



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Planeamiento estratégico y la productividad de los
trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de
Chepén, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cubas Guevara, Erika Lorena (ORCID: 0000-0003-0735-5607)
Hernandez Huaman, Maria Fernanda (ORCID: 0000-0002-3740-7512)

ASESOR:

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: 0000-0001-8956-2402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

Erika Lorena y María Fernanda

Agradecimiento

A Dios por bendecirnos para llegar hasta donde llegamos, porque hizo realidad este sueño anhelado.

A la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de realizar mis estudios. A mi asesor de tesis al Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado que podamos terminar nuestros estudios con éxito, por su rectitud en su profesión como docente.

En especial a nuestros padres, de los cuales siempre recibimos sus apoyos.

Finalmente, a todas aquellas personas, colegas y amigos que nos brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de nuestros objetivos.

Las autoras

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV RESULTADOS	20
V DISCUSIÓN	26
VI CONCLUSIONES	31
5. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de planeamiento estratégico de los trabajadores administrativos	20
Tabla 2. Nivel de productividad de los trabajadores administrativos	20
Tabla 3. Prueba de normalidad	21
Tabla 4. El diseño y la productividad de trabajadores administrativos	21
Tabla 5. Implementación y la productividad en los trabajadores administrativos	22
Tabla 6. Monitoreo y la productividad en los trabajadores administrativos	23
Tabla 7. Evaluación y la productividad en los trabajadores administrativos	24
Tabla 8. Planeamiento estratégico y la productividad en los trabajadores administrativos	25

Resumen

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022, a través de un estudio aplicada, diseño no experimental correlacional, la población y muestra fueron estuvieron conformadas por los 30 trabajadores administrativos de municipalidad provincial de Chepén 2022, los datos se recopilamos empleando la técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario. Los resultados indican que, existe relación positiva fuerte entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 con coeficiente de correlación de Pearson de 0,585 y un nivel de significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Concluyendo que, al implementar mejoras tanto en el diseño, la implementación, monitoreo y supervisión mejorará en la misma medida la productividad de los trabajadores administrativos, relacionado al desarrollo, desempeño de las tareas y relación social.

Palabras clave: planeamiento estratégico, productividad, trabajadores, administrativos, municipalidad.

Abstract

The general objective of the thesis was to determine the relationship between strategic planning and productivity of administrative workers in the Provincial Municipality of Chepén 2022, through a basic study, non-experimental correlational provincial municipality of Chepén 2022, the data were collected using the survey technique and its instrument the questionnaire. The results indicate that there is a strong positive relationship between strategic planning and productivity of administrative workers in the Provincial Municipality of Chepén, 2022 with a Pearson correlation coefficient of 0.585 and a significance level (0.000) of less than 0.05 ($p \leq 0.05$). In conclusion, by implementing improvements in the design, implementation, monitoring and supervision, the productivity of administrative workers will improve to the same extent, related to development, task performance and social relations.

Keywords: strategic planning, productivity, workers, administrative, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Existe muchas personas que deciden empezar en el mundo empresarial en el XXI, sin embargo, son poquísimas las que perduran a través del tiempo e incrementan el valor de la misma, estos tiempos demanda de mayor exigencia. Producto del desconocimiento de las principales herramientas que deben considerarse para asegurar el perfecto funcionamiento y la sostenibilidad. Es por esto, que se recalca la preponderancia del diseño e incorporación de la planeación estratégica que impedirá un panorama perjudicial de inseguridad en el cumplimiento de las metas y objetivos (Fernández et al., 2019). Por otro lado, la planeación estratégica es una herramienta del Estado que busca instaurar los grandes lineamientos para lograr el orden global abstracto que garantice a los miembros de la nación, las grandes oportunidades para el logro de sus fines. Se trata de una serie de procedimientos y diligencias que llevan a cabo los organismos que constituyen la Administración Pública y se llega a instrumentalizar a través de medios normativos y metodológicos (Saldaña et al., 2020a)

En el Perú las entidades públicas tienen como función fundamental la prestación de servicios a los ciudadanos, estas están caracterizadas por las diversas actividades que llevan a cabo para cumplir con las demandas de las personas y sus necesidades. Para cumplir con este propósito, las instituciones requieren de personal capacitado, y tenga las competencias laborales acordes para desempeñarse y cumplir con las labores encomendadas en sus centros de labores como parte de la estructura funcional de la entidad pública (Vicente & Chávez, 2020). En una investigación llevada a cabo por la Universidad del Pacífico a 1,494 servidores públicos, arroja que 1 de cada 5 llegó a culminar sus estudios de postgrado. Por otro lado, el 82% no cuenta con maestría ni doctorado en su trayectoria. El servidor público adecuadamente capacitado es una persona que tiene mayor competencia para desempeñar su función, de igual manera un representante del Estado que logrará beneficiar al ciudadano con servicios de calidad (Vega,2015). Por otro lado, la decreciente productividad se presenta por la misma insatisfacción en su trabajo, ya que muchas de las instituciones no brindan todos los beneficios, causando que estos no cuenten con la capacidad suficiente para realizar sus actividades.

En el municipio de la provincia de Chepén, se observa día a día la problemática orientado a los bajos índices de satisfacción laboral, a consecuencia de malas relaciones que persisten entre los colaboradores con las áreas y gerencias, de igual manera se observa que se presenta la dificultad para el desarrollo de sus actividades, porque no tienen los medios fundamentales e instrumentos para llevar a cabo sus responsabilidades, asimismo, la organización tiene limitados las actividades de capacitación y entrenamiento, consecuentemente el personal, presenta niveles mínimos de productividad, porque no tiene las facilidades para que las ejecute. Por otro lado, se hallaron ciertas deficiencias, orientadas al reto del trabajo, evidenciando que muchos de los servidores públicos no están desempeñando con las funciones respectivas, ocasionando como consecuencia el incumplimiento de metas planteadas por parte de la Institución.

De igual manera, respecto a las remuneraciones justas, se observa que muchos que trabajan en la institución llevan a cabo funciones que es incongruente con el sueldo que perciben, lo cual trae como consecuencia que el trabajador se sienta de manera indignada. Por otro lado, las condiciones laborales, infraestructura y ambiente laboral no son los adecuados, en cuanto a espacio y ambiente cómodo que motive a los trabajadores a realizar sus actividades de manera más oportuna y lo que corresponde a relación trabajo – empleo se visualizó que la mayoría de los trabajadores ejecutan sus responsabilidades pero no de manera próspera, considerando que persiste la diferencia entre los trabajadores y la institución que no les brinda el apoyo respectivo para el cumplir con sus funciones y el logro de los objetivos trazados por la institución.

Ante lo expuesto tenemos el siguiente problema ¿De qué manera el planeamiento estratégico se relaciona con la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?, los problemas específicos, ¿Cuál es el nivel de planeamiento estratégico en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?, ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el diseño y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la implementación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén,

2022?, ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la evaluación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022?

Por estas razones el presente estudio presenta una **justificación de Conveniencia**, esta investigación es conveniente para cualquier tipo de institución, la cual sirve para determinar si el planeamiento estratégico se relaciona con la productividad de los trabajadores de la municipalidad de Chepén, esto permitirá tanto a los trabajadores y tomadores de decisión, conocer la realidad de la institución y plantear soluciones a la problemática existente. **La justificación teórica** tomó como sustento la teoría de Bain, D. (2000), en su libro "Productividad, la cual servirá como guía para el desarrollo de la presente, además la justificación práctica, que servirá como antecedente para futuras investigaciones en municipios sobre las variables planeamiento estratégico y productividad, de la misma manera se identificarán problemas en la institución relacionados a las deficiencias y las consecuencias que ocasiona la ausencia de planificación y cómo esto se relaciona con la productividad de los colaboradores y emplearlo en problemas relacionados parecidos a esta investigación. La investigación tiene una relevancia social, tanto para las instituciones municipales, para que estas puedan conocer la realidad y opiniones de los trabajadores, desde su realidad y acorde a las condiciones en las que se desempeñan, la cual permitirá implementar alternativas de mejoras. La presente permitirá conocer la importancia de la productividad y los factores que lo componen, lo cual repercute en el ciudadano como resultado final.

El estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Los objetivos específicos; identificar el nivel de planeamiento estratégico de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Determinar el nivel de productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Determinar la relación entre el diseño y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Determinar la relación entre la implementación y la productividad de los trabajadores

administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Determinar la relación entre el monitoreo y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Determinar la relación entre la evaluación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.

Finalizando con las hipótesis; el planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Los objetivos específicos, el nivel de planeamiento estratégico en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022, es alto. El nivel de productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022, es alto. Existe relación entre el diseño y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Existe relación entre la implementación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Existe relación entre el monitoreo y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022. Existe relación entre la evaluación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.

II MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes a **nivel internacional**, Jamshidi et al., (2021) Universidad Islámica Azad, Sari, Irán, el propósito de este estudio es presentar un modelo para mejorar la productividad del servicio en las organizaciones públicas con un enfoque de modelado estructural-interpretativo. La investigación se aplica en términos de propósito, encuesta descriptiva en términos de método de inferencia y cualitativa y cuantitativa en términos de la naturaleza de los datos. Los datos se obtuvieron de cuestionarios y entrevistas semiestructuradas con 16 expertos en el campo de la productividad en la universidad y gerentes de organizaciones gubernamentales en la provincia de Teherán, utilizando un muestreo teórico. Concluyendo que el modelo de mejora de la productividad del servicio en las organizaciones públicas tiene cinco niveles. La calidad y confiabilidad del servicio forman el quinto nivel del modelo y actúan como la piedra angular del modelo. Además, de acuerdo con el análisis de Micmac, la calidad y confiabilidad del servicio también se identificaron como variables clave que tienen el mayor impacto y el menor impacto en otros factores. Según el modelo diseñado y con el fin de mejorar la productividad del servicio, las actividades desorganizadas e innecesarias pueden dirigirse hacia actividades correctas y eficientes.

De igual manera, Drumea, (2020) Universidad Transilvania de Braşov. Rumania, tuvo como objetivo evaluar la percepción de los empleados del sector público sobre el teletrabajo y medir la productividad del personal y los indicadores de rendimiento laboral relacionados, a través de un estudio descriptivo, de análisis documental. Los resultados sugieren que la productividad se ha deteriorado en términos relativos en comparación con la eficiencia de los funcionarios en la oficina. funcionarios. Debido a los cambios de paradigma basado en el trabajo presencial a trabajo remoto, estos perciben que ahora hacen muchas funciones, sin respetar los horarios establecidos, por ende, necesitan una mayor planificación, para cumplir con los tiempos y actividades.

Asimismo. Bryson et al., (2018) Universidad de Minnesota. Estados Unidos. Tuvo como objetivo obtener estrategia relacionada al estudio de la planeación estratégica. A través de un estudio descriptivo, diseño no experimental, mediante la revisión bibliográfica de 5 artículos. Concluye que, la planeación en el sector

público es trascendental en la situación donde cada uno de los integrantes toman conciencia del reconocimiento y un deseo de fijar lo que debe estabilizarse, mientras se mantiene la elasticidad adecuada en cuestión de objetivo, política, estrategia y proceso para gestionar la gestión de la complejidad. Aprovechar cada una de las procedencias significativas y originar la resiliencia y la sostenibilidad que se presentan en los años futuros e inciertos.

Del mismo modo, Muhammad & Shahida, (2018) Universidad en Islamabad, Pakistán, el objetivo fue determinar la relación entre los niveles percibidos de bienestar de los empleados, la productividad de los empleados, la productividad de la organización y las medidas de bienestar en el lugar de trabajo desde el punto de vista de los directivos. Los datos se recogieron mediante escalas compuestas por ítems, la muestra consistió en 108 directivos de organizaciones del sector público. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre productividad de la organización con las medidas de bienestar en el lugar de trabajo, el bienestar de los empleados y la productividad de los mismos. Las medidas de bienestar en el lugar de trabajo moderaron la relación entre el bienestar de los empleados y la productividad de los mismos. Concluyendo que la promoción de estilos de vida saludables mediante medidas adecuadas de bienestar en el lugar de trabajo puede optimizar la salud y la productividad de los empleados.

De igual manera, Neis et al., (2017) realizado en Brasil, el objetivo fue analizar la relación entre el planeamiento estratégico y la estructura organizacional. La investigación fue de un estudio de caso único y los datos se recopilaron empleando la investigación descriptiva, a través de entrevistas. La conclusión fue que el proceso de planificación estratégica es influenciado por cada uno de los elementos que conforman la estructura de la institución y resalta la confluencia, el impacto y similitud entre las fases de formulación e implementación del proceso estratégico con los distintos elementos que forman parte de la estructura organizacional.

Por otro lado, Leskaj, (2017) en Tirana, Albania. El objetivo fue identificar cada desafío que afronta la formulación de la estrategia; la metodología se basó en la investigación primaria y la investigación secundaria. Concluyendo que las organizaciones públicas deben emprender estrategias para cumplir con sus

misiones, pero en el largo camino se enfrentan a una miríada de desafíos que amenazan el cumplimiento de esta misión o la implementación de estrategias exitosas de acuerdo con esta misión. otros procesos críticos de toma de decisiones. Según la literatura, tener a disposición un sistema a cargo de la planeación de las estrategias no garantiza que las organizaciones lleguen a cumplir con las metas y objetivos establecidos. Es preponderante la evaluación del proceso de planeación estratégica abarcado y cómo estos están vinculados a cada proceso de gestión de la institución.

Por último, Song et al., (2018) tuvo como objetivo examinar si la retroalimentación pública relativa al desempeño público RPF podría aprovecharse para facilitar la adopción de las mejores prácticas en una organización al permitir la validación de las mejores prácticas compartidas por los mejores empleados identificables. Usaron datos de 2 departamentos de emergencia, los cuales compartieron las mejores prácticas para mejorar la productividad y uno de los cuales cambió de forma privada a divulgar públicamente el RPF a los médicos. Concluyendo que, la reducción significativa en la variación de la productividad entre los proveedores, se debe a que los trabajadores que se encuentran en la parte inferior de la clasificación muestran mejoras diferenciadas en la productividad. Estos efectos se mantienen sin sacrificar el rendimiento a nivel del sistema, la calidad del servicio o el desgaste de los trabajadores.

A nivel nacional, Castañeda, (2021) Universidad César Vallejo. Lima. Perú. El objetivo fue proponer el plan estratégico para la mejora de la toma de decisiones. La metodología empleada correspondió a una descriptiva - cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por 23 colaboradores del área de planeamiento. Los resultados reflejan que el 52,20% está enteramente de acuerdo con las decisiones tomadas mediante el procedimiento de plan estratégico. Los indicadores refieren que en la institución el plan estratégico está conformado por elementos como es la misión, visión, fortaleza. Así como cada propuesta que tienen que enmarcarse en los elementos que analicen tanto ambiente interno y ambiente externo de la organización en estudio, para implementar las mejoras correspondientes.

Por otro lado, Saldaña et al., (2020b) en la Universidad San Antonio de Abad del Cusco. El estudio tuvo como finalidad principal examinar la trascendencia de la política pública y el planeamiento estratégico como instrumento preponderante para la solución de los distintos problemas que se presentan en el entorno, así como para la orientación de la visión de una nación que tiene como prospectiva lograr en un periodo de tiempo. El alcance del estudio fue descriptivo y la técnica de investigación, la documentación. Concluye que, el planeamiento estratégico se materializa de acuerdo con el cumplimiento de los documentos normativos (regla de juego que ayuda en la institucionalización de la función administrativa) y metodológico (procedimiento que consienten formalizar proyecciones partiendo del diagnóstico).

Asimismo, Sotelo, (2018) Perú. El objetivo fue analizar la planificación estratégica para mejorar la productividad en el proceso de construcción y optimización de recursos como plan de respuesta para mitigar los riesgos transferidos por la oferta. Estudio descriptivo, a través de estudio de caso. Concluye que, implementar un Sistema de Gestión básico en empresas y proyectos puede reducir los peligros, lograr ahorros de costos y tener una mejor productividad del tiempo.

La planificación estratégica es conocida como el esfuerzo considerado y estricto para la producción de decisiones y operaciones primordiales que bridan la estructura y guía a las instituciones ya sean de naturaleza pública o privada (Bryson et al., 2018), en lo que debe hacerse y por qué deben llevarse a cabo, el planeamiento estratégico encaja en la definición que es una práctica cada vez más frecuente a nivel mundial en todos los gobiernos (Ewan, 2015). Puede ser aplicado a las instituciones o parte de estas; funciones intraorganizacionales (tal es caso de las finanzas o capital intelectual); redes o colaboraciones en las distintas instituciones impulsada, con una finalidad de cumplir con cada una de las funciones específicas, como es el caso de transporte, salud, educación o servicio de emergencia; y a destinos que parten desde el territorio local, nacional y transnacional (Albrechts et al., 2016). La planificación estratégica definitivamente puede formar parte y a menudo de la práctica más extensa de la gestión estratégica que relaciona la organización con la ejecución e implementación de forma constante.

La planificación estratégica juega preponderante y ésta es clave en el éxito y la conservación de todo tipo de organización empresarial. Siendo más específicos en la pequeña y mediana empresa esta se considera la columna vertebral en cualquiera de las economías del mundo actual. Aunque en el complejo mundo actual la planificación estratégica es fundamental para que las organizaciones logren el éxito, sin importar su giro (Khan & Khalique, 2014).

Los enfoques de planificación estratégica del sector público, tanto en la teoría como en la práctica, pueden oscilar entre los métodos de raíz y de rama. En otras palabras, la planificación estratégica no es una sola cosa, sino que consiste en un conjunto de conceptos, procedimientos, herramientas y prácticas que se combinan de diferentes formas para crear una variedad de enfoques (Bryson et al., 2018). En algunas circunstancias, la planificación estratégica formal puede parecerse al método 'raíz', pero a menudo se requieren métodos de rama o incrementales por la presencia de muchos interesados con múltiples objetivos y responsabilidades en conflicto, con respecto a las empresas comerciales y las instituciones sin fines de lucro. En este ambiente más complejo, las partes interesadas no se ponen de acuerdo cómo se deben ordenar los objetivos y las estrategias (Brown et al., 2016).

Las responsabilidades también suelen ser difusas y contradictorias, en parte porque los administradores públicos no pueden recurrir a la elegancia de la medición de "maximizar el valor para los accionistas". Como resultado, los gerentes públicos emplean enfoques de planificación estratégica además de lo que a menudo se denomina planificación estratégica formal (Cook & Harrison, 2015).

La importancia de la planeación estratégica, a través de este proceso, las organizaciones concilian sus responsabilidades con sus recursos y establecen prioridades estratégicas. Cuando se hace bien, la planificación y ejecución estratégicas pueden dar cuenta y gestionar de manera eficaz las numerosas variables que afectan sus planes y programas y establecer las conexiones importantes dentro y entre las partes interesadas, lo que les permite trabajar en conjunto para lograr objetivos críticos. La ejecución sostenible y flexible de la estrategia promueve la probabilidad de que el gobierno cumpla sus promesas,

mejorando la confianza de los ciudadanos y promoviendo su confianza (Boland et al., 2018).

En resumen, la planeación en el sector público es de naturaleza estratégica, el caso donde los integrantes muestran el claro reconocimiento y la convicción de estabilizar lo que debe estabilizarse, siempre y cuando se mantenga la flexibilidad acorde al término de objetivo, política, estrategia y proceso para la gestión de la complejidad, para el aprovechamiento de oportunidades preponderantes y la promoción de la resiliencia y la sostenibilidad para afrontar las condiciones inciertas que se pueden presentar en el futuro (Elbanna et al., 2016). Tanto en la teoría como en la práctica, los diferentes enfoques de planificación estratégica del sector público tendrían diferentes perfiles en todas las dimensiones. (Tenga en cuenta que las mismas dimensiones de carácter estratégico también son aplicables a la planificación estratégica con fines de lucro y sin fines de lucro; lo que difiere, como se señaló, es el contexto gubernamental, incluidos los entornos típicamente más complejos de partes interesadas y rendición de cuentas) (Bryson et al., 2018).

Dimensiones de la planificación estratégica, la dimensión diseño, la misma que representa tomar decisiones con antelación, tomando en consideración que hacer, quienes y como debe realizarse. Tomando como punto de partida el ahora y proyectándose a donde llegar en el futuro (Aramburu, 2017).

La dimensión implementación: La implementación es un proceso fundamental en el proceso de la planificación estratégica y las instituciones que realizan planes estratégicos deben esperar incluir un procedimiento para aplicar el plan. Es preciso indicar, que estas tienen que guiarse de procesos para la implementación de tales planes y esto debe diferenciarse de acuerdo al tamaño de la organización, para garantizar el éxito y la eficacia del plan (Aramburu, 2017).

La dimensión monitoreo: Representa una herramienta preponderante para llevar a cabo el seguimiento o acompañamiento del proceso estratégico de acuerdo a los índices de gestión que permite la medición de los hallazgos e implementar las mejoras con antelación, de acuerdo a las exigencias en el tiempo y con las estrategias adecuadas (Aramburu, 2017).

La dimensión evaluación: La evaluación operativa se conoce así al procedimiento sistémico y de naturaleza que se encarga de la verificación tanto de la eficiencia, eficacia y efectividad de los distintos planes: a la luz de los objetivos, en cada una de las extensiones de ejecución y logro de los resultados”. La evaluación es la parte final de las distintas acciones de la planeación, es aquí donde se realizan el análisis de los logros contrastando con los propósitos, de igual manera esta posibilita la toma de decisiones, respecto al éxito o fracaso de la planificación, es el evaluador conclusivo y no se muestra otra actividad posterior a esta (Aramburu, 2017).

Por otro lado, George et al., (2019) menciona que la planificación estratégica convierte procesos complejos de resolución de problemas y toma de decisiones en la comunicación estratégica y las relaciones públicas en pasos fáciles de seguir, lo suficientemente flexibles para aplicarse a diversas situaciones y organizaciones en el mundo real.

La productividad se define generalmente como la relación entre la producción generada y la unidad de entrada. Esto es bastante posible de cuantificar en una organización basada en los beneficios, ya que los productos son fáciles de definir en términos cuantitativos. Dado que en el sector público las cuentas nacionales se cierran con un balance cero, el mismo indicador es menos fácil de medir. Menos aún en ausencia de la asistencia como factor principal para ser productivo por estar presente (Drumea, 2020). enfatizar que el desempeño brinda al gerente posibilidades para medir las acciones de la organización, como su capacidad de productividad, nivel de eficiencia, efectividad de procesos y resultados de la prestación del servicio (Louro et al., 2018).

La forma de trabajo y de producción adoptada por la organización también determina el grado de productividad que se puede conseguir, esta tiene en cuenta los movimientos humanos que se emplean, las herramientas, el material, entre otros, la productividad por este factor se mejora mediante la optimización del trabajo, produciendo con mayor eficacia a través del uso mínimo de esfuerzo, tiempo y costo. La adecuada organización en una organización facilita la división del trabajo y la coordinación entre cada uno de los procesos, lo mencionado con antelación contribuye al dinamismo y tener la capacidad de reorganizarse cuando

sea preciso para lograr los objetivos. El exceso de rigidez de diversas organizaciones dificulta generar los cambios, lo cual entorpece la flexibilidad necesaria causando en muchas ocasiones ineficiencia en toda la organización (Herrera et al., 2018).

La alta productividad es una de las principales preocupaciones de los directivos de hoy en día en todas las partes del mundo. Muchas organizaciones aspiran a aumentar el rendimiento con un coste reducido. Ninguna organización empresarial sobrevivirá si no controla sus componentes de igualdad y costes, ya que la reducción de costes aumenta la rentabilidad de la organización. La subcontratación es una herramienta importante para la expansión de una organización y para mantener una posición competitiva (Okeke, 2017).

La medición precisa de la productividad laboral permite a los gobiernos comparar la eficiencia de la mano de obra y las tendencias de la productividad en diferentes sectores de la economía. Esta información puede mejorar nuestra comprensión de los factores que impulsan la productividad laboral y de la productividad laboral y los tipos de políticas que pueden generar un crecimiento de la productividad en la economía. la economía (Somani, 2021).

La productividad está vinculada con la capacidad de un bien o servicio, para la satisfacción plena de las necesidades de los usuarios y para adecuarse a los sistemas de producción de la organización. Tal es el caso, el diseñar un producto, la calidad con la que está es fabricada determina en gran medida el valor que los clientes están de acuerdo a pagar por este, por tanto, el resultado que se consolide al culminar el proceso productivo. Por ende, el dominio que tiene cada producto o los servicio ofrecido está determinado por la característica natural y por el precio que el cliente le otorguen (Herrera et al., 2018).

Dimensiones de la productividad está conformada por el desarrollo personal, es considerada como la experiencia de interacción individual y grupal, mediante la cual los sujetos que participan en ellos, despliegan u optimizan destrezas y habilidades para llevar a cabo la comunicación de forma asertiva, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, facilitando establecer vínculos, por el conocimiento de sí mismo y de sus colegas, para crecer y ser más humano (Aramburu, 2017).

La dimensión desempeño de tareas, todas y cada una de las organizaciones que busca tener éxito en el sector que se desenvuelve, debe ser capaz de evaluar y medir de forma permanente su desempeño, tomando en consideración su variabilidad del entorno, de igual manera sucede al momento de realizar algún cambio y no puede por no contar con las medidas necesarias (Aramburu, 2017).

La dimensión relación social, para entender cómo se establecen las relaciones, se debe visualizar el comportamiento social del entorno, tomando en cuenta la construcción de relaciones que se amalgama los grupos humanos perenemente guiados por un interés en común de estos. Ferrand (2007) citado por Aramburu, (2017) menciona que: es considerada como el buen marco de referencia, pero ella incluye dentro de las relaciones interacciones efímeras como aquellas que se producen asiduamente en los intercambios comerciales (Aramburu, 2017).

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

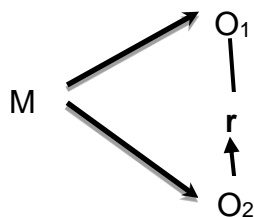
Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, porque se basó en teorías ya existentes para el desarrollo de la problemática planteada (CONCYTEC, 2019), tomando en cuenta, las variables planeamiento estratégico y la productividad. Además, Hernández & Mendoza, (2018) menciona que la investigación aplicada, está orientada a buscar el conocimiento o la solución de una problemática, conservando siempre la objetividad.

Diseño de investigación

No experimental de nivel correlacional, cuya finalidad fue analizar las variables tanto de planeamiento estratégico y la productividad, observando como estas se relacionan, de igual manera la aplicación del cuestionario fue de corte transversal es decir en un solo momento (Hernández et al., 2014)

Donde:



Dónde:

M = Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén

O₁ = Variable 1 “Planeamiento estratégico”

O₂ = Variable 2 “Productividad”

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Planeamiento estratégico

Definición conceptual: La planificación estratégica es el esfuerzo deliberado y disciplinado para originar decisiones y acciones primordiales que dan forma y guían las organizaciones tanto de naturaleza pública como las privadas (Bryson et al., 2018).

Definición operacional: El planeamiento estratégico está constituido por el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación, que será medida a través de un cuestionario.

Las dimensiones que lo integraron fueron; el diseño, la implementación, el monitoreo, la evaluación.

Escala de medición: ordinal.

Escala de medición: ordinal.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: La productividad se define generalmente como la relación entre la producción generada y la unidad de entrada. En tanto, la capacidad de desarrollar tareas en determinado tiempo y con cierta cantidad de recursos asignados (Drumea, 2020).

Definición operacional: La productividad está conformada por las dimensiones, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación social, que serán medidos a través de un cuestionario.

Indicadores:

Las dimensiones que lo integraron fueron las siguientes: el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación social.

Escala de medición: ordinal.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población para la presente investigación estuvo conformada por los 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén 2022.

Criterios de inclusión: En este acápite se consideraron aquellos trabajadores de las distintas áreas de la institución, quienes cuentan con las siguientes características:

- Tener un contrato vigente en el tiempo que se realiza la aplicación del instrumento.
- Disposición para participar en el proceso investigativo.
- Estar presente en la institución al momento de llevar a cabo el llenado del instrumento.

Criterios de exclusión: Dentro de los criterios de exclusión se considera:

- Trabajadores quienes se encuentran gozando de sus derechos vacacionales, lactancia y permiso por cuestiones de salud.
- Trabajadores que no muestran disposición para contribuir en el proceso investigativo.

Muestra

La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, por ser una población pequeña, es decir, los 30 trabajadores administrativos en la municipalidad Provincial de Chepén 2022.

Muestreo: Corresponde al muestreo no probabilístico, se denomina así, porque al elegir a los trabajadores quienes formaron parte de la muestra son tomados por la decisión del investigador y no fue aplicado la muestra de población finita u otra metodología (Hernández et al., 2014).

Unidad de análisis: Hernández et al., (2014) añade que estos los constituyen los sujetos quienes formarán parte de estudio, dicho de otras palabras a quienes se aplicaron los instrumentos para cumplir con los objetivos, en efecto;

cada uno de los trabajadores de la municipalidad trabajadores administrativos en la municipalidad Provincial de Chepén 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica empleada fue la encuesta, que es la herramienta para la recolección de la información, los cuales se codificaron y procesaron para la contratación de las hipótesis.

Instrumentos: Cuestionario: La cual contiene una serie de enunciados acorde a los indicadores de cada variable. Asimismo, contiene pregunta cerradas con opción de respuesta, las mismas que fueron estandarizadas con antelación. (Hernández et al., 2014).

El cuestionario de la variable planeamiento estratégico, consta de 40 preguntas, dividido en 4 dimensiones, la misma que fue validada por Aramburu, (2017) en su investigación sobre el planeamiento estratégico y productividad en los colaboradores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015.

La productividad consta de 23 preguntas, la dimensión desarrollo social estuvo constituida por 10 preguntas, la dimensión desempeño de tareas por 9 preguntas y la relación social por 4 preguntas. De la misma manera fue tomado de (Aramburu, 2017).

Confiabilidad

Los instrumentos de investigación, tienen que cumplir con ciertos requisitos que asegure su eficacia y efectividad en la aplicación a la muestra del presente, procediendo posteriormente a estimar la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach de acuerdo a la fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

K: Cantidad de enunciados

Si : Sumatoria de Varianza de cada Ítem de cada individuo

St : Varianza de la suma de cada Ítem de los individuos en su totalidad

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

El Alfa de Cronbach presenta la siguiente escala de valores de coeficiente de confiabilidad:

Rango	Descripción
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiable
0.50 a 0.75	Moderada Confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte Confiabilidad
0.9 a 1.0	Alta Confiabilidad

Validez

Cada uno de los instrumentos fueron validados a través de tres expertos, dentro de ellos un profesional metodólogo y dos profesionales que conocen de las variables de estudio, quienes serán capaces de emitir sus apreciaciones con el puntaje asignado en la validación de los instrumentos.

3.5. Procedimiento

Para el inicio del proceso de recepción de las percepciones de los colaboradores, se partió del análisis de acuerdo al criterio de inclusión en concordancia con la muestra, la misma que fue explorada desde la realidad y percepción de cada uno de estos (Hernández et al., 2014). Para el proceso de recolección de datos, se solicitó la autorización al gerente de la municipalidad provincial de Chepén, quien en respuesta estableció una fecha para entregar las encuestas a los trabajadores, posteriormente en los dos días siguientes se volvió para recoger las encuestas entregadas a los trabajadores. Finalmente, estos datos se consolidaron en un Excel, para pasarle al SPSS y tabular de acuerdo a los objetivos.

Además, se siguió los procedimientos generales, de acuerdo con el método científico:

- Identificación y delimitación de la problemática del estudio, de acuerdo al

contexto latente en el municipio, en este caso a las deficiencias de planeación estratégica.

- Planeamiento del proceso investigativo en la cual se establece el planeamiento que constituye la guía para iniciar y concluir el proceso investigativo, plasmando tanto los recursos y tiempos estipulados.
- Análisis de la información, que sirvió para llevar a cabo la interpretación del resultado logrado, donde se aceptó la hipótesis.
- Redacción y presentación del informe: Respetando la norma Apa séptima edición y explicando los hallazgos encontrados.

3.6. Método de análisis de datos

Todos los datos se analizaron en el programa SPSS.25. de acuerdo a la correlación bivariado, estableciendo con antelación la prueba de normalidad de datos mediante Shapiro Wilk por ser una población menor a 50, las mismas que determinaron el empleo de la correlación de Pearson ya que los datos tuvieron una distribución normal.

Los datos descriptivos fueron presentados en tablas de frecuencias y porcentajes, donde se estableció el baremo de acuerdo a bajo, medio y alto.

3.7. Aspectos éticos

La investigación cumple con el código de ética de un buen investigador, es preciso mencionar que se respetó el derecho de autor en cada uno de los párrafos tomados, tal como señala las normas APA séptima edición, Además del cumplimiento del reglamento de pregrado de la Universidad César Vallejo. Además, la información contenida en la presente contó con la venia de los involucrados, que fueron utilizados solamente para el proceso investigativo. Lo que respalda la calidad ética de la presente, cumpliendo el principio de beneficencia.

IV RESULTADOS

IV.1. Identificar el nivel de planeamiento estratégico en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.

Tabla 1. *Nivel de planeamiento estratégico en la Municipalidad*

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	99-122	10	33,3
Medio	123 - 145	9	30,0
Alto	146-168	11	36,7
Total		30	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores administrativos

Interpretación: El planeamiento estratégico de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 muestra un nivel alto de acuerdo al 36,7% de los trabajadores, el 33,3% mencionan que es bajo y el 30% medio. Es preciso indicar que el diseño orientado a las funciones, objetivos, articulación y participación muestra deficiencias, donde el 63,3% califican como medio y bajo, de la misma manera la implementación, el monitoreo y la evaluación relacionada al planeamiento estratégico en la institución.

IV.2. Determinar el nivel de productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.

Tabla 2. *Nivel de productividad de los trabajadores administrativos*

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51-87	22	73,3
Medio	88 – 124	7	23,3
Alto	125-160	1	3,3
Total		30	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores administrativos

Interpretación: La productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 muestra un nivel bajo de acuerdo al 73,3%, 23,3% indican que es medio y el 3,3% alto. Es preciso indicar que, tanto el desarrollo de personal, el desempeño de tareas y la relación social presentan muchas falencias.

IV.3. Determinar la relación entre el diseño y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.

Tabla 3. *Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Diseño	,885	30	,004
Implementación	,935	30	,068
Monitoreo	,916	30	,022
Evaluación	,922	30	,030
Planeamiento estratégico	,916	30	,021
Desarrollo personal	,745	30	,000
Desempeño de tareas	,952	30	,195
Relación Social	,855	30	,001
Productividad	,875	30	,002

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores administrativos

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores administrativos

Interpretación: La prueba de normalidad realizado a través de Shapiro-Wilk para muestras menores a 30, refleja que los datos tienen distribución normal ($p \geq 0,05$), por ende, el estadístico empleado para la correlación fue el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 4. *El diseño y la productividad de trabajadores administrativos*

		Diseño	Productividad ad
Diseño	Correlación de Pearson	1	,712**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Productividad	Correlación de Pearson	,712**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores administrativos

Interpretación: El diseño y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022, se relacionan de manera fuerte positiva con coeficiente de correlación de 0,712 y la significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por tanto, al mejorar la información de la importancia del planeamiento, los procedimientos, la visión institucional, la misión, los análisis

estratégicos, las metas y el involucramiento del personal, mejorará la productividad en la institución.

IV.4. Determinar la relación entre la implementación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022.

Tabla 5. *Implementación y la productividad en los trabajadores administrativos*

		Implementación	Productividad
Implementación	Correlación de Pearson	1	,696**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Productividad	Correlación de Pearson	,696**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores administrativos

Interpretación: La implementación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 muestran relación positiva moderada con coeficiente de correlación de Pearson de 0,696 y la significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por consiguiente, al mejorar la implementación de los mecanismos de socializar el plan estratégico, unido a ellos las políticas, la articulación, el análisis de los diferentes mecanismos de difusión del plan estratégico, la implementación de los sistemas y procedimientos para evaluar e informar las metas cumplidas y dejadas de cumplir en la institución, mejorará la productividad.

IV.5. Determinar la relación entre el monitoreo y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.

Tabla 6. *Monitoreo y la productividad en los trabajadores administrativos*

		Monitoreo	Productividad
Monitoreo	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Productividad	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores administrativos

Interpretación: El monitoreo y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 se relacionan de manera positiva fuerte, con coeficiente de correlación de Pearson de 0,761 y un nivel de significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por tanto, al mejorar los recursos, el presupuesto de planificación, el análisis de los resultados, la implementación de sistemas de análisis de resultados en relación al cumplimiento de las metas incluidas en el plan estratégico y/o de mejoramiento, los procedimientos de supervisión, se reflejará en la productividad de la institución.

IV.6. Determinar la relación entre la evaluación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.

Tabla 7. *Evaluación y la productividad en los trabajadores administrativos*

		Evaluación	Productividad
Evaluación	Correlación de Pearson	1	,585**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Productividad	Correlación de Pearson	,585**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores administrativos

Interpretación: La evaluación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 se relacionan de manera positiva moderada con coeficiente de correlación de 0,585 y un nivel de significancia (0,001) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por ende, al mejorar la evaluación relacionada al informe de resultados, mecanismos de articulación, cumplimiento de los planes y sistemas de análisis y la evaluación, mejorará en la misma medida la productividad de los trabajadores en la institución.

IV.7. Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022.

Tabla 8. *Planeamiento estratégico y la productividad en los trabajadores administrativos*

		Planeamiento estratégico	Productividad
Planeamiento estratégico	Correlación de Pearson	1	,773**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Productividad	Correlación de Pearson	,773**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores administrativos

Interpretación: El planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 se relaciona de manera positiva fuerte entre con coeficiente de correlación de Pearson de 0,585 y un nivel de significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por tanto, al implementar mejoras tanto en el diseño, la implementación, monitoreo y supervisión mejorará en la misma medida la productividad de los trabajadores administrativos, relacionado al desarrollo, desempeño de las tareas y relación social.

V DISCUSIÓN

Existe relación positiva fuerte entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 con coeficiente de correlación de Pearson de 0,585 y un nivel de significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por tanto, al implementar mejoras tanto en el diseño, la implementación, monitoreo y supervisión mejorará en la misma medida la productividad de los trabajadores administrativos, relacionado al desarrollo, desempeño de las tareas y relación social. Del mismo modo, Drumea, (2020) la productividad se ha deteriorado en términos relativos en comparación con la eficiencia de los funcionarios en la oficina. Debido a los cambios de paradigma basado en el trabajo presencial a trabajo remoto, estos perciben que ahora hacen muchas funciones, sin respetar los horarios establecidos, por ende, necesitan una mayor planificación, para cumplir con los tiempos y actividades. Jamshidi et al., (2021) mencionan que el modelo de mejora de la productividad del servicio en las organizaciones públicas tiene cinco niveles. La calidad y confiabilidad del servicio forman el quinto nivel del modelo y actúan como la piedra angular del modelo. Además, la calidad y confiabilidad del servicio también se identificaron como variables clave que tienen el mayor impacto y el menor impacto en otros factores. Según el modelo diseñado y con el fin de mejorar la productividad del servicio, las actividades desorganizadas e innecesarias pueden dirigirse hacia actividades correctas y eficientes. Saldaña et al., (2020b) el planeamiento estratégico se materializa de acuerdo con el cumplimiento de los documentos normativos (regla de juego que ayuda en la institucionalización de la función administrativa) y metodológico (procedimiento que consienten formalizar proyecciones partiendo del diagnóstico).

El nivel de planeamiento estratégico en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 es alto tal como menciona el 36,7% de los trabajadores, el 33,3% mencionan que es bajo y el 30% medio. Es preciso indicar que el diseño orientado a las funciones, objetivos, articulación y participación muestra deficiencias, donde el 63,3% califican como medio y bajo, de la misma manera la implementación, el monitoreo y la evaluación relacionada al planeamiento

estratégico en la institución. Bryson et al., (2018) menciona que la planeación en el sector público es trascendental en la situación donde cada uno de los integrantes toman conciencia del reconocimiento y un deseo de fijar lo que debe estabilizarse, mientras se mantiene la elasticidad adecuada en cuestión de objetivo, política, estrategia y proceso para gestionar la gestión de la complejidad. Aprovechar cada una de las procedencias significativas y originar la resiliencia y la sostenibilidad que se presentan en los años futuros e inciertos. Neis et al., (2017) el proceso de planificación estratégica es influenciado por cada uno de los elementos que conforman la estructura de la institución y resalta la confluencia, el impacto y similitud entre las fases de formulación e implementación del proceso estratégico con los distintos elementos que forman parte de la estructura organizacional. Castañeda, (2021) Los resultados reflejan que el 52,20% está enteramente de acuerdo con las decisiones tomadas mediante el procedimiento de plan estratégico. Los indicadores refieren que en la institución el plan estratégico está conformado por elementos como es la misión, visión, fortaleza. Así como cada propuesta que tienen que enmarcarse en los elementos que analicen tanto ambiente interno y ambiente externo de la organización en estudio, para implementar las mejoras correspondientes.

El nivel de productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 es bajo de acuerdo al 73,3%, 23,3% indican que es medio y el 3,3% alto. Es preciso indicar que, tanto el desarrollo de personal, el desempeño de tareas y la relación social presentan muchas falencias. De igual manera, Muhammad & Shahida, (2018) menciona que la productividad de la organización está muy relacionada con las medidas de bienestar en el lugar de trabajo, el bienestar de los empleados y la productividad de los mismos. Las medidas de bienestar en el lugar de trabajo moderaron la relación entre el bienestar de los empleados y la productividad de los mismos. La promoción de estilos de vida saludables mediante medidas adecuadas de bienestar en el lugar de trabajo puede optimizar la salud y la productividad de los empleados.

Existe relación positiva fuerte entre el diseño y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022, con coeficiente de correlación de 0,712 y la significancia (0,000) menor a 0,05

($p \leq 0,05$). Por tanto, al mejorar la información de la importancia del planeamiento, los procedimientos, la visión institucional, la misión, los análisis estratégicos, las metas y el involucramiento del personal, mejorará la productividad en la institución. Leskaj, (2017) que las organizaciones públicas deben emprender estrategias para cumplir con sus misiones, pero en el largo camino se enfrentan a una miríada de desafíos que amenazan el cumplimiento de esta misión o la implementación de estrategias exitosas de acuerdo con esta misión. otros procesos críticos de toma de decisiones. Según la literatura, tener a disposición un sistema a cargo de la planeación de las estrategias no garantiza que las organizaciones lleguen a cumplir con las metas y objetivos establecidos. Es preponderante la evaluación del proceso de planeación estratégica abarcado y cómo estos están vinculados a cada proceso de gestión de la institución. Aramburu, (2017) menciona que el diseño de planeación representa tomar decisiones con antelación, tomando en consideración que hacer, quienes y cómo debe realizarse. Tomando como punto de partida el ahora y proyectándose a donde llegar en el futuro.

Existe relación positiva moderada entre la implementación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 con coeficiente de correlación de Pearson de 0,696 y la significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por consiguiente, al mejorar la implementación de los mecanismos de socializar el plan estratégico, unido a ellos las políticas, la articulación, el análisis de los diferentes mecanismos de difusión del plan estratégico, la implementación de los sistemas y procedimientos para evaluar e informar las metas cumplidas y dejadas de cumplir en la institución, mejorará la productividad. Sotelo, (2018) implementar un Sistema de Gestión básico en empresas y proyectos puede reducir los peligros, lograr ahorros de costos y tener una mejor productividad del tiempo. Aramburu, (2017) la implementación es un proceso fundamental en el proceso de la planificación estratégica y las instituciones que realizan planes estratégicos deben esperar incluir un procedimiento para aplicar el plan. Es preciso indicar, que estas tienen que guiarse de procesos para la implementación de tales planes y esto debe

diferenciarse de acuerdo al tamaño de la organización, para garantizar el éxito y la eficacia del plan.

Existe relación positiva fuerte entre el monitoreo y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 con coeficiente de correlación de Pearson de 0,761 y un nivel de significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por tanto, al mejorar los recursos, el presupuesto de planificación, el análisis de los resultados, la implementación de sistemas de análisis de resultados en relación al cumplimiento de las metas incluidas en el plan estratégico y/o de mejoramiento, los procedimientos de supervisión, se reflejará en la productividad de la institución. (Aramburu, 2017). representa una herramienta preponderante para llevar a cabo el seguimiento o acompañamiento del proceso estratégico de acuerdo a los índices de gestión que permite la medición de los hallazgos e implementar las mejoras con antelación, de acuerdo a las exigencias en el tiempo y con las estrategias adecuadas. Boland et al., (2018) la Importancia de la planeación estratégica, a través de este proceso, las organizaciones concilian sus responsabilidades con sus recursos y establecen prioridades estratégicas. Cuando se hace bien, la planificación y ejecución estratégicas pueden dar cuenta y gestionar de manera eficaz las numerosas variables que afectan sus planes y programas y establecer las conexiones importantes dentro y entre las partes interesadas, lo que les permite trabajar en conjunto para lograr objetivos críticos. La ejecución sostenible y flexible de la estrategia promueve la probabilidad de que el gobierno cumpla sus promesas, mejorando la confianza de los ciudadanos y promoviendo su confianza

Existe relación positiva moderada entre la evaluación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 con coeficiente de correlación de 0,585 y un nivel de significancia (0,001) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por ende, al mejorar la evaluación relacionada al informe de resultados, mecanismos de articulación, cumplimiento de los planes y sistemas de análisis y la evaluación, mejorará en la misma medida la productividad de los trabajadores en la institución. Song et al., (2018) la reducción significativa en la variación de la productividad entre los proveedores, que se debe a que

los trabajadores que se encuentran en la parte inferior de la clasificación muestran mejoras diferenciadas en la productividad. Estos efectos se mantienen sin sacrificar el rendimiento a nivel del sistema, la calidad del servicio o el desgaste de los trabajadores.

VI CONCLUSIONES

- 4.1. Existe relación positiva fuerte entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 con coeficiente de correlación de Pearson de 0,585 y un nivel de significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por tanto, al implementar mejoras tanto en el diseño, la implementación, monitoreo y supervisión mejorará en la misma medida la productividad de los trabajadores administrativos, relacionado al desarrollo, desempeño de las tareas y relación social.
- 4.2. El nivel de planeamiento estratégico en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 es alto tal como menciona el 36,7% de los trabajadores, el 33,3% mencionan que es bajo y el 30% medio. Es preciso indicar que el diseño orientado a las funciones, objetivos, articulación y participación muestra deficiencias, donde el 63,3% califican como medio y bajo, de la misma manera la implementación, el monitoreo y la evaluación relacionada al planeamiento estratégico en la institución.
- 4.3. El nivel de productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 es bajo de acuerdo al 73,3%, 23,3% indican que es medio y el 3,3% alto. Es preciso indicar que, tanto el desarrollo de personal, el desempeño de tareas y la relación social presentan muchas falencias.
- 4.4. Existe relación positiva fuerte entre el diseño y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022, con coeficiente de correlación de 0,712 y la significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por tanto, al mejorar la información de la importancia del planeamiento, los procedimientos, la visión institucional, la misión, los análisis estratégicos, las metas y el involucramiento del personal, mejorará la productividad en la institución.
- 4.5. Existe relación positiva moderada entre la implementación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 con coeficiente de correlación de Pearson de 0,696 y la significancia

(0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por consiguiente, al mejorar la implementación de los mecanismos de socializar el plan estratégico, unido a ellos las políticas, la articulación, el análisis de los diferentes mecanismos de difusión del plan estratégico, la implementación de los sistemas y procedimientos para evaluar e informar las metas cumplidas y dejadas de cumplir en la institución, mejorará la productividad.

4.6. Existe relación positiva fuerte entre el monitoreo y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 con coeficiente de correlación de Pearson de 0,761 y un nivel de significancia (0,000) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por tanto, al mejorar los recursos, el presupuesto de planificación, el análisis de los resultados, la implementación de sistemas de análisis de resultados en relación al cumplimiento de las metas incluidas en el plan estratégico y/o de mejoramiento, los procedimientos de supervisión, se reflejará en la productividad de la institución.

4.7. Existe relación positiva moderada entre la evaluación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 con coeficiente de correlación de 0,585 y un nivel de significancia (0,001) menor a 0,05 ($p \leq 0,05$). Por ende, al mejorar la evaluación relacionada al informe de resultados, mecanismos de articulación, cumplimiento de los planes y sistemas de análisis y la evaluación, mejorará en la misma medida la productividad de los trabajadores en la institución.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la alcaldesa de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2022 mejorar los aspectos relacionados a la planeación estratégica, tomando en consideración la articulación, participación, la comunicación, gestión institucional, el monitoreo de las actividades y la evaluación constante para detectar a tiempo los problemas que se puedan presentar. Es preciso mencionar, que tales acciones se verán reflejado en la productividad de los trabajadores, por ende, en mejoras para los ciudadanos.
- 7.2 A la alcaldesa de la Municipalidad Provincial de Chepén 2022, junto con el gerente municipal y gerentes de las diferentes áreas, trabajar de manera articulada, para realizar consenso y manejar la misma información que será entregada a los ciudadanos que demandan de servicios de calidad, por otro lado, es importante realizar reuniones, donde se definan claramente los objetivos y metas, involucrando a los representantes de las distintas organizaciones de la provincia, porque ellos transmitirán la información de los ciudadanos y sus necesidades.
- 7.3. A las gerencias de la Municipalidad Provincial de Chepén 2022, realizar actividades de supervisión y control que permita medir los avances del cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de gestión.
- 7.4. A los gerentes de la municipalidad provincial de Chepén, 2022 involucrar al personal en las actividades de planeamiento, que estos brinden lluvias de ideas para la elaboración de FODA y los planes operativos. Además de ello, interiorizar la misión y visión de la institución.
- 7.5. A los gerentes de la municipalidad provincial de Chepén, 2022 mejorar la implementación de los mecanismos de socialización del plan estratégico, unido a ellos las políticas, la articulación, la implementación de los sistemas y procedimientos para evaluar e informar las metas cumplidas y dejadas de cumplir en la institución.

7.6. Al gerente de la municipalidad provincial de Chepén 2022, contratar periódicamente una persona externa, quien se encargue de realizar el monitoreo de las actividades y brinde resultados basados en la realidad e imparciales, para realizar las mejoras acordes a los problemas identificados

7.7. Al gerente municipal, y los gerentes de las áreas de la municipalidad provincial de Chepén, 2022 mejorar la evaluación relacionada al informe de resultados, mecanismos de articulación, cumplimiento de los planes y sistemas de análisis y evaluación.

REFERENCIAS

- Albrechts, O., Balducci, J., & Hillier, J. (2016). *Situated Practices of Strategic Planning*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315679181>
- Aramburu, J. (2017). *Planeamiento estratégico y productividad de los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita*. Lima. 2015 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5266>
- Boland, M., Troy, T., & Werfel, D. (2018). Four Steps to High-Impact Strategic Planning in Government. *Boston Consulting Group*, 1(1). <https://www.bcg.com/publications/2018/four-steps-to-high-impact-strategic-planning-in-government>
- Brown, T., Potoski, M., & Slyke, D. (2016). Managing Complex Contracts: A Theoretical Approach. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(2), 294–308. <https://doi.org/10.1093/jopart/muv004>
- Bryson, J., Edwards, L., & Van Slyke, D. (2018). Getting strategic about strategic planning research. *Public Management Review*, 20(3), 317–339. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1285111>
- Castañeda, J. (2021). Strategic plan for decision making in the municipal provincial of Chiclayo. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 66–75. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.164>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación Tecnológica Reglamento RENACYT*.
- Cook, M., & Harrison, T. (2015). Using public value thinking for government IT planning and decision making: A case study. *Information Polity*, 20(2,3), 183–197. <https://doi.org/10.3233/IP-150359>
- Drumea, C. (2020). Work-related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-related Confinement. Evidence from the Public Organizations. *Ovidius” University Annals, Economic*

Sciences, 20(1). <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2020/Section3/15.pdf>

Elbanna, S., Andrews, R., & Pollanen, R. (2016). Strategic Planning and Implementation Success in Public Service Organizations: Evidence from Canada. *Public Management Review*, 18(7), 1017–1042. <https://doi.org/10.1080/14719037.2015.1051576>

Ewan, E. (2015). *Strategic Management in Public Services Organizations*. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203736432/strategic-management-public-services-organizations-ewan-ferlie-edoardo-ongaro>

Fernández, S., Martínez, L., & Ngono, R. (2019). Barriers that difficult strategic planning in organizations. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 20(1). <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v20n1/2539-0554-tend-20-01-00254.pdf>

George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810–819. <https://doi.org/10.1111/puar.13104>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed., Issue 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.AC.V.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C. V.

Herrera, T., Granadillo, E., & Gómez, J. (2018). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>

Jamshidi, N., Aahmadi, M., & Farhadi, A. (2021). Providing a service productivity promotion model in public organizations by the structural-interpretive modeling approach. *Iranian Journal of Public Administration Mission*, 12(42), 145–161. https://ijpa.srbiau.ac.ir/article_18377.html?lang=en

- Khan, M., & Khalique, M. (2014). Strategic Planning and Reality of External Environment of Organizations in Contemporary Business Environments. *Business Management and Strategy*, 5(2), 165. <https://doi.org/10.5296/bms.v5i2.6794>
- Leskaj, E. (2017). The challenges faced by the strategic management of public organizations. *EDITURA ASE*, 11(29), 151–161. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=728405>
- Louro, A., Santos, W., & Zanquetto, H. (2018). Productivity Antecedents of Brazilian Courts of Justice: Evidence from Justiça em Números. *BAR - Brazilian Administration Review*, 14(4). <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar20171170032>
- Muhammad, N., & Shahida, M. (2018). Employee Wellness as Predictor of Productivity from Public Sector Management Perspectives: Conditional Process Analysis. *NUML International Journal of Business & Management*, 13(2), 104–116. <https://www.proquest.com/openview/e3404c49faac98a0d609086273e2456d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2050138>
- Neis, D., Pereira, M., & Maccari, E. (2017). Strategic Planning Process and Organizational Structure: Impacts, Confluence and Similarities. *Brazilian Business Review*, 14(5), 479–492. <https://doi.org/10.15728/bbr.2017.14.5.2>
- Okeke, J. (2017). Impact of Outsourcing on Organizational Productivity in Private and Public Sector Organizations in Anambra State. *African Journal of Education, Science and Technology*, 3(4), 112–116. <http://www.ajest.info/index.php/ajest/article/view/82>
- Saldaña, R., Rodríguez, N., & Rodríguez, V. (2020a). Políticas públicas y planificación estratégica en Perú. *Quipukamayoc*, 28(57), 101–111. <https://doi.org/10.15381/quipu.v28i57.18636>
- Saldaña, R., Rodríguez, N., & Rodríguez, V. (2020b). Public policies and strategic planning in Peru. *Quipukamayoc*, 28(57), 101–111.

<https://doi.org/10.15381/quipu.v28i57.18636>

Somani, R. (2021). Public-Sector Productivity (Part 1) : Why Is It Important and How Can We Measure It? In *World Bank, Washington, DC*. © *World Bank*.
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35165>

Song, H., Tucker, A., Murrell, K., & Vinson, D. (2018). Closing the productivity gap: improving worker productivity through public relative performance feedback and validation of best practices. *Management Science*, 64(6), 2628–2649.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.2745>

Sotelo, M. (2018). *Strategic Planning and Mitigation of Risks in the Construction of Real Estate in Peru* [Univerity of Applied Sciences].
<https://www.theseus.fi/handle/10024/227295>

Vega, E. (2015, April). Solo uno de cada 5 funcionarios públicos estudió un posgrado. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/5-funcionarios-publicos-estudio-posgrado-188996-noticia/>

Vicente, A., & Chávez, E. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Revista Veritas ET Scientia - UPT*, 8(2), 1202–1210.
<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

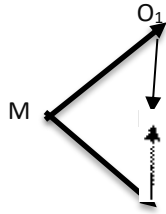
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Planeamiento estratégico	La planificación estratégica es esfuerzo deliberativo y disciplinado para producir decisiones y acciones fundamentales que dan forma y guían lo que es una organización (u otra entidad) (Bryson et al., 2018),	El planeamiento estratégico está constituido por el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación, que será medida a través de un cuestionario.	Diseño	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones - Objetivos - Articulación - Participación 	Ordinal
			Implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Gestión Institucional - Factores económicos - Financieros - Aprobación - Ejecución - Sistemas y procesos 	
			Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos - Presupuesto - Análisis de Resultados - Supervisión - Asesoría - Aplicación 	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de Resultados - Mecanismos de Articulación - Cumplimiento de Planes - Sistema de análisis - Evaluación 	
Productividad	La productividad se define generalmente como la relación entre la producción generada y la unidad de entrada. En tanto, la capacidad de desarrollar tareas en determinado tiempo y con cierta cantidad de recursos asignados (Drumea, 2020).	La productividad está conformada por las dimensiones, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación social, que serán medidos a través de un cuestionario.	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación - Socialización - Colaboración - Empatía 	Ordinal
			Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Participación - Comprensión - Cumplimiento 	
			Relación Social	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad - Adecuación 	

Matriz de consistencia

Título: Planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Chepén 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿De qué manera el planeamiento estratégico se relaciona con la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de planeamiento estratégico en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022? - ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022? - ¿Cuál es la relación entre el diseño y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022? - ¿Cuál es la relación entre la implementación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022? - ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022? - ¿Cuál es la relación entre la evaluación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022? 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de planeamiento estratégico de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. - Determinar el nivel de productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. - Determinar la relación entre el diseño y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. - Determinar la relación entre la implementación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. - Determinar la relación entre el monitoreo y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. - Determinar la relación entre la evaluación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. 	<p>Hipótesis general El planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El nivel de planeamiento estratégico de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022, es alto. - El nivel de productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022, es alto. - Existe relación entre el diseño y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. - Existe relación entre la implementación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. - Existe relación entre el monitoreo y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. - Existe relación entre la evaluación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022. 	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

No experimental de nivel correlacional.



Donde:
 M= Muestra de estudio
 O₁ = Planeamiento estratégico
 R = Relación
 O₂= Productividad

Población
 La población será de 30 trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022.

Muestra
 La muestra será de 30 trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Chepén 2022.

Variables	Dimensiones
Planeamiento estratégico	Diseño
	Implementación
	Monitoreo
	Implementación
Productividad	Desarrollo personal
	Desempeño de tareas
	Relación social

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir el planeamiento estratégico

Estimado (a) trabajador administrativo, con la presente encuesta pretendemos obtener información respecto Planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Chepén, 2022, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión en la institución. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

Escala valorativa

Siempre: 5	Casi siempre: 4	A veces= 3	Casi nunca= 2	Nunca= 1
------------	-----------------	------------	---------------	----------

Ítem a evaluar	Valores asignados					Observaciones
	1	2	3	4	5	
Dimensión: Diseño						
1	¿Conoce Ud. las funciones del planeamiento estratégico de la municipalidad provincial de Chepén?					
2	¿Estoy satisfecho con los procedimientos que existen en la municipalidad provincial de Chepén para la planificación institucional?					
3	¿Estoy satisfecho con la visión declarada en la municipalidad provincial de Chepén?					
4	¿Considera que la Misión del Plan Estratégico es adecuada en la municipalidad provincial de Chepén?					
5	¿Considera que la Visión del Plan Estratégico es adecuada en la municipalidad provincial de Chepén?					
6	¿Se utilizó el análisis DAFO para elaborar el Plan Estratégico en la municipalidad provincial de Chepén?					
7	¿Los objetivos del Plan Estratégico son adecuados en la municipalidad provincial de Chepén?					
8	¿Las metas del Plan Estratégico son adecuadas en la municipalidad provincial de Chepén?					
9	¿El Plan Estratégico y el Plan Operativo Institucional están articulados en la municipalidad provincial de Chepén?					
10	¿Se tomó en cuenta la opinión de los trabajadores para el Plan Estratégico en la municipalidad provincial de Chepén?					
Dimensión: Implementación						
11	¿Estoy satisfecho con los mecanismos para socializar el Plan Estratégico en la municipalidad provincial de Chepén?					
12	¿Estoy satisfecho con las políticas y mecanismos que existen en esta entidad para difundir el Plan Estratégico en la municipalidad provincial de Chepén?					
13	¿Estoy satisfecho con la utilidad del Planeamiento Estratégico para definir la identidad en la municipalidad provincial de Chepén, articular la buena convivencia y la gestión institucional?					
14	¿Estoy satisfecho con los mecanismos que existen en la municipalidad provincial de Chepén para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?					

15	¿Estoy satisfecho con la forma en que la municipalidad provincial de Chepén analiza y compara Las metas respecto de años anteriores?						
16	¿Estoy satisfecho con la implementación en la municipalidad provincial de Chepén de sistemas que aseguren la información, solicitud y uso oportuno de los recursos?						
17	¿El personal en la municipalidad provincial de Chepén conoce la Misión y Visión del Planeamiento Estratégico?						
18	¿En la municipalidad provincial de Chepén aplica procedimientos para la formulación y/o revisión de su Planificación estratégica en los ámbitos institucional, administrativo y financiero?						
19	¿Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto en la municipalidad provincial de Chepén?						
20	¿En la municipalidad provincial de Chepén asigna metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los profesionales que trabajan en ella?						
Dimensión: Monitoreo							
21	¿Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto en la municipalidad provincial de Chepén?						
22	¿En la municipalidad la Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al Plan Estratégico?						
23	¿En la municipalidad provincial de Chepén la Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al Plan Estratégico?						
24	¿Se utilizan sistemas de análisis de resultados del nivel de logro del Plan Estratégico, en relación a los resultados esperados?						
25	¿Se implementan sistemas de supervisión y asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del Plan Estratégico en la municipalidad provincial de Chepén?						
26	¿La institución aplica sistemas de seguimiento y acompañamiento para el desarrollo del Plan Estratégico en la municipalidad provincial de Chepén?						
27	¿Se aplican procedimientos que aseguren la información y uso oportuno de los recursos en el cumplimiento del Plan Estratégico en la municipalidad provincial de Chepén?						
28	¿Se dispone de sistemas para el análisis de los resultados obtenidos en referencia a estadísticas históricas y metas anuales establecidas en la municipalidad provincial de Chepén?						
29	¿Estoy satisfecho con el análisis de los resultados que se realiza en la municipalidad provincial de Chepén, en relación al cumplimiento de las metas incluidas en el Plan Estratégico y/o de Mejoramiento?						
30	¿Estoy satisfecho con los procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico que se aplican en la municipalidad provincial de Chepén?						
Dimensión: Evaluación							
31	¿En la municipalidad provincial de Chepén, la dirección cuenta con mecanismos para dar cuenta pública de los						

	resultados organizacionales y los asume responsablemente?						
32	¿Son adecuados los mecanismos que existen en la municipalidad provincial de Chepén para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?						
33	¿Es adecuado el sistema de planificación en la municipalidad provincial de Chepén para los procesos de gestión?						
34	¿Es adecuada la evaluación y rendición de cuenta de las metas incluidas en el plan estratégico en la municipalidad provincial de Chepén?						
35	¿Es adecuada la planificación del trabajo que se hace en la municipalidad provincial de Chepén para cada subsector de acuerdo con el Plan Estratégico?						
36	¿Son adecuados los mecanismos con que cuenta en la municipalidad provincial de Chepén para supervisar y evaluar su gestión?						
37	¿Se aplican procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico y/o Planes de Mejoramiento en la municipalidad provincial de Chepén?						
38	¿Se cuenta con procedimientos para analizar y ajustar la coherencia entre las metas y los resultados obtenidos en la municipalidad provincial de Chepén?						
39	¿Se aplica un sistema de análisis y evaluación de la efectividad de la planificación en los ámbitos administrativo y financiero en la municipalidad provincial de Chepén?						
40	¿Existen sistemas para el seguimiento del presupuesto y verificar su coherencia con el Plan estratégico en la municipalidad provincial de Chepén?						

Fuente: Aramburu, (2017) en Planeamiento estratégico y productividad de los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015.

Cuestionario para medir la productividad

Estimado (a) trabajador administrativo, con la presente encuesta pretendemos obtener información respecto Planeamiento estratégico y la productividad de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Chepén, 2022, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión en la institución. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

Escala valorativa

Siempre: S	Casi siempre: 4	A veces= 3	Casi nunca= 2	Nunca= 1
------------	-----------------	------------	---------------	----------

Ítem a evaluar		Valores asignados					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Dimensión: Desarrollo personal							
1	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros en la municipalidad provincial de Chepén?						
2	¿Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo en la municipalidad provincial de Chepén?						
3	¿Es leal con sus compañeros en la municipalidad provincial de Chepén?						
4	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros en la municipalidad provincial de Chepén?						
5	¿Es puntual con la entrega de trabajos que le asigna, en la municipalidad provincial de Chepén?						
6	¿En ausencia su inmediato superior asume la responsabilidad en la municipalidad provincial de Chepén?						
7	¿Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo en la municipalidad provincial de Chepén?						
8	¿Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido en la municipalidad provincial de Chepén?						
9	¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas en la municipalidad provincial de Chepén?						
10	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión en la municipalidad provincial de Chepén?						
Dimensión: Desempeño de tareas							
11	¿Brinda ayuda de otros para superar las metas establecidas en la municipalidad provincial de Chepén?						
12	¿Sus compañeros poseen la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión en la municipalidad provincial de Chepén?						
13	¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas en la municipalidad provincial de Chepén?						
14	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en la municipalidad provincial de Chepén?						
15	¿Aplica buenas relaciones interpersonales con los usuarios en la en la municipalidad provincial de Chepén?						

16	¿Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo en la municipalidad provincial de Chepén?					
17	¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio en la municipalidad provincial de Chepén?					
18	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo en la municipalidad provincial de Chepén?					
19	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo en la municipalidad provincial de Chepén?					
Dimensión: Relación social						
20	¿Fomenta personalmente reuniones para mejorar el trabajo en la municipalidad provincial de Chepén?					
21	¿Estimula a sus compañeros para mejorar las relaciones en la municipalidad provincial de Chepén?					
22	¿Participa en la resolución de conflictos interpersonales en la municipalidad provincial de Chepén?					
23	¿Ayuda a sus compañeros en situaciones difíciles en la municipalidad provincial de Chepén?					

Fuente: Aramburu, (2017) en Planeamiento estratégico y productividad de los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015.



**Municipalidad Provincial
de Chepén**



CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR ENCUESTA

Chepén, 16 de febrero de 2022.

CARTA N.º 006-2022-MPCH/GAF-SGGTH

Srta.:

ERIKA LORENA CUBAS GUEVARA
Egresada de Carrera de Administración
Universidad Cesar Vallejo

Asunto : Aceptación de autorización para ejecutar encuesta

Ref. : FUT (Exp. 902-2022)

*Reciba usted mi cordial saludo en nombre de la Municipalidad Provincial de Chepén, el motivo de la presente es con la finalidad de manifestarle que, en virtud al documento de la referencia, se ha tenido a bien **AUTORIZAR** a las señoritas **Erika Lorena Cubas Guevara** y **María Fernanda Hernández Huamán** para la ejecución de encuesta al personal que labora en esta Municipalidad a realizarse los días 24 y 25 de febrero de 2022, con fines estrictamente académicos y realizar el proyecto de tesis para obtener el título de Licenciada en Administración. Asimismo, se adjunta al presente las declaraciones juradas a firmadas por las recurrentes.*

Sin otro particular, me despido de Usted no sin antes expresarle mi consideración y saludo institucional.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN

Abog. Jose Antonio Obitas Alvarado
SUBGERENTE DE GESTION DEL RECURSO HUMANO

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

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Planeamiento estratégico
 Autor del instrumento : Cubas Guevara, Erika Lorena
 Hernández Huamán, María Fernanda

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Planeamiento estratégico en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Planeamiento estratégico					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Planeamiento estratégico					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	

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


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Moyobamba, 04 de febrero de 2022



**Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750**

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

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad
 Autor del instrumento : Cubas Guevara, Erika Lorena
 Hernández Huamán, María Fernanda

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

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

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Moyobamba, 04 de febrero de 2022



**Doctor en Gestión Pública
Y Gobernabilidad
CLAD: 009750**

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

Apellidos y nombres del experto : Recuenco Cabrera Aurelio Daniel
 Institución donde laboró : Universidad Alas Peruanas
 Especialidad : Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad
 Autor del instrumento : Br. Erika Lorena Cubas Guevara y Br. María Fernanda Hernández Huamán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación: Sí

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Chepen, 9 de febrero del 2022


 Dr. AURELIO DANIEL RECUENCO CABRERA
 DNI 18066196

DNI: 76300840

DNI: 70298013

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Recuenco Cabrera Aurelio Daniel
 Institución donde laboró : Universidad Alas Peruanas
 Especialidad : Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Planeamiento Estratégico
 Autoras del instrumento : Br. Erika Lorena Cubas Guevara y Br. María Fernanda Hernández Huamán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación: Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Chepén, 9 de febrero del 2022


 Dr. AURELIO DANIEL RECUENCO CABRERA
 DNI 18066198



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Maridza Cárdenas Murrieta
 Institución donde labora : Consultoría Empresarial Castillo SAC
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión de Planificación
 Autor del instrumento : Cubas Guevara, Erika Lorena
 Hernández Huamán, María Fernanda

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION DE PLANIFICACION en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION DE PLANIFICACION					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION DE PLANIFICACION					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

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

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Moyobamba, C4 de febrero 2022



Mtra. Maridza Cárdenas Murrieta

Maestría en Gestión Pública

DNI 47199857

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtra. Maridza Cárdenas Murrieta
 Institución donde labora : Consultoría Empresarial Castillo SAC
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión de Planificación
 Autor del instrumento : Cubas Guevara, Erika Lorena
 Hernández Huamán, Maria Fernanda

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION DE PLANIFICACION en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION DE PLANIFICACION					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION DE PLANIFICACION					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		47				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Moyobamba, 04 de febrero 2022



Mtra. Maridza Cárdenas Murrieta
Maestría en Gestión Pública
DNI 47199857

Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	40

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	23

Base de datos

Planeamiento estratégico																																											
1	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	
2	4	2	3	2	3	4	2	2	4	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	1	2	4	4	3	3	3	4	5	5			
3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3			
5	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4				
6	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
7	4	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	1	2	4	3	5	5	4	4	3			
8	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4			
9	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5			
10	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	5	4	3	4	3	4	4	5	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3			
11	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4				
12	4	2	3	2	3	4	2	2	4	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	1	2	4	4	3	3	3	4	5	5				
13	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3				
14	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3			
15	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4					
16	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4				
17	4	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	1	2	4	3	5	5	4	4	3			
18	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4			
19	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5				
20	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	5	4	3	4	3	4	4	5	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3			
21	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3				
22	2	3	2	3	4	3	5	4	4	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
23	4	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4				
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5				
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5			
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5			
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5			
28	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	
29	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4		
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		

Productividad																							
1	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	5	4	5	4	4	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	4	5	3	4	3	4	3	2	2
5	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	2	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2
6	4	4	4	4	1	3	3	4	4	5	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	5
7	3	3	3	5	2	3	3	4	4	4	1	2	4	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3
8	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	1	3	1	1	2	4	3	3	4	3
9	5	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	3
10	5	3	2	5	1	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	1	2	3	3	3	4	3
11	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3
12	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3
13	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2
15	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2
16	4	4	4	4	1	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	5
17	3	3	3	5	2	3	3	4	4	4	1	2	2	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3
18	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3
19	5	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3
20	5	3	2	5	1	2	2	3	3	3	3	3	2	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3
21	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3
22	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3
23	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3
24	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
25	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
26	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
28	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
29	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5