y articulación entre el plan nacional de desarrollo estratégico propuesto y las autoridades gubernamentales, de los diferentes órganos correspondientes e independientes, a los gobiernos locales, que representan a la sociedad civil esta visión articuladora se orienta hacia las

políticas del Estado incluidas en el acuerdo nacional, las cuales están contenidas en el PEDNE para el progreso de un país en crecimiento. Según la directiva N° 00009-2021/CEPLAN/PCD (2021).

En relación con los objetivos específicos, ante las respuestas obtenidas muestran que la innovación debe ser una de las ventajas competitivas que se sitúan en un nivel bajo, mientras que la planeación estratégica se ubica en un nivel regular, esta situación se debe a la falta de enfoque que concierne en el progreso de la competitividad laboral en el municipio de Picsi, por ende genera insatisfacción tanto en la atención brindada a los usuarios como en los colaboradores de cada área; dicho análisis realizado en este municipio reveló que la implementación de estrategias competitivas se consideran factores de regular nivel, aunque la eficacia es evaluada por los trabajadores municipales en un nivel bajo.

Esta situación se explica porque, aunque la municipalidad no ofrece capacitaciones a su personal, estas no están dirigidas al progreso de sus habilidades, lo que impide que el trabajador adquiera nuevas destrezas que contribuyan a mejorar la eficiencia y efectividad en su DL y a la mejora de sus documentos de gestión que son importantes para su actual gestión en su entidad.

## VI. CONCLUSIONES:

1. Se ha identificado una conexión notable y significativamente positiva entre la planificación estratégica y el DL en la municipalidad de Pícsi, ( $Rho=0.581$ ;  $p<.05$ ). Esto sugiere que, al mejorar la planificación estratégica, se produce una notable mejora en el desempeño de los colaboradores dentro de la institución.
2. Se ha determinado que el nivel de percepción de la Planificación Estratégica por parte de los empleados del municipio de Pícsi es regular, alcanzando el 56%. Esto indica que los empleados tienen un cierto grado de familiaridad con la planificación estratégica que se lleva a cabo. Sin embargo, se identifican áreas de mejora, ya que el 38% de los colaboradores considera que el nivel es bajo, mientras que sólo el 6% cree que es óptimo. Este último porcentaje, aunque pequeño, representa una discrepancia significativa con la planificación estratégica actual, especialmente en las dimensiones de implementación y control estratégicos.
3. El DL se sitúa en un nivel bajo, lo que representa el 42%, seguido de un 32% en un nivel considerado regular y un 26% en un nivel clasificado como bueno. Esta distribución muestra que la mayoría de los trabajadores no alcanzan un desempeño óptimo en las tareas asignadas, esta situación se atribuye a la falta de motivación, iniciativa, trabajo en equipo y formación del personal.
4. Se ha determinado una gran similitud estadísticamente significativa entre las variables, mostrando un alto nivel de correlación positiva. Esto permite concluir que la planificación estratégica tiene un impacto directo en el desempeño de los colaboradores que forman parte del municipio de Pícsi. Esta estrategia es reconocida como un elemento fundamental que contribuye a la mejora de la efectividad y productividad, facilitando el logro de los objetivos establecidos gracias al óptimo desempeño de los colaboradores.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

1. Se sugiere al Gerente de la entidad elaborar un plan estratégico y fortalecer la comunicación interna como también actualizar los documentemos de gestión en la entidad.
2. Transmitir al personal de la entidad eficazmente la misión, la visión, las políticas y los objetivos a corto, medio y largo plazo es fundamental para facilitar el cumplimiento de logros que tiene la entidad permitiendo que los participantes se identifiquen plenamente con la entidad.
3. La autoridad local debería plantear un sistema de sugerencias, asimismo fomentar la comunicación asertiva, organizar actividades deportivas fuera del entorno laboral y, especialmente, facilitar entornos de diálogo para que los empleados puedan compartir sus opiniones, preocupaciones o ideas. Esto contribuirá al desarrollo de la comunicación institucional y reforzará la eficacia en el desempeño de las responsabilidades asignadas.
4. A la actual gestión se sugiere innovar para subsanar estas deficiencias en el desempeño de sus colaboradores a través de la capacitación enfocada al desarrollo de actividades, la implementación de programas para simplificar procesos y agilizar el desempeño de las tareas. También se sugiere identificar las necesidades del personal para desempeñar eficazmente sus funciones y crear perfiles específicos para cada puesto en la institución; este enfoque permitirá tomar en cuenta las competencias requeridas al momento de realizar los procesos de contratación.

## VIII. PROPUESTA

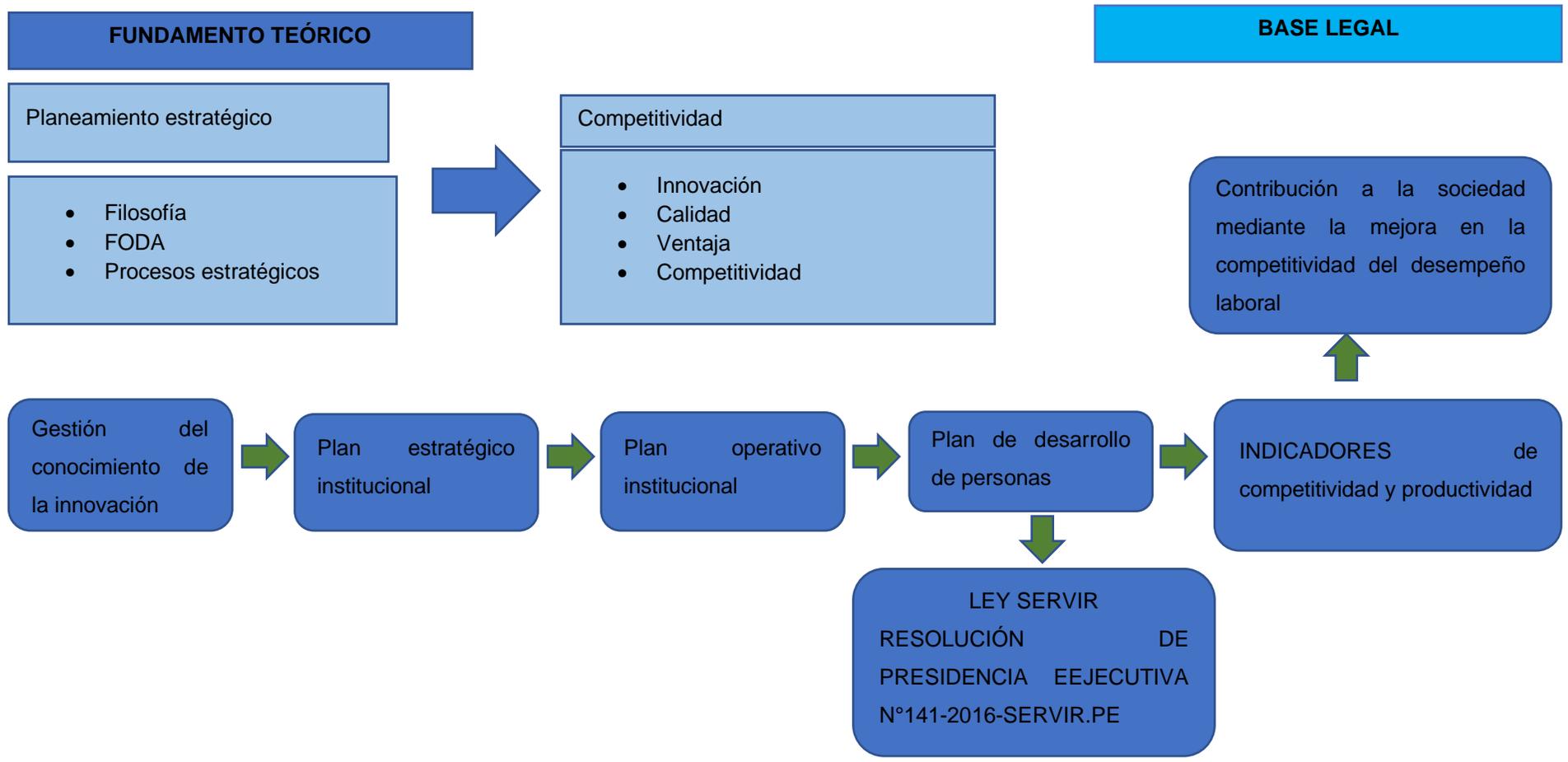
La propuesta se basa en la renovación y modernización del Estado, por lo que se presenta proponer, un enfoque de gestión por procesos con el propósito de fomentar la competitividad en el área de recursos humanos basándose en el ámbito municipal.

Este enfoque busca implementar un PE para promover el DL entre los colaboradores municipales este plan se fundamentó en la Ley Servir y se enfoca en el proceso de capacitación, haciendo uso de métodos y herramientas efectivas para fortalecer la competitividad laboral dentro de la institución. Para lograrlo, se proponen diversas acciones de capacitación, tales como talleres, cursos, programas. Estos programas podrían ser financiados a través de los recursos disponibles por parte de la entidad indagada (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

En este contexto, el DL se posiciona como una herramienta de gestión que abarca aspectos generales y una estructura detallada que describe las acciones formativas prioritarias dentro de la organización este plan se desarrolla en la fase de ejecución, que se considera en los criterios de calidad que brinda un profesional ante los servicios ofrecidos por parte de la instrucción. Asimismo, en la fase de evaluación se analiza la eficacia de las actividades realizadas mediante una encuesta de satisfacción este instrumento de medición del aprendizaje es propuesto por el capacitador e incluye una propuesta de aplicación y medición de impacto, la cual es determinada por la entidad correspondiente (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016).

En este contexto el PE se enfoca directamente en los colaboradores de la Municipalidad de Picsi puede servir como modelo de referencia aplicable a otras Municipalidades. Además, es importante señalar que este enfoque también beneficia indirectamente a los residentes locales, ya que, al contar con empleados altamente competentes, los servicios ofrecidos por la entidad serán más eficientes

**1.1. Estructura de planteamiento estratégico para la competitividad del recurso humano.**



**Nota:** Esta figura muestra la estructura del modelo de planeamiento estratégico para la competitividad del recurso humano

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias: estrategia, evaluación de personal, de desarrollo 360°* (3ra ed.). Autónoma de Buenos Aires. Obtenido de 9781413579680
- Arias Gonzáles, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Artillero, B., Kibaroglu, G., & Basim, H. (2023). The Role of Job Crafting and Job Engagement in The Effect of Organizational Commitment on Job Performance. (F. E. EGE UNIV, Ed.) *EGE ACADEMIC REVIEW*, 23(3), 457-470. doi:10.21121/eab.1124876
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas". *El Peruano*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res141-2016-SERVIR-PE.pdf>
- Bacho , U. (2021). Business Strategy Implementation Challenges. *Revista Pensamiento Académico*, 4(1), 59–69. doi:10.33264/rpa.202101-04
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro , J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. doi:10.17162/riva.v7i1.1417
- Belmont . (1979). *Principios éticos y orientaciones para la protección de sujetos humanos en la experimentación*. .
- Bohlander , G., & Snell, S. (2018). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* (17 ed.). Mexico. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4186>

- Bohórquez, E; Pérez, M; Caiche, W; Benavides, A. (2020). a motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12, Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Chiang Vega, M., Rivera Cerda, M., & Hidalgo Ortiz, J. (2023). Work-family conciliation, its effect on organizational commitment and job satisfaction in chilean municipalities. (V. UNIVERSAL, Ed.) *CUADERNOS DE ADMINISTRACION-UNIVERSIDAD DEL VALLE*, 38(72), 1-16. doi:10.25100/cdea.v38i72.11123
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación Estratégica: Fundamentos y Aplicaciones* (tercera ed.). México: McGraw-Hill S.A.
- Cieza Sempertegui, J., Silva Tarrillo , J., Silva Tarrillo, K., & Medina Delgado, J. (2022). PROPUESTA DE INCENTIVOS DE RECONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES MUNICIPALES. *ORIZONTE MPRESARIAL*, 10(1), 252–263. doi:doi.org/10.26495/rce.v10i1.2490
- Collazos, M., & Fernández, A. E. F. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán—Periodo 2018. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/icti.v6i1.1075>
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación (1ra ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.
- Cortez Lopez, F., Olivos Jimenez, L., Olivos Jimenez, M., & Lescano Lopez, G. (2023). La Gestión municipal y su influencia en el desempeño laboral de una

entidad pública en el Perú. *revista de climatología*, 23, 1447-1455 . Obtenido de <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/08/Articulo-CS23-Fiorella.pdf>

Darmawan, D; Mardikaningsih, R; Sinambela, E; Arifin, S; Putra, A; Hariani, M; Issalillah, F. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24, 2580-2592. doi:10.37200/IJPR/V24I3/PR201903

Dávila Morán, R., Soto Sánchez, J., Infantes, M., Gómez , H., & Serna Landivar, J. (2023). WORK ENVIRONMENT IN COLLABORATORS OF A PERUVIAN PUBLIC INSTITUTION. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 682-690. doi:24152897

Díaz Pére, A., & Villafuerte Álvarez, C. (2022). Strategic Planning of Education. *Comuni@cción*, 13(2), 161-171. doi:10.33595/2226-1478.13.2.681

Fernández, A. (2019). *Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán—Periodo 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35952>

Fernández Altamirano, A., & Vela Meléndez, L. (03 de diciembre de 2021). Paradigms and methodologies used in the research process: a brief review. (U. C. (Perú), Ed.) *Grupo Interdisciplinario de Estudios Críticos y de América Latina (GIECRYAL)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10045/119978>

Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: Una breve revisión* [Artículo]. Universidad de Alicante (España). <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>

- Fernández, A., Villanueva, J., & Reyes, C. (2021). La democracia peruana: Estado fallido, república inconclusa, y sin ciudadanía. *Horizonte Empresarial*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1656>
- Fernández-Altamirano, A. E. F., Heredia-Llatas, F. D., Díaz, Y. I. M., Nuñez, O. M., Camacho, L. M., Camacho, L. A. M., Cajamarca, J. C. R., Mejía, J. A. C., Sernaqué, M. A. C., & Chacón, L. F. E. (2023). Political Stability and public governance in Peru. *Przestrzen Społeczna*, 23(1), 265-291. Scopus.
- Fernández, E., & Muñoz Márquez, M. (2022). New formulations and solutions for the strategic berth template problem. (S. C. (SCIE), Ed.) *EUROPEAN JOURNAL OF OPERATIONAL RESEARCH*, 298(1), 99-117. doi:10.1016/j.ejor.2021.06.062
- Flores Villalpando, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. Editorial Digital UNID. Obtenido de 9786079460716
- Fred R, D. (2020). *Conceptos de administración estratégica*. Mexico. Obtenido de <https://laurabatres.files.wordpress.com/2018/06/conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david.pdf>
- Fridland , E. (2021). Skill and strategic control. *SYNTHESE*, 199(4), 5937-5964. doi:10.1007/s11229-021-03053-3
- Gamarra, G., & Rivera, T. (2019). *Estadística e investigación con aplicación del SPSS (1ra. ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.
- González-Marrero, Y., Garcell-Martínez, R., & González-Marrero, L. (2021). Strategic Planning of the Hotel Pernik Holguín for the period 2020-2023. (Artículo científico). *Universidad de Holguín– Cuba*, 1-20. Obtenido de <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5231>

- Griep, Y., Vanbelle, E., van den Broeck, A., & De Witte, H. (2022). Active emotions and personal growth initiative fuel employees' daily job crafting: A multilevel study. *25*, 62. doi:DOI
- Guiliany, J., de la Hoz, A., Morales, C., & Villarreal, F. (2023). Strategic planning for the competitiveness of small and medium-sized companies in the construction and real estate sector. *Save all to author list*, *29*(2), 315 - 326. doi:10.31876/rcs.v29i2.39978
- Guyadeen, D., Henstra, D., Kaup, S., & Wright, G. (2022). Evaluating the quality of municipal strategic plans. (P.-E. S. LTD, Ed.) *EVALUATION AND PROGRAM PLANNING*, *96*, 1-10. doi:10.1016/j.evalprogplan.2022.102186
- Hernandez Saavedra, R. (2022). Planeamiento estratégico y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Llama, Cajamarca – 2021 ( Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80140>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Jiménez Rosero, C., Vasco Gualotuña, C., Lara Pazos, P., & Hugo Cárdena, F. (2020). Strategic planning in social responsibility. *RECIMUNDO*, *4*(2), 1-11. doi:10.26820/recimundo
- Johnsen, E. (Abril de 2022). Strategic planning in turbulent times: Still useful? (S. P. LTD, Ed.) *Public Policy and Administration*. doi:10.1177/09520767221080668
- Juarez Regalado, F., Esenarro, D., Díaz Reátegui, M., & Frayssinet Delgado, M. (2021). MODEL BASED ON BALANCED SCORECARD APPLIED TO THE

- STRATEGIC PLAN OF A PERUVIAN PUBLIC ENTITY. (E. S. (ESCI), Ed.)  
*3C Empresa*, 10(4), 127-147. doi:10.17993/3cemp.2021.100448.127-147
- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res*, 129, 12-22. doi:10.1186/s12913-021-07357-5
- Marín Cárdenas, J., & Delgado Bardales, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. doi:https://doi.org/10.37811/cl\_rcm.v4i2.145
- Mishra, S., & Kasim, J. (2023). Team culture, employee commitment and job performance in public sectors: a multi-level analysis. (E. G. LTD, Ed.) *INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL ANALYSIS*, 31(2), 351-367. Obtenido de <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000674994500001>
- Murphy , K. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30, 13-31. doi:10.1111/1748-8583.12259
- Mutony, Barbara Rebecca; Slåtten, Terje; Lien, Gudbrand. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *Revisión de empresas europeas*, 32(4), 615-631. doi:https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021
- Nazarov, v., & Afinogenov, D. (2022). STRATEGIC PLANNING IN RUSSIA: A NEW STAGE OF DEVELOPMENT. (E. S. (ESCI), Ed.) *Polis-Politicheskiye Issledovaniya*, 4, 32-46. doi:10.17976/jpps/2022.04.04
- Pacherrez Riva, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). doi:https://doi.org/10.37811/cl\_rcm.v4i2.182

- Palacios Rodríguez , M. (2020). Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 27-56. doi:10.22458/rna.v11i2.2756
- Peruano, E. (2013). *Normas legales Ley del Servicio Civil*. Perú. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>
- Piña Díaz, S. (2022). Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca ( Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92940>
- Quintero Concepción, M., Delgado Corratgé, H., & Soler Porro, A. (2021). Strategic planning in health institutions. 1-14. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/infid/n34/1996-3521-infid-34-e990.pdf>
- Rahmadani, V; Schaufeli, W; Stouten, J; Zhang, Z; Zulkarnain, Z. (2020). Engaging Leadership and Its Implication for Work Engagement and Job Outcomes at the Individual and Team Level: A Multi-Level Longitudinal Study. *International journal of environmental research and public health*, 13, 1-20. doi:10.3390/ijerph17030776
- Ramírez Torres, A., Sánchez Limón, M., Sánchez Tovar, Y., & Castañón Rodríguez, J. (2022). Job satisfaction and organizational citizen behavior of administrative employees in a Mexican public university. (C. I. UNIV LOS ANDES, Ed.) *Revista Científica Pakamuros*, 21(1), 90-105. Obtenido de <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000768568000008>

- Ramos Chavez, M. (2022). Planificación estratégica para la gestión pública en una municipalidad distrital de Chiclayo ( Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93743>
- Shamsara, J. (2021). Evaluation of the performance of various machine learning methods on the discrimination of the active compounds. *Chemical biology & drug design*, 93, 930-943. doi:10.1111/cbdd.13819
- Tambovtsev, V., & Rozhdestvenskaya, I. (2020). Strategic planning theory: An institutional perspective. (E. S. (ESCI), Ed.) *Terra Economicus*, 18(2), 22-48. doi:10.18522/2073-6606-2020-18-2-22-48
- Tello, M., Revilla, A., Guevara, R., & Timaná, D. (2023). Competences for the work performance of the public servant in Peru. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(7), 1-10. doi:10.31876/rcs.v29i.40470
- Ticliahuanca Paredes, E. (2022). Planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022 ( Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108071>
- Universidad César Vallejo (UCV). (2023). *Resolución de consejo universitario N° 062-2023/UCV*. Obtenido de <https://www.doccity.com/es/guia-de-investigacion-formativa/9766074/>
- Velásquez Briones, D. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social de una municipalidad, Cajamarca ( Tesis de Maestría). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94437>

Vicente, J. (2020). State Pluriannual Plans (2016-2019). A proposal of evaluation about its accuracy to strategic planning. *Revista del Servicio Público*, 71(4), 833-858. doi:10.21874/rsp.v71i4.3925

Wisdom, A., & Mole, A. (2021). Management Control System for Effective Job Performance Among Librarians in Federal And State University Libraries : Evidence From South East Nigeria. *International Journal of Creative Business and Management*, 1, 80-95. doi:10.31098/ijcbm.v1i1.4357

00009-2021/CEPLAN/PCD., C. D. (febrero de 9 de 2021). *Directiva para la Formulación y Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional*. Obtenido de Plataforma digital única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/ceplan/normas-legales/1650888-001-2017-ceplan-pcd-modificada>

## ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Planeación estratégica</b>	Según Fred (2020) la planeación estratégica se considera teoría relevante para las organizaciones esto se da a través de diferentes fases.	Fred (2020) nos dice que "La planeación estratégica tiene las siguientes etapas: La formulación, la implementación, control y evaluación." (p. 6)	Formulación de estrategias	Visión	Ordinal tipo Likert
				misión	
				Objetivos	
				Elementos de estrategia	
				Análisis interno	
			Toma de Decisiones		
			Implementación de la estrategia	Dirección estratégica	
				Sistema remunerativo y evaluativo	
				Estrategias de mejora de calidad de servicios	
			Control de estrategias	Orientación	
				Cumplimiento de objetivos y metas anuales	
			Evaluación de estrategias	Mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión	
Reconocimientos y méritos recibidos					
<b>Desempeño laboral</b>	Bohlander y Snell (2018), lo definen como las acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las organizaciones a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones.	La variable se medirá a través de cuatro dimensiones: Conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa	Conocimiento del trabajo	Conocimiento de las funciones de trabajo	Ordinal tipo Likert
				Políticas	
				Solución de problemas	
				Técnicas de organización	
			Habilidades Interpersonales	Relaciones sociales	
				Comunicación	
				Empatía	
			Trabajo en equipo	Colaboración	
				Compañerismo	
			Iniciativa	Compromiso	

## ANEXO 2. Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivos	Hipótesis	Variable	Población y muestra	Tipo / nivel / diseño	Técnica/Instrumento
¿Qué relación existe entre planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad en una municipalidad distrital – Chiclayo?	<b>General</b>	<b>General</b>	V1: Planeación estratégica	<b>Población:</b> 50 trabajadores <b>Muestra:</b> Población muestral  <b>Unidad de análisis:</b> Cada trabajador del área administrativa de la Municipalidad de Picsi	Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental	Encuesta/Cuestionario
	Determinar la relación entre planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad en una municipalidad distrital – Chiclayo	H1: Existe relación entre planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo				
	<b>Específicos</b>	H0: No Existe relación entre planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo				
	Evaluar el nivel de la planeación estratégica en una municipalidad distrital – Chiclayo					
	Evaluar el nivel del Desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo					
	Analizar la relación entre dimensiones de planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo.		V2: Desempeño laboral			

### ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario: Planeación estratégica

El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información sobre la Planeación estratégica y desempeño laboral, bajo la opinión de los colaboradores. Tu opinión se registrará de manera anónima respondiendo cada una de las interrogantes.

#### Instrucciones:

Lea detenidamente cada una de las interrogantes, de acuerdo a su criterio y de manera veraz marque con un aspa la casilla según la escala contiene su respuesta.

Escala de conversión		
Totalmente en desacuerdo	(TA)	1
Desacuerdo	(A)	2
Indiferente	(I)	3
De acuerdo	(D)	4
Totalmente de acuerdo	(TD)	5

Edad:

Sexo:

Totalmente en desacuerdo (TD) Desacuerdo (D) Indiferente (I) De acuerdo (A) Totalmente de acuerdo (TA)						
N°	Descripción	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN I: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS</b>						
1	Su persona tiene conocimiento de la visión institucional en la entidad.					
2	Su persona tiene conocimiento de la misión institucional en la entidad.					
3	Los objetivos estratégicos de la entidad se alinean a la visión y misión institucional.					
4	La gestión administrativa se preocupa por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.					
5	Se formularon estrategias alternativas para mejorar el desempeño organizacional.					

6	Los directivos piden la participación de los trabajadores en la planificación estratégica.					
<b>DIMENSIÓN II: IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA</b>						
7	Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto.					
8	Es efectiva la comunicación entre trabajadores y jefes de trabajo.					
9	El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo a sus metas y objetivos.					
10	El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.					
11	Los trabajadores se sienten comprometidos con las metas y objetivos de la entidad.					
<b>DIMENSIÓN III: CONTROL DE ESTRATEGIAS</b>						
12	Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.					
13	Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización.					
14	Se llegan cumplir las metas anuales y multianuales planteados por la gerencia.					
15	Estás de acuerdo que los directivos orienten y capaciten a los trabajadores.					
<b>DIMENSIÓN IV: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS</b>						
16	La entidad realiza seguimiento a las estrategias que aplican en la actualidad.					
17	Existe una directiva para evaluar la funcionalidad de las estrategias aplicadas					
18	Las medidas de evaluación planteadas en la institución están dando buenos resultados.					
19	La evaluación y rendición de cuenta de las metas institucionales están incluidas en el plan estratégico en la entidad.					
20	Se reconoce al trabajador que cumplen el logro de las metas propuestas por la gerencia.					

## Cuestionario 4: Desempeño laboral

### Instrucciones:

Lea detenidamente cada una de las interrogantes, luego de acuerdo a su criterio y de manera veraz marque con un aspa la casilla que de acuerdo a la escala contiene su respuesta.

Escala de conversión		
Totalmente en desacuerdo	(TA)	1
Desacuerdo	(A)	2
Indiferente	(I)	3
De acuerdo	(D)	4
Totalmente de acuerdo	(TD)	5

Edad:

Sexo:

Totalmente en desacuerdo (TD) Desacuerdo (D) Indiferente (I) De acuerdo (A) Totalmente de acuerdo (TA)						
N°	Descripción	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN I: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>						
1	Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.					
2	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.					
3	Asume responsabilidades según las directivas y procedimientos de la entidad.					
4	Las directivas de la gestión municipal se expresan de forma verbal o escrita.					
5	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.					
6	Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN II: HABILIDADES INTERPERSONALES</b>						

7	Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.					
8	Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás trabajadores en la entidad.					
9	Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo en la entidad.					
10	Tiene empatía frente a los problemas de sus compañeros en el trabajo.					
11	Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas.					
12	Es tolerante a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.					
<b>DIMENSIÓN III: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
13	Los directivos orientan cuando los trabajadores lo requieren.					
14	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.					
15	La colaboración en equipo permite cumplimiento de metas con las actividades en su área de trabajo.					
16	En la entidad puede expresarse libremente de manera abierta entre sus compañeros y directivos.					
17	Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.					
<b>DIMENSIÓN IV: INICIATIVA</b>						
18	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique en la entidad.					
19	Tiene iniciativa propia para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la entidad.					
20	En sus tiempos libres desarrolla actividades que beneficien a la entidad.					

## Anexo 5: Carta de presentación



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Pimentel, 24 de octubre de 2023

**Tec. Administración Juan Coronado Sánchez**  
**Municipalidad Distrital de Picsi**  
Picsi.

**ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Castañeda Julca, Maria Salome
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo
- 6) Asesor : Dr. Antony Esmil Franco Fernandez Altamirano

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



Dr. Juan Pablo Muro Moreno  
Jefe de la Escuela de Posgrado - Chiclayo

## Anexo 6: Carta de autorización



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

### AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Picsi 05 de Diciembre de 2023

Carta N° 014

**Dr. Juan Pablo Muro Moreno**

Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- Chiclayo

**Asunto: Autorización para realizar investigación**

**Referencia: Carta de presentación**

De acuerdo con la solicitud enviada por usted a mi despacho, le informo, que es política de nuestra institución, brindar todo el apoyo a su persona que se encuentra desarrollando trabajos de investigación científica, cuyos resultados beneficien tanto a los investigadores como a la institución donde se realiza el estudio, por lo que: En mi calidad de gerente general que represento y por medio de la presente informar lo siguiente.

**AUTORIZO** el permiso para recojo de información mediante la aplicación de los instrumentos de investigación de la persona Maria salome Castañeda Julca identificado (a) con DNI N. ° 48196162, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, en la experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación, con el trabajo titulado “Planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo”. Asimismo, se asume el compromiso de brindar las facilidades correspondientes para tal fin.

Es propicia la ocasión para expresar la muestra de mi especial consideración y estima persona.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSÍ  
Sub Gerencia de Recursos Humanos  
*Rosáliz Eribas Llatas*  
Rosáliz Eribas Llatas  
C.A.L. 43517  
SUB GERENTE

## Anexo 7: Evaluación de juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Planeación estratégica" la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miguel Angel Segura Clavo
Grado profesional:	Maestría (X)                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Alcalde, Asesorías y Gerencias de Linea
Institución donde labora:	Municipalidad distrital de la Victoria.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

#### 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 planeación estratégica
Autora:	María Salome Castañeda Julca
Procedencia:	Maestría en gestión pública – Universidad César Vallejo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	De 20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales del área administrativa en la municipalidad distrital de Picsi.
Significación:	La variable está conformada por 4 dimensiones y compuesta por 20 ítems.

#### 4. Soporte teórico





Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Planeación estratégica	<b>Dimensiones:</b> Formulación de estrategias Implementación de la estrategia Control de estrategias Evaluación de estrategias	La planeación estratégica son acciones que deben ser desarrolladas para lograr objetivos estratégicos a través de una serie de etapas, que incluyen la formulación, implementación y evaluación de estrategias estos procesos son fundamental para que una organización pública pueda alcanzar sus metas y objetivos a largo plazo estructurado y basado en principios establecidos.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Planeación estratégica elaborado por María Salome, Castañeda Julca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique 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	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.



midiendo.	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 incluido.	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*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de planeación estratégica**

- **Primera dimensión: Formulación de estrategias**
- **Objetivo de la dimensión: identificar o conocer la interacción**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión	Su persona tiene conocimiento de la visión institucional en la entidad.	4	4	4	
Misión	Su persona tiene conocimiento de la misión institucional en la entidad.	4	4	4	
Objetivos	Los objetivos estratégicos de la entidad se alinean a la visión y misión institucional.	4	4	4	
Elementos de estrategia	La gestión administrativa se preocupa por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.	4	4	4	
Análisis interno	Se formularon estrategias alternativas para mejorar el desempeño organizacional.	4	4	4	
Toma de decisiones	Los directivos piden la participación de los trabajadores en la planificación estratégica.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Implementación de la estrategia
- Objetivos de la Dimensión: identificar o conocer la interacción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto.</li><li>- Es efectiva la comunicación entre trabajadores y jefes de trabajo.</li></ul>	4	4	4	
Sistema remunerativo y evaluativo	<ul style="list-style-type: none"><li>- El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo a sus metas y objetivos.</li><li>- El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.</li></ul>	4	4	4	
Estrategias de mejora de calidad de servicios	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los trabajadores se sienten comprometidos con las metas y objetivos de la entidad.</li></ul>	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Control de estrategias
- Objetivos de la Dimensión: identificar o conocer la interacción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.</li><li>- Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización.</li></ul>	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos y metas anuales	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se llegan cumplir las metas anuales y multianuales planteados por la gerencia.</li><li>- Estás de acuerdo que los directivos orienten y capaciten a los trabajadores.</li></ul>	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Evaluación de estrategias
- Objetivos de la Dimensión: identificar o conocer la interacción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión	<ul style="list-style-type: none"><li>- La entidad realiza seguimiento a las estrategias que aplican en la actualidad.</li><li>- Se analiza la funcionalidad de las estrategias aplicadas.</li><li>- Las medidas de evaluación que se plantea en la institución están dando buenos resultados.</li><li>- La evaluación y rendición de cuenta de las metas incluidas en el plan estratégico en la entidad.</li></ul>	4	4	4	
Reconocimientos y méritos recibidos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.</li></ul>	4	4	4	

Mtro. Miguel Angel Segura Clavo

(Evaluador)

DNI: 16678472

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Desempeño laboral" la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Miguel Angel Segura Clavo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Cfínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional (x)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Alcalde, Asesorías y Gerencias de Linea
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad distrital de la Victoria.
<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>	No corresponde

#### 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 Desempeño laboral
<b>Autora:</b>	Maria Salome Castañeda Julca
<b>Procedencia:</b>	Maestría en gestión pública – Universidad César Vallejo
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	De 20 a 25 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesionales del área administrativa en la municipalidad distrital de Picsi.
<b>Significación:</b>	La variable está conformada por 4 dimensiones y compuesta por 20 ítems.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	<b>Dimensiones:</b> Conocimiento del trabajo Habilidades Interpersonales Trabajo en equipo Iniciativa	Son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las organizaciones a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Desempeño laboral elaborado por Maria Salome, Castañeda Julca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique 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. 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	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

importante, es decir debe ser incluido.	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.*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de Desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Conocimiento del trabajo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las características del colaborador para desarrollar y cumplir con las metas propuestas por la entidad, a tal efecto debe presentar capacidad y habilidades para realizar tareas encomendadas de forma adecuadas y congruente por el puesto asignado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las funciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.</li><li>- Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.</li></ul>	4	4	4	
Políticas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Asume responsabilidades según las directivas y procedimientos de la entidad.</li><li>- Las directivas de la gestión municipal se expresan de forma verbal o escrita.</li></ul>	4	4	4	
Solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.</li></ul>	4	4	4	
Técnicas de organización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.</li></ul>	4	4	4	



- **Segunda dimensión: Habilidades Interpersonales**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es esenciales para cultivar conexiones productivas al mismo tiempo que fomentan una comunicación eficaz en el entorno organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"><li>- Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.</li><li>- Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.</li></ul>	4	4	4	
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.</li><li>- Tiene empatía frente a los problemas de sus compañeros en el trabajo.</li></ul>	4	4	4	
Empatía	<ul style="list-style-type: none"><li>- Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas.</li><li>- Es tolerante a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.</li></ul>	4	4	4	



- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- **Objetivos de la Dimensión:** representa la aptitud de los colaboradores para estimular la cooperación, el e compañerismo que generen cualidades positivas con el propósito de alcanzar un objetivo específico y ofrecer comentarios constructivos dentro del equipo de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los directivos orientan cuando los trabajadores lo requieren.</li><li>- Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.</li><li>- La colaboración en equipo permite cumplimiento de metas con las actividades en su área de trabajo.</li></ul>	4	4	4	
Compañerismo	<ul style="list-style-type: none"><li>- En la entidad puede expresarse libremente de manera abierta entre sus compañeros y directivos.</li><li>- Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.</li></ul>	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **Cuarta dimensión:** Iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Involucra actitudes proactivas que posibilitan la ejecución laboral con responsabilidad y capacidad de análisis y creatividad esto implica la voluntad de emprender tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique en la entidad.</li><li>- Tiene iniciativa propia para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la entidad.</li><li>- En sus tiempos libres desarrolla actividades que beneficien a la entidad.</li></ul>	4	4	4	

Mtro. Miguel Angel Segura Clavo

(Evaluador)

DNI: 16078475



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SEGURA CLAVO**  
Nombres **MIGUEL ANGEL**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16678475**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **28/12/18**  
Resolución/Acta **0451-2018-UCV**  
Diploma **052-051693**  
Fecha Matrícula **12/04/2017**  
Fecha Egreso **12/08/2018**

Fecha de emisión de la constancia:  
25 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001582505



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 25/11/2023 16:39:24-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Planeación estratégica" la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Patty Virginia Huayama Huaman
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Presupuesto, tesorería, contabilidad, gerencia municipal.
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad distrital de la Victoria.
<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>	No corresponde

#### 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 planeación estratégica
<b>Autora:</b>	María Salome Castañeda Julca
<b>Procedencia:</b>	Maestría en gestión pública – Universidad César Vallejo
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	De 20 a 25 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesionales del área administrativa en la municipalidad distrital de Picsi.
<b>Significación:</b>	La variable está conformada por 4 dimensiones y compuesta por 20 ítems.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Planeación estratégica	<b>Dimensiones:</b> Formulación de estrategias Implementación de la estrategia Control de estrategias Evaluación de estrategias	La planeación estratégica son acciones que deben ser desarrolladas para lograr objetivos estratégicos a través de una serie de etapas, que incluyen la formulación, implementación y evaluación de estrategias estos procesos son fundamental para que una organización pública pueda alcanzar sus metas y objetivos a largo plazo estructurado y basado en principios establecidos.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Planeación estratégica elaborado por María Salome, Castañeda Julca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique 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	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.



**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de planeación estratégica**

- **Primera dimensión: Formulación de estratégicas**
- **Objetivo de la dimensión: identificar o conocer la interacción**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión	Su persona tiene conocimiento de la visión institucional en la entidad.	4	4	4	
Misión	Su persona tiene conocimiento de la misión institucional en la entidad.	4	4	4	
Objetivos	Los objetivos estratégicos de la entidad se alinean a la visión y misión institucional.	4	4	4	
Elementos de estrategia	La gestión administrativa se preocupa por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.	4	4	4	
Análisis interno	Se formularon estrategias alternativas para mejorar el desempeño organizacional.	4	4	4	
Toma de decisiones	Los directivos piden la participación de los trabajadores en la planificación estratégica.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Implementación de la estrategia
- Objetivos de la Dimensión: identificar o conocer la interacción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto.</li><li>- Es efectiva la comunicación entre trabajadores y jefes de trabajo.</li></ul>	4	4	4	
Sistema remunerativo y evaluativo	<ul style="list-style-type: none"><li>- El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo a sus metas y objetivos.</li><li>- El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.</li></ul>	4	4	4	
Estrategias de mejora de calidad de servicios	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los trabajadores se sienten comprometidos con las metas y objetivos de la entidad.</li></ul>	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Control de estrategias
- Objetivos de la Dimensión: identificar o conocer la interacción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.</li><li>- Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización.</li></ul>	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos y metas anuales	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se llegan cumplir las metas anuales y multianuales planteados por la gerencia.</li><li>- Estás de acuerdo que los directivos orienten y capaciten a los trabajadores.</li></ul>	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Cuarta dimensión: Evaluación de estrategias
- Objetivos de la Dimensión: identificar o conocer la interacción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión	<ul style="list-style-type: none"><li>- La entidad realiza seguimiento a las estrategias que aplican en la actualidad.</li><li>- Se analiza la funcionalidad de las estrategias aplicadas.</li><li>- Las medidas de evaluación que se plantea en la institución están dando buenos resultados.</li><li>- La evaluación y rendición de cuenta de las metas incluidas en el plan estratégico en la entidad.</li></ul>	4	4	4	
Reconocimientos y méritos recibidos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.</li></ul>	4	4	4	

Mtra. Patty Virginia Huayama Huaman  
(Evaluador)

DNI: 47173377

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Desempeño laboral" la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Patty Virginia Huayama Huaman
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional (x)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Presupuesto, tesorería, contabilidad, gerencia municipal.
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad distrital de la Victoria.
<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>	No corresponde

#### 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 Desempeño laboral
<b>Autora:</b>	María Salome Castañeda Julca
<b>Procedencia:</b>	Maestría en gestión pública – Universidad César Vallejo
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	De 20 a 25 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesionales del área administrativa en la municipalidad distrital de Picsi.
<b>Significación:</b>	La variable está conformada por 4 dimensiones y compuesta por 20 ítems.

#### 4. Soporte teórico



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	<b>Dimensiones:</b> Conocimiento del trabajo Habilidades Interpersonales Trabajo en equipo Iniciativa	Son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las organizaciones a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Desempeño laboral elaborado por Maria Salome, Castañeda Julca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique 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. 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	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

importante, es decir debe ser incluido.	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.*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de Desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Conocimiento del trabajo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las características del colaborador para desarrollar y cumplir con las metas propuestas por la entidad, a tal efecto debe presentar capacidad y habilidades para realizar tareas encomendadas de forma adecuadas y congruente por el puesto asignado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las funciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.</li><li>- Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.</li></ul>	4	4	4	
Políticas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Asume responsabilidades según las directivas y procedimientos de la entidad.</li><li>- Las directivas de la gestión municipal se expresan de forma verbal o escrita.</li></ul>	4	4	4	
Solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.</li></ul>	4	4	4	
Técnicas de organización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.</li></ul>	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Habilidades Interpersonales
- **Objetivos de la Dimensión:** Es esenciales para cultivar conexiones productivas al mismo tiempo que fomentan una comunicación eficaz en el entorno organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"><li>- Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.</li><li>- Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.</li></ul>	4	4	4	
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.</li><li>- Tiene empatía frente a los problemas de sus compañeros en el trabajo.</li></ul>	4	4	4	
Empatía	<ul style="list-style-type: none"><li>- Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas.</li><li>- Es tolerante a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.</li></ul>	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Trabajo en equipo
- **Objetivos de la Dimensión:** representa la aptitud de los colaboradores para estimular la cooperación, el compañerismo que generen cualidades positivas con el propósito de alcanzar un objetivo específico y ofrecer comentarios constructivos dentro del equipo de trabajo.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Colaboración	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los directivos orientan cuando los trabajadores lo requieren.</li><li>- Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.</li><li>- La colaboración en equipo permite cumplimiento de metas con las actividades en su área de trabajo.</li></ul>	4	4	4	
Compañerismo	<ul style="list-style-type: none"><li>- En la entidad puede expresarse libremente de manera abierta entre sus compañeros y directivos.</li><li>- Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.</li></ul>	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **Cuarta dimensión:** Iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Involucra actitudes proactivas que posibilitan la ejecución laboral con responsabilidad y capacidad de análisis y creatividad esto implica la voluntad de emprender tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique en la entidad.</li><li>- Tiene iniciativa propia para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la entidad.</li><li>- En sus tiempos libres desarrolla actividades que beneficien a la entidad.</li></ul>	4	4	4	

Mtra. Patty Virginia Huayama Huaman  
(Evaluador)

DNI: 4717734



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HUAYAMA HUAMAN**  
Nombres **PATTY VIRGINIA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **47177347**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**  
Fecha de Expedición **03/12/2014**  
Resolución/Acta **1168-2014-UCV**  
Diploma **A1863617**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
25 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001582530



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 25/11/2023 17:38:56-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Planeación estratégica" la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	AZAEL ALEJANDRO VIA LEZAMA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Área Jurídica - SATCH	
Institución donde labora:	SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE CHICLAYO - SATCH	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO Corresponde	

### 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 planeación estratégica
Autora:	María Salome Castañeda Julca
Procedencia:	Maestría en gestión pública – Universidad César Vallejo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	De 20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales del área administrativa en la municipalidad distrital de Picsi.
Significación:	La variable está conformada por 4 dimensiones y compuesta por 20 ítems.

### 4. Soporte teórico

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Planeación estratégica" la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	AZAEL ALEJANDRO VIA LEZAMA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Área Jurídica - SATCH	
Institución donde labora:	SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE CHICLAYO - SATCH	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO Corresponde	

### 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 planeación estratégica
Autora:	María Salome Castañeda Julca
Procedencia:	Maestría en gestión pública – Universidad César Vallejo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	De 20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales del área administrativa en la municipalidad distrital de Picsi.
Significación:	La variable está conformada por 4 dimensiones y compuesta por 20 ítems.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Planeación estratégica	<b>Dimensiones:</b> 1. Formulación de estrategias 2. Implementación de la estrategia 3. Control de estrategias 4. Evaluación de estrategias	La planeación estratégica son acciones que deben ser desarrolladas para lograr objetivos estratégicos a través de una serie de etapas, que incluyen la formulación, implementación y evaluación de estrategias estos procesos son fundamental para que una organización pública pueda alcanzar sus metas y objetivos a largo plazo estructurado y basado en principios establecidos.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Planeación estratégica elaborado por Maria Salome, Castañeda Julca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique 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 incluido.	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*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de planeación estratégica

- Primera dimensión: Formulación de estratégicas
- Objetivo de la dimensión: identificar o conocer la interacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión	Su persona tiene conocimiento de la visión institucional en la entidad.	4	4	4	
misión	Su persona tiene conocimiento de la misión institucional en la entidad.	4	4	4	
Objetivos	Los objetivos estratégicos de la entidad se alinean a la visión y misión institucional.	4	4	4	
Elementos de estrategia	La gestión administrativa se preocupa por precisar las fortalezas y debilidades de la entidad.	4	4	4	
Análisis interno	Se formularon estrategias alternativas para mejorar el desempeño organizacional.	4	4	4	
Toma de Decisiones	Los directivos piden la participación de los trabajadores en la planificación estratégica.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Implementación de la estrategia
- Objetivos de la Dimensión: identificar o conocer la interacción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	- Los procedimientos de gestión establecidos ayudan a la entidad a alcanzar su objetivo previsto. - Es efectiva la comunicación entre trabajadores y jefes de trabajo.	4	4	4	
Sistema remunerativo y evaluativo	- El plan estratégico de la organización se implementa de acuerdo a sus metas y objetivos. - El sistema de remuneración y evaluación del personal es adecuado en la entidad.	4	4	4	
Estrategias de mejora de calidad de servicios	- Los trabajadores se sienten comprometidos con las metas y objetivos de la entidad.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Control de estrategias
- Objetivos de la Dimensión: identificar o conocer la interacción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajadores de la entidad llegan a cumplir los objetivos trazados.</li> <li>- Los trabajadores tienen la capacidad de decidir su participación en la organización.</li> </ul>	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos y metas anuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llegan cumplir las metas anuales y multi-anuales planteados por la gerencia.</li> <li>- Estás de acuerdo que los directivos orienten y capaciten a los trabajadores.</li> </ul>	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Cuarta dimensión: Evaluación de estrategias
- Objetivos de la Dimensión: identificar o conocer la interacción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión	- La entidad realiza seguimiento a las estrategias que aplican en la actualidad. - Se analiza la funcionalidad de las estrategias aplicadas. - Las medidas de evaluación que se plantea en la institución están dando buenos resultados. - La evaluación y rendición de cuenta de las metas incluidas en el plan estratégico en la entidad.	4	4	4	
Reconocimientos y méritos recibidos	- Se da reconocimiento al trabajador que llega a cumplir las metas propuestas por la gerencia.	4	4	4	

  
Firma del evaluador  
DNI 41908441

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Desempeño laboral" la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	AZAEL ALEJANDRO VIA LEZAMA		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica	( )	Social ( )
	Educativa	( )	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	AREA JURIDICA - SATCH		
Institución donde labora:	SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE CHICLAYO - SATCH		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input checked="" type="checkbox"/>	Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO CORRESPONDE		

### 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 Desempeño laboral
Autora:	Maria Salome Castañeda Julca
Procedencia:	Maestría en gestión pública – Universidad César Vallejo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	De 20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales del área administrativa en la municipalidad distrital de Picsi.
Significación:	La variable está conformada por 4 dimensiones y compuesta por 20 ítems.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	<b>Dimensiones:</b> 1. Conocimiento del trabajo 2. Habilidades Interpersonales 3. Trabajo en equipo 4. Iniciativa	Son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las organizaciones a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable Desempeño laboral elaborado por Maria Salome, Castañeda Julca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique 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 incluido.	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*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel 
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de Desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Conocimiento del trabajo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las características del colaborador para desarrollar y cumplir con las metas propuestas por la entidad, a tal efecto debe presentar capacidad y habilidades para realizar tareas encomendadas de forma adecuadas y congruente por el puesto asignado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las funciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.</li> <li>- Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.</li> </ul>	4	4	4	
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asume responsabilidades según las directivas y procedimientos de la entidad.</li> <li>- Las directivas de la gestión municipal se expresan de forma verbal o escrita.</li> </ul>	4	4	4	
Solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.</li> </ul>	4	4	4	
Técnicas de organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.</li> </ul>	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **Segunda dimensión:** Habilidades Interpersonales
- **Objetivos de la Dimensión:** Es esenciales para cultivar conexiones productivas al mismo tiempo que fomentan una comunicación eficaz en el entorno organizacional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones sociales	- Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas. - Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.	4	4	4	
Comunicación	- Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo. - Tiene empatía frente a los problemas de sus compañeros en el trabajo.	4	4	4	
Empatía	- Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas. - Es tolerante a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- **Objetivos de la Dimensión:** representa la aptitud de los colaboradores para estimular la cooperación, el compañerismo que generen cualidades positivas con el propósito de alcanzar un objetivo específico y ofrecer comentarios constructivos dentro del equipo de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los directivos orientan cuando los trabajadores lo requieren.</li><li>- Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.</li><li>- La colaboración en equipo permite cumplimiento de metas con las actividades en su área de trabajo.</li></ul>	4	4	4	
Compañerismo	<ul style="list-style-type: none"><li>- En la entidad puede expresarse libremente de manera abierta entre sus compañeros y directivos.</li><li>- Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.</li></ul>	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Cuarta dimensión: Iniciativa
- **Objetivos de la Dimensión:** Involucra actitudes proactivas que posibilitan la ejecución laboral con responsabilidad y capacidad de análisis y creatividad esto implica la voluntad de emprender tareas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique en la entidad.</li><li>- Tiene iniciativa propia para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la entidad.</li><li>- En sus tiempos libres desarrolla actividades que benefician a la entidad.</li></ul>	4	4	4	

  
Firma del evaluador  
DNI 41903441



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VIA LEZAMA**  
Nombres **AZAELE ALEJANDRO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **41908441**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **22/02/21**  
Resolución/Acta **0009-2021-UCV**  
Diploma **052-103690**  
Fecha Matrícula **01/02/2019**  
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
27 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001584156



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA

Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 27/11/2023 17:32:02-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

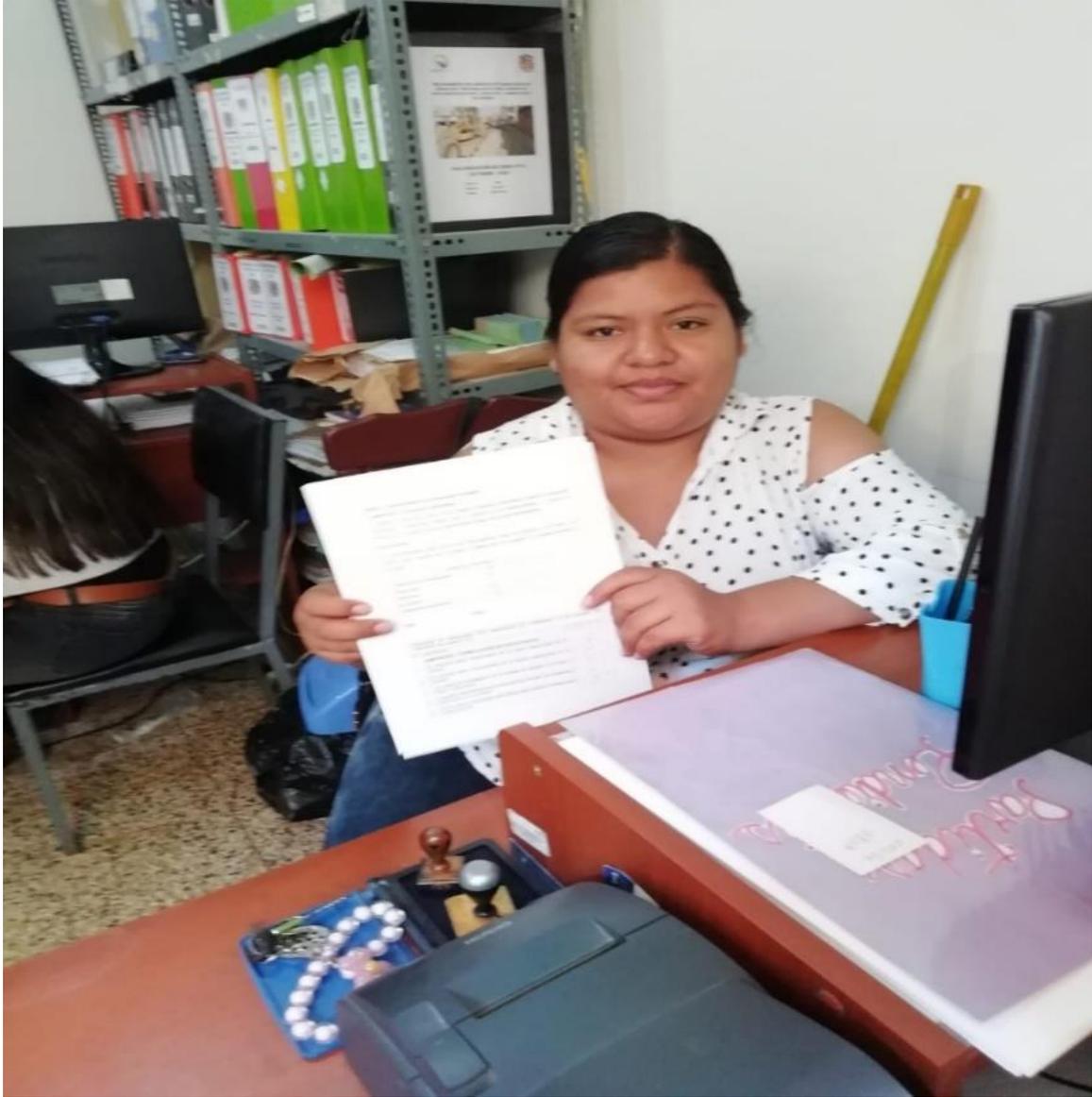
Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 8: Evidencia fotográfica







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Planeación estratégica y desempeño laboral en una municipalidad distrital – Chiclayo", cuyo autor es CASTAÑEDA JULCA MARIA SALOME, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHICLAYO, 05 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO <b>DNI:</b> 73969287 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 12-01-2024 10:55:20

Código documento Trilce: TRI - 0721452