



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Planificación estratégica y desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Cintha Gianella Mesia Chumbe (ORCID: 0000-0002-0917-8150)

ASESOR:

Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales (ORCID: 0000-0003-3833-2126)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi Madre Meyle Chumbe de Mesia por su apoyo incondicional y sus mejores consejos para luchar contra las adversidades.

A mi Padre Marco A. Mesía Barbarán por su gran ejemplo de vida y apoyo en hacer realidad mi sueño de realización.

A mi Hermana Liria Clarissa y su familia, por su gran apoyo a la distancia.

Cinthy

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, por darme vida y guiarme para estudiar mi carrera profesional.

Agradezco también a mis asesores a Tony Venancio Pereyra Gonzales por brindar su conocimiento y paciencia en todo este tiempo de desarrollo de mi tesis.

A la Universidad César Vallejo, por todos los años que acogió en el transcurso de mi carrera profesional.

Cinthy

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo Cinthya Gianella Mesia Chumbe, identificada con DNI N° 73129354, estudiante del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, con el trabajo de investigación titulada: “Planificación estratégica y desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018”;

Declaro bajo juramento que:

El trabajo de investigación es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Moyobamba, 13 de Mayo de 2019

Cinthya Gianella Mesia Chumbe
DNI: 73129354

Índice

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de Autenticidad | v |
| Índice | vi |
| Índice de Tablas..... | vii |
| RESUMEN..... | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MÉTODO..... | 9 |
| 2.1 Diseño de investigación | 9 |
| 2.2 Variables, Operacionalización | 10 |
| 2.3 Población, muestra y selección de unidad de análisis | 11 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. | 11 |
| 2.5 Método de análisis de datos | 13 |
| 2.6 Aspectos éticos | 14 |
| III. RESULTADOS..... | 15 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 17 |
| V. CONCLUSIONES..... | 19 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 20 |
| REFERENCIAS | 21 |
| ANEXOS | 26 |
| Matriz de consistencia..... | 27 |
| Instrumentos de recolección de datos..... | 29 |
| Validación de instrumentos | 32 |
| Acta de aprobación de originalidad de tesis | 38 |
| Captura de Pantalla del Turnitin | 39 |
| Autorización de publicación de tesis al repositorio | 40 |
| Carátula de la tesis visada | 41 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| TABLA 1 FRECUENCIA DE PREGUNTAS DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA..... | 15 |
| TABLA 2 FRECUENCIA DE PREGUNTAS DE DESEMPEÑO DE FUNCIONES..... | 15 |
| TABLA 3 CORRELACIÓN DE SPEARMAN | 16 |

RESUMEN

En la presente investigación titulada “Planificación estratégica y desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018” tiene como objetivo general determinar la relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018, se planteó como hipótesis la relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018 es significativa, con un diseño de investigación de tipo no experimental y aplicación de instrumentos en 50 empleados del Gobierno Regional San Martín, llegan a las siguientes conclusiones.

En base a la planificación estratégica de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín se puede concluir que más de la mitad de los empleados calificaron que la planificación estratégica en base a sus dimensiones como son los elementos filosóficos, elementos analíticos y elementos operativos se encuentra en un nivel medio, pero con una tendencia a nivel bajo, porque casi aproximadamente el 30% de los encuestados califican en un nivel bajo.

Se concluye que en base a la relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín. podemos determinar que existe una correlación entre las variables, donde se aprecia un nivel de significancia menor al 0.05, siendo este el 0.000 y lo cual se muestra que existe un nivel de 49.5% y se puede aceptar que la hipótesis que indica que H_1 : La relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018 es significativa.

Palabras Claves: Planificación estratégica, desempeño, ejecución presupuestal, gobierno regional

ABSTRACT

In the present investigation entitled "Strategic planning and performance of functions of the employees of the Regional Management of Infrastructure of the Regional Government San Martin, 2018" has as a general objective to determine the relationship between strategic planning and the performance of functions of the employees of the Management Regional Infrastructure of the Regional Government of San Martín, 2018, was hypothesized the relationship between strategic planning and performance of employees of the Regional Infrastructure Management of the Regional Government of San Martin, 2018 is significant, with a design of Non-experimental research and application of instruments in 50 employees of the San Martin Regional Government, reach the following conclusions.

Based on the strategic planning of the employees of the Regional Infrastructure Management of the Regional Government of San Martin, it can be concluded that more than half of the employees rated strategic planning based on their dimensions such as the philosophical elements, analytical elements and operational elements are at a medium level, but with a low level tendency, because almost 30% of the respondents qualify at a low level.

It is concluded that based on the relationship between strategic planning and the performance of functions of the employees of the Regional Infrastructure Management of the Regional Government of San Martin. we can determine that there is a correlation between the variables, where a level of significance is less than 0.05, this being 0.000 and which shows that there is a level of 49.5% and it can be accepted that the hypothesis that H_1 : The relationship between Strategic Planning and the performance of functions of the employees of the Regional Infrastructure Management of the Regional Government of San Martin, 2018 is significant.

Keywords: Strategic planning, performance, budget execution, regional government.

I. INTRODUCCIÓN

El movimiento hacia la protección del enfoque de competitividad se definió coherente que se registran actualmente a en la globalidad. En ese sentido se asociaron las competencias con las ventajas competitivas, aplicación de estrategias de productividad y el desarrollo humano en base a la gerencia (Cuesta, 2012, p. 76).

Todos estos factores fortalecidos repercutieron positivamente gracias al buen desempeño de cada uno de los empleados pertenecientes a las Instituciones mencionadas. Con ello podemos determinar que el desempeño es una indispensable razón para generar competitividad dentro de un País (Banco de Desarrollo de América Latina, 2014).

Ante ello en el aspecto nacional las instituciones públicas buscan mejorar la gestión por competencias relacionados a sus empleados, debido a que es posible que pueda trascender en el desempeño de funciones de los empleados, siendo la pieza clave dentro de los factores de producción de empresas o instituciones de bienes o servicio y se refleja en la ejecución presupuestal (Flores, 2009, p.68).

Dentro de los ambientes institucionales, como los Ministerios de Empleo, Agricultura y Transportes en la Región, que son supervisados por el Gobierno Regional, y que a su vez están enfocados al desempeño que brindaran al usuario, y así las instituciones estatales del Perú tienen como visión alcanzar la eficiencia de los Recursos Humanos que goce de credibilidad y confianza para la sociedad y para cada uno de los usuarios, es por eso que la mejor Institución pública con mejor desempeño en el país es el BCRP, según reveló la XIV Encuesta Anual de Ejecutivos elaborado por la consultora encargada por CCL.

Se puede observar que San Martín es la región N° 14 en cuanto a ejecución presupuestal para el periodo 2018, dando como un ejemplo del poco avance por falta de asignación de funciones a los empleados correspondientes, pudiendo asumir un bajón en base al desempeño de los empleados. Dentro de ello la región Loreto llegó a obtener una ejecución presupuestal de 96.8% y Ayacucho del 93.8%, tomando en cuenta que San Martín se encuentra a 12.1% de distancia de la región Loreto, que logró un mayor cumplimiento de metas, teniendo a una institución que proyectivamente no relaciona sus labores con las metas planificadas.

El Gobierno Regional San Martín, presenta diversos problemas en los cuales se enmarca que las más resaltantes son el desempeño laboral no se está ejerciendo una adecuada gestión y por lo cual no evidencia planificación estratégica dentro de la institución. Lo cual lleva consigo que el presupuesto asignado para el determinado año no se llega a ejecutar dentro del 100% pronosticado, por lo cual se evidencia deficiencias dentro del área de planificación, siendo esto todo ello una distorsión al trabajo realizado por otras áreas.

Así mismo, se puede diferenciar que la parte regional donde se gerencia la infraestructura ejecuta un rol principal el de planificar de acuerdo a información tomada del año anterior para programar de acuerdo al presupuesto para la realización de obras que se deben ejecutar y por lo cual se puede diagnosticar que el desempeño del trabajador del área no es el adecuado. Por otro lado, la gerencia regional de infraestructura tiene como labor principal generar un enfoque de priorización de proyecto a realizar, en lo cual participan en unas reuniones con el gobernador regional en lo que se debe de aplicar todo el conocimiento previo de los trabajadores para poder generar un nivel de planificación estratégica para un cumplimiento de metas.

La presente investigación se fundamenta a través de trabajos previos internacionales según, Shahin, E. (2011) En la tesis: *“Evaluación de la efectividad de la planificación estratégica en el sector público del Medio Oriente.* (Tesis de pregrado). Victoria Graduate School of Business. Melbourne, Australia. En base a las conclusiones se tiene que la planificación estratégica está destinada a ayudar a los gobiernos, las comunidades y las organizaciones a abordar y adaptarse a sus cambiantes circunstancias internas y externas. Puede ayudar a aclarar y resolver lo más posible importantes problemas apremiantes que enfrentan. Esto incluye una evaluación de la formalidad del proceso de formación de la planificación estratégica, determinando la influencia de las barreras organizativas internas y contextuales externas sobre la formalidad de la planificación y evaluando la calidad del documento del plan estratégico producido.

Cervantes, A. (2015). En la tesis *Planificación estratégica como herramienta de gestión administrativa en el Municipio de Maracaibo.* (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana. Guatemala. El objetivo es diseñar un Plan estratégico con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades de la entidad que ayuden a mejorar la gestión administrativa. La metodología fue descriptiva – correlacional, de diseño no

experimental. Los resultados es que existe una relación entre la planificación estratégica la gestión administrativa, siendo el nivel de correlación entre ambas variables de $r=0,895$ con una $p=0,012$ ($p<0,05$). Por lo tanto, se concluye que la entidad debido a la utilización de la planificación estratégica como herramienta de gestión administrativa operativa genera que el índice de desempeño y de desarrollo se ha ido incrementando. Sánchez, E. (2016) En la investigación titulada “*Investigación cualitativa en la Cátedra de Medicina General Integral del Hospital Provincial Docente “Dr. Joaquín Castillo Duany”* de Santiago de Cuba (Tesis de pregrado). Universidad de Ciencias Médicas. El estudio investigativo tuvo como objetivo central determinar el impacto del planeamiento de acuerdo a los resultados encontrados logrando una puntuación máxima en base a indicadores de evaluación y calificándose en 85 puntos. Permitiendo de esa manera que se interprete y cumplan los objetivos planteados en base a la disminución de amenazas y debilidades esperados por el desempeño del capital humano.

Referente a nivel nacional existen investigaciones previas como; Ferrel R. (2016). En la tesis *Planificación estratégica y su relación con la comunicación organizacional de la empresa inversiones favinell s.a.c. San Martín de Porres.* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima. La cual su población y muestra fueron la misma cantidad que estuvo comprendida de 50 colaboradores, la técnica que utilizaron para recoger los datos fue la encuesta, usando como instrumento el cuestionario la cual fue de 26 preguntas, se utilizó el programa IBM SPSS V.20.0. De tal manera se logró como resultado la relación al objetivo general que la planificación estratégica tiene relación significativa con la comunicación organizacional.

Mino, M. (2014) en la investigación titulada *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los empleados del restaurante de parrillas Maracos 490 del departamento de Lambayeque* (Tesis de Pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en el Departamento de Lambayeque. Chiclayo. Los resultados que resaltan corroboran la existencia de un nivel correlacional bajo en la asociación de las variables de estudio que viene ser tanto el clima laboral y el desempeño de funciones que realizan los colaboradores; está reflejado por la dimensión que presenta menor cuantía de promedio de la segunda variable siendo respectivamente el compromiso que se someten los colaboradores; donde la mayoría manifiesta que el trabajo en equipo tiene falencia y deficiencias también por la falta de coordinación que genera un clima laboral desfavorable, con menor índice de productividad.

Asimismo, a nivel regional existen investigaciones como; Vela, B. (2012) en la investigación titulada *El comportamiento individual y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Autonort Nor oriente S.A.C. en el año 2012.* (Tesis de Pregrado) Universidad César Vallejo Tarapoto. Tarapoto. Llega a concluir que la determinación que se logró encontrar referente a las diversas habilidades de los colaboradores de la compañía Autonort Nor Oriente S.A.C es de carácter adecuado; fue posible conocer 02 diversos tipos de habilidades siendo la del tipo físico y las de carácter intelectual; se encontró resultados óptimos en lo que concierne a los de índole intelectual, se puede decir que en la compañía posee colaboradores con conocimientos y destrezas óptimas para poder resolver trabajos de la forma adecuada.

Ramírez, J. (2015). En su trabajo investigativo titulado *Planificación estratégica y su relación con la fidelización de los clientes de la empresa JCM-Tarapoto, 2015.* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Presento como objeto central obtener la determinación del tipo de relación existente entre las diversas variables de la tesis que viene hacer el planeamiento estratégico y la fidelidad de los consumidores de la compañía JCM-Tarapoto, 2015. Concluye que se determinó que la planificación estratégica de la empresa JCM, es inadecuado, ello hace que la conducta de los empleados no se muestre en relación a la visión de la empresa, por otro lado, la empresa no realiza diagnósticos que le asegure la identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

El estudio de investigación está basado en algunas teorías que tienen que ver con la planificación estratégica, según Laski (2012) define a la planificación como que tiene dos caminos de interpretación diferente, pero también complementarios, a través de la vista técnica se rescata que es un proceso llevado a cabo en límites políticos de una empresa y la gestión de ella, con las cuales las tomas de decisiones tienden a ser más racionales de acuerdo a los fines de la empresa. Por otro lado, esta decisión logra envolver una serie de elección de alternativas a través de la metodología. Este proceso se conoce como selección de alternativas de acuerdo a los recursos alternativa de acción con las que se cuenta (p. 142).

Iyanga (2011) sostiene que la estrategia es el procedimiento mediante una empresa plantea y formula los objetos, direccionado a concretar dichos objetivos. Es el canal que se tiene que adoptar para la realización de los objetivos de la organización o de cualquier

institución sea público o privado sin importar el fin a que se dedica. La estrategia nace de arte de mezclar el análisis interno y los conocimientos que se va a utilizar por la parte gerencial para la creación de valor agregado de acuerdo a los materiales y habilidades que se encuentran (p. 87). Según Martínez (2013) argumenta que para el diseño de una estrategia existen dos campos claves, en la cual consiste en hacer bien para derrotar a los competidores, determinar de manera conjunta a las acciones integrada de análisis y acciones en base a la dirección estratégico (p. 54).

Continuando con el desglose de las teorías relacionada a componentes de la Planificación Estratégica, según Sánchez (2013) expresa que: “La planificación estratégica se relaciona con la dirección, encaminada a la producción de decisiones objetivas, con mira hacia el futuro” (p. 76). Los procesos de planificación se deben diseñar específicamente para cada empresa, pero en general plantean: Una etapa de análisis, la elección de futuro, descrito en una serie de objetivos, mecanismos (modelo) de seguimiento y reportes, alguna forma para retroalimentar la planificación, evaluación de la Planificación Estratégica. Paris (2005) fundamenta que la planificación estratégica está definida como la familia de acciones que tiene la empresa, la cual se mide a través de los siguientes indicadores (p. 131).

Para Hurtado (2014) en lo que concierne a los elementos filosóficos: Conocer y Analizar de la Misión: En algunas firmas, sólo precisa inspeccionar la declaración actual de la misión y confirmar que es buena para la empresa. (p. 87). En lo referente a Conocer y Analizar de la visión: Con este indicador evaluaremos si los objetivos planteados dentro de las áreas de la empresa están acordes para lograr el logro de la visión.

Según Achaerandio (2010) referente a Practicar los Valores: En este indicador evaluaremos si la empresa ha dado a conocer los valores que tiene como organización a sus empleados, poniéndolos en práctica de manera responsable empezando del máximo representante y todos sus empleados (p.89).

Para Barreiros (2014) referente a los elementos analíticos se desarrollará lo siguiente; realizar análisis interno: Evaluaremos los factores internos de la empresa, en este sentido evaluaremos las fortalezas y debilidades. realizar análisis externo: A partir de este indicador evaluaremos los factores externos de la empresa, es decir realizaremos una evaluación de las oportunidades y amenazas con la que se puede diagnosticar a la firma. Koontz (2012) argumenta sobre los elementos operativos: Enfocar los Objetivos: Los elementos operativos corresponden archivar una correlación estrecha con las metas y

las estrategias de toda la compañía. Efectuar el Plan de acción: Las líneas estratégicas están más relacionadas con la alta dirección de la sociedad y tienen un carácter muy general. Por otro lado, los planes de operación son los procesos determinados que conducen a lograr las líneas estratégicas seleccionadas (p. 251).

Para Amorós (2009) define al desempeño laboral como las acciones observables que motivan a un objetivo o meta, donde el trabajador muestra su voluntad de trabajo y se capacita en el contexto para alcanzarlo. (p 21). En lo que concierne a las áreas de evaluación del desempeño laboral sostiene que es de carácter crucial pues será la guía para la conducta en función de la normativa y los diversos principios de la moral. Nos implica operar con mucha integridad y probidad, direccionando de forma razonable referente a un orden jerárquico de valores morales y la ejecución de las buenas prácticas de la profesión. La evaluación se da en base al nivel calificativo del profesional respecto a los saberes técnicos y prácticos de los principios; normativas y demás relacionado a lo requerido en su puesto laboral, como consecuencia de sus experiencias y preparación que tiene; también se toma en cuenta la habilidad para analizar y evaluar inherente a temas que tengan que ver al entorno de su competencia (p 111).

Según Alles (2012) define a planear como los agentes directivos de una organización formulan este procedimiento en la compañía, se somete al análisis y procesamiento de información que posee, y con ello predecir actividades que vendrán en el futuro. También, argumenta que delegar está dado por el jefe de la compañía o por el de un área en específico que está asignado por el líder de la organización. Además, define a Coordinar como procedimientos que se encargan de hacer la integración de las tareas de la misma compañía con el fin de lograr y concretar los objetivos planificados con anterioridad de forma eficaz. Asimismo, a Resolver problemas como la habilidad que posee para analizar, evaluar situaciones y ser capaz de resolver acontecimientos complejos estableciendo normas y procedimientos que apoyen al entendimiento de puntos de solución que este análisis arroje. Referente a Capacitar y enseñar argumenta que el colaborador debe de ser especialista porque ha recibido la instrucción y orientación, esto ayudará a tener un desempeño óptimo con ventajas relevantes para concretar el trabajo, y la productividad en la empresa será de lo mejor. Finalmente, sobre Crecer personalmente, sostiene que para desempeñarse mejor está influenciado por la concretización de los objetivos y metas personales (p.54).

Según Uzcátegui (2011) define y conceptualiza los vocablos: efectividad, eficiencia y eficacia: Eficacia: Se considera al nivel en el cual se cumplen los objetivos y metas de un plan de acuerdo al funcionamiento de los trabajadores y así que se puedan tangibilizar los resultados que se espera. La eficacia es consistente en la concentración de esfuerzos que una empresa necesita en base al cumplimiento de sus actividades que se lleven de acuerdo al cumplimiento de sus políticas. (p. 75) Eficiencia: La eficiencia va de la mano con el logro de los objetivos y que involucran el accionar de un menor costos de unidad. Es decir que se busca la utilización adecuada y optima de los materiales para el cumplimiento de objetivos. (p. 76) Efectividad: Es la suma tanto de eficiencia y como de eficacia en base al logro de los objetivos trazados y resultados tangibles de acuerdo al programa generados en el tiempo y a razón de una minoridad de costos con razonamiento posible (p. 76).

La investigación propuso como problema general ¿Cuál es la relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018? Y como problemas específicos ¿Cómo se encuentra la Planificación estratégica de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018? Y ¿Cuál es el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018?

El presente trabajo académico se argumenta en los siguientes criterios por práctica en la cual aporta valiosa información para que las autoridades institucionales encargadas de regular la formalización puedan tomar cartas en el asunto y abordar el problema desde la perspectiva que los empleados tienen escaso conocimiento de la planificación y de esta forma podrían realizar mejores las funciones de los empleados. Por conveniencia en la investigación es conveniente porque se cuenta con un proceso a evaluar con respecto a la planificación estratégica dentro de la institución lo que lleva consigo el enfoque necesario de la importancia de la resolución de problemas dirigidos a las áreas de la institución participes en la investigación. Por social la investigación presente tiene justificación social porque se cuenta con una aproximación a la mejora de las habilidades de los empleados del Gobierno Regional de San Martín. Utilidad metodológica la cual se pretende diagnosticar a través de instrumentos normativos y administrativos como las encuestas a los empleados y los formatos para recolectar

información, para así definir la situación actual de la institución, y poder buscar acciones solucionando a veracidad el problema de cumplimiento de objetivos.

En este estudio se propuso como hipótesis General Hi: La relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018 es significativa. Como también se propuso 2 hipótesis específicas: La planificación estratégica de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018 es deficiente. El desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín es Bajo.

Asimismo, se formuló como objetivo general: determinar la relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018. De igual manera, se planteó los objetivos específicos: Evaluar la Planificación estratégica de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018. Analizar el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018.

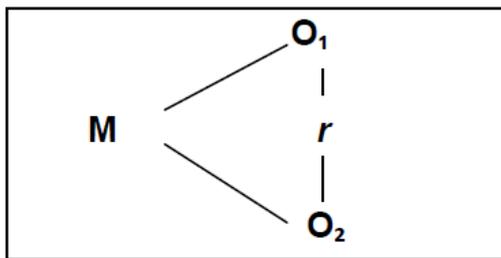
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El presente estudio investigativo es de carácter no experimental; por los motivos a que no se crea teorías; más bien acondicionamos las distintas teorías existentes referentes al tema a nuestro planteamiento problemático, sin ser alterados la esencia de las variables del estudio investigativo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 232).

Se considera correlacional porque recogerá información relevante a base de las peculiaridades que posee la variable planeamiento estratégico y la variable desempeño de funciones, mediante el cual se describió detalladamente de forma posterior y permitió hacer la relación pertinente entre dichas variables (Pimienta, De la Orden, & Duarte, 2012, p. 245).

Donde:



M : Empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura.

O₁ : Planificación Estratégica

O₂ : Desempeño de funciones

R : Relación

2.2 Variables, Operacionalización

Variables

Variable 1: Planificación estratégica

Variable 2: Desempeño de funciones

Operacionalización

| Variable Independiente | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--|---|---|---|--|--------------------|
| V1: Planificación estratégica | La planificación estratégica es una invención en la orientación que es posible que permanece porque, a diferencia de varias otras recientes invenciones, acepta y se fundamentó en el ambiente de los procesos de fallo político. Paris (2005) | La presente variable se evaluó en base a una entrevista aplicada a los empleados de la institución, quienes se encargaron de evaluar la planificación estratégica de la empresa. | Elementos Filosóficos. Elementos Analíticos Elementos Operativos. | Conocer y Analizar la Misión de la institución Conocer y Analizar la Visión de la institución Practicar los Valores Realizar Análisis interno Realizar Análisis externo Enfocar los Objetivos Generar Estrategias Efectuar plan de acción | Ordinal |
| V2: Desempeño de funciones | Son acciones observables que están direccionadas hacia un fin en común; mediante el cual los individuos emiten capacidad y voluntad para concretar dicho fin; teniendo en cuenta que el contexto sea idóneo para alcanzarlas. (Chiavenato, 2014). | El desempeño laboral es las acciones directas de eficiencia, eficacia y efectividad que tiene un colaborador dentro de una institución. Se mide a través de la evaluación del jefe de área. | Eficiencia Eficacia Efectividad | Conocimiento y Habilidades Productividad Asistencia y Puntualidad Cooperación con el equipo de trabajo Esfuerzo extra para alcanzar metas | Ordinal |

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población, muestra y selección de unidad de análisis

Población

El universo de estudio estuvo atendido por el total de 50 colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín dentro del periodo 2018.

Muestra

La muestra asciende a 50 empleados del Gobierno Regional San Martín dentro del periodo 2018 referidos a la gerencia de Infraestructura.

La muestra está determinada por el método de muestreo por conveniencia, debido a que con los empleados de manera voluntaria que participarán en la aplicación de los instrumentos y que solo pertenecen a un área de trabajo de la institución (Córdoba, 2018, p. 25).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para recoger y obtener datos y con ellos consolidar los resultados de la variable de estudio planeamiento estratégico se hizo uso de la técnica de entrevista cuyo instrumento fue una guía de entrevista a fin de evaluar de la planificación estratégica de la entidad con los empleados siendo los agentes para esta tesis. Para hacer posible la validación de estos instrumentos fue sometido a validación de profesionales expertos con trayectoria y experiencia en asuntos de esta índole, donde 03 expertos revisaron dicho instrumento y dieron sus observaciones y punto de vista, el cual fue subsanado y con ello la construcción de un instrumento validado. Para la confiabilidad se utilizó el software estadístico SPSS v. 22 (Ñaupas, Valdivia, Palacio & Romero, 2018, p. 68).

Técnicas: Para el estudio investigativo se aplicó la encuesta de preguntas, porque es una técnica que se desarrolla para la aplicación de un grupo masivo de investigadores. (Creswell, 2014, p. 221).

Instrumentos: El cuestionario de preguntas es el instrumento que se elabora en base a un número de ítems determinados por las teorías aplicadas para la aplicación de dichos procesos. (Creswell, 2014, p. 221).

Validez:

La validación de los instrumentos de recojo de información, se realizó en base a 3 expertos los cuales se detallan a continuación.

Validación de instrumentos

| Variable | N.º | Especialidad | | Promedio de validez | Opinión del experto |
|---------------------------|-----|----------------------|------------------|---------------------|---------------------|
| Planificación estratégica | 1 | David Valdéz | Jonatan Revilla. | 43 | Existe suficiencia |
| | 2 | José Padilla Hidalgo | | 46 | Existe suficiencia |
| | 3 | Ezequiel Burga | Berrios | 43 | Existe suficiencia |
| Desempeño de funciones | 1 | David Valdéz | Jonatan Revilla. | 43 | Existe suficiencia |
| | 2 | José Padilla Hidalgo | | 47 | Existe suficiencia |
| | 3 | Ezequiel Burga | Berrios | 42 | Existe suficiencia |

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Los resultados de la calificación de los jueces expertos de la variable planificación estratégica arrojaron un promedio de 44; otro tanto similar fue la para la variable desempeño de funciones; lo que indica que ambos instrumentos reúnen las condiciones metodológicas para ser aplicado.

Confiabilidad

La Confiabilidad en la presente investigación es de 0,972 en la aplicación de 13 elementos para la variable planeamiento estratégico. Por otro lado, la confiabilidad de alfa de Cronbach de las variables desempeño de funciones de 9 elementos es de 0.911. (Morán & Alvarado, D, 2010, p.87).

Confiabilidad

| Valor Cronbach | N° Items |
|-----------------------|-----------------|
| 0,972 | 13 |

Fuente: Cuestionario – SPSS v 24

| Valor Cronbach | N° Items |
|-----------------------|-----------------|
| 0,911 | 9 |

Fuente: Cuestionario – SPSS v 24

2.5 Método de análisis de datos

Para analizar la información se recopiló datos a través del sometimiento de las encuestas de preguntas y el uso de instrumentos como cuestionario que ayudaron a la tabulación de los datos y el armado de los gráficos, para una adecuada presentación de resultados y la aplicación estadístico a través del programa SPSS versión 22 Palella & (Martins, 2012, p. 147).

Los métodos y con ello analizar la información obtenida se basó en lo siguiente:

Datos analizados mediante tablas de frecuencias.

La contrastación de hipótesis y objetivos fue dado por el método estadístico Rho de Spearman.

La discusión de los resultados se efectuó en base de la confrontación de los antecedentes y las conclusiones obtenidas en la investigación y con teorías y conceptos del marco teórico.

Para las conclusiones de la tesis se formularon a base de los objetivos propuestos y los resultados encontrados en la tesis.

2.6 Aspectos éticos

Con el objetivo de asegurar que el trato hacia las personas que conforman la muestra sea justo, ético, responsable y seguro se parten de principios básicos como la confidencialidad, autonomía, no maleficencia y ética que se detallaran a continuación:

Principio de confidencialidad

Este principio parte de la premisa de respetar la confidencialidad y la identidad del encuestado, es decir que no se expondrán ni divulgaran sus datos personales, siendo el cuestionario de carácter anónimo.

Principio de autonomía

Este principio se basa en dejar a libre criterio y albedrio las respuestas del encuestado sin coaccionarlo o influir en su respuesta, asimismo respetar su voluntad para participar en la encuesta.

Principio de no maleficencia

En este sentido se busca en ningún momento causar perjuicio físico ni psicológico a ningún integrante de la muestra, se promueve el trato igualitario y la camaradería entre investigador y sujetos que conforman la muestra.

Principio ético

Finalmente, este principio parte de la premisa de utilizar la información obtenida de la muestra no con intereses personales bajo ninguna forma, el único interés es el académico en aras de proponer soluciones que tengan un impacto positivo en la sociedad.

III. RESULTADOS

Planificación estratégica

Tabla 1

Frecuencia de preguntas de planificación estratégica

| | | Planificación estratégica | | | |
|---------------|-------|----------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 19 | 37.3 | 37.3 | 37.3 |
| | Medio | 27 | 52.9 | 52.9 | 90.2 |
| | Alto | 5 | 9.8 | 9.8 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: Cuestionario – SPSS v 24

Interpretación

Se puede observar la frecuencia de la aplicación de la planificación estratégica evaluada mediante los empleados y donde afirmaron que el 52.9% de los empleados califican a la planificación estratégica en un nivel medio, también un 37.3% lo califica en un nivel bajo. Dejando así por evidencia que planificación estratégica mediante sus dimensiones optimizadas no cumple un rol importante en el área de infraestructura del Gobierno Regional San Martín.

Desempeño de funciones

Tabla 2

Frecuencia de preguntas de desempeño de funciones

| | | Desempeño de funciones | | | |
|---------------|-------|-------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 6 | 11.8 | 11.8 | 11.8 |
| | Medio | 44 | 86.3 | 86.3 | 98.0 |
| | Alto | 1 | 2.0 | 2.0 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: Cuestionario – SPSS v 24

Interpretación

Se aprecia la frecuencia de la aplicación del desempeño de funciones y donde podemos afirmar que el 86.3% presenta un desempeño de nivel medio en base a funciones, donde se tuvieron en cuenta la puntualidad, responsabilidad del cargo, la experiencia en el puesto de trabajo y todo ello como repercute en los resultados generales del uso eficiente del recurso de la institución para concretar las metas presupuestales. Solo el 2% de los colaboradores es considerado como un elemento de nivel alto de desempeño.

Contrastación de hipótesis

Tabla 3

Correlación de Spearman

| Correlaciones | | | |
|------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------|
| | | Planificación estratégica | Desempeño |
| Rho de Spearman | Planificación estratégica | Coefficiente de correlación | ,495** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | N | 51 | 51 |
| | Desempeño | Coefficiente de correlación | ,495** |
| Sig. (bilateral) | | 0.000 | |
| N | | 51 | 51 |

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

Fuente: Cuestionario – SPSS v 24

Interpretación

Se puede observar de acuerdo al método estadístico Rho de Spearman debido a que se trata de una investigación de 2 variables, por lo cual se puede ejecutar la prueba asignada. Con ello podemos determinar que existe una correlación entre las variables, apreciándose que la significancia tiene un valor a 0.000 y este es menor a 0.05; demostrando un nivel regular equivalente a 0.495, con dichos datos se puede inferir que la investigación adopta la hipótesis alterna misma que manifiesta que La relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018 es significativa.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados se puede redactar que de acuerdo a la prueba de hipótesis de Rho de Spearman debido a que se trata de una investigación de 2 variables, por lo cual se puede ejecutar la prueba asignada. Con ello podemos determinar que existe una correlación entre las variables, apreciándose que la significancia tiene un valor a 0.000 y este es menor a 0.05; demostrando un nivel regular equivalente a 0.495, con dichos datos se puede inferir que la investigación adopta la hipótesis alterna misma que manifiesta que La relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018 es significativa. Lo cual lleva a relacionar con el desarrollo de los resultados de la investigación de Castro, C. (2017) con su investigación, en el cual plantea sus resultados donde afirma que el 51.1% del cómo se desempeñan los profesores está influenciado por el planeamiento estratégico y de cómo se gestiona el talento humano dicha investigación fue realizada en una universidad privada de Lima.

Por otro lado, los resultados en cuanto a la planificación estratégica se afirma que la frecuencia de la aplicación de la planificación estratégica evaluada mediante los empleados y donde afirmaron que el 52.9% de los empleados califican a la planificación estratégica en un nivel medio, seguido de un 37.3% que califica en un nivel bajo. Dejando así por evidencia que planificación estratégica mediante sus dimensiones optimizadas no cumple un rol importante en el área de infraestructura del Gobierno Regional San Martín. Tomando en relación con la investigación de Shahin, E. (2011). En su trabajo de investigación titulado: Evaluación de la efectividad de la planificación estratégica en el sector público del Medio Oriente. (tesis de pregrado). Victoria Graduate School of Business. Melbourne, Australia. La planificación estratégica está destinada a ayudar a los gobiernos, las comunidades y las organizaciones a abordar y adaptarse a sus cambiantes circunstancias internas y externas. Puede ayudar a aclarar y resolver lo más posible importantes problemas apremiantes que enfrentan. Esto incluye una evaluación de la formalidad del proceso de formación de la planificación estratégica, determinando la influencia de las barreras organizativas internas y

contextuales externas sobre la formalidad de la planificación y evaluando la calidad del documento del plan estratégico producido.

Por último, la investigación también hace reflejo a la frecuencia de la aplicación del desempeño de funciones y donde podemos afirmar que el 86.3% presenta un desempeño de nivel medio en base a funciones, donde se tuvieron en cuenta la puntualidad, responsabilidad del cargo, la experiencia en el puesto de trabajo y todo ello como repercute en los resultados generales del uso eficiente del recurso de la institución para el cumplimiento de metas presupuestales. Solo el 2% de los empleados es considerado como un elemento de nivel alto de desempeño.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Se concluye que en base a la relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, podemos determinar que existe una correlación de entre las variables, apreciándose que la significancia tiene un valor a 0.000 y este es menor a 0.05; demostrando un nivel regular equivalente a 49.5%, con dichos datos se puede inferir que la investigación adopta la hipótesis alterna misma que manifiesta que La relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018 es significativa.
- 5.2.** En base a la planificación estratégica de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín se puede concluir que más de la mitad de los empleados calificaron que la planificación estratégica en base a sus dimensiones como son los elementos filosóficos, elementos analíticos y elementos operativos se encuentra en un nivel medio, pero con una tendencia a nivel bajo, porque casi aproximadamente el 30% de los encuestados califican en un nivel bajo.
- 5.3.** Se concluye en base al desempeño de funciones de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín afirma que el 86.3% de los empleados manifiestan que la forma en cómo se desempeñan se encuentra en un nivel medio. Lo cual es preocupante que solo el 2% de los empleados consideran que existe un desempeño alto dentro de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Se recomienda que se inicie un proceso de capacitación a los encargados para ejecutar una buena gestión del proceso de selección en el Gobierno Regional San Martín, para que puedan considerar los factores necesarios que deben considerar dentro del proceso y así contratar a personal calificado para las áreas, que tenga un buen desempeño y pueda atender con eficiencia las necesidades de la población.

- 6.2.** En vista del bajo/ medio desempeño laboral de los empleados, se debe realizar una evaluación del personal de cada una de las áreas en base a sus conocimientos y desempeño, a fin de determinar sus deficiencias y poder emprender una capacitación de adiestramiento para que puedan superar las deficiencias que presentan en cuanto al cumplimiento de sus funciones, y para que dicho adiestramiento sea fructífero se debe tener un control permanente respecto a los avances.

- 6.3.** Es recomendable también que exista un órgano superior del gobierno que enmarque de hacer una evaluación de cómo se desempeñan los empleados, ya que se muestra a una población que en general se encuentra descontenta con la labor que vienen desempeñando sus funcionarios, quienes manifestaron que el desempeño laboral de dicha entidad es bajo, por tanto debería haber una intervención que busque además de mejoras en la institución en mención, la cohesión social, la reconciliación de la ciudadanía con su gobierno local y con ello una mejor representatividad

REFERENCIAS

- Amorós, P. (2009) *Comportamiento organizacional*. Segunda edición. Mc Graw Hill.
- Alles, E. (2012) *Desempeño por competencias*, Buenos Aires, Ediciones Granica S.A. 3^{era} Edición.
- Achaerandio, O. (2010) *Competencias fundamentales para la vida*, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/competencias.pdf>.
- Arafat, M. (2006) “*The relationship between strategic planning and growth in small industrial businesses in palestine*”. The Islamic University – Gaza. Recuperado de: <https://library.iugaza.edu.ps/thesis/67500.pdf>
- Banco de Desarrollo de América Latina, (2014) *Una propuesta para la determinación de la competitividad en la pyme latinoamericana*. Pensam. gest. no.33 Barranquilla
- Barreiros, A. (2014) *Planificación Estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la Empresa Kawa Motors*, Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/71897631.pdf>
- Castro, C. (2017) *Influencia de la Planificación estratégica y el talento humano en el desempeño laboral del docente de una universidad privada de Lima, 2017*. Tesis de post –grado. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12755>
- Cervantes, A. (2015) *Planificación estratégica como herramienta de gestión administrativa en el Municipio de Maracaibo* – Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana. Guatemala.
- Chiavenato, I. (2014) *Gestión del talento Humano*. Ediciones 3era. Mc Graw Hill.
- Córdoba, I. (2018). *Instrumentos de investigación* (Primera ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.

- Creswell, J. (2014). *Research Design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Londres: SAGE Publications.
- Cuesta, U. (2012), *Planificación estratégica y creatividad*. España. Editorial Esic
- Ferrel R. (2016). *Planificación estratégica y su relación con la comunicación organizacional de la empresa inversiones favinell s.a.c. San Martin de Porres*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17982/Ferrel_JRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, I. (2009) *El proceso de planificación y el presupuesto gubernamental*. (Tesis de pregrado). Universidad del Centro del Perú. Huancayo.
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2011) *Metodología de la investigación*. (13va ed.) Argentina: Mc – Graw Hill.
- Hurtado, J. (2014). *El proyecto de investigación: Comprensión holística*. Caracas: Quiron Ediciones.
- Iyanga, A. (2011), *Política Educativa*. España. Editorial Nau Libres.
- Irigoyen, E. & Jiménez, F. (2011) *Competencias y educación superior*, México, recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662011000100011.
- Koontz, H. (2012). *Administración, Una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill / Interamericana editores S. A.
- Laski, J. (2012) *Conceptos Fundamentales Sobre Planificación, Presupuestos y Control de Gestión*. España. Editorial Libros en red.

- López, D. (2017) *La motivación y el desempeño laboral de los empleados de la UGEL – Daniel Alcides Carrión – Yanahuanca Pasco - 2016*. Tesis de post- grado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1781>
- Lago & Nadruz (2010) *Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo*, recuperado de <http://docplayer.es/3175656-Gestion-por-competencias-integracion-entre-la-evaluacion-del-desempeno-y-la-formacion-y-el-desarrollo.html>.
- Mantilla, K (2011) *Los modelos de planificación estratégica en la teoría de las Relaciones Públicas*.
- Marcillo, N. (2014), *Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*, Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/797>
- Martínez, M. (2013). *Gestión del cambio: La gestión empresarial*. Editorial Díaz de Santos.
- Muñiz, L. (2009). *Control presupuestario: Planificación, elaboración, y seguimiento del presupuesto*. Barcelona: Profit Editorial.
- Mejía, J. (2012) “*Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*”. (Tesis de Pregrado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Mino, M. (2014) *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los empleados del restaurante de parrillas Maracos 490 del departamento de Lambayeque* (Tesis de Pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque. Recuperado de:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL_Mino_Perez_EdgaroMauricio.pdf

Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Metodos de Investigación*. México: Pearson Educación.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacio, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa, cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.

Pimienta, J., De la Orden, A., & Duarte, A. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.

Panduro, E. (2011) *Evaluación de la Gestión del Talento Humano y su incidencia con el Desempeño Laboral en la Distribuidora Santa Mónica S.A.C de la ciudad de Tarapoto en el año 2010*, (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo Tarapoto. Recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/713>

Paredes, F. (2011). *El presupuesto público aspectos teóricos y prácticos*. 1ra ed. Universidad de los Andes. Recuperado de <http://www.serbi.ula.ve/serbiula/librose/pva/Libros%20de%20PVA%20para%20libro%20digital/presupuesto%20publico.pdf>

Paris, F. (2005). *Planificación Estratégica*. España: Edit. Editorial Paidotribo. España. Editorial UOC.

Preciado, J. (2015) *Strategic planning in the public sector: a case study* (tesis de pregrado). University of California. United States. Recuperado de: <https://www.csus.edu/ppa/thesis-project/bank/2015/preciado.pdf>

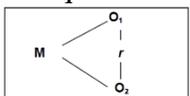
- Quiñones, E. (2010) *Perú: metodología para el diseño de una planificación estratégica interrelacionada con la Administración presupuestaria en las entidades del sector público caso: RENIEC*. (Tesis de Maestría). Escuela de administración de negocios para graduados. Recuperado de: <http://www.auraquionesli.com/planificacion.pdf>
- Ramírez, J. (2015). *Planificación estratégica y su relación con la fidelización de los clientes de la empresa JCM-Tarapoto, 2015*. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10419>
- Sánchez, E. (2016). *Investigación cuantitativa en la Cátedra de Medicina General Integral del Hospital Provincial Docente “Dr. Joaquín Castillo Duany, de Santiago de Cuba”*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1029-30192016000300005&lng=es&nrm=iso
- Sánchez, J. (2013). *Indicadores de Gestión Empresarial: De la estrategia a los resultados*. Estados Unidos de Norteamérica: Palibrio LLC.
- Shahin, E. (2011). *Evaluating the effectiveness of strategic planning within the middle Eastern Public Sector* (tesis de pregrado). Victoria Graduate School of Business. Melbourne, Australia. Recuperado de: http://vuir.vu.edu.au/19416/1/Basel_Shahin.pdf
- Uzacategui, J. (2011) *Recursos humanos. Gestión del talento humano* (2° Ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Vela, B. (2012) *El comportamiento individual y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Autonort Nor oriente S.A.C. en el año 2012*. (Tesis de Pregrado) Universidad César Vallejo Tarapoto. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23567/beas_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Planificación estratégica y desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín 2018.

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Técnica e Instrumentos |
|--|--|---|--|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se encuentra la Planificación estratégica de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018?</p> <p>¿Cuál es el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018</p> <p>Objetivos específicos Evaluar la Planificación estratégica de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018.</p> <p>Analizar el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018</p> | <p>Hipótesis general Hi: La relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018 es significativa</p> <p>Ho: La relación entre Planificación estratégica y el desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2018 no es significativa</p> <p>Hipótesis específicas He1: La planificación estratégica de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín, 2018 es deficiente. He2: El desempeño de funciones de los empleados de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín es Bajo.</p> | <p>Técnica Para el estudio investigativo se aplicó la encuesta de preguntas,</p> <p>Instrumentos El cuestionario</p> |

| Diseño de investigación | | Población y muestra | Variables y dimensiones | |
|--|--|--|-------------------------------|------------------------|
| Dónde: M: Colaboradores. O1: Planificación Estratégica O2: Desempeño de funciones R: Relación. | Esquema  | Población y muestra fue la misma, por lo tanto, lo conforman 50 colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional San Martín dentro del periodo 2018. | Variables | Dimensiones |
| | | | V1: Planificación estratégica | Elementos Filosóficos. |
| | | | | Elementos Analíticos |
| | | | | Elementos Operativos. |
| V2: Desempeño de funciones | Eficiencia | | | |
| | Eficacia | | | |
| | Efectividad | | | |

Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos de evaluación I

Planificación estratégica

En la presente encuesta tiene por objetivo evaluar la planificación estratégica de la Gobierno Regional San Martín. Para lo cual se le pide que conteste oportunamente todas las preguntas correspondientes con la mayor sinceridad posible. Las escalas utilizadas, se definen por las escalas de Likert donde cada uno de los datos recibe un valor numérico:

| | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Elementos Filosóficos | | | | | | |
|---|---|---------------------------------|----------------------|---------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| Indicador: Misión de la institución | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 01 | La misión del Gobierno Regional San Martín refleja el desarrollo integral y sostenible de manera inclusiva. | | | | | |
| 02 | La misión del Gobierno Regional San Martín refleja la razón de su existencia. | | | | | |
| Indicador: Visión de la institución | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 03 | La visión del Gobierno Regional San Martín es fácil de captar y recordar | | | | | |
| 04 | La visión refleja el compromiso en bienestar social y la valoración de los recursos naturales. | | | | | |
| Indicador: Practicar los Valores | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 05 | Los valores a los cuales se rige el Gobierno Regional San Martín reflejan los principios colectivos que guían las reflexiones y las actuaciones de un individuo | | | | | |
| 06 | Los valores del Gobierno Regional San Martín reflejan aquello que la institución representa. | | | | | |
| Elementos Analíticos | | | | | | |
| Indicador: Realizar Análisis interno | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|---|---------------------------------|----------------------|---------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| 07 | Los colaboradores del Gobierno Regional San Martín, logran identificar cuáles son sus principales fortalezas para hacer frente a los problemas que se presentan en la institución. | | | | | |
| 08 | La Gerencia Regional de infraestructura del Gobierno Regional San Martín ha identificado sus principales debilidades planteando estrategias adecuadas | | | | | |
| Indicador: Realizar Análisis externo | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 09 | Se identifica oportunamente a los colaboradores que participan en soluciones y proyectos que son planteadas en el gobierno regional San Martín para la sociedad. | | | | | |
| 10 | Ha observado usted que el Gobierno Regional San Martín acepta las sugerencias y recomendaciones de otras instituciones ligadas al bienestar de la sociedad. | | | | | |
| Indicador: Enfocar los Objetivos | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 11 | Los colaboradores del Gobierno Regional San Martín, han identificado cuales son los objetivos que se presentan a desarrollar para el futuro del territorio San Martinense | | | | | |
| Indicador: Generar Estrategias | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 12 | Las estrategias y metas formuladas por la Gerencia Regional de infraestructura el Gobierno Regional San Martín guardan relación con los objetivos y estos son consistentes con la misión y visión | | | | | |
| Indicador: Efectuar plan de acción | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 13 | El Gobierno Regional de San Martín en sus objetivos involucra a los colaboradores para poder cumplir con el presupuesto estimado. | | | | | |

Instrumento de evaluación II

Desempeño de funciones

A continuación, se presenta una ficha de calificación la cual se evaluará el desempeño de funciones de cada uno de los trabajadores. Para lo cual se le pide que conteste oportunamente todas las preguntas correspondientes con la mayor sinceridad posible. Las escalas utilizadas, se definen por las escalas de Likert donde cada uno de los datos recibe un valor numérico:

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| VALORACION | | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
|--------------------------------|--|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| Desempeño de Funciones | | | | | | |
| Definir el puesto | El colaborador conoce las funciones que debe de desempeñar en el puesto de trabajo. | | | | | |
| | El colaborador conoce a fondo los objetivos del área. | | | | | |
| | El colaborador cumple con los objetivos grupales generalizados por su subgerencia. | | | | | |
| | El colaborador asiste a reuniones y eventos organizados por la institución | | | | | |
| Desempeño en función al puesto | El colaborador cumple con sus tareas diarias encargadas. | | | | | |
| | El nivel de productividad y eficiencia del colaborador en cuanto a las funciones que debe de desarrollar en el puesto. | | | | | |
| | En qué nivel se muestra el colaborador identificado con la institución. | | | | | |
| Retroalimentación | El nivel de adaptabilidad a nuevos puestos u funciones adicionales del colaborador. | | | | | |
| | Cual el nivel de desempeño del colaborador con respecto a nuevas actividades en su área. | | | | | |

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VALDEE REVILLA DAVID JONATAN
 Institución donde labora: AGUSTO SALAZAR RENBY
 Especialidad: CIENCIAS NATURALES Y ECOLOGÍA
 Instrumento de evaluación: Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Cathy Gnanella Mesta Rumbi

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | ✓ |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitan recoger la información objetiva sobre la variable: Planificación estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | ✓ | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Planificación estratégica | | | | ✓ | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejen organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación | | | | ✓ | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | ✓ | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | ✓ | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | ✓ | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Planificación estratégica | | | | ✓ | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | ✓ | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Moyobamba 24 de Noviembre de 2018



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Berrios Buza Crespo
 Institución donde labora : Gobierno Regional San Martín
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Arlyza Coronella Mesia Chumbe

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Planificación estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Planificación estratégica. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Planificación estratégica. | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Moyobamba, 30 de Noviembre de 2018


 Lic. Mg. Emanuel Berrios Buza
 ADMINISTRADOR



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Esquivel Burgos Esquivel
 Institución donde labora : Gobernación Regional San Martín
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Ficha
 Autor (s) del instrumento (s): Andhyia Casanella Hosta Chumbe

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral. | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Moyobamba, 20 de Noviembre de 2018


 Lic. Mg. Esquivel Berríos Burgos
 ADMINISTRADOR

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PADILLA HIDALGO JOSE
 Institución donde labora: PODER JUDICIAL
 Especialidad: Administrador
 Instrumento de evaluación: Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Geithya Granella Mesia Chumbe

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|-----------|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Planificación estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Planificación estratégica | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Planificación estratégica | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | 45 | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CONSIDERO QUE EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

 Moyobamba, 23 de Noviembre de 2018




COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN
Mg. José Padilla Hidalgo
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 Reg. CLAD N° 07199

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PADILLA VALERA
 Institución donde labora : Poder Judicial
 Especialidad : Administrador
 Instrumento de evaluación : Fecha
 Autor (s) del instrumento (s): Cynthia Coronado Mesia Chumbe

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|-----------|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | 45 | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CONSIDERO QUE EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Moyobamba, 23 de Noviembre de 2018


 POLICIA DE INSTRUMENTOS EN ADMINISTRACIÓN

 Mg. José Padilla Hidalgo
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 Reg. CLAD N° 07194
 Sello personal y firma