



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Planificación Estratégica en la Productividad Laboral, Oficina  
de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Gonzales Ancalla, Victor Hugo (ORCID: 0000-0001-6784-6455)

**ASESOR:**

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado.

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo se lo dedico a Liz mi esposa y a mi hija Litzy Sofía, por su paciencia, por brindarme su apoyo incondicional durante mis estudios de maestría y, por ser la motivación constante en todos los aspectos de mi vida.

A mis padres Hugo y Julia, por su esfuerzo, por su cariño y amor brindado.

### **Agradecimiento**

A mi asesor y a mi revisor por su apoyo constante en la realización de la presente investigación.

## Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	13
3.1. Tipo y diseño de Investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS 1: Matriz de consistencia	43
ANEXOS 2: Operacionalización de variables	45
ANEXOS 3: Instrumentos de recolección de datos	47
ANEXOS 4: Certificado de validez de instrumentos	50
ANEXOS 5: Autorización de aplicación de instrumentos	61
ANEXOS 6: Prueba confiabilidad de los instrumentos	63
ANEXOS 7: Base de datos	64
ANEXOS 8: Resultados SPSS	68

## Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	24
Tabla 2 Resultado de análisis de confiabilidad	24
Tabla 3 Frecuencias de la variable planificación estratégica	26
Tabla 4 Dimensiones de la variable planificación estratégica	27
Tabla 5 Frecuencias de la variable productividad laboral	28
Tabla 6 Dimensiones de la variable productividad laboral	28
Tabla 7 Información de ajuste de los modelos: Planificación estratégica en la productividad laboral	29
Tabla 8 Información Pseudo R cuadrado de la planificación estratégica en la productividad laboral	30
Tabla 9 Estimación de los parámetros: Planificación estratégica en la productividad laboral	30
Tabla 10 Información de ajuste de los modelos: Formulación de estrategias en la productividad laboral	31
Tabla 11 Información Pseudo R cuadrado de la formulación de estrategias en la productividad laboral	31
Tabla 12 Estimación de los parámetros: Formulación de estrategias en la productividad laboral	32
Tabla 13 Información de ajuste de los modelos: Implementación de estrategias en la productividad laboral	32
Tabla 14 Información Pseudo R cuadrado de la implementación de estrategias en la productividad laboral	33
Tabla 15 Estimación de los parámetros: Implementación de estrategias en la productividad laboral	33
Tabla 16 Información de ajuste de los modelos: Evaluación de estrategias en la productividad laboral	34
Tabla 17 Información Pseudo R cuadrado de la evaluación de estrategias en la productividad laboral	34
Tabla 18 Estimación de los parámetros: Evaluación de estrategias en la productividad laboral	35

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable Planificación Estratégica	26
Figura 2. Dimensiones de la variable Planificación Estratégica	27
Figura 3 Variable Productividad laboral	28
Figura 4 Dimensiones de la Variable Productividad laboral	29

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la incidencia de la planificación estratégica en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF 2021. Con respecto al marco metodológico, esta investigación corresponde al enfoque cuantitativo, es de tipo básica y de diseño no experimental, de nivel correlacional causal.

Se aplicó dos cuestionarios y estuvo formado por 42 Ítems, tuvo como finalidad diagnosticar la problemática y de esta manera determinar la relación entre las variables planificación estratégica en la productividad laboral. La muestra estuvo conformada por 56 servidores de la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas - Perú, quienes fueron considerados como unidad de análisis. El muestreo no fue aleatorio, sino con la totalidad de los elementos de la población.

Finalmente, los datos fueron procesados por el software SPSS versión 26, para verificar los resultados mediante el método estadístico de regresión logística. Donde demostraron la dependencia en un 26,3% de la variable productividad laboral respecto de la variable planificación estratégica, ya que se obtuvo el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,263), es decir, existe incidencia entre la planificación estratégica en la productividad laboral en la OGDAU – MEF.

**Palabras clave:** *Planificación estratégica, productividad laboral y evaluación.*

## **Abstract**

The main objective of this study was to determine the incidence of strategic planning on labor productivity in the Office of Document Management and User Service - MEF 2021. With respect to the methodological framework, this research corresponds to a quantitative approach, it is basic and non-experimental design, causal correlation level.

Two questionnaires were applied and consisted of 42 items, its purpose was to diagnose the problem and thus determine the relationship between the strategic planning variables in labor productivity. The sample consisted of 56 servers from the Office of Document Management and User Service of the Ministry of Economy and Finance - Peru, who were considered as the unit of analysis. The sampling was not random, but with all the elements of the population.

Finally, the data were processed by SPSS version 26 software, to verify the results using the statistical method of logistic regression. Where they demonstrated the dependence of 26.3% of the labor productivity variable with respect to the strategic planning variable, since the Pseudo R squared value was obtained through Nagelkerke (0.263), that is, there is an incidence between strategic planning in labor productivity in the OGDAU - MEF.

**Keywords:** *Strategic planning, labor productivity and evaluation.*

## I. INTRODUCCIÓN

Para la CEPAL (2011), la planificación estratégica es una herramienta fundamental para una gestión pública eficaz y eficiente, centrada en las necesidades de los ciudadanos. En varios países de la región, es necesario mejorar los vínculos entre los diferentes niveles de gobierno para mejorar la toma de decisiones. Para ello se necesita una conveniente comprensión del papel que tienen los instrumentos de planificación y evaluación, en especial, en los diferentes tipos de indicadores y la dirección que éstos tienen en un proceso de retroalimentación que ayude a las decisiones de la política de gobierno. Por otro lado, CEPAL (2013), examinó experiencias de crecimiento de la productividad laboral en diversos países latinoamericanos. El análisis arrojó señales de crecimiento a largo plazo de aquellos países analizados, a través de la identificación de algunas similitudes y diferencias con respecto a los Estados Unidos (EEUU), se evaluó el desempeño económico en base a la comparación. Se observó que, los países examinados crecieron aproximadamente de 2,8% del valor agregado entre los años 1981 y el 2010, para el grupo de países analizados se observa un mayor incremento de las horas trabajadas, sin embargo, la productividad laboral se redujo significativamente en -0,3%. Se muestran diferencias entre los países analizados, además de observar tendencias entre los países.

CEPLAN (2018) señala que en los próximos años el entorno que enfrentará el Perú definitivamente no será el mismo al de hoy. Se irán configurando diversos eventos que podrían ser favorables o desfavorables, y aunque muchos de ellos no pueden conocerse con anticipación, sí es probable idear y valorar escenarios posibles, contruidos sobre la base de información de tendencias y hechos futuros, con el propósito de definir políticas y planes, capaces de responder a los cambios de forma eficaz y oportuna. CEPLAN (2020), considera que, para el diseño, formulación de políticas y planificación estratégica requiere un conocimiento completo de las realidades del país. Es decir, debemos ser conscientes del momento actual y el comportamiento histórico de las variables que explican la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. No obstante, está sujeto a cambios debido a ciertos eventos futuros como COVID19. Cabe señalar que COVID19 es un evento destructivo que provoca la aceleración o desaceleración de las

tendencias conductuales. Por tanto, para unas adecuadas políticas públicas se requiere de la planificación estratégica; ello es un insumo muy importante para determinar las metas e indicadores los cuales forman parte del proceso del monitoreo y la evaluación del rendimiento. Verona (2019) señala que, en el caso del Perú, la productividad en la última década ha estado muy estancada, en tanto la economía crecía, la productividad ha ido quedando rezagada, esto tiene que ver, fundamentalmente, con la informalidad concentrada en diversos sectores, unido a la gran concentración del empleo en las microempresas. Según indicó Valle del Olmo (2020), actualmente en el país hay aproximadamente 250,000 personas laboran en trabajo remoto, con un rendimiento similar a la modalidad presencial (El 79% de los profesionales mejoró su productividad). Es por ello, que se debería reconocer los beneficios de estos factores y su impacto en el grupo de trabajo. Esto le permite diseñar modelos de trabajo sostenibles y esenciales para lograr los objetivos organizacionales.

En la actualidad, es frecuente oír que muchas instituciones públicas, no logran alcanzar sus objetivos trazados, puesto que al no planificar sus acciones y operaciones repercute su actuar en gran medida en la economía del país y se aprecia que la mayor parte de estas instituciones en el estado, y con mayor énfasis en las Regiones de nuestro país no cumplen con sus funciones; por lo que, se considera importante que no solo las instituciones, sino también las unidades orgánicas de línea y de apoyo, diseñen un plan de acción, identificando prioridades y asignando los medios necesarios en un periodo de altas y constantes exigencias para avanzar y contribuir hacia una gestión comprometida con los resultados. Por otro lado, a decir de Céspedes et al. (2016), la inversión en capacitación contribuye significativamente en el cierre de brechas y la mejora de la productividad. Es ese sentido, con el fin de tener una guía para cumplir con los objetivos y la mejora en la calidad de servicios que se presta al ciudadano, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la incidencia de la planificación estratégica en la productividad laboral, de la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021?

La investigación se justifica ya que apunta a profundizar en el estudio de las variables materia de análisis, en este caso sobre la planificación estratégica en la productividad laboral, de la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario (OGDAU) en el MEF no se desarrolla adecuadamente por lo que con la presente

esbozo se pretende aportar información respecto a esa planificación estratégica en la productividad laboral, a su vez busca contrastar una gran parte de problemas críticos, procurando resolverlos en su conjunto, y de esta manera brindar un marco útil para enfrentar las nuevas necesidades de toma de decisiones, anticipando e identificando nuevas necesidades. En ese sentido, se justifica el estudio teóricamente, por el aporte referido a la planificación estratégica en la productividad en los servidores civiles de la OGDAU del MEF, a fin de mejorar el desempeño laboral proporcionando un mejor servicio al ciudadano. A nivel metodológico se justifica, si se entiende la realidad a investigarse; ya que, al defender el porqué del estudio, se contribuirá con nuevos instrumentos, los cuales permitirían a través de métodos estadísticos un correcto diagnóstico, con el fin de resolver la problemática que dio origen al presente estudio, de esta manera, se formularán nuevas herramientas para la recolección de datos, lo cuales servirán en investigaciones futuras. A nivel práctico, tiene la finalidad contribuir como aporte a la eficiencia y eficacia operativa de la OGDAU.

Como propósito del estudio se formula el objetivo general: Determinar la incidencia de la planificación estratégica en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF 2021; además, se fija los objetivos específicos: (1) Determinar la relación de la formulación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF. (2) Determinar la relación de la implementación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF. (3) Determinar la relación de la evaluación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF; Asimismo, se propone la siguiente Hipótesis General: Existe incidencia entre la planificación estratégica en la productividad laboral de la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF. Igualmente, se establece las hipótesis específicas: (1) Existe incidencia entre la formulación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF. (2) Existe incidencia entre la implementación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF. (3) Existe incidencia entre la evaluación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF.

## II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones previas a nivel internacional, Iniestra (2021) en su tesis sobre los factores de riesgo psicosocial y su impacto en la productividad laboral, el estudio se elaboró bajo una metodología no experimental, de corte transversal descriptivo, de nivel correlacional. Empleó la escala tipo Likert ordinal, siendo el análisis del coeficiente de correlación los promedios de  $-.0542$ , se realizó bajo el análisis de correlación de Pearson, donde se concluyó que la institución goza de un nivel de riesgo psicosocial de buena productividad laboral. Según Maury (2018) en su tesis sobre el: "Plan estratégico de tecnología de la información Universidad de la Costa", se establece los objetivos del plan estratégico, la investigación fue del tipo aplicada, retrospectiva, de corte transversal, de nivel descriptivo, documental cualitativa, los resultados obtenidos permiten determinar la matriz FODA para cada área de la estructura asociada al departamento de sistemas, lo que lleva a la definición de estrategias y acciones a seguir orientados a brindar un servicio de calidad. Por otra parte, Moreira (2018) en su tesis doctoral, tuvo como finalidad del estudio el establecer la influencia del clima organizacional en la productividad laboral. El tipo utilizado en la investigación fue bajo un enfoque cuantitativa aplicada de nivel descriptiva, de corte transversal y observacional. De los resultados obtenidos se logra comprobar que su primera variable influye de una manera significativa en su segunda variable en las instituciones donde se realiza el análisis del estudio. Siezar (2019) en su investigación sobre las etapas de desarrollo del planeamiento estratégico en el sector público de Nicaragua, en su estudio determina que las herramientas de la matriz FODA, permitían plantear situaciones actuales de las organizaciones, lo que simplifica plantear las decisiones estratégicas. Identificaron las fases para elaborar un plan estrategia, asimismo, construyeron indicadores a fin de evaluar el entorno tanto interno como el externo. Al Shobaki et al. (2017) el objetivo del estudio fue estudiar las variables de la planificación estratégica y operativa como el enfoque de UNRWA para la gestión de crisis., el campo de la Franja de Gaza, Palestina. Para ello se utilizaron varios métodos analíticos descriptivos y una encuesta como herramienta para la recopilación de datos. La conclusión del estudio muestra que la planificación estratégica y operativa se realiza en el UNRWA. Los resultados del análisis estático muestran la correspondencia de las variables objetos de la investigación. El estudio

concluye que la relación existente, necesita mejora y expansión. También, existen deficiencias en la forma en que la organización gestiona las crisis antes y después de que ocurran.

Asimismo, en el contexto nacional, Torres (2018) en la tesis Gestión presupuestal por resultado y planificación estratégica, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, Es así que se obtuvo un coeficiente de correlación de RhoSpearman de 0,826\*, y se comprobó que, la gestión presupuestal por resultados tiene como correlación positiva y significativa respecto a la variable planificación estratégica. Para ello el instrumento empleado fue el cuestionario y como técnica la encuesta. Lorenzo (2018) indica en su estudio, la relación que existe entre la primera variable objeto de la investigación: productividad laboral y su segunda variable: competencia laboral, el procedimiento utilizado en el estudio es el método descriptivo correlacional, para ello usó el cuestionario como instrumento con una escala de Likert, obteniendo como resultado el Rho de Spearman de ,827\*; en consecuencia, posee una significativa correlación positiva de nivel 0,01. De esta manera concluye que a más competencia laboral existe mayor productividad laboral. Aramburu (2017) concluye la correspondencia entre su primera variable: planeamiento estratégico y la segunda variable: productividad, el procedimiento utilizado en el estudio fue el hipotético-deductivo, no experimental de tipo correlacional. El estudio demuestra que el resultado de 0.815 que existe una gran significancia entre las variables objeto de estudio; asimismo, se ubica en un grado de correspondencia significativa, habiendo sido el nivel bilateral  $p-0.000 < 0.05$ . Según Santos (2017) en la investigación sobre el planeamiento estratégico y la gestión de la productividad, la metodología aplicada en el estudio fue tipo básica y de diseño no experimental, donde concluyó que, el planeamiento estratégico tiene una significación considerable con la gestión administrativa, por tanto, se cumple la hipótesis general alterna con un coeficiente de correlación de 0.918. Cáceres (2018), nos indica que su estudio determinó la influencia de la variable independiente y sus dimensiones en la dependiente, es decir la planificación estratégica en la competitividad. Para ello se usó la escala de Likert, su población estaba compuesta por 30 colaboradores. En ese sentido, se validó la hipótesis general, donde la planificación estratégica tiene un importante impacto significativo

en la competitividad, comprobado con un  $r^2$  ascendente a 0.9538 equivalente a 95.38%. Asimismo, logró determinar que los objetivos estratégicos, la estrategia empresarial, la visión estratégica y misión, influyen considerablemente en la competitividad de la empresa objeto de estudio.

Según Krieger (2010), señala que el enfoque estratégico se contrapone a "la teoría de contingencias"; pues, en la teoría de contingencia el ambiente lleva incertidumbre a la organización frente a los futuros desafíos que plantea el contexto. Es decir, en vez de ser reactivo, es mejor ser proactivo; ya que, de esta manera, se busca anticiparse a los desafíos que muestra el entorno. Armijo (2011) determina que, la planificación estratégica enfatiza el uso de recursos que existen en la gestión de una organización. Esto se debe a que tiene como objetivo tomar mejores decisiones sobre las misiones de la organización pensando en el futuro: cómo utilizar los recursos y desarrollar acciones para cumplirlos. Los cambios sociales previos y las amenazas futuras pueden surgir en los próximos años para que las organizaciones puedan continuar desarrollando sus actividades con un alto nivel de efectividad. Asimismo, Sánchez (2013), indica que está referida a la capacidad de anticiparse frente a las oportunidades y desafíos que surjan. Detalla cuatro fases o etapas en sus dimensiones diseñadas, la fase de diseño; de implementación; monitoreo y la fase de evaluación.

Hernández y Pulido (2011) indica que la planificación estratégica comienza con tener bastante claro las metas de la alta dirección en el crecimiento de la organización. A decir de David (2013), define planificación estratégica como, el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones mediante las funciones que posibiliten a la organización alcanzar sus metas. Según Solorzano y Alaña (2015), posee conceptos entre los cuales se define como un plan de acción que se utiliza en la administración como herramienta fundamental para la viabilidad y el crecimiento de la organización, siendo esencial para la planificación, dando como resultados el alcanzar los objetivos programados, aportando respuesta a las necesidades y sus expectativas. Asimismo, Chiavenato y Sapiro (2016) afirman que la planeación estratégica es un procedimiento primordial en la organización, pues con ellos trazan los objetivos a lograr, y las directrices para definir los planes de acción para alcanzar los objetivos. Por ende, crean una ventaja competitiva y mantienen los resultados futuros. Además, Anderson (2014), define la planificación

estratégica como una herramienta de gestión que permite formular y establecer objetivos de carácter primordial, a fin de implantar el curso de acción y de esa manera destinar recursos para lograr alcanzar los resultados deseados en un entorno de constantes cambios. Felcman y Blutman (2018) indican que la planificación estratégica participativa en la administración pública tiene como finalidad dar realce al plan, y procura fomentar la visión común de todos los actores sociales y del mercado a través de un papel activo para finalmente realizar el proyecto colectivo de futuro. Generando una visión común y formulando un proyecto colectivo, este enfoque apoya el papel central del Estado como garante del interés público en la vida social. El gobierno, como representante y guía del país, el mercado como motor básico de riqueza y la sociedad como el beneficiario final de los emprendimientos, pueden demostrar proyectos de futuro comunes a través de una metodología rigurosa combinada con sabiduría, madurez y voluntad de construcción colectiva, así como un mejor país.

Cano & Cifuentes (2011) señalaron la importancia del planeamiento estratégico a la totalidad de sus colaboradores dentro de su organización y se aseguraron de que cada área tenga conocimiento de ello, de esta manera se pretende lograr en equipo los objetivos planteados y encontrar en su momento posibles riesgos para poder mitigarlos. Para Jiménez (2015), el diseño de un plan estratégico tiene que ser realizado por profesionales capacitados y con la experiencia necesaria, de modo que se obtenga un nivel óptimo alineado al propósito establecido para la organización y su provecho, a fin de amortiguar debilidades y lograr el objetivo establecido. Para Chaparro (2012), la importancia de la planificación estratégica se da a merced de que ha brindado la oportunidad a los directivos y a colaboradores, el alcanzar un crecimiento sostenido en la organización, esto gracias a que se proyectan horizontes realizables y que es factible lograrlos a través de acciones dirigidas al desarrollo de sus actividades, y de igual modo, facilita cuantificar la sensibilidad al cambio y la manera en que se debe reaccionar para aceptarlo. De modo tal que, la planificación estratégica examina que las actividades se desarrollen dentro de sus funciones, teniendo en mente el futuro, así como en las amenazas y en las oportunidades que se pueden presentar; de tal manera que, se puedan establecer las medidas correctivas, a fin de lograr se cumpla óptimamente sus funciones y que, además, esté preparada

para enfrentar el futuro. En resumen, pueden surgir amenazas y oportunidades. Se pueden establecer acciones correctivas para lograr un rendimiento óptimo de esta función y de manera que esté lista para el futuro. En pocas palabras, la planificación estratégica se utiliza para garantizar que el liderazgo institucional considere las posibles amenazas y oportunidades para razonar y tomar decisiones acertadas. Además, se indica que toda la información posible debe estar vinculada. Asimismo, se realizan cambios para fortalecer el sistema actual en función de su situación, entorno y futuro, pero aun así satisfacer y adaptarse a las necesidades futuras.

Dimensiones para la planificación estratégica son las siguientes:

El instrumento de planeación estratégica diseñado por David (2013), considera tres dimensiones, las cuales son: formulación de estrategias, implementación de estrategias y evaluación de estrategias.

Formulación de estrategias:

A decir de David (2013), la formulación de la estrategia incluye la identificación de oportunidades y amenazas externas; además de la determinación de las fortalezas y debilidades internas; también, se establece los objetivos a largo plazo; asimismo, se crea estrategias alternativas y la elección de estrategias específicas a seguir; y evidentemente, el establecimiento de la visión y la misión. Para Pumpin y García (2010) es tomar una decisión con anticipación de lo que se tiene que hacer, quien tiene que hacer, y cómo se debería hacer. Se configura un nexo entre donde nos encontramos y hacia dónde queremos llegar. En primer lugar, se deben realizar simulacros basados en datos e informaciones extraídos de los competidores y del entorno, luego se proponen estrategias para alcanzar el objetivo. Asimismo, se deben analizar en conjunto las decisiones a fin de encontrarnos en el futuro proyectado, analizando de esta manera la situación actual y los posibles cambios que pueden conseguir los objetivos basándose en: dónde estamos, adónde queremos llegar, y en función de en qué tiempo se podría alcanzar los objetivos trazados. Cepal (2011) señala que, la formulación es el proceso de proyectar por medio de la toma de decisiones, un futuro adecuado, una organización tiene que implantar sus objetivos a largo plazo, luego se sugieren estrategias para lograr el objetivo para que pueda crecer y sobrevivir en el mercado durante mucho tiempo. Es por ello que la visión es el soporte para el establecimiento de actividades a realizar para lograr los objetivos planteados. Al

planificar objetivos a largo plazo, su organización se fortalece y lo ayuda a abordar cada problema y situaciones que presentan en la organización. Ceplan (2011) señala, que la organización gestiona el proceso de planificación estratégica sistémica y se desarrolla el diseño de los aspectos más determinantes, los cuales influyen en la gestión. Esto alude al tipo de producto o servicio que coincide con la misión. Por lo tanto, estudie los procesos de costo-beneficio y resultados apropiados que se apliquen al suministro de bienes y servicios.

Implementación de estrategias:

Para Arista et al. (2017), la implementación estratégica básicamente consiste en transformar los planes estratégicos en acciones y más adelante, en resultados. Es preciso señalar que, una formulación exitosa, no garantiza una implementación exitosa; ya que la implementación es más difícil de llevarse a cabo y supone el riesgo de no llegar a ejecutarse. Lorette (2014) declara que una parte esencial de la planificación estratégica es la etapa de la implementación y que para desarrollar planes estratégicos se tiene que establecer procedimientos. Es decir, se tiene que establecer los procedimientos de acuerdo a la dimensión de la organización, a fin de garantizar el alcanzar los objetivos y la efectividad del plan. De este modo, cada organización se distingue por su propia implantación de sus procesos, estos deben estar orientados a los objetivos estratégicos; y con una apropiada implementación, conlleva al logro de sus objetivos organizacionales. Pumpin y García (2010) señalan que la implementación está dirigida a una serie de funciones específicas que toman la forma de planes de acción, Asimismo, la estrategia de implementación se debe proyectar mediante talleres, reuniones y seminarios, a fin de exponer el proceso a los colaboradores, de ese modo se establece las normas, así como las directivas que se deben de utilizar con prontitud, de tal forma que cree las condiciones necesarias para la supervisión.

La evaluación de estrategia: es el último ciclo de la dirección estratégica. En esta etapa los directivos necesitan conocer cuando las estrategias no funcionan adecuadamente; en ese sentido la evaluación de la estrategia es el medio primordial para obtener dicha información. Por otro lado, la evaluación operativa es un proceso sistémico y objetivo que consta de la eficacia, eficiencia y efectividad de los planes; a la luz de los objetivos, de cada una de las etapas de ejecución y el logro de los resultados. Sorozábal (2010). La evaluación de la estrategia es el

ciclo final de la guía de la estrategia. En esta etapa, el gerente necesita saber cuándo la estrategia no está funcionando bien, en este sentido, la evaluación estratégica es la primera forma de obtener esta información. Para Gómez (2010) es la etapa en el cual se observan los resultados y se contrastan con los objetivos, en un periodo determinado, estos puedan detectar desviaciones y al final establecer los correctivos necesarios a fin de establecer el éxito o fracaso de la planificación estratégica. Asimismo, Chiavenato (2008) menciona que, la meta es lograr el resultado buscado en un periodo establecido. Además, se aprecia que la visión apunta a un conjunto de objetivos deseados por la organización, es de donde viene el nombre de los objetivos de la organización, a diferencia de los objetivos individuales deseados por los colaboradores para obtener provecho personal. La visión de una organización genera un enfoque de futuro y propone las bases para la definición de los objetivos que serán alcanzados. Estos objetivos deben cumplir a la vez seis criterios: Orientarse en el resultado que se debe alcanzar y no en una actividad. Ser consistentes, deben estar ligadas entre ellas, ser congruentes con otros objetivos y las demás metas de la organización. Ser específicos, estar circunscritos y bien definidos. Ser mensurables, cuantitativo y objetivo, referirse a un periodo establecido como día, semana, mes y número de años. Ser alcanzables. Ser enteramente posibles.

La productividad laboral por la teoría planteada por Robbins y Judge (2009) sobre la "Eficacia del personal", se hace referencia a que la organización es productiva al alcanzar sus objetivos cuando se utiliza insumos al producto a menor costo. De este modo, la productividad incluye inquietud por la eficacia y eficiencia. Por otro lado, la productividad laboral es considerada como una relación del esfuerzo, del uso de los recursos asignados y el valor que se le otorga a la producción total; es decir, es una medida de eficiencia de los colaboradores, orientada al cumplimiento de los objetivos estratégicos o a lograr un adecuado ambiente laboral a través de las acciones pertinentes y el conveniente uso de los recursos y el tiempo.

Morales (2009) menciona que, la productividad se refiere al proceso de evaluación continua y periódica por parte del supervisor directo sobre sí todos los colaboradores cumplen con las habilidades, competencias y resultados laborales

comprobados para alcanzar las metas con base en la autoevaluación de los colaboradores y los estándares de los compañeros del área. Además, no hay desarrollo personal sin evaluación de desempeño. Asimismo, respecto a la productividad, Chiavenato y Sapiro (2016) consideran que, sin liderazgo estratégico y participativo no se podría alcanzar la máxima productividad del colaborador. Para Robbins y Judge (2013), es el rango más alto del desempeño laboral; en otras palabras, la organización es rentable si alcanza sus objetivos al convertir los insumos en productos, al más bajo costo; es así que, la productividad necesita de la eficacia como de la eficiencia. La empresa es eficaz, esencialmente, cuando logra sus objetivos planteados (por ejemplo: sus metas de ventas o participación del mercado); sin embargo, la productividad depende, además, de alcanzar esas metas de un modo eficiente. Gutiérrez (2014) señala que, la productividad es la suma de la eficacia, eficiencia y efectividad del personal que se desempeña en una organización. Además, la OIT (2016) precisa que la productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el valor agregado de productos y servicios. Bain (2003), considera que, su valor radica en que es una herramienta contrastable para directivos, ingenieros, economistas y políticos; ya que contrasta la producción en distintos niveles económicos, ya sea estos, organizacionales, sectoriales o a nivel de país, con los recursos consumidos.

Por otra parte, según Porter (1990) la productividad está asociada con la competitividad, por ello es que las empresas tienen que tener buenos recursos para aumentar la productividad, ya que a la par, les permite conseguir mayores ingresos y un mayor rendimiento. Por tanto, la productividad laboral es una variable económica muy importante en la competencia, en donde las empresas adquieren como una herramienta eficaz para el correcto uso de los recursos materiales y de personal, en consecuencia, una organización es más eficiente siempre y cuando obtenga una mayor producción por unidad de trabajo. Cequea & Rodríguez (2011). Las siguientes dimensiones de la productividad laboral son:

Robbins y Judge (2013) refieren que la productividad es el rango más alto del desempeño laboral; en otras palabras, la organización es rentable si alcanza sus objetivos al convertir los insumos en productos, al más bajo costo; es así que, la productividad necesita de la eficacia como de la eficiencia. Una empresa es

eficaz cuando logra sus metas de ventas o participación de mercado, sin embargo, la productividad depende también, de lograr esas metas de manera eficiente.

Eficacia: Para Koontz et al. (2012), los autores definen la eficacia como el alcanzar las metas organizacionales. Para Robbins y Coulter (2010), definen la eficacia como hacer las cosas correctas, dicho en otras palabras, que la organización alcance sus objetivos, por lo que, se aprecia el efecto de lo que se hace, del producto o servicio que se facilita. Para Fernández y Sánchez (1997), la eficacia en sí mismo es muy importante y relevante desde un punto de vista personal. Todos queremos tener un efecto en nuestras acciones, y cuando actuamos con esa intención, esos efectos realmente ocurren. Siempre que alguien quiera lograr un resultado u objetivo y no sepa cómo actuar para lograrlo, o si puede tomar las conductas necesarias, decimos que esta persona es ineficaz. El ISO 9000: 2008, define eficacia como la medida que se llevó a cabo las actividades planificadas y se alcanzaron los resultados de acuerdo con el plan. A decir de Fuentes (2012), estos dos indicadores eficacia y eficiencia se complementan, estos indicadores no deberían ser considerados de forma independiente; puesto que, cada quien proporciona una medición parcial de los resultados. En consecuencia, deben ser evaluados como indicadores útiles para la medición integral de la productividad.

Eficiencia: Para Cegarra (2015), la eficiencia necesita que, de alguna manera, exista una relación entre los recursos suministrados y los resultados recibidos en un determinado tiempo; es decir, el nivel de una organización cuando logra sus objetivos y fines a un bajo costo. Para Fernández-Ríos y Sánchez, (1997) es una expresión que mide el desempeño o la calidad de un sistema o un agente económico para lograr un objetivo particular y minimizar el uso de recursos. El ISO 9000: 2008, define como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Asimismo, para Jaimes, et al. (2018) en su estudio de productividad laboral se centra en dos aspectos muy importantes, la humana y de procesos, y le ha valido el reconocimiento como factor clave en la productividad laboral lo siguientes dimensiones: la primera dimensión: el comportamiento grupal y ambiente social de trabajo; y para la segunda: la gestión de los procesos, las capacidades y el control de la empresa. Estos resultados son determinantes para ratificar la necesidad de motivar en los directivos la importancia de capacitar a los

colaboradores, promover y facilitar su participación en la mejora del proceso productivo y en la difusión de la importancia de la información sobre los aspectos sicosociales de los empleados. Para Amaru (2008) este proceso está dado por producir bienes y servicios sin desperdiciar recursos, reduciendo los costos de producción y brindando a los clientes precios razonables. Es así que, una empresa será eficiente si produce resultados sin desperdicio y por lo tanto al menor costo. Ello proporciona que el ofrezca precios más asequibles a sus clientes y genere mayores ganancias para las empresas. Valls et al. (2017). Indica que la eficiencia consiste en utilizar el proceso de producción de una empresa para obtener un producto con un costo, recursos, tiempo y desperdicio mínimos.

### III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

El trabajo de investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, a decir de Hernandez et al. (2014), el “Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. Es de tipo básica; pues Valderrama (2012) indica que, la investigación tiene como objetivo obtener y recopilar datos con el fin de incrementar el conocimiento científico.

El diseño del estudio aplicado no experimental. Para Valderrama (2014) puesto que se pone en práctica sin manipulación de las variables, ya que los hechos o sucesos ocurrieron antes del desarrollo de la investigación. Asimismo, se le llama estudio retrospectivo, ya que trabaja con hechos que acontecieron en la realidad. El nivel correlacional causal, según Hernández, et al. (2014) busca determinar cómo se asocian o vinculan en diversos conceptos, variables o características entre sí o, igualmente, si no es que no se relacionan. A continuación, el esquema que corresponde a este diseño:



R: Relación.

X1: Planificación estratégica.

Y1: Productividad laboral.

La investigación se especificó como método hipotético-deductivo; pues, se buscó dar respuesta a la hipótesis y va de lo general a lo específico. Monje (2011), indica que se parte de la formulación de la hipótesis extraída de la teoría general para obtener conclusiones particulares.

### 3.2. Variables y operacionalización

A decir de Ochoa y Molina (2018), la variable es cualquier característica medida en un estudio. Mientras que podemos predecir posibles valores (espacio muestral), los valores observados en individuos, grupos, comunidades o poblaciones en un momento dado están cambiando.

Núñez (2009) nos dice: Se nombran como variables a los constructos, propiedades o particularidades que adquieren diversos valores. Es una representación o símbolo, es decir, es una representación que obtiene un valor no constante.

Variable independiente: Planificación estratégica

Definición conceptual: Armijo (2011) señala que la planificación estratégica es un recurso actual de la gestión en la organización, debido a que se busca se tomen mejores decisiones en torno al quehacer organizacional actual pensando en el futuro, es decir, de cómo se deben utilizar los recursos y desarrollar sus acciones de forma tal que puedan responder antes los cambios sociales y las futuras amenazas que se podrían presentar en los años posteriores, de tal manera que la organización pueda seguir desarrollando sus actividades con elevados niveles de efectividad.

Definición operacional; la variable planificación estratégica se compone de las siguientes dimensiones: formulación de estrategia, implantación de estrategia y evaluación de estrategias.

Variable dependiente: Productividad laboral

Definición conceptual: La productividad laboral es considerada como una relación del esfuerzo, del uso de los recursos asignados y el valor que se le otorga a la producción total; es decir, es una medida de eficiencia de los colaboradores, orientada al cumplimiento de los objetivos estratégicos o a lograr un adecuado

ambiente laboral a través de las acciones pertinentes y el conveniente uso de los recursos y el tiempo. (Robbins y Judge, 2009).

Definición operacional; la variable productividad laboral se compone de las siguientes dimensiones: eficacia y eficiencia.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Según Ñaupas et al. (2018), la población es la suma de las unidades de la investigación y contienen características exigidas a tenerse en cuenta, como sujetos del estudio. De tal modo, pueden ser consideradas: personas, objetos, conglomerados, hechos o fenómenos, que presentan las particularidades solicitadas para el estudio. La población seleccionada estuvo integrada por 60 servidores civiles (personal contratado bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS y practicantes contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1401) pertenecientes a la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF. La muestra censal no probabilística fue de 56 elementos que en dicha oportunidad fueron los que, en ese momento laboraban (los otros 4 trabajadores estaban en recuperación del covid-19). El estudio está conformado por los integrantes de la población OGDAU, de la Oficina General de Servicios al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas quienes fueron considerados como unidad de análisis. El muestreo no fue aleatorio, sino con la totalidad de los integrantes de la población.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2006), la técnica de la encuesta tiene como propósito la recopilación de la información de parte de los servidores civiles de la entidad en el estudio. Por lo tanto, es una técnica que ayudó a recopilar la información, en la presente investigación. Donde se aplicó la encuesta a la muestra del estudio con el fin de recopilar datos necesarios para el diagnóstico actual para determinar si existe incidencia o no existe incidencia entre las variables.

El instrumento que se empleó es un cuestionario, aplicando una escala de Likert, con la intención de implantar el nivel de disposición y tendencia de las posturas de los servidores civiles, que son quienes integran la muestra. Asimismo, los datos se recopilaron mediante observación y análisis de contenido. El

cuestionario estuvo formado por 42 ítems y tuvo como finalidad diagnosticar la problemática y de esta manera realizar la relación entre variables. La validez para Monje (2011), es el grado en el que el instrumento de medición determina lo que desea medir, una de las formas es construyendo el instrumento una vez definidas las variables o recurriendo a personas expertas en la materia para la revisión del instrumento, a fin de indicar si esta cumple o no con el fin del estudio.

Tabla 1

Juicio de expertos

Experto	Grado académico	Aplicabilidad
Dr. Felipe Guizado Oscoco	Doctor	Aplicable
Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado	Doctor	Aplicable
Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio.	Doctor	Aplicable

La confiabilidad es la prueba que indica el grado de precisión y exactitud el cual se tiene que aplicar el instrumento reiteradamente. Se considera como una herramienta centrada en el cálculo numérico del cual resulta una medición firme al ser utilizada repetidamente al mismo grupo muestral o poblacional, en la mayoría de los casos se generan resultados equivalentes sin ocasionar alteraciones en el tiempo. Castro (2017).

Tabla 2

*Resultado de análisis de confiabilidad*

Dimensión / variable	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Planificación estratégica	0,987	22
Productividad laboral	0,985	20

### 3.5. Procedimientos

El procedimiento y el protocolo de acciones que se llevaron a cabo para la investigación partió desde la confección del cuestionario, seguido de la validación por medio de juicio de expertos, luego se aplicó el cuestionario a la muestra de la investigación, por tal motivo se necesitó de la autorización de la Oficina General de Servicios al Usuario y de la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario

del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, que es donde se realizó la investigación; asimismo, se elaboró la base de datos en Excel.

### 3.6. Método de análisis de datos

Hernández et al. (2014) indica que, una vez obtenido la data, la información recopilada se utilizará el apoyo como herramienta informática el Excel, así también, se exporto los datos a la herramienta estadística de captura y análisis de datos SPSS versión 26 en la cual se procesó los datos para el análisis de tabulaciones y los gráficos obtenidos. Asimismo, para verificar los resultados mediante el método estadístico regresión logística.

### 3.7. Aspectos éticos

Para los aspectos éticos se valoró el consentimiento informado, el cual tiene como objetivo que los participantes del estudio, lo realicen de un modo voluntario, manteniendo el respeto hacia los involucrados, sin alterar las respuestas que brindan. Respecto a los participantes, comprende parámetros que permitan a los participantes del estudio cambiar de opinión, es decir, se permitirá identificar que el estudio no afecte los intereses o conveniencias, y si fuera necesario, no continuar participando. Con respecto a la reserva de información se considerará la confidencialidad de la información proporcionada como regla, por el bien de los participantes de la investigación en el ámbito laboral y social.

#### IV. RESULTADOS

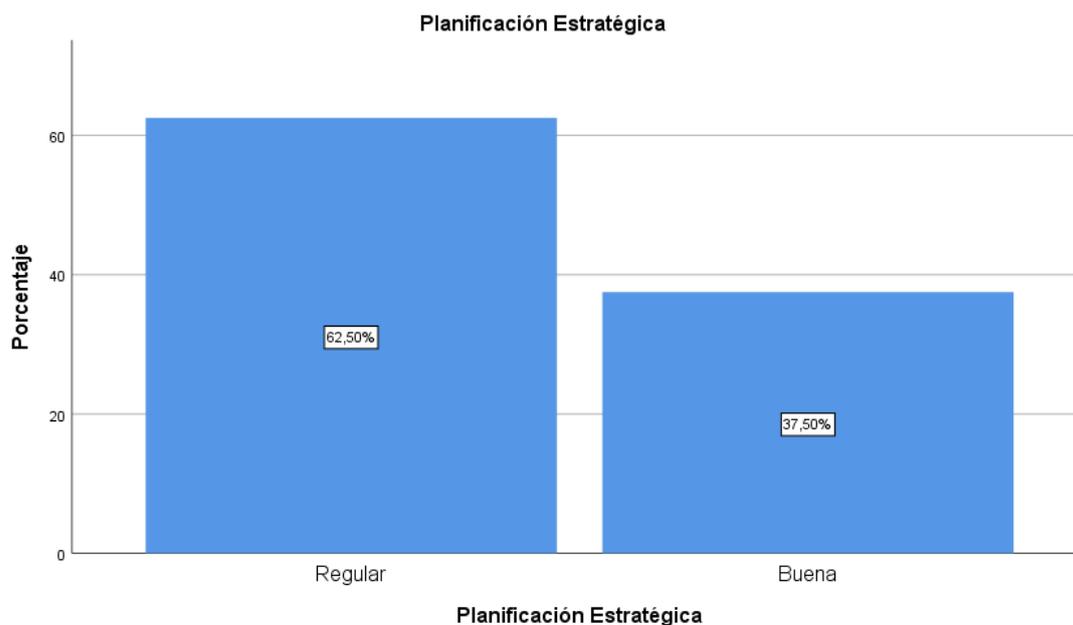
##### Resultados descriptivos

Variable Planificación Estratégica

Tabla 3

*Frecuencias de la variable planificación estratégica*

		Planificación Estratégica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	35	62,5	62,5	62,5
	Buena	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	



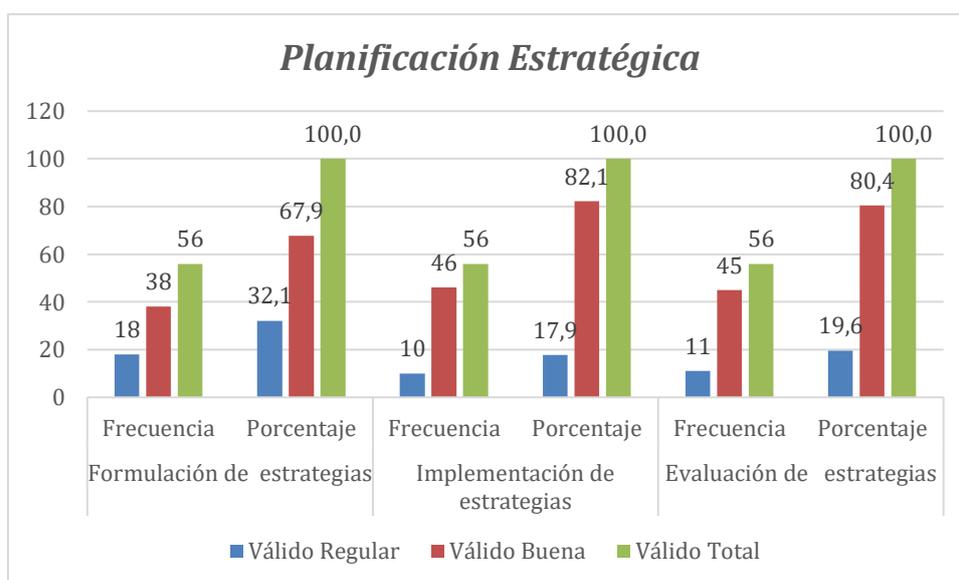
*Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable Planificación Estratégica*

En los resultados de la tabla 3 y la figura 1, se puede apreciar que la percepción de los encuestados, refleja que el 62.5% de ellos, indica que la Planificación Estratégica establecidos en la OGDAU es de nivel regular, en tanto, el 37,5% indica que se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 4

*Dimensiones de la variable Planificación Estratégica*

		Formulación de estrategias		Implementación de estrategias		Evaluación de estrategias	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	18	32.1	10	17.9	11	19.6
	Buena	38	67.9	46	82.1	45	80.4
	Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0



*Figura 2. Dimensiones de la variable Planificación Estratégica*

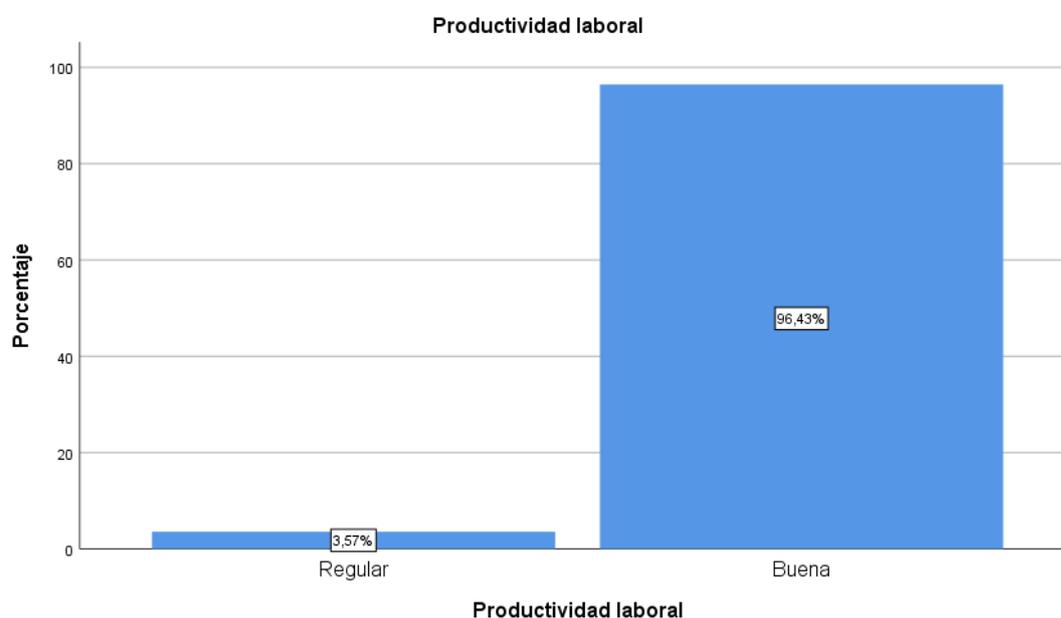
En los resultados de la tabla 4 y la figura 2, se puede apreciar que la percepción de los encuestados, refleja que el 67,9% de ellos, indica que la Formulación de estrategias establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 32,1% indica que se encuentra en un nivel regular. Así mismo el 82,1% de ellos, señala que la Implementación de estrategias establecidas en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 17,9% indica que se encuentra en un nivel regular. Por último, el 80,4% de ellos, indica que la Evaluación de estrategias establecidas en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 19,6% indica que se encuentra en un nivel regular.

## Variable Productividad Laboral

Tabla 5

*Frecuencias de la variable productividad laboral*

		<b>Productividad laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	3,6	3,6	3,6
	Buena	54	96,4	96,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	



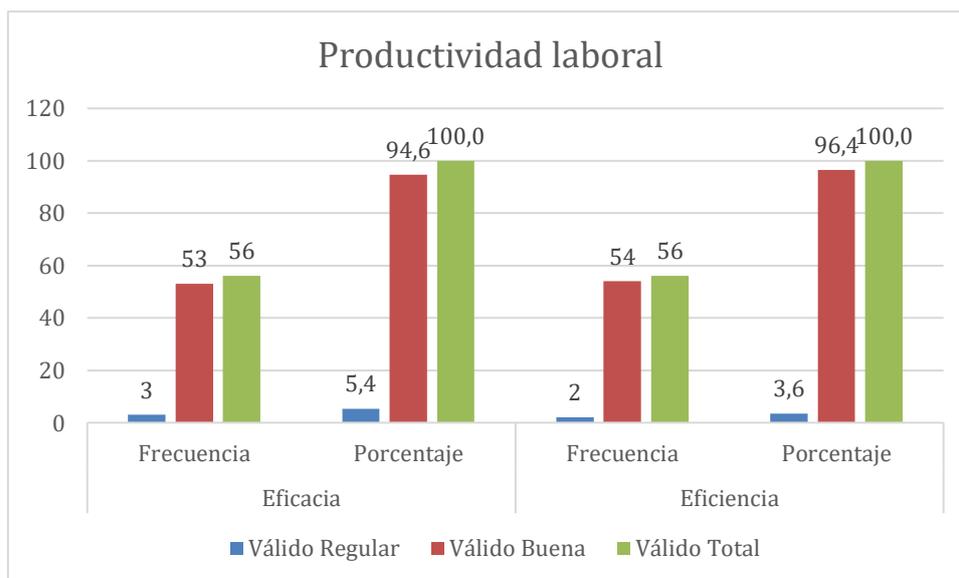
*Figura 3 Variable Productividad laboral*

En los resultados de la tabla 5 y la figura 3, se puede apreciar que la percepción de los encuestados, refleja que el 96,43% de ellos, indica que la Productividad Laboral en la OGD AU es de nivel bueno, en tanto, el 3,57% indica que se halla en un nivel regular.

Tabla 6

*Dimensiones de la Variable Productividad laboral*

		Eficacia		Eficiencia	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	3	5.4	2	3.6
	Buena	53	94.6	54	96.4
	Total	56	100.0	56	100.0



*Figura 4 Dimensiones de la Variable Productividad laboral*

En los resultados de la tabla 6 y la figura 4, se puede apreciar que la percepción de los encuestados, refleja que el 94,6% de ellos, indica que la Eficacia en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 5,4% indica que se encuentra en un nivel regular. Así mismo el 96,4% de ellos, indica que la Eficiencia en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 3,6% indica que se encuentra en un nivel regular.

**Comprobación de hipótesis general**

H<sub>0</sub>: No existe incidencia de la planificación estratégica en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.

H<sub>a</sub>: Existe incidencia de la planificación estratégica en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.

Tabla 7

*Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia de la planificación estratégica en la productividad laboral*

### Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	6,562			
Final	2,514	4,048	1	,044

Función de enlace: Logit.

Tabla 8

### Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,070
Nagelkerke	,263
McFadden	,235

Función de enlace: Logit.

Toma de decisión: En la tabla 7 y 8, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, determina que el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=4,048$ ;  $p<0,05$ ). Esto representa que la planificación estratégica incide en la productividad laboral. Se obtiene en el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,263) precisa, por tanto, la existencia de la dependencia en un 26,3% de la variable la productividad laboral respecto de la planificación estratégica, es decir, existe incidencia entre la planificación estratégica en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021, por ende, se confirma la hipótesis general, rechazando la nula.

Tabla 9

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la planificación estratégica en la productividad laboral*

### Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 2]	-2,251	,743	9,171	1	,002	-3,708	-,794
Ubicación	[V1 = 2]	20,102	,000	.	1	.	20,102	20,102
	[V1 = 3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 9 precisa que la planificación estratégica (Wald=9,171) y posee  $p=0,001 < 0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la productividad laboral respecto de la variable independiente planificación estratégica.

### Comprobación de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe incidencia de la formulación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.

H<sub>a</sub>: Existe incidencia de la formulación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.

Tabla 10

*Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia de la formulación de estrategias en la productividad laboral*

#### Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	10,476			
Final	6,412	4,064	1	,044

Función de enlace: Logit.

Tabla 11

#### Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,070
Nagelkerke	,115
McFadden	,077

Función de enlace: Logit.

Toma de decisión: En la tabla 10 y 11, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, determina que el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=4,064$ ;  $p < 0,05$ ). Ello representa que la formulación de estrategias incide en la productividad laboral. Se obtiene en el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,115) precisa, por tanto, la existencia de la dependencia en un 11,5% de la variable la productividad laboral respecto de la formulación de estrategias, es decir,

existe incidencia entre la formulación de estrategias en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, por ende, se confirma la hipótesis alterna, rechazando la nula.

Tabla 12

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la formulación de estrategias en la productividad laboral*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 2]	-2,140	,529	16,391	1	,000	-3,176	-1,104
Ubicación	[DIM1 =2]	-1,447	,728	3,955	1	,047	-2,873	-,021
	[DIM1 =3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 12 precisa que la formulación de estrategias (Wald=3,955) y posee  $p=0,000 < 0,05$  que denota el margen para la afirmación de la dependencia de la productividad laboral respecto de la variable independiente la formulación de estrategias.

### Comprobación de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe incidencia de la implementación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021

H<sub>a</sub>: Existe incidencia de la implementación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021

Tabla 13

*Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia de la implementación de estrategias en la productividad laboral*

### Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	7,386			
Final	6,285	1,101	1	,294

Función de enlace: Logit.

Tabla 14

### Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,019
Nagelkerke	,032
McFadden	,021

Función de enlace: Logit.

Toma de decisión: En la tabla 13 y 14, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, determina que el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=1,101$ ;  $p=0,294$ ). Ello representa que la implementación de estrategias no incide en la productividad laboral. Se obtiene en el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,032) precisa, por tanto, la existencia de la dependencia en un 3,2% de la variable la productividad laboral respecto de la implementación de estrategias, por ende, se confirma la hipótesis nula, que no existe incidencia de la implementación de estrategias en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF.

Tabla 15

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la implementación de estrategias en la productividad laboral*

### Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 2]	-1,718	,410	17,510	1	,000	-2,522	-,913
Ubicación	[DIM2 =2]	-,870	,803	1,175	1	,278	-2,444	,703
	[DIM2 =3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 15 precisa que la implementación de estrategias (Wald=1,175) y posee  $p=0,278$  que denota el margen no permite la afirmación de la dependencia de la productividad laboral respecto de la variable independiente la implementación de estrategias.

### Comprobación de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe incidencia de la evaluación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.

H<sub>a</sub>: Existe incidencia de la evaluación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.

Tabla 16

*Ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado que explica la incidencia de la evaluación de estrategias en la productividad laboral*

### Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	9,678			
Final	6,034	3,644	2	,162

Función de enlace: Logit.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,063
Nagelkerke	,103
McFadden	,069

Función de enlace: Logit.

Toma de decisión: En la tabla 16 y 17, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, determina que el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=3,644$ ;  $p=0,162$ ). Ello representa que la evaluación de estrategias no incide en la productividad laboral. Se obtiene el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,103) precisa, por tanto, la existencia de la dependencia en un 10,3% de la variable la productividad laboral respecto de la evaluación de estrategias, por ende, se confirma la hipótesis nula, que no existe incidencia de la evaluación de estrategias en la productividad laboral en la OGDAU - MEF.

Tabla 18

*Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la evaluación de estrategias en la productividad laboral*

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 2]	-1,692	,411	16,916	1	,000	-2,498	-,886
Ubicación	[DIM3 =1]	-20,792	,000	.	1	.	-20,792	-20,792
	[DIM3 =2]	-,305	,891	,117	1	,732	-2,052	1,441
	[DIM3 =3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 18 precisa que la evaluación de estrategias. (Wald=117) y posee  $p=0,732$  que denota el margen no permite la afirmación de la dependencia de la productividad laboral respecto de la variable independiente la evaluación de estrategias.

## V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados de la investigación se busca determinar la incidencia de la planificación estratégica en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF 2021, donde se pudo comprobar que existe la dependencia en un 26,3% de la variable productividad laboral respecto de la variable planificación estratégica, ya que se obtuvo el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,263), por lo cual, se confirma la hipótesis general, ellos tras la percepción de los 56 servidores civiles encuestados con dos cuestionarios validados mediante juicio de expertos, donde el 62.5% de ellos, considera que la planificación estratégica establecida en la OGDAU es de nivel regular, en tanto, el 37,5% indica que se encuentra en un nivel bueno. Asimismo, se puede apreciar que la percepción de los encuestados, evidencia que el 96,43% de ellos, indica que la productividad laboral en la OGDAU es de nivel bueno, en tanto, el 3,57% indica que se encuentra en un nivel regular. Estos resultados concuerdan con el antecedente de investigación realizado por Cáceres (2018), quien nos indica que su estudio determinó la influencia de la variable independiente y sus dimensiones en la dependiente, es decir la planificación estratégica en la competitividad. Para ellos se usó la escala de Likert, su población estaba compuesta por 30 colaboradores. En ese sentido, se validó la hipótesis general, donde la planificación estratégica tiene un importante impacto significativo en la competitividad, comprobado con un  $r^2$  ascendente a 0.9538 equivalente a 95.38%. Asimismo, logró determinar que los objetivos estratégicos, la estrategia empresarial, la visión estratégica y misión, influyen considerablemente en la competitividad de la empresa objeto de estudio. Sin embargo, bajo lo referido anteriormente se aprecia en el antecedente que el impacto es mayor, ascendente a 0.9538 equivalente a 95.38%, frente a la dependencia en un 26,3% de la variable dependiente productividad laboral respecto de la variable independiente planificación estratégica. Del mismo modo el resultado guarda relación con la investigación que convalida Aramburu (2017) quien concluye la correspondencia entre su primera variable: planeamiento estratégico y la segunda variable: productividad, el procedimiento utilizado en el estudio es el hipotético-deductivo de diseño no experimental, correlacional. El estudio demuestra que el resultado de 0.815 que existe una gran significancia entre las variables objeto de estudio;

asimismo, se ubica en un grado de correspondencia significativa, habiendo sido el nivel bilateral  $p=0.000 < 0.05$ . Este sustento está corroborado la teoría de plantada según Solorzano y Alaña (2015), quien posee conceptos entre los cuales se define a la planificación estratégica como un plan de acción que se utiliza en la administración como herramienta fundamental para la viabilidad y el crecimiento de la organización, siendo esencial para la planificación, dando como resultados el alcanzar los objetivos programados, aportando respuesta a las necesidades y sus expectativas. Asimismo, Chiavenato y Sapiro (2016) afirman que la planeación estratégica es un procedimiento primordial en la organización, pues con ellos trazan los objetivos a lograr, y las directrices para definir los planes de acción para alcanzar los objetivos. Por ende, crean una ventaja competitiva y mantienen los resultados futuros. Por otro lado, Robbins y Judge (2013) señalan que la productividad es el rango más alto del desempeño laboral; en otras palabras, la organización es rentable si alcanza sus objetivos al convertir los insumos en productos, al más bajo costo; es así que, la productividad necesita de la eficacia como de la eficiencia. La empresa es eficaz, esencialmente, cuando logra sus objetivos planteados. En tal sentido, ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

Podemos añadir también que las variables objeto de estudio han sido analizadas por distintos autores como, por ejemplo, para planificación estratégica tenemos a Torres (2018) en la tesis Gestión presupuestal por resultado y planificación estratégica, donde se comprobó que, la gestión presupuestal por resultados tiene como correlación positiva y significativa respecto a la variable planificación estratégica. Santos (2017) en el estudio sobre el planeamiento estratégico y la gestión de la productividad, se concluyó que el planeamiento estratégico tiene una significación considerable con la gestión administrativa. Por otro lado, Shobaki et al. (2017) en la investigación tiene como fin investigar las variables de planificación estratégica y operativa como enfoque para la gestión de crisis en el campo de la Franja de Gaza, Palestina. Los resultados del análisis estático muestran la correspondencia de las variables objetos de la investigación. El estudio concluye que la relación existente, necesita mejora y expansión. También, existen deficiencias en la forma en que la organización gestiona las crisis antes y después de que ocurran.

Por otra parte, las investigaciones desarrolladas para la variable dependiente productividad laboral han sido analizadas por Iniestra (2021) que, en su tesis sobre los factores de riesgo psicosocial y su impacto en la productividad laboral, donde se concluyó que la institución goza de un nivel de riesgo psicosocial de buena productividad laboral. Así también, Moreira (2018) tuvo como finalidad del estudio el establecer la influencia del clima organizacional en la productividad laboral. De los resultados obtenidos se logra comprobar que su primera variable influye de una manera significativa en su segunda variable en las instituciones donde se desarrolla el análisis de la investigación. Lorenzo (2018) indica en su estudio, la relación que existe entre la primera variable objeto de la investigación: productividad laboral y su segunda variable: competencia laboral. De esta manera concluye que a más competencia laboral existe mayor productividad laboral.

Asimismo, respecto a hipótesis específica 1 referida a determinar la relación de la formulación de estrategias en la productividad laboral de la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF, donde se obtiene en el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,115) precisa, por tanto, la existencia de la baja dependencia en un 11,5% de la variable la productividad laboral respecto de la formulación de estrategias, es decir, existe incidencia entre la formulación de estrategias en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF, por ende, se confirma la hipótesis alterna, rechazando la nula. De los resultados de la tabla 4 y la figura 2, se puede apreciar que la percepción de los encuestados, refleja que el 67,9% de ellos, indica que la Formulación de estrategias establecidos en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 32,1% indica que se encuentra en un nivel regular. Estos resultados concuerdan con el antecedente de investigación realizado por Moreira (2018) en su tesis doctoral, tuvo como finalidad del estudio el establecer la influencia del clima organizacional en la productividad laboral. El tipo utilizado en la investigación fue bajo un enfoque cuantitativa aplicada de nivel descriptiva, de corte transversal y observacional. De los resultados obtenidos se logra comprobar que su primera variable influye de una manera significativa en su segunda variable en las instituciones donde se desarrolla el análisis de la investigación. Estos resultados concuerdan con el antecedente del estudio realizado Siezar (2019) el cual indica

en su investigación sobre las etapas de desarrollo del planeamiento estratégico en el sector público de Nicaragua, en su estudio determina que las herramientas de la matriz FODA, permitían plantear situaciones actuales de las organizaciones, lo que simplifica plantear las decisiones estratégicas. Identificaron las fases para elaborar un plan estrategia, asimismo, construyeron indicadores a fin de evaluar el entorno tanto interno como el externo. Entre las teorías que soportan los resultados hallados tenemos a Anderson (2014), quien define la planificación estratégica como una herramienta de gestión que permite formular y establecer objetivos de carácter primordial, a fin de implantar el curso de acción y de esa manera destinar recursos para lograr alcanzar los resultados deseados en un entorno de constantes cambios. Además, para Pumpin y García (2010) señalan que la implementación está dirigida a una serie de funciones específicas que toman la forma de planes de acción, Asimismo, la estrategia de implementación se debe proyectar mediante talleres, reuniones y seminarios, a fin de exponer el proceso a los colaboradores, de ese modo se establece las normas, así como las directivas que se deben de utilizar con prontitud, de tal forma que cree las condiciones necesarias para la supervisión. En tal sentido, el resultado de una baja dependencia en un 11,5% de la variable la productividad laboral respecto de la formulación de estrategias, es decir no concuerda con el estudio de los autores antes señalados, es decir Moreira (2018) concluye que, su primera variable influye de una manera significativa en su segunda variable.

Del resultado obtenido tras la contrastación de la hipótesis específica 2 planteada en la presente investigación, se pudo comprobar que el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=1,101$ ;  $p=0,294$ ). Ello representa que la implementación de estrategias no incide en la productividad laboral. Se obtiene en el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,032) precisa, por tanto, la existencia de la dependencia en un 3,2% de la variable la productividad laboral respecto de la implementación de estrategias, por ende, se confirma la hipótesis nula, que no existe incidencia de la implementación de estrategias en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF. De los resultados de la tabla 4 y la figura 2 se visualiza que el 82,1% de ellos, indica que la Implementación de estrategias establecidas en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 17,9% indica que se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, en la

tabla 9 se precisa que la implementación de estrategias ( $Wald=1,175$ ) y posee  $p=0,278$  que denota el margen no permite la afirmación de la dependencia la productividad laboral respecto de la variable independiente la implementación de estrategias. Por lo que no concuerdan con la teoría, a decir de Armijo (2011) señala sobre la planificación estratégica que es un recurso presente en la gestión de la organización, debido a que se busca se tomen mejores decisiones en torno al quehacer organizacional actual pensando en el futuro, es decir, de cómo se deben utilizar los recursos y desarrollar sus acciones de forma tal que puedan responder antes los cambios sociales y las futuras amenazas que se podrían presentar en los años posteriores, de tal manera que la organización pueda seguir desarrollando sus actividades con elevados niveles de efectividad. Es preciso mencionar a Lorette (2014) ya que afirma que una parte esencial de la planificación estratégica es la etapa de la implementación y que para desarrollar planes estratégicos se tiene que establecer procedimientos. Es decir, se tiene que establecer los procedimientos de acuerdo a la dimensión de la organización, a fin de garantizar el alcanzar los objetivos y la efectividad del plan. De este modo, cada organización se distingue por su propia implantación de sus procesos, estos deben estar orientados a los objetivos estratégicos; y con una apropiada implementación, conlleva al logro de sus objetivos organizacionales. Para Pumpin y García (2010) los autores señalan que la implementación está dirigida a una serie de funciones específicas que toman la forma de planes de acción, Asimismo, la estrategia de implementación se debe proyectar mediante talleres, reuniones y seminarios, a fin de exponer el proceso a los colaboradores, de ese modo se establece las normas, así como las directivas que se deben de utilizar con prontitud, de tal forma que cree las condiciones necesarias para la supervisión. Por consiguiente, se confirma que no existe incidencia de la implementación de estrategias en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas.

Y finalmente, de la contrastación de la hipótesis específica 3 referida a la relación de la evaluación de estrategias en la productividad laboral, donde se pudo comprobar en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, determina que el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=3,644$ ;  $p=0,162$ ). Ello representa que la

evaluación de estrategias no incide en la productividad laboral. Se obtiene el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,103) precisa, por tanto, la existencia de la dependencia en un 10,3% de la variable la productividad laboral respecto de la evaluación de estrategias, por ende, se confirma la hipótesis nula, que no existe incidencia de la evaluación de estrategias en la productividad laboral en la OGDAU - MEF. Asimismo, de los resultados de la tabla 4 y la figura 2 se aprecia el 80,4% de ellos, indica que la Evaluación de estrategias establecidas en la entidad es de nivel bueno, en tanto, el 19,6% indica que se encuentra en un nivel regular, por otro lado, en la tabla 16 apreciamos que la evaluación de estrategias (Wald=117) y posee  $p=0,732$  que denota el margen no permite la afirmación de la dependencia la productividad laboral respecto de la variable independiente la evaluación de estrategias. Por lo que no concuerdan con la teoría, a decir Sorozábal (2010) la evaluación de la estrategia es el ciclo final de la guía de la estrategia. En esta etapa, el gerente necesita saber cuándo la estrategia no está funcionando bien, en este sentido, la evaluación estratégica es la primera forma de obtener esta información. Para Gómez (2010) es la etapa en el cual se observan los resultados y se contrastan con los objetivos, en un periodo determinado, estos puedan detectar desviaciones y al final establecer los correctivos necesarios a fin de establecer el éxito o fracaso de la planificación estratégica. Para Gómez (2010) es la etapa en el cual se observan los resultados y se contrastan con los objetivos, en un periodo determinado, estos puedan detectar desviaciones y al final establecer los correctivos necesarios a fin de establecer el éxito o fracaso de la planificación estratégica. Por otro lado, Morales (2009) menciona que, la productividad se refiere al proceso de evaluación continua y periódica por parte del supervisor directo sobre sí todos los colaboradores cumplen con las habilidades, competencias y resultados laborales comprobados para alcanzar las metas con base en la autoevaluación de los colaboradores y los estándares de los compañeros del área. Además, no hay desarrollo personal sin evaluación de desempeño. En consecuencia, ello representa que la evaluación de estrategias no incide en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas, sin embargo, esto no concuerda con los autores de las investigaciones referenciadas en el marco teórico de la presente investigación.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Existe la dependencia en un 26,3% de la variable productividad laboral respecto de la variable planificación estratégica, ya que se obtuvo el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,263), es decir, existe incidencia entre la planificación estratégica en la productividad laboral en la OGDAU - MEF, por ende, se confirma la hipótesis general, rechazando la nula.

### **Segunda**

De los resultados de la investigación se determina en el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,115), precisa, por tanto, la existencia de la dependencia en un 11,5% de la variable la productividad laboral respecto de la formulación de estrategias, es decir, existe incidencia entre la formulación de estrategias en la productividad laboral en la OGDAU - MEF, por ende, se confirma la hipótesis general, rechazando la nula.

### **Tercera**

Se concluyó que la implementación de estrategias no incide en la productividad laboral, ya que, el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=1,101$ ;  $p=0,294$ ). Asimismo, se obtiene en el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,032) precisa, la existencia de la dependencia en un 3,2% de la variable la productividad laboral respecto de la implementación de estrategias, sin embargo, se confirma la hipótesis nula, que no existe incidencia de la implementación de estrategias en la productividad laboral en la OGDAU - MEF.

### **Cuarta**

Se ha reportado de los resultados de la investigación que la evaluación de estrategias no incide en la productividad laboral, puesto que, el modelo logístico tiene significancia ( $\chi^2=3,644$ ;  $p=0,162$ ). Asimismo, se obtiene el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,103) precisa, por tanto, la existencia de la dependencia en un 10,3% de la variable la productividad laboral respecto de la evaluación de estrategias, sin embargo,

se confirma la hipótesis nula, que no existe incidencia de la evaluación de estrategias en la productividad laboral en la OGDAU - MEF.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Los resultados de la investigación denotan que existe incidencia entre la planificación estratégica en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF, por lo que se sugiere a los directivos de la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario, perteneciente a la Oficina General de Servicios al Usuario del MEF, a partir de la percepción de parte de los servidores de la OGDAU, considerar la utilidad de proponer estrategias que mejoren la productividad laboral en beneficio de los servicios prestados a los usuarios, tanto internos como externos del Ministerio de Economía y Finanzas.

### **Segundo**

Se sugiere llevar a cabo una constante evaluación, a los servidores de la OGDAU observando que los objetivos se cumplen, a fin de determinar qué factores internos o externos podrían mejorar la productividad laboral, y si el personal se desempeña con eficiencia, de modo que se le da un seguimiento y control; en caso de no conseguirlo, tomar medidas correctivas en el momento.

### **Tercero**

Se recomienda a los colaboradores de la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario participar tanto en las capacitaciones y las evaluaciones que se desarrollen, a fin de potenciar tanto el conocimiento, como mejorar las capacidades ya que, no hay desarrollo personal sin evaluación de desempeño.

#### **Cuarto**

Se sugiere a futuros investigadores profundizar en el estudio de las variables materia de análisis, referente a la planificación estratégica y la productividad laboral en el sector público, ya que esto contribuirá en la mejora de la calidad de servicios que se brinda al ciudadano.

## REFERENCIAS

- Amaru, A. C. (2008). *Administración para emprendedores. Fundamentos para la creación y gestión de nuevos negocios*. México: Pearson Prentice Hall.  
<https://www.freelibros.me/libros/administracion-para-emprendedores-antonio-cesar-amaru-maximiano>
- Anderson C. (2014). *La importancia de la Planificación Estratégica para el desarrollo Económico y Social del país – CEPLAN*.  
[https://www.ceplan.gob.pe/documentos\\_/la-importancia-de-la-planificacion-estrategica-para-el-desarrollo-economico-y-social-del-pais/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/la-importancia-de-la-planificacion-estrategica-para-el-desarrollo-economico-y-social-del-pais/)
- Aramburu (2017). *Planeamiento estratégico y la productividad en la Clínica Municipal de Santa Anita Lima 2015*.
- Arista, Contreras, Pineda y Herrera (2017). *Planeamiento Estratégico para la Provincia de Chota al 2027*. CENTRUM.
- Armijo, M. (2011). *Manual de planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*.  
[https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual\\_planificacion\\_estrategica.pdf](https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf)
- Bain. D. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill.
- Bernal Granados, G.A. (2014). *Metodología para la modelación, cálculo y calibración de parámetros de la amenaza sísmica para la evaluación probabilista del riesgo*. Tesis doctoral, UPC, Departament de Resistència de Materials i Estructures al'Enginyeria.  
<http://hdl.handle.net/2117/95562>
- Castro, S. P. (2017). *Diseño y validación de un instrumento para evaluar la actitud hacia la investigación formativa en estudiantes universitarios*. *Actualidades Pedagógicas*. Disponible en: <https://ciencia.lasalle.edu.co/ap/vol1/iss70/4/>
- Cáceres, Lizbeth (2018). *La planificación estratégica y su influencia en la competitividad de la empresa Tatepro E.I.R.L., Tacna*.
- Cano del Castillo, Andrés & Cifuentes Salazar, Diana (2011). *Diseño e implementación de un plan estratégico para la empresa Disempack Ltda*.

- Cequea, M., & Rodríguez, C. (2011). *Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico*.
- CEPAL (2011). *Planificación estratégica institucional y políticas públicas*.
- CEPAL (2013). *El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica*.
- CEPLAN (2019). Cambios globales y sus consecuencias para el Perú. [https://www.ceplan.gob.pe/documentos\\_/escenarios-contextuales-cambios-globales-y-sus-consecuencias-para-el-peru-2/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/escenarios-contextuales-cambios-globales-y-sus-consecuencias-para-el-peru-2/)
- CEPLAN (2020). Perú 2050: *tendencias nacionales con el impacto de la COVID-19*.
- Céspedes Nikita, Lavado Pablo, Ramírez Rondán (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. – 1a edición. Universidad del Pacífico*.
- Chaparro, C. (2012). “Proceso de Planeación estratégica aplicado en el contexto de la empresa boyacense”. *Revista In Vestigium Ire. Vol. 5*.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2016). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones. Tercera edición*.
- David, Fred (2013). *Conceptos de administración estratégica (9ª ed.)*. México: PEARSON Prentice Hall.
- Felcman, I., y Blutman, G. (2018). *La planificación estratégica participativa. Conceptos e instrumentos para nuevos modelos de gestión pública*.
- Fernández, M., & Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional. Conceptos, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fuentes María (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*.
- Grupo Verona (2019). *Productividad Laboral. Mba. José Verona – Abg. Jessica Navarro*. Disponible en: <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>

- Gutiérrez Pulido Humberto (2014). *Calidad y productividad. Cuarta edición. Mc Graw Hill educación.*
- Hernández y Rodríguez, Sergio & Pulido Martínez, Alejandro (2011). *Fundamentos de gestión empresarial enfoque basado en compete.*
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación. 6ta. Edición. México.*
- Iniestra (2021). “Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto con la productividad laboral”.
- ISO 9000: 2008. *Sistemas de gestión de la calidad.*
- Jiménez J. (2015). *Desarrollo de la planificación estratégica y diseño de un sistema de control y evaluación de gestión institucional de Emaseo EP- período 2015 – 2018. Universidad internacional del Ecuador.*
- Joaquín Valle del Olmo (2020). *Gestión. Managing Director y Partner de Boston Consulting Group. <https://gestion.pe/cuatro-factores-que-han-permitido-a-un-79-de-empleados-mejorar-su-productividad-laboral/>*
- Koontz, Wehrich y Cannice (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial. Edición 14.*
- Krieger, Mario. (2010). *El método de planeamiento estratégico participativo de las organizaciones públicas (PEPOP).*
- Ley N° 29158 (2018). *10 de febrero. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.*
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.*
- Maury, A. (2018). “Plan Estratégico de Tecnología de la Información – PETI Universidad de la Costa”.
- Mazen J. Al Shobaki, Youssef M. Abu Amuna y Samy S. Abu Naser (2017). *Strategic and operational planning as an approach to the crisis management field study on UNRWA. Disponible en: file:///C:/Users/user/Downloads/ALSSAO.2.pdf*

- Monje, Carlos. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Morales, A. C. (2009). *Capital Humano. Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana, Política, La Habana*.
- Moreira (2018). “*EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*”.
- Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero. (2018) *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5ª. Edición*.
- Ochoa Sangrador C, Molina Arias M. (2018) *Estadística. Tipos de variables. Escalas de medida*.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Empresas. – Ginebra*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). (2016) *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017, OECD Publishing, 2016. ProQuest Ebook Central*.
- Porter, M. (1990). *The Competitive Advantages of Nations. The Free Press*.
- Pumpin, C., y García, S. (2010). *Estrategia Empresarial, como implementar la estrategia en la empresa. Madrid, España*.  
<http://books.google.com.pe/books?id=EpZUdB3APJ8C&pg=PA172&dq=implementacion+de+estrategias>
- Rojas, M.; Jaimes, L.; Valencia (2017). *Strategic planning process: stages carried out in small and medium-sized enterprises to optimize competitiveness*.  
 Disponible en:  
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*.  
[https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

- Robbins, Stephen p. y Mary Coulter (2010). *Administration*. Pearson educación, México, 2010 decima edition.
- Santos (2017). "El planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión de la productividad municipal: caso de la municipalidad de Carabayllo - Lima Metropolitana".
- Siezar, R. A. (2019). *Análisis de las fases de elaboración de un plan estratégico en el Sector Público de Nicaragua periodo 2018-2023, caso de estudio IPSA [PhD Thesis]*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Unan Managua.
- Solórzano, S. & Alaña Castillo, T. (2015). *Planeación estratégica*. Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Sorozábal, H. (2010). *Seguimiento y evaluación del plan estratégico de desarrollo institucional y de los planes operativos*.
- Torres (2018). *Gestión presupuestal por resultado y planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Sunampe 2018*.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Valls Figueroa, W., Nevares Barberán, V., & Centeno Martínez, L. (2017). *La eficiencia económica. Herramientas para gestionar la eficiencia empresarial*. [https://issuu.com/marabiertouleam/docs/la\\_eficiencia\\_econ\\_\\_mica](https://issuu.com/marabiertouleam/docs/la_eficiencia_econ__mica)

## **ANEXOS**

## ANEXOS 1: Matriz de consistencia

<b>Título: Planificación estratégica en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.</b>							
<b>Autor: VICTOR HUGO GONZALES ANCALLA</b>							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la incidencia de la Planificación estratégica en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF Lima 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación de la formulación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la implementación de estrategias en la Productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la evaluación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la incidencia de la planificación estratégica en la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>- Determinar la relación de la formulación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF, Lima 2021.</p> <p>- Determinar la relación de la implementación de estrategias en la Productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario – MEF, Lima 2021</p> <p>- Determinar la relación de la evaluación de estrategias en la</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe incidencia entre la planificación estratégica en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe incidencia entre la formulación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.</p> <p>Existe incidencia entre la implementación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.</p> <p>Existe incidencia entre la evaluación de estrategias en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.</p>	<b>Variable 1: Planificación Estratégica</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Formulación de estrategias	Misión	1, 2	Escala ordinal de Likert  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja del 10 al 23  Media del 24 al 37  Alta del 38 al 50
				Visión	3, 4		
				Objetivos	5, 6		
				Acciones estratégicas	7, 8		
			Implementación de estrategias	Análisis situacional externa e interna	9, 10		
				Articulación de instrumentos de gestión	11, 12		
				Brecha de servicios	13, 14		
			Evaluación de estrategias	Actividades operativas	15, 16		
				Evaluación de cumplimiento de logros	17, 18		
				Compromisos	19, 20		
				Acciones correctivas	21, 22	Alta del 21 al 30	
<b>Variable 2: Productividad laboral</b>							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
Eficacia	Eficacia al realizar actividades.	1, 2	Escala ordinal de Likert  Nunca (1)	Baja del 10 al 23  Media del 24 al 37  Alta del 38 al 50			
	Eficacia en la generación de valor.	3, 4					
	Eficacia en la utilización de recursos.	5, 6					

Atención al Usuario – MEF Lima 2021?	Productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021.		Eficiencia	Eficacia en la comunicación.	7, 8	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Eficacia en el desarrollo de problemas.	9, 10		
				Eficiencia en su manejo de recursos.	11, 12		
				Eficiencia en cuanto al tiempo.	13, 14		
				Eficiencia en el ambiente laboral.	15, 16		
				Eficiencia en la meta presupuestaria.	17, 18		
				Eficiencia en las capacitaciones brindadas.	19, 20		
						Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50	
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<b>Nivel:</b> Correlacional – Causal. <b>Diseño:</b> No experimental - de corte transversal. <b>Tipo:</b> Básica.  <b>Método:</b> Hipotético deductivo. <b>Enfoque:</b> Cuantitativo.	<b>Población:</b> 60 representantes  <b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico  <b>Ámbito de Aplicación:</b> Servidores de la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario del MEF.  <b>Forma de Administración:</b> Personal.	<b>Variable 1: Planificación Estratégica</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos: Cuestionario</b> Autor: Victor Hugo Gonzales Ancalla Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: Lima Forma de Administración: Directa  <b>Variable 2: Productividad Laboral</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos: Cuestionario</b> Autor: Victor Hugo Gonzales Ancalla Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: Lima Forma de Administración: Directa	<b>DESCRIPTIVA:</b> Distribución de frecuencia, tablas de contingencia, figuras.  <b>INFERENCIAL:</b> Según Regresión logística.				

## ANEXOS 2: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable (X) Planificación estratégica.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Valores y rangos
Formulación de estrategias	Misión	1, 2	(1) Nunca	
	Visión	3, 4	(2) Casi nunca	Baja del 10 al 23
	Objetivos	5, 6	(3) A veces	Media del 24 al 37
	Acciones estratégicas	7, 8	(4) Casi siempre	Alta del 38 al 50
	Análisis situacional externa e interna	9, 10	(5) Siempre	
Implementación de estrategias	Articulación de instrumentos de gestión	11, 12	(1) Nunca (2) Casi nunca	Baja del 06 al 10 Media del 11 al 20
	Brecha de servicios	13, 14	(3) A veces (4) Casi siempre	Alta del 21 al 30
	Actividades operativas	15, 16	(5) Siempre	
	Evaluación de cumplimiento de logros	17, 18	(1) Nunca (2) Casi nunca	Baja del 06 al 10 Media del 11 al 20
Evaluación de resultados	Compromisos	19, 20	(3) A veces (4) Casi siempre	Alta del 21 al 30
	Acciones correctivas	21, 22	(5) Siempre	

Matriz de operacionalización de la variable (Y) Productividad laboral.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Valores y rangos
			Ordinal de Likert	
Eficacia	Eficacia al realizar actividades.	1, 2	(1) Nunca	
	Eficacia en la generación de valor.	3, 4	(2) Casi nunca	Baja del 10 al 23
	Eficacia en la utilización de recursos.	5, 6	(3) A veces	Media del 24 al 37
	Eficacia en la comunicación.	7, 8	(4) Casi siempre	Alta del 38 al 50
	Eficacia en el desarrollo de problemas.	9, 10	(5) Siempre	
Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos.		(1) Nunca	
		11, 12		
	Eficiencia en cuanto al tiempo.	13, 14	(2) Casi nunca	Baja del 10 al 23
	Eficiencia en el ambiente laboral.		(3) A veces	Media del 24 al 37
		15, 16		
	Eficiencia en la meta presupuestaria.		(4) Casi siempre	Alta del 38 al 50
		17, 18		
	Eficiencia en las capacitaciones brindadas.	19, 20	(5) Siempre	

### ANEXOS 3: Instrumentos de recolección de datos

#### ENCUESTA SOBRE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Estimado colaborador (a) a continuación lo (a) invitamos a responder la siguiente encuesta para conocer la planificación estratégica en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario, lea las preguntas y según su criterio marque una sola opción con una X según corresponda.

1) Nunca (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre (5) Siempre.

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIA</b>					
1	Tiene conocimiento de la misión de la Entidad.					
2	La misión de la Entidad, se refleja en las actividades de la OGDAU.					
3	Tiene conocimiento de la visión de la Entidad.					
4	La visión de la Entidad, está reflejada en las actividades de la OGDAU.					
5	Tiene conocimiento de los objetivos de la Entidad.					
6	Los objetivos estratégicos de la Entidad, están orientadas a las funciones de la OGDAU.					
7	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas de la Entidad.					
8	Las acciones estratégicas de la Entidad, están reflejadas en las metas y actividades de la OGDAU.					
9	El análisis FODA interno es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la OGDAU.					
10	El análisis FODA externo es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la OGDAU.					
	<b>DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA</b>					
11	La implementación de estrategias, está relacionado con los instrumentos de gestión como el ROF, MOF y POI.					
12	Los objetivos de la Entidad ayudan en la implementación de estrategias.					
13	La elaboración y actualización de directivas está orientada al cierre de brechas para un mejor servicio a los usuarios.					
14	La implementación de las estrategias, está orientada al cierre de brechas de los servicios para un mejor bienestar de los usuarios.					

15	La OGDAU ejecuta actividades de acuerdo al plan operativo institucional – POI.					
16	La OGDAU desarrolla sus funciones de acuerdo al plan operativo institucional – POI.					
	<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIA</b>					
17	Está de acuerdo cómo se maneja la medición de los resultados de la OGDAU.					
18	La OGDAU realiza con responsabilidad el seguimiento a los objetivos y metas a nivel de PEI y POI					
19	Los servidores civiles de la OGDAU están comprometidos para implementar “mejora continua de los resultados” en base a la planificación realizada.					
20	Está de acuerdo con las acciones que toma la OGDAU después de la evaluación.					
21	Considera que la OGDAU ejecuta las medidas correctivas adecuadas.					
22	Las medidas correctivas que tiene la OGDAU permite mejorar los resultados de la gestión.					

## ENCUESTA SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado colaborador (a) a continuación lo (a) invitamos a responder la siguiente encuesta para conocer la productividad laboral en la Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, lea las preguntas y según su criterio marque una sola opción con una X según corresponda.

1) Nunca (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre (5) Siempre.

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: EFICACIA</b>					
1	Se ejecutan las actividades programadas.					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.					
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					
4	Se genera valor en la utilización de los servicios generados.					
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la OGDAU.					
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la OGDAU.					
7	El diálogo con el equipo es formal y respetuoso.					
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la OGDAU.					
9	Se resuelven los problemas de forma lógica y pertinente.					

10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.					
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>					
11	Se usa correctamente los bienes de la OGDAU.					
12	Se emplean los recursos en la medida correcta.					
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el mes anterior.					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.					
15	Se manejan las emociones de manera profesional.					
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
17	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado a la OGDAU.					
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.					
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.					
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.					

## ANEXOS 4: Certificado de validez de instrumentos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr: Felipe Guizado Oscco

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2021 aula A3 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Planificación estratégica en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Victor Hugo', is written over a horizontal line.

Firma

Gonzales Ancalla Victor Hugo

D.N.I: 10606090

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ATENCIÓN AL USUARIO - MEF**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: EFICACIA							
1	Se ejecutan las actividades programadas.	✓		✓		✓		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	✓		✓		✓		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	✓		✓		✓		
4	Se genera valor en la utilización de los servicios generados.	✓		✓		✓		
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la OGD AU.	✓		✓		✓		
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la OGD AU.	✓		✓		✓		
7	El diálogo con el equipo es formal y respetuoso.	✓		✓		✓		
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la OGD AU.	✓		✓		✓		
9	Se resuelven los problemas de forma lógica y pertinente.	✓		✓		✓		
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se usa correctamente los bienes de la OGD AU.	✓		✓		✓		
12	Se emplean los recursos en la medida correcta.	✓		✓		✓		
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el mes anterior.	✓		✓		✓		
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.	✓		✓		✓		
15	Se manejan las emociones de manera profesional.	✓		✓		✓		
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
17	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado a la OGD AU.	✓		✓		✓		
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.	✓		✓		✓		
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	✓		✓		✓		
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr: Felipe Guizado Oscco **DNI:** 31169557 **14 de junio de 2021**

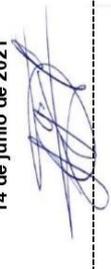
**Especialidad del validador:** Docente Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

13	La elaboración y actualización de directivas está orientada al cierre de brechas para un mejor servicio a los usuarios.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	La implementación de las estrategias, está orientada al cierre de brechas de los servicios para un mejor bienestar de los usuarios.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	La OGDAA ejecuta actividades de acuerdo al plan operativo institucional – POI.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	La OGDAA desarrolla sus funciones de acuerdo al plan operativo institucional – POI.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>DIMENSION 3: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIA</b>									
17	Está de acuerdo cómo se maneja la medición de los resultados de la OGDAA.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	La OGDAA realiza con responsabilidad el seguimiento a los objetivos y metas a nivel de PEI y POI	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Los servidores civiles de la OGDAA están comprometidos para implementar "mejora continua de los resultados" en base a la planificación realizada.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Está de acuerdo con las acciones que toma la OGDAA después de la evaluación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Considera que la OGDAA ejecuta las medidas correctivas adecuadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Las medidas correctivas que tiene la OGDAA permite mejorar los resultados de la gestión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Felipe Guizado Oscco**    DNI: **31169557**

Especialidad del validador: **Docente Metodólogo**

14 de junio de 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**

Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos.	11, 12 13, 14 15, 16 17, 18 19, 20	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
	Eficiencia en cuanto al tiempo.		
	Eficiencia en el ambiente laboral.		
	Eficiencia en la meta presupuestaria.		
	Eficiencia en las capacitaciones brindadas.		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN LA OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ATENCIÓN AL USUARIO - MEF**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIA</b> Tiene conocimiento de la misión de la Entidad.	✓		✓		✓		
2	La misión de la Entidad, se refleja en las actividades de la OGDau.	✓		✓		✓		
3	Tiene conocimiento de la visión de la Entidad.	✓		✓		✓		
4	La visión de la Entidad, está reflejada en las actividades de la OGDau.	✓		✓		✓		
5	Tiene conocimiento de los objetivos de la Entidad.	✓		✓		✓		
6	Los objetivos estratégicos de la Entidad, están orientados a las funciones de la OGDau.	✓		✓		✓		
7	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas de la Entidad.	✓		✓		✓		
8	Las acciones estratégicas de la Entidad, están reflejadas en las metas y actividades de la OGDau.	✓		✓		✓		
9	El análisis FODA interno es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la OGDau.	✓		✓		✓		
10	El análisis FODA externo es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la OGDau.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La implementación de estrategias, está relacionado con los instrumentos de gestión como el IROF, MOF y POI.	✓		✓		✓		
12	Los objetivos de la Entidad ayudan en la implementación de estrategias.	✓		✓		✓		

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Planificación estratégica.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Formulación de estrategias	Misión	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
	Visión		
	Objetivos		
	Acciones estratégicas		
	Análisis situacional externa e interna		
Implementación de estrategias	Articulación de instrumentos de gestión	11, 12 13, 14 15, 16	Baja del 06 al 10 Media del 11 al 20 Alta del 21 al 30
	Brecha de servicios		
	Actividades operativas		
Evaluación de estrategias	Evaluación de cumplimiento de logros	17, 18 19, 20 21, 22	Baja del 06 al 10 Media del 11 al 20 Alta del 21 al 30
	Compromisos		
	Acciones correctivas		

Variable: Productividad laboral.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Eficacia	Eficacia al realizar actividades.	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
	Eficacia en la generación de valor.		
	Eficacia en la utilización de recursos.		
	Eficacia en la comunicación.		
	Eficacia en el desarrollo de problemas.		

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2021 aula A3 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Planificación estratégica en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma  
Gonzales Ancalla Victor Hugo

---

D.N.I: 10606090

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Variable: Planificación estratégica.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Formulación de estrategias	Misión	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
	Visión		
	Objetivos		
	Acciones estratégicas		
	Análisis situacional externa e interna		
Implementación de estrategias	Articulación de instrumentos de gestión	11, 12 13, 14 15, 16	Baja del 06 al 10 Media del 11 al 20 Alta del 21 al 30
	Brecha de servicios		
	Actividades operativas		
Evaluación de estrategias	Evaluación de cumplimiento de logros	17, 18 19, 20 21, 22	Baja del 06 al 10 Media del 11 al 20 Alta del 21 al 30
	Compromisos		
	Acciones correctivas		

Fuente: Adaptado de David (2013).

Variable: Productividad laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Eficacia	Eficacia al realizar actividades.	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
	Eficacia en la generación de valor.		
	Eficacia en la utilización de recursos.		
	Eficacia en la comunicación.		
	Eficacia en el desarrollo de problemas.		

Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos.	11, 12 13, 14 15, 16 17, 18 19, 20	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
	Eficiencia en cuanto al tiempo.		
	Eficiencia en el ambiente laboral.		
	Eficiencia en la meta presupuestaria.		
	Eficiencia en las capacitaciones brindadas.		

Fuente: Adaptado de Robbins y Judge (2013).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN LA OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ATENCIÓN AL USUARIO - MEF**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIA</b>								
1	Tiene conocimiento de la misión de la Entidad.	✓		✓		✓		
2	La misión de la Entidad, se refleja en las actividades de la OGDAU.	✓		✓		✓		
3	Tiene conocimiento de la visión de la Entidad.	✓		✓		✓		
4	La visión de la Entidad, está reflejada en las actividades de la OGDAU.	✓		✓		✓		
5	Tiene conocimiento de los objetivos de la Entidad.	✓		✓		✓		
6	Los objetivos estratégicos de la Entidad, están orientados a las funciones de la OGDAU.	✓		✓		✓		
7	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas de la Entidad.	✓		✓		✓		
8	Las acciones estratégicas de la Entidad, están reflejadas en las metas y actividades de la OGDAU.	✓		✓		✓		
9	El análisis FODA interno es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la OGDAU.	✓		✓		✓		
10	El análisis FODA externo es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la OGDAU.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA</b>								
11	La implementación de estrategias, está relacionado con los instrumentos de gestión como el ROF, MOF y POI.	✓		✓		✓		
12	Los objetivos de la Entidad ayudan en la implementación de estrategias.	✓		✓		✓		

13	La elaboración y actualización de directivas está orientada al cierre de brechas para un mejor servicio a los usuarios.	✓		✓		✓	
14	La implementación de las estrategias, está orientada al cierre de brechas de los servicios para un mejor bienestar de los usuarios.	✓		✓		✓	
15	La OGDAA ejecuta actividades de acuerdo al plan operativo institucional – POI.	✓		✓		✓	
16	La OGDAA desarrolla sus funciones de acuerdo al plan operativo institucional – POI.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Está de acuerdo cómo se maneja la medición de los resultados de la OGDAA.	✓		✓		✓	
18	La OGDAA realiza con responsabilidad el seguimiento a los objetivos y metas a nivel de PEI y POI.	✓		✓		✓	
19	Los servidores civiles de la OGDAA están comprometidos para implementar "mejora continua de los resultados" en base a la planificación realizada.	✓		✓		✓	
20	Está de acuerdo con las acciones que toma la OGDAA después de la evaluación.	✓		✓		✓	
21	Considera que la OGDAA ejecuta las medidas correctivas adecuadas.	✓		✓		✓	
22	Las medidas correctivas que tiene la OGDAA permite mejorar los resultados de la gestión.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

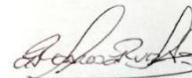
✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio DNI N°09809744**

Especialidad del validador: **Docente metodólogo**

18 de junio de 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio  
DNI N°09809744



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ATENCIÓN AL USUARIO - MEF**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: EFICACIA</b>								
1	Se ejecutan las actividades programadas.	✓		✓		✓		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	✓		✓		✓		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	✓		✓		✓		
4	Se genera valor en la utilización de los servicios generados.	✓		✓		✓		
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la OGDAA.	✓		✓		✓		
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la OGDAA.	✓		✓		✓		
7	El diálogo con el equipo es formal y respetuoso.	✓		✓		✓		
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la OGDAA.	✓		✓		✓		
9	Se resuelven los problemas de forma lógica y pertinente.	✓		✓		✓		
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: EFICIENCIA</b>								
11	Se usa correctamente los bienes de la OGDAA.	✓		✓		✓		
12	Se emplean los recursos en la medida correcta.	✓		✓		✓		
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el mes anterior.	✓		✓		✓		
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.	✓		✓		✓		
15	Se manejan las emociones de manera profesional.	✓		✓		✓		
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
17	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado a la OGDAA.	✓		✓		✓		
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.	✓		✓		✓		
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	✓		✓		✓		
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio DNI N°09809744**

Especialidad del validador: **Docente metodólogo**

18 de junio de 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio  
DNI N°09809744

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2021 aula A3 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Planificación estratégica en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



\_\_\_\_\_  
Firma  
Gonzales Ancalla Victor Hugo

\_\_\_\_\_  
D.N.I: 10606090

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: Planificación estratégica.**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Formulación de estrategias	Misión	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
	Visión		
	Objetivos		
	Acciones estratégicas		
	Análisis situacional externa e interna		
Implementación de estrategias	Articulación de instrumentos de gestión	11, 12 13, 14 15, 16	Baja del 06 al 10 Media del 11 al 20 Alta del 21 al 30
	Brecha de servicios		
	Actividades operativas		
Evaluación de estrategias	Evaluación de cumplimiento de logros	17, 18 19, 20 21, 22	Baja del 06 al 10 Media del 11 al 20 Alta del 21 al 30
	Compromisos		
	Acciones correctivas		

Fuente: Adaptado de David (2013).

**Variable: Productividad laboral.**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Eficacia	Eficacia al realizar actividades.	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
	Eficacia en la generación de valor.		
	Eficacia en la utilización de recursos.		
	Eficacia en la comunicación.		
	Eficacia en el desarrollo de problemas.		

Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos.	11, 12 13, 14 15, 16 17, 18 19, 20	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
	Eficiencia en cuanto al tiempo.		
	Eficiencia en el ambiente laboral.		
	Eficiencia en la meta presupuestaria.		
	Eficiencia en las capacitaciones brindadas.		

Fuente: Adaptado de Robbins y Judge (2013).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN LA OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ATENCIÓN AL USUARIO - MEF**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIA</b>							
1	Tiene conocimiento de la misión de la Entidad.	✓		✓		✓		
2	La misión de la Entidad, se refleja en las actividades de la OGD AU.	✓		✓		✓		
3	Tiene conocimiento de la visión de la Entidad.	✓		✓		✓		
4	La visión de la Entidad, está reflejada en las actividades de la OGD AU.	✓		✓		✓		
5	Tiene conocimiento de los objetivos de la Entidad.	✓		✓		✓		
6	Los objetivos estratégicos de la Entidad, están orientadas a las funciones de la OGD AU.	✓		✓		✓		
7	Tiene conocimiento de las acciones estratégicas de la Entidad.	✓		✓		✓		
8	Las acciones estratégicas de la Entidad, están reflejadas en las metas y actividades de la OGD AU.	✓		✓		✓		
9	El análisis FODA interno es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la OGD AU.	✓		✓		✓		
10	El análisis FODA externo es un procedimiento básico para establecer las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la OGD AU.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La implementación de estrategias, está relacionado con los instrumentos de gestión como el ROF, MOF y POI.	✓		✓		✓		
12	Los objetivos de la Entidad ayudan en la implementación de estrategias.	✓		✓		✓		

13	La elaboración y actualización de directivas está orientada al cierre de brechas para un mejor servicio a los usuarios.	✓		✓		✓	
14	La implementación de las estrategias, está orientada al cierre de brechas de los servicios para un mejor bienestar de los usuarios.	✓		✓		✓	
15	La OGD AU ejecuta actividades de acuerdo al plan operativo institucional – POI.	✓		✓		✓	
16	La OGD AU desarrolla sus funciones de acuerdo al plan operativo institucional – POI.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Está de acuerdo cómo se maneja la medición de los resultados de la OGD AU.	✓		✓		✓	
18	La OGD AU realiza con responsabilidad el seguimiento a los objetivos y metas a nivel de PEI y POI	✓		✓		✓	
19	Los servidores civiles de la OGD AU están comprometidos para implementar "mejora continua de los resultados" en base a la planificación realizada.	✓		✓		✓	
20	Está de acuerdo con las acciones que toma la OGD AU después de la evaluación.	✓		✓		✓	
21	Considera que la OGD AU ejecuta las medidas correctivas adecuadas.	✓		✓		✓	
22	Las medidas correctivas que tiene la OGD AU permite mejorar los resultados de la gestión.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado DNI: 25747772**

Especialidad del validador: **Docente temático.**

18 de junio de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado  
DNI N°25747772



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ATENCIÓN AL USUARIO - MEF**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se ejecutan las actividades programadas.	✓		✓		✓		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	✓		✓		✓		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	✓		✓		✓		
4	Se genera valor en la utilización de los servicios generados.	✓		✓		✓		
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la OGD AU.	✓		✓		✓		
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la OGD AU.	✓		✓		✓		
7	El diálogo con el equipo es formal y respetuoso.	✓		✓		✓		
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la OGD AU.	✓		✓		✓		
9	Se resuelven los problemas de forma lógica y pertinente.	✓		✓		✓		
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Se usa correctamente los bienes de la OGD AU.	✓		✓		✓		
12	Se emplean los recursos en la medida correcta.	✓		✓		✓		
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el mes anterior.	✓		✓		✓		
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.	✓		✓		✓		
15	Se manejan las emociones de manera profesional.	✓		✓		✓		
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
17	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado a la OGD AU.	✓		✓		✓		
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.	✓		✓		✓		
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	✓		✓		✓		
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado DNI: 25747772**

Especialidad del validador: **Docente temático.**

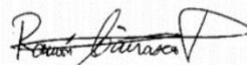
18 de junio de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado  
DNI N°25747772

## ANEXOS 5: Autorización de aplicación de instrumentos



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 24 de junio de 2021  
Carta P. 0466-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dra.  
Ana Teresa Martínez Zavaleta  
Directora General  
Ministerio de Economía y Finanzas

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GONZALES ANCALLA, VICTOR HUGO; identificado con DNI N° 10606090 y con código de matrícula N° 7001146328; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Planificación estratégica en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador GONZALES ANCALLA, VICTOR HUGO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.





Ministerio de  
Economía  
y Finanzas

Firmado Digitalmente por  
MARTÍNEZ ZAVALETA Ana  
Teresa FAU 20131370645  
soft  
Fecha: 25/06/2021  
19:10:05 COT  
Motivo: Firma Digital



PERÚ

Ministerio  
de Economía y Finanzas

Secretaría General

Oficina General de  
Servicios al Usuario

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Lima, 25 de junio de 2021

**OFICIO N° 012-2021-EF/45.01**

Señor  
**CARLOS VENTURO ORBEGOSO**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte  
Av. Alfredo Mendiola N° 6232  
**Los Olivos.-**



**Asunto** : Solicitud de otorgamiento de facilidades a estudiante

**Referencia** : Carta P. 0466-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Firmado Digitalmente por  
CASTILLO LIZARRAGA  
Pablo Alejandro FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 25/06/2021  
18:54:17 COT  
Motivo: Doy V° B°

Tengo a bien dirigirme a usted, en relación al documento de la referencia, mediante la cual solicita brindar facilidades al señor VICTOR HUGO GONZALES ANCALLA a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación tesis denominado: "Planificación estratégica en la productividad laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, Lima 2021".

Al respecto, esta Oficina General de Servicios al Usuario brindará todas las facilidades que requiera el mencionado estudiante, en el marco de la normativa vigente sobre la materia, quien se viene desempeñando como Analista en Procesos Archivísticos 2 del Archivo Central del Ministerio de Economía y Finanzas.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
**ANA TERESA MARTÍNEZ ZAVALETA**  
Directora General de la Oficina General  
de Servicios al Usuario



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026 -2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps4.mineco.gob.pe:443/st/r?ctrln=e4831718-8159-4d4d-987b-a45b68852786-688247> ingresando el siguiente código de verificación EFHJJDFI

Sede Central  
Jr. Junín N° 319, Lima 1  
Tel. (511) 311-5930  
[www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)

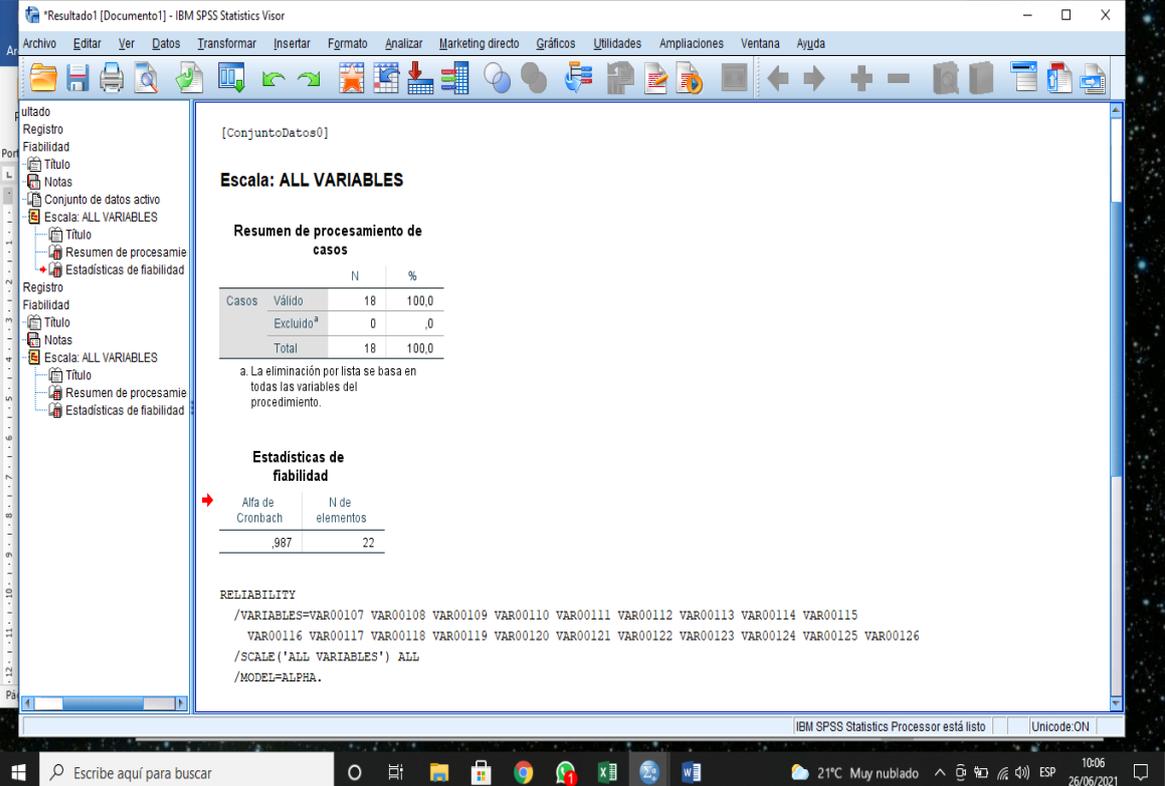
## ANEXOS 6: Prueba confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del cuestionario variable independiente: Planificación estratégica.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	22

Según el resultado del análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach se obtiene como coeficiente 0,987 lo cual indica que posee una alta confiabilidad.



The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the following content:

- Escala: ALL VARIABLES**
- Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	18	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0
- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.
- Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	22
- RELIABILITY**

```
/VARIABLES=VAR00107 VAR00108 VAR00109 VAR00110 VAR00111 VAR00112 VAR00113 VAR00114 VAR00115  
VAR00116 VAR00117 VAR00118 VAR00119 VAR00120 VAR00121 VAR00122 VAR00123 VAR00124 VAR00125 VAR00126  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Confiabilidad del cuestionario variable independiente: Productividad laboral.

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	20

Según el resultado del análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach se obtiene como coeficiente 0,985 lo cual indica que posee una alta confiabilidad.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00107 VAR00108 VAR00109 VAR00110 VAR00111 VAR00112 VAR00113 VAR00114 VAR00115
VAR00116 VAR00117 VAR00118 VAR00119 VAR00120 VAR00121 VAR00122 VAR00123 VAR00124 VAR00125 VAR00126
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	18	18	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	0	,0
Total	18	18	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	20

## ANEXOS 7: Base de datos

### PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

ID	FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS										IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS						EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	
7	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
8	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4
9	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
10	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3
11	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
12	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
18	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
21	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
29	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
37	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	3
38	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
39	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	3	3
40	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
42	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
51	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
52	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3
53	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
56	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4

### PRODUCTIVIDAD LABORAL

ID	EFICACIA											EFICIENCIA									
	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
7	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
8	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5
16	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5
21	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
22	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
23	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
28	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3

31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
38	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
39	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
40	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5
41	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
46	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5
47	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5
48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
51	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
53	4	5	4	4	4	5	5	2	5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5
54	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
55	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5



