

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Planeamiento Estratégico y Productividad Laboral de la
Municipalidad Distrital de Acoria, 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración
Autor (a) : Bach. Ticllacuri Quispe, Saulo
Asesor : Mg. Santana Camargo Walter Ruben
Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y
Culminación : 14.12.2021 – 13.12.2022

Huancayo –Perú
2023

HOJA DE APROBACION DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA,
2020

PRESENTADO POR:

Bach. Ticllacuri Quispe, Saulo

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
DR. GUTIERREZ OZEJO PEDRO LUIS

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL

Huancayo, 12 de mayo del 2023

**PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ACORIA, 2020**

ASESOR

MG. SANTANA CAMARGO WALTER RUBEN

DEDICATORIA

Esta tesis de grado lo dedico a Dios, a mi familia y mis padres, puesto que han sido la inspiración y mi han dado la fuerza para seguir siendo el impulso y el ejemplo en sus vidas para todos los logros alcanzados.

De la misma manera ellos con su presencia en mi dan luz, fuerza y templanza para ser cada día mejor y servir a mis semejantes.

Saulo

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser guía y compañero en el transcurrir de mi vida, concediéndome paciencia y sabiduría para terminar con éxito mis metas trazadas.

A mi familia por ser el pilar fundamental y haberme ayudado de manera incondicional, pese a las dificultades y tropiezos que se me dieron.

A los maestros que, con su sapiencia, intelecto y apoyo incentivaron en mi a formarme, en mi crecimiento profesional en la Universidad.

Saulo T. Q.

CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, El bachiller: **TICLLACURI QUISPE, SAULO** de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de Tesis titulado: "PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA, 2020", originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **23%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 7 de noviembre del 2022



Dr. Armando Juan Aduato Ávila
Director de Unidad de Investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Contenido

Asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Contenido	viii
Contenido de Tablas	xi
Contenido de Figuras	xvi
Resumen	xxi
Abstract	xxii
Terminos clave utilizados en la investigacion	xxiii
Introduccion	xxiv
CAPITULO I	27
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	27
1.1 Descripción de la realidad problemática	27
1.2 Delimitacion del problema	34
1.3 Formulacion del problema	34
1.3.1 Problema general	34
1.3.2 Problema especificos	34
1.4 Justificacion	35
1.4.1 Justificación social	35
1.4.2 Justificación teorica	35
1.4.3 Justificación Metodologica	36
1.5 Objetivos	36
1.5.1 Objetivo general	36
1.5.2 Objetivos especificos	36
CAPITULO II	37
II. MARCO TEORICO	37

2.1	Antecedentes	37
2.1.1.	Antecedentes Nacionales.....	37
2.1.2.	Antecedentes internacionales	39
2.2	Bases teoricas o cientificas.....	42
2.2.1.	Planeamiento Estrategico	42
2.2.2.	La Productividad	51
2.3	Marco conceptual	60
CAPITULO III.....		63
III.	HIPOTESIS.....	63
3.1	Hipotesis general	63
3.2	Hipotesis especificas	63
3.3	Variables (definicion conceptual y operacionalización)	64
3.3.1	Variables.....	64
3.3.2	Operacionalizacion de variables.....	64
CAPITULO IV.....		66
IV.	METODOLOGIA	66
4.1	Metodo de investigacion	66
4.2	Tipo de investigacion	66
4.3	Nivel de investigacion.....	67
4.4	Diseño de investigacion	67
4.5	Poblacion y muestra	68
4.5.1	Población.....	68
4.5.2	Muestra.....	69
4.6	Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos.....	71
4.6.1	Técnicas.....	71
4.6.2	Instrumentos	72
4.7	Tecnicas de procesamiento y analisis de datos	72

4.8 Aspectos eticos de la investigacion.....	75
CAPITULO V.....	77
V. RESULTADOS.....	77
5.1 Descripcion de resultados.....	77
5.2 Contraste de hipotesis.....	140
5.2.1 Prueba de normalidad.....	140
5.2.2 Diseño descriptivo por variables y dimensiones.....	141
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	150
CONCLUSIONES.....	153
RECOMENDACIONES.....	155
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	156
ANEXOS.....	161
Anexo 1 Matriz de consistencia.....	162
Anexo 2 Matriz de Operacionalizacion de Variables.....	164
Anexo 3 Matriz de Operacionalizacion de Instrumento.....	165
Anexo 4 El instrumento de investigacion y constancia de su aplicación.....	168
Anexo 5 Confiabilidad y validez del Instrumento.....	171
Anexo 6 Data de procesamiento de datos.....	175
Anexo 7 Consentimiento Informado.....	177
Anexo 8 Fotos de la aplicación del instrumento.....	179

Contenido de Tablas

Tabla 1 Logros de Objetivos Estratégicos del PEI del distrito de Acoria	29
Tabla 2 Operacionalización de Variables	65
Tabla 3 Cantidad de trabajadores.....	70
Tabla 4 Nivel de correlación Pearson	74
Tabla 5 Percepción de conocimiento de la Municipalidad determina su visión y misión de acuerdo a su PDLC, PEI.....	78
Tabla 6 Percepción de que la Municipalidad se guía de la misión y visión para su desarrollo institucional.....	80
Tabla 7: Percepción de que la municipalidad utiliza la información y opinión del ciudadano para sus proceso de planificación.....	81
Tabla 8: Percepción de que la municipalidad utiliza la información y opiniones de los trabajadores para su proceso de planificación.....	83
Tabla 9: Percepción de la identificación con el propósito y aspiraciones de la municipalidad	84
Tabla 10 Percepción que los planes operativos reflejan las líneas estratégicas.....	85
Tabla 11: Percepción de que los planes son interiorizadas por los trabajadores de la Municipalidad	86
Tabla 12 Percepción del conocimiento de la misión y visión de la municipalidad	87
Tabla 13: Percepción de la importancia alcanzar los objetivos estratégicos institucionales planteados en los planes estratégicos de la municipalidad.....	88
Tabla 14 Percepción del trabajo diario en la entidad es orientado en estrategias.....	90
Tabla 15 Percepción del personal de que las metas planteadas en la entidad no son claras....	91
Tabla 16 Percepción de si me identifico con los valores de la municipalidad	92

Tabla 17 Percepción de conocimiento si la municipalidad cuenta con la capacidad para mejorar sus procesos.....	93
Tabla 18 Percepción del personal si con el trabajo se siente enfocado en alcanzar la misión de la municipalidad.	94
Tabla 19 Percepción del personal si los objetivos estratégicos planteados no son claros.	95
Tabla 20 Percepción del personal si pienso que es beneficioso desarrollar fortalezas de la municipalidad.....	96
Tabla 21 Percepción del liderazgo, la comunicación y el trabajo y en equipo son de importancia para el alcance de los objetivos de la municipalidad.	97
Tabla 22 Percepción y consideración que mi actitud es fundamental para cumplir los objetivos de mi puesto.	99
Tabla 23 Percepción y consideración que la municipalidad capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores.....	100
Tabla 24 Percepción y conocimiento de la gestión presupuestal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos.....	101
Tabla 25 Percepción y conocimiento que para cada área de la municipalidad es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos estratégicos.....	103
Tabla 26 Percepción y conocimiento de los gastos de inversión que realiza la municipalidad son positivos.....	104
Tabla 27 Percepción y conocimiento de la entidad cuenta con los recursos económicos para elaborar un planeamiento estratégico y cumplirlo.	105
Tabla 28 Percepción y conocimiento del presupuesto establecido en el plan estratégico institucional ha mejorado la gestión de la entidad.	106
Tabla 29 Percepción y consideración de la importancia que es la supervisión y monitoreo de las estrategias dentro de la municipalidad.....	108

Tabla 30 Percepción que se supervisan las debilidades en la municipalidad.	109
Tabla 31 Percepción de los programas establecidos en el plan estratégico institucional mejora la gestión de la entidad.	110
Tabla 32 Percepción y conocimiento si el plan estratégico institucional se aplica de manera correcta.	111
Tabla 33 Percepción y conocimiento si el plan estratégico establece con claridad que le corresponde a cada servidor municipal para el cumplimiento de sus funciones asignadas	113
Tabla 34 Percepción de la existencia de indicadores de medición de desempeño	114
Tabla 35 Percepción de la existencia de desempeño en la entidad.	115
Tabla 36 Percepción y conocimiento de la evaluación del ambiente externo para la detección de posibles riesgos.	116
Tabla 37 Percepción y consideración que la eficacia de las acciones de la municipalidad es buena.	118
Tabla 38 Percepción de la existencia de deficiencias en el plan estratégico.	119
Tabla 39 Percepción de compartir conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	120
Tabla 40 Percepción de mantener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros. .	121
Tabla 41 Percepción de la participación en actividades en grupo dentro y fuera de su unidad orgánica.	122
Tabla 42 Percepción de aplicar sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	123
Tabla 43 Percepción de falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.	124
Tabla 44 Percepción en la puntualidad con la entrega de trabajos que se les asignan.	125

Tabla 45 Percepción y conocimiento adecuado para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	127
Tabla 46 Percepción en la participación con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	128
Tabla 47 Percepción en la participación con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	129
Tabla 48 Percepción en conocimiento de los objetivos que debe cumplir dentro de su puesto.	130
Tabla 49 Percepción en mantener el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	132
Tabla 50 Percepción en sentirse comprometida(o) personalmente para elevar la productividad de la Municipalidad.	133
Tabla 51 Percepción y conocimiento de la existencia la unidad y comunicación entre compañeros.	134
Tabla 52 Percepción y conocimiento si el clima laboral existente dentro de la organización es buena.	135
Tabla 53 Percepción y conocimiento de poseer la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	137
Tabla 54 Percepción de mantener una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	138
Tabla 55 Percepción de recibir algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades(felicitaciones, reconocimiento, etc.).	139
Tabla 56 Prueba de normalidad de Shapiro- Wilk.....	141
Tabla 57 Nivel de correlación Pearson	141
Tabla 58 Contraste de Hipótesis General:	142

Tabla 59: Contraste de Hipótesis Especifico 1	144
Tabla 60 Contrastación de Hipótesis Especifico 2	146
Tabla 61 Contrastación de Hipótesis Especifico 3	148

Contenido de Figuras

Figura 1 Productividad laboral por sectores económicos	31
Figura 2 Productividad laboral según ubicación geográfica.....	32
Figura 3 Productividad laboral por sector económico y tamaño de la economía	33
Figura 4 Diagrama visual para identificar vínculos formados entre relaciones y principales aspectos de priorización de aspectos en torno a los objetivos sostenibles de América Latina.....	46
Figura 5 Diagrama de la mejora de la eficiencia en el sector publico	54
Figura 6 Indicadores de Desempeño.....	55
Figura 7 Dimensiones de la productividad	58
Figura 8 Porcentaje de la percepción de conocimiento de la Municipalidad determina su visión y misión de acuerdo a su PDLC, PEI.....	79
Figura 9 Porcentaje de percepción de que la Municipalidad se guía de la misión y visión para su desarrollo institucional.	80
Figura 10: Porcentaje de la percepción de que la municipalidad utiliza la información y opinión del ciudadano para sus proceso de planificación.	82
Figura 11: Porcentaje de la percepción de que la municipalidad utiliza la información y opiniones de los trabajadores para su proceso de planificación.....	83
Figura 12: Porcentaje de la percepción de la identificación con el propósito y aspiraciones de la municipalidad.	84
Figura 13 Porcentaje de la percepción que los planes operativos reflejan las líneas estratégicas.	85
Figura 14: Porcentaje de la percepción de que los planes son interiorizadas por los trabajadores de la Municipalidad.....	86

Figura 15 Porcentaje de la percepción del conocimiento de la misión y visión de la municipalidad	87
Figura 16: Porcentaje de percepción de la importancia alcanzar los objetivos estratégicos institucionales planteados en los planes estratégicos de la municipalidad.	89
Figura 17 Porcentaje de la percepción del trabajo diario en la entidad es orientado en estrategias.....	90
Figura 18: Porcentaje de percepción del personal de que las metas planteadas en la entidad no son claras.....	91
Figura 19 Porcentaje de percepción si me identifico con los valores de la municipalidad	92
Figura 20 Porcentaje de percepción de conocimiento si la municipalidad cuenta con la capacidad para mejorar sus procesos	93
Figura 21 Porcentaje de percepción del personal si con el trabajo se siente enfocado en alcanzar la misión de la municipalidad.	94
Figura 22 Porcentaje de percepción del personal si los objetivos estratégicos planteados no son claros.	95
Figura 23 Porcentaje de percepción si pienso que es beneficioso desarrollar fortalezas de la municipalidad.....	97
Figura 24 Porcentaje de percepción del liderazgo, la comunicación y el trabajo y en equipo son de importancia para el alcance de los objetivos de la municipalidad.	98
Figura 25 Porcentaje de percepción y consideración que mi actitud es fundamental para cumplir los objetivos de mi puesto.....	99
Figura 26 Porcentaje de percepción y consideración que la municipalidad capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores.....	100
Figura 27 Porcentaje de percepción y conocimiento de la gestión presupuestal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos.....	102

Figura 28 Porcentaje de percepción y conocimiento que para cada área de la municipalidad es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos estratégicos...	103
Figura 29 Porcentaje de percepción y conocimiento de los gastos de inversión que realiza la municipalidad son positivos.....	104
Figura 30 Porcentaje de percepción y conocimiento de la entidad cuenta con los recursos económicos para elaborar un planeamiento estratégico y cumplirlo.	106
Figura 31 Porcentaje de percepción y conocimiento del presupuesto establecido en el plan estratégico institucional ha mejorado la gestión de la entidad.....	107
Figura 32 Porcentaje de percepción y consideración de la importancia que es la supervisión y monitoreo de las estrategias dentro de la municipalidad.	108
Figura 33 Porcentaje de percepción que se supervisan las debilidades en la municipalidad	109
Figura 34 Porcentaje de percepción de los programas establecidos en el plan estratégico institucional mejora la gestión de la entidad.....	111
Figura 35 Porcentaje de percepción y conocimiento si el plan estratégico institucional se aplica de manera correcta	112
Figura 36 Porcentaje de percepción y conocimiento si el plan estratégico establece con claridad que le corresponde a cada servidor municipal para el cumplimiento de sus funciones asignadas	113
Figura 37 Porcentaje de percepción de la existencia de indicadores de medición de desempeño	114
Figura 38 Porcentaje de percepción de la existencia de desempeño en la entidad	115
Figura 39 Porcentaje de percepción y conocimiento de la evaluación del ambiente externo para la detección de posibles riesgos.	117
Figura 40 Porcentaje de percepción y consideración que la eficacia de las acciones de la municipalidad es buena.	118

Figura 41 Porcentaje de percepción de la existencia de deficiencias en el plan estratégico .	119
Figura 42 Porcentaje de percepción compartir sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	120
Figura 43 Porcentaje de percepción de mantener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	121
Figura 44 Porcentaje de la participación en actividades en grupo dentro y fuera de su unidad orgánica.	122
Figura 45 Porcentaje de aplicar sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	123
Figura 46 Porcentaje de percepción en falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.	125
Figura 47 Porcentaje de percepción en la puntualidad con la entrega de trabajos que se les asignan.....	126
Figura 48 Porcentaje de percepción y conocimiento adecuado para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	127
Figura 49 Porcentaje de percepción en la participación con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	128
Figura 50 Porcentaje de percepción en la participación con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.....	129
Figura 51 Porcentaje de percepción en conocimiento de los objetivos que debe cumplir dentro de su puesto.	131
Figura 52 Porcentaje de percepción en mantener el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	132
Figura 53 Porcentaje de percepción en sentirse comprometida(o) personalmente para elevar la productividad de la Municipalidad.	133

Figura 54 Porcentaje de percepción y conocimiento de la existencia la unidad y comunicación entre compañeros	134
Figura 55 Porcentaje de percepción y conocimiento si el clima laboral existente dentro de la organización es buena	136
Figura 56 Porcentaje de percepción y conocimiento de poseer la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.....	137
Figura 57 Porcentaje de percepción de mantener una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.....	138
Figura 58 Porcentaje de percepción de recibir algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.).	139
Figura 59 Grafica de dispersión Planeamiento Estratégico y Productividad.....	143
Figura 60 Grafica de dispersión Planeación Estratégica y Desarrollo personal	145
Figura 61 Grafica de dispersión Planeamiento estratégica y desarrollo de tareas	147
Figura 62 Grafica de dispersión Planeamiento estratégico y Relación social	149

Resumen

El problema principal encontrado es que la entidad carece de una planificación eficiente, dado que no cumple con todo lo establecido, además, existe una baja productividad laboral. Por ello se estableció como objetivo, establecer la relación del planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria. Se tomó referencias la teoría de la productividad y planeación estratégica donde avala el estudio. En cuanto a la metodología utilizada es de tipo básica, nivel relacional y diseño descriptivo-correlacional; para el acopio de datos se dio uso a la encuesta el mismo que fue aplicado a 42 trabajadores de la municipalidad. Para dar validez y confiabilidad se dio mediante el Alfa de Cronbach que nos conllevó a dar viabilidad al instrumento. En cuanto al análisis y contraste de hipótesis, se usó al coeficiente de Correlación de Pearson el cual nos permitió establecer la relación de las variables. En ese sentido, se llegó a concluir que como $0.519 > 0.269$ este resultado permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y aceptar la hipótesis alterna. Entonces, se establece que existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020, de acuerdo a la escala de interpretación de Pearson es una correlación positiva media entre las variables. En suma, se recomienda realizar capacitaciones, reuniones y/o talleres donde los colaboradores tengan conocimiento del plan estratégico y esta sea ejecutada correctamente.

Palabras Clave: Planeación Estratégica, Productividad, Compromiso, Organización.

Abstract

The main problem found is that the entity lacks efficient planning, since it does not comply with everything established, in addition, there is low labor productivity. For this reason, the objective was to establish the relationship of strategic planning and labor productivity of the District Municipality of Acoria. Reference was made to the theory of productivity and strategic planning where the study supports it. Regarding the methodology used, it is of a basic type, relational level and descriptive-correlational design; For the collection of data, the survey was used, which was applied to 42 workers of the municipality. To give validity and reliability, it was given through Cronbach's Alpha, which led us to make the instrument feasible. Regarding the analysis and contrast of hypotheses, the Pearson Correlation coefficient was used, which allowed us to establish the relationship of the variables. In this sense, it was concluded that as $0.519 > 0.269$ this result allows rejecting the null hypothesis with a risk (maximum) of 1% and accepting the alternative hypothesis. Then, it is established that there is a positive relationship between strategic planning and labor productivity of the district Municipality of Acoria in the 2020 period, according to Pearson's level of interpretation, it is a mean positive correlation between the variables. In short, it is recommended to carry out trainings, meetings and / or workshops where the collaborators have knowledge of the strategic plan and it is executed correctly.

Key Words: Strategic Planning, Productivity, Commitment, Organization.

Términos clave utilizados en la investigación

Palabras Clave: Planeación Estratégica, Productividad, Compromiso, Organización.

Key Words: Strategic Planning, Productivity, Commitment, Organization.

Introducción

La planificación estratégica es un aspecto importante en la dirección de ambos sectores (público y privado), definida también como el conjunto de actividades secuenciales que permitirá alcanzar la visión de la institución. El Proceso de Planeamiento Estratégico consta de 4 importantes fases: Análisis Prospectivo, Fase Estratégica, Fase Institucional y la Fase de Seguimiento. Un problema importante que se convierte en central es que la entidad carece una planificación eficiente, dado que no cumple con todo lo establecido, además de ello es la productividad laboral, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la productividad laboral presenta grandes diferencias cuando se comparan por sectores económicos y la región Huancavelica se encuentra presente en la fase más baja de productividad laboral en el país con 6,1 soles, frente a de mayor productividad que es la región Ucayali con 56,8 soles de productividad valorizada.

A todo lo mencionando anteriormente, nos planteamos como objetivo establecer la relación del planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020

Para ampliar ambas variables se ha tomado teorías que avalen a estas. El Planeamiento Estratégico según (Sachse, 1990) es “el arte o la filosofía de administrar una empresa bajo un punto de vista de los posibles acontecimientos futuros”, asimismo, Bryson (1989) conceptualiza como una capacidad que incita a la toma de decisiones y acciones que conlleva a una empresa. Por otro lado, la Productividad está referida al grado de producción que se tiene a partir de la combinación de factores productivos o insumos y es un término muy usado e importante en el ámbito económico, la productividad laboral esta conceptualizada como el avance de producción obtenida con ciertos niveles de insumos (trabajo),

En cuanto a la metodología, esta investigación se basó al método científico como general, de tipo básica, nivel relacional y diseño descriptivo – correlacional. Su población y muestra lo conforma los 112 trabajadores, con una muestra de 42 del municipio de Acoria, el mismo que se aplicó el instrumento del cuestionario preparadas con interrogantes de ambas variables ya que se obtuvieron de manera confiable y útil para lograr los objetivos; posterior a ello se realizó la proporción e interpretación de resultados presentados por medio de tablas y figuras estadísticas.

Del mismo modo para validez y confiabilidad se dio mediante el Alfa de Cronbach que nos conllevó a dar viabilidad al instrumento. En cuanto al análisis y contraste de hipótesis, se dio uso al coeficiente de Correlación de Pearson el cual permitió establecer la relación de las variables. A través de ello, se obtuvo que existe relación positiva media entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020.

El resultado hallado nos permitió concluir que: como $0.519 > 0.269$ este resultado permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y aceptar la hipótesis alterna. Entonces, se establece que existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020, en base al nivel de interpretación de Pearson es una correlación positiva media entre las variables.

El plan consta de 6 capítulos, el cual se compone así: El I Capítulo- Planteamiento del problema donde detalla la situación real, seguido se detalla la delimitación de la investigación, conllevando a formular el problema, explicar la justificación del estudio y se plantea los objetivos de la investigación; II Capítulo comprende del Marco Teórico donde se describe los antecedentes previos de estudio, asimismo, se toma teorías de revistas, libros, medios electrónicos relacionadas a las variables y para mayor entendimiento se describe el marco

conceptual; III Capitulo concierne a la formulación de hipótesis, además, la definición conceptual de las variables, dimensiones y su respectiva operacionalización de la misma; en el IV Capítulo- Metodología donde se define tipo, nivel, diseño metodológico, población y muestra que son cruciales para aplicar las técnicas e instrumentos para la obtención de información que por consiguiente serán procesados y analizados a través de métodos estadísticos, prosiguiendo con los aspectos éticos de la investigación; en el V Capítulo- Resultados donde es presentado por medio de tablas y figuras estadísticas con sus previas interpretaciones a la muestra tomada, seguidamente se efectúa con el contraste de hipótesis de cada variable y dimensiones con el coeficiente establecido conllevándonos a realizar el análisis y discusión de resultados con las referencias tomadas en los antecedentes tanto nacionales como internacionales. Asimismo, se detalla las conclusiones sujetas a los objetivos establecidos y posterior para culminar se emite las recomendaciones de acuerdo a los resultados adquiridos, las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

El tesista.

CAPITULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La planificación estratégica es un aspecto importante en la dirección tanto en el sector público como en el privado, definida también como el conjunto de actividades secuenciales que permitirá alcanzar la visión de la institución. El Proceso de Planeamiento Estratégico consta de 4 importantes fases: Análisis Prospectivo, Fase Estratégica, Fase Institucional y la Fase de Seguimiento¹.

La investigación se realiza enmarcada en la última etapa del proceso de Planeamiento Estratégico (Fase de Seguimiento), en el cual se realiza el seguimiento a los objetivos estratégicos a través de los indicadores establecidos para entrar a la fase de retroalimentación del Proceso Estratégico, la cual presenta acciones articuladas en todos los niveles de gestión para lograr un objetivo común. Para ello es necesario conocer la realidad situacional del

¹ Artículo 13° Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN), probada con resolución de presidencia de consejo directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD, Directiva N° 001-2014-CEPLAN.

distrito, la cual guiará el planteamiento de objetivos y acciones del Plan Estratégico Institucional.

En línea a los resultados del Censo Nacional 2017, la población total del distrito de Acoria asciende a 17 800 habitantes, el 45,7 por ciento de ellos son hombres y el 54,3 por ciento son mujeres. Del mismo modo 3 336 habitan en la zona urbana, mientras que 7 850 del total de habitantes radican la zona rural.

Por otro lado, respecto a las limitaciones permanentes de la población, los resultados muestran que 1 845 habitantes del distrito de Acoria padecen de alguna limitación permanente; mientras que en relación a cuantos habitantes cuentan con seguros de salud, el 5% del total afirma que no cuenta con ningún tipo de seguro de salud.

De acuerdo a la Memoria Anual de distrito de Acoria, éste tiene 39 centros poblados, de los cuales 5 están clasificados como urbanos y el resto rurales. Así mismo, respecto a la distribución del presupuesto, se halla que en total 52,21 mil soles distribuidos en conceptos de genéricas de gastos del distrito; de forma detallada el 11 por ciento se gastó en bienes y servicios, el 83 por ciento se destinó a la adquisición de activos no financieros, y finalmente el 1 por ciento del total de gasto se realizó con el concepto de pensiones y otras prestaciones sociales.

Tomando de referencia el Presupuesto Modificado Institucional del distrito de Acoria, el informe concluye que las funciones importantes y que presentan brechas son: saneamiento, educación y riego.

Dada las características anteriores, el distrito ha trabajado en marcha del Planeamiento Estratégico basado en el marco estratégico del distrito de Acoria aprobado mediante resolución de alcaldía N° 296-2017/MDA.

Así mismo definen sus Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) en torno a 5 ejes estratégicos: Desarrollo Humano y Social, Desarrollo Económico, Promoción de la Inversión y Empleo, Medio Ambiente, Desarrollo Territorial e Infraestructura, y finalmente Desarrollo Institucional y Comunal.

En línea a las recomendaciones del Centro Nacional de Planificación Estratégica (CEPLAN), la evaluación de resultados del PEI 2017 – 2021 muestran los siguientes logros al 2018 por objetivo estratégico:

Tabla 1 Logros de Objetivos Estratégicos del PEI del distrito de Acoria

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	AVANCE	
			2017	2018
<u>EJE ESTRATÉGICO I: Desarrollo Humano y Social</u>	OEI1: Fortalecer el desarrollo de derechos y oportunidades a población vulnerable.	% población vulnerable en necesidad fortalecida en sus derechos y con apoyo social.	54,9	58,8
	OEI2: Mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes de educación básica y calidad de atención en salud en el distrito.	% niños (as) del 2do. Grado de nivel primario que se encuentran en el nivel satisfactorio en comprensión lectora y en matemática.	NI *	57%
		% población vulnerable en necesidad fortalecida en sus derechos y con apoyo social	133,3%	105,26%
	OEI3: Promover el acceso sostenible del servicio de saneamiento básico y agua segura en la población vulnerable del distrito.	% población sin acceso a cobertura y reducción del déficit en agua y saneamiento	NSP*	NSP*
<u>EJE ESTRATÉGICO II: Desarrollo Económico, Promoción de la Inversión y Empleo</u>	OEI4: Mejorar la competitividad económica de las cadenas productivas y actores económicos con sostenibilidad ambiental	Incremento del PBI Percápita Regional	NI*	NI*
<u>EJE ESTRATÉGICO III: Medio Ambiente</u>	OEI5: Fomentar la conservación y aprovechamiento sostenible del bosque y su diversidad biológica	Hectáreas de ecosistemas conservados y /o aprovechados sosteniblemente	0	0
		Incremento del 5% en la tasa de reforestación anual con respecto al promedio de los últimos 10 años.	0	0
<u>EJE ESTRATÉGICO IV: Desarrollo Territorial e Infraestructura</u>	OEI6: Impulsar el desarrollo de la infraestructura básica y especializada en el distrito	Número de infraestructuras ejecutadas en el distrito	72,22	66
<u>EJE ESTRATÉGICO V: Desarrollo</u>	OEI7: Fomentar una gestión eficaz en los sistemas municipales orientados a	% logro de objetivos en los sistemas municipales	NI	NI

<i>EJE ESTRATÉGICO</i>	<i>OBJETIVO ESTRATÉGICO</i>	<i>INDICADOR</i>	<i>AVANCE</i>	
			<i>2017</i>	<i>2018</i>
<i>Institucional y Comunal</i>	resultados y la mejor atención al ciudadano	orientados a resultados y la mejor atención al ciudadano		

Fuente: Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2017-2021.

NI*: No hay Información.

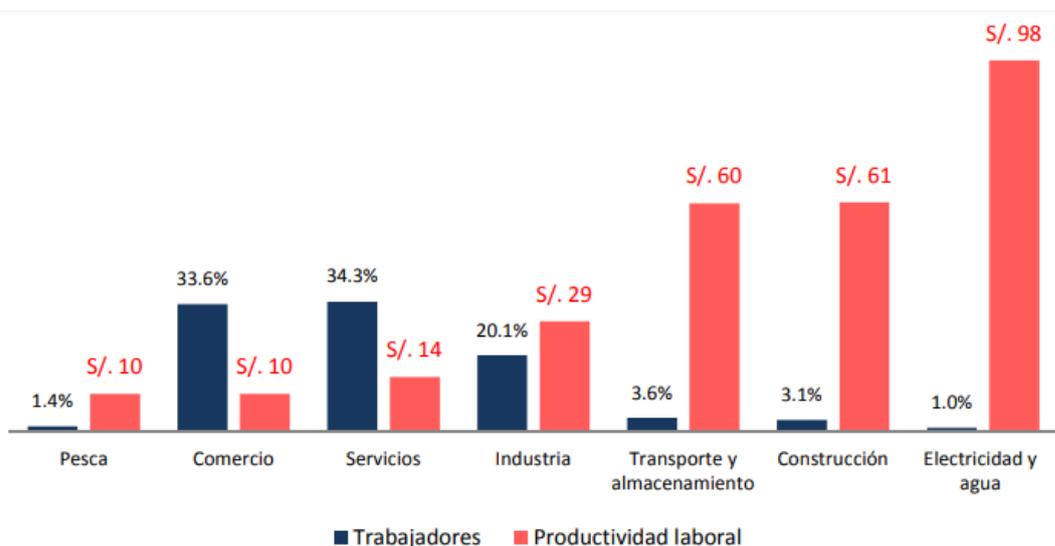
NSP*: No se puede calcular.

Cada Objetivo Estratégico Institucional (OEI) está conformada por Acciones Estratégicas Institucionales (AEI), las cuales contribuyen al cumplimiento de los objetivos y se caracterizan por ser ordenadas y secuenciales.

Respecto de las acciones que tienen bajos indicadores de desempeño, por ejemplo: “I.E. de E.B.R. con infraestructura y equipamiento adecuado” (12,24 por ciento de avance) y “Formular los planes institucionales de la municipalidad” (11,76 por ciento de avance) se observan bajos niveles de avance; el primer caso ha experimentado una disminución al 2018 en comparación al año anterior (de 16,71 a 12,24 por ciento), mientras que en el segundo caso se observa un aumento de 11,76 por ciento al 2018.

A la vez un problema igual de importante que se convierte en central en la investigación es la productividad, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la productividad laboral presenta grandes diferencias cuando se comparan por sectores económicos.

Figura 1 Productividad laboral por sectores económicos

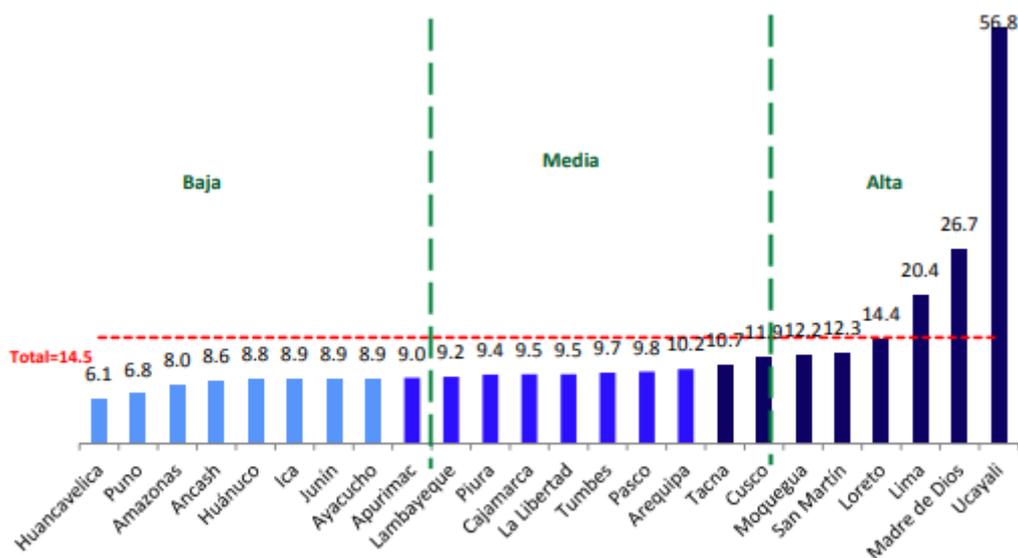


Fuente: INEI

Exceptuando el sector minero que emplea el 2,8 por ciento de fuerza laboral en el Perú y su productividad laboral se encuentra valorizada en 1 181 soles; se observa que el segundo sector más productivo es el de electricidad y agua, que emplea al 1,0 por ciento de la fuerza laboral del país y su productividad laboral está valorizada en 98,00 soles. En contraste a los menos productivos que son pesca y comercio, que presentan 10,00 soles como el valor de la productividad laboral.

La productividad laboral se encuentra muy relacionada a la pobreza, en su informe de productividad laboral muestra la relación de productividad laboral por ubicación geográfica, y presentan los siguientes resultados:

Figura 2 Productividad laboral según ubicación geográfica

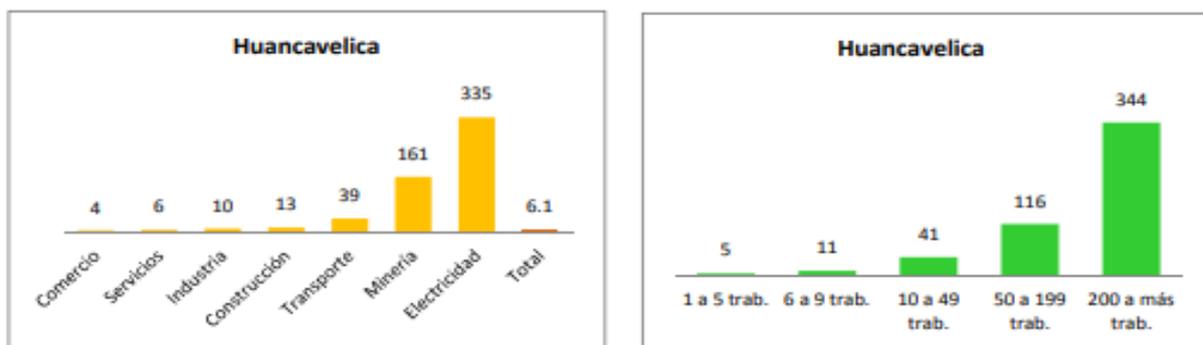


Fuente: INEI

Según el INEI - Gamero Requena (2012) Como se observa en el gráfico, la región Huancavelica se encuentra presenta el nivel más bajo de productividad laboral en el país con 6,1 soles, frente a de mayor productividad que es la región Ucayali con 56,8 soles de productividad valorizada.

Del mismo modo se presentan estadísticas en función del sector económico y tamaño de la economía, y muestran que en Huancavelica el sector más productivo es el de electricidad, seguido de minería, mientras que el menos productivo es comercio que presenta una productividad valorizada en 4,0 soles. Por otro lado, con referencia al tamaño de las empresas, la región muestra que en empresas con 200 a más trabajadores, la productividad del trabajo está valorada en 344,00 soles frente a 5,00 soles en empresas de 1 a 5 trabajadores.

Figura 3 Productividad laboral por sector económico y tamaño de la economía



Fuente: INEI

La productividad es el reflejo del nivel educativo del trabajo, en la municipalidad de Acoria se cuenta con 17 trabajadores nombrados, quienes alcanzan un máximo de 2 grado de secundaria de nivel educativo. Mientras que cuenta con 14 funcionarios con niveles mínimos de educación superior completa, lo cual se convierte en una fortaleza para el distrito.

De acuerdo a (Memoria Anual 2018 Distrito de Acoria) una debilidad mostrada durante periodo del año 2018 es la inexistencia de capacitación al personal para la consolidación de metas y objetivos de la entidad. Así como la falta de implementación de varios documentos de gestión necesarios para el buen ejercicio de la institución como el Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO), Cuadro para Asignación del Personal – Provisional (CAPP), Cuadro Analítico de Personal (PAP), entre otros documentos necesarios para el ejercicio eficiente y eficaz de la gestión.

Respecto de los resultados presentados al 2018 se menciona que se logró:

- Realizar el registro de la captación de los ingresos propios y otros ingresos e Intereses en el Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF – SP, De Todas Las Fuentes De Financiamiento.
- El registro del Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Academia Regional Triunfador y el municipio de Acoria, para contribuir, complementar y fortalecer los

servicios que ofrece la actividad en el presente año 2018, permitiendo atender de manera eficiente a los estudiantes considerados en el nivel de pobreza y extrema pobreza en el Ciclado Preuniversitario,

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación social

El estudio estuvo enmarcado con los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Acoria, para la aplicación de las encuestas.

1.2.2 Delimitación espacial

La delimitación espacial de esta investigación es la Municipalidad Distrital de Acoria, provincia de Huancavelica, región Huancavelica.

1.2.3 Delimitación temporal

El desarrollo del estudio ha sido considerado el año 2020.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad distrital de Acoria, 2020?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria?

- ¿Como se relaciona el Planeamiento Estratégico y el desempeño de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria?
- ¿Cómo se relaciona el Planeamiento Estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria?

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación social

El valor de esta investigación radica en la importancia que tiene el planeamiento estratégico en el desarrollo prospectivo y estratégico a través de la vinculación de la visión a futuro del país, al cual estarían articulados los planes estratégicos de las instituciones y niveles de gobierno. En ese sentido, este estudio servirá como antecedente para estudios similares relacionados al tema de investigación, asimismo, como fuente de referencia para perfeccionar las deficiencias que viene dándose en la entidad.

1.4.2 Justificación teórica

Para el logro de la articulación de los planes de las entidades públicas a la visión nacional, es necesario que ellos estén articulados al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – PEDN, lo cual pone de necesidad la coordinación interinstitucional en el proceso de planeamiento estratégico de cada una de ellas, para determinar, dar primacía sacando beneficio a las oportunidades, reduciendo riesgos del medio para alcanzar eficiencia y eficacia en la administración pública y asegurar el desarrollo social². En esa línea, se ha tomado teorías que

² Artículo 3° Finalidad Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN), probada con resolución de presidencia de consejo directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD, Directiva N° 001-2014-CEPLAN .

dan sustento a las variables tomadas de tal manera, nos permitan acrecentar conocimientos a los interesados directos que es la Municipalidad Distrital de Acoria.

1.4.3 Justificación Metodológica

Si bien el planeamiento estratégico está basado en lineamientos dados por la autoridad nacional de planificación como es el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN); los planes estratégicos son diferenciados por la realidad política, económica y social de la entidad o nivel de gobierno, además del criterio subjetivo del planificador. Basándonos a ello, para el desarrollo de la investigación se dio uso al método de investigación científica, con nivel relacional de diseño descriptivo- correlacional, que nos permitió conocer la relación de las variables de estudio.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Establecer la relación del planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020.

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.
- Identificar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.
- Identificar la relación entre el planeamiento estratégico y la relación social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Dada la importancia de la planificación estratégica para lograr el alineamiento de objetivos de las instituciones y niveles de gobierno a los objetivos nacionales, con una visión prospectiva e identificación de recursos necesarios para lograrlo, por ello se ha identificado estudios previos acerca del tema que aportan de la siguiente forma:

2.1.1. Antecedentes Nacionales

(Fretel Malpartida, 2019) en su estudio *“Planeamiento Estratégico y su incidencia en el área de logística de la Municipalidad Distrital de Puños, Huánuco 2016”* para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad Peruana los Andes- Huancayo. Su fin fue determinar el vínculo del planeamiento estratégico y el área de logística de la entidad. En cuanto a su metodología dieron uso al método inductivo, en el aspecto técnico utilizaron el método no experimental, de tipo correlacional, de diseño descriptivo- correlacional; con respecto a su población y muestra estuvo compuesta por 20 colaboradores del municipio de

Puños, que el mismo fue empleado la encuesta. Obteniendo como resultado que el planeamiento estratégico existe una correlación inversa con el área de logística de la entidad siendo este un 89%.

(Arevalo Rojas, 2019) en su tesis “*Relación entre el planeamiento Estratégico y la Gestión del conocimiento de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima- 2019*” realizado en la Universidad Peruana de las Américas- Lima. Su finalidad es exponer la importancia y vinculo de las variables del PE y gestión de conocimiento de la organización; su metodología empleada fue de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental- transversal. Llegando a concluir que, para la entidad, el planeamiento estratégico es vital ya que sustenta la toma de decisiones, objetivos y acciones a efectuarse con el propósito de conseguir sus objetivos.

Aramburú Bernuy (2017) en su estudio titulado “*Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015*” relaciona la productividad y el planeamiento estratégico en una unidad de producción a cargo de una municipalidad y halla una alta correlación de 0.815 entre las variables; por lo que a un nivel de significancia de 0,05, donde llega a concluir que hay un vínculo significativo del PE y la productividades en los colaboradores administrativos de la clínica de Santa Anita.

(Solis Pablo & Tarazona Condor, 2017) en su estudio “*La planificación estratégica y la productividad laboral en el Empresa Vica Gas SRL, Huancayo en el año 2017*” a la obtención de título de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú- Huancayo. Donde su propósito fue establecer de qué manera la planificación estratégica se vincula con la productividad laboral en la organización. El estudio fue aplicativo, con nivel descriptivo- correlacional, de diseño no experimental transversal; su población lo conformo 30 trabajadores de la empresa, que fueron aplicados una encuesta preparada relacionada a sus labores diarios. Su conclusión fue que la PE se vincula significativamente con la productividad

laboral, puesto que, preve tomando medios correctivos que deben emplearse a los trabajadores de tal manera se les de herramientas necesarias para que se puedan desempeñar eficientemente.

(Santos Esparza, 2017) en su estudio “*El planeamiento Estratégico y su incidencia en la gestión de la Productividad Municipal: Caso de la Municipalidad de Carabayllo –Lima Metropolitana*” para obtener grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal- Lima. Su fin fue determinar el vínculo entre el planeamiento estratégico y la gestión de la productividad municipal: caso de la Municipalidad de Carabayllo-Lima Metropolitana. En cuanto a su metodología fue de tipo básica y de diseño no experimental; su población estuvo compuesta 2, 118 y la muestra determinada por 325 colaboradores del municipio. Por lo que determinó la importancia que tiene y se debería contar con un PE en una institución estatal para establecer objetivos y metas posterior cumplirlos reduciendo riesgos, deficiencias dentro de la entidad y externamente, asimismo, se tiene un alto vínculo con la gestión productiva que es pésima en las dimensiones detalladas.

2.1.2. Antecedentes internacionales

(Flores Soto, 2016) en su investigación “*Planificación Estratégica para el área de producción de la empresa Biomasa Chile S.A.*” a la obtención de título de Ingeniero Civil Industrial en la Universidad Católica de la Santísima Concepción- Chile. Su objetivo es diseñar y proponer una planificación estratégica al área de producción de la entidad, donde pretende ser parte estratégica de la gestión de la empresa, o sea, dispone el direccionamiento correcto para el diseño de una organización eficiente y competitiva, efectuando una examinación interna y externa, en la organización se mantiene en el rubro, pero la debilidad es que posee una pequeña cartera de clientes, por lo que el autor recomienda un plan de acción a mediano y largo plazo que estén enfocados al área de producción y este trabajo con mayor eficacia.

(Andrade Rosero, 2016) en su estudio denominado “*Desarrollo de Planificación Estratégica para la empresa BDO Ecuador Cia. Ltda para el periodo 2016-2018*” a la obtención del Título de Ingeniería Comercial en la Universidad Internacional del Ecuador-Quito. Donde su fin es efectuar un plan de manera estructurada, organizada basándose al análisis de clima organizacional con el objetivo de conseguir un mayor nivel de productividad, que al mismo optimice los procesos de la empresa por ende se logre los objetivos planteados. En cuanto a su metodología el tipo de fuente fue la bibliográfica/documental e investigación de campo, su nivel fue descriptivo, con diseño cuali- cuantitativo, y como métodos se basaron al de análisis y síntesis; en relación a su población lo compone a 120 colaboradores del BDO Ecuador y su muestra lo conformo 81 colaboradores de las diferentes áreas. Los resultados le conllevan a concluir que la planificación estratégica representa una necesidad que se debe efectuar las diferentes entidades que desean mostrar el proceso de su crecimiento, expansión y rentabilidad, al mismo que debe partir de una correcta identificación que tome partida el entorno de la organización.

(Aguirre de Leon, 2014) en su tesis titulado “*Planeación Estratégica y Productividad Laboral*” previo al grado de Título de Psicólogo Industrial en la Universidad Rafael Landívar-Quetzaltenango. Su propósito fue establecer la influencia de la planeación estratégica en la productividad laboral; para ello se emplearon escalas tipo Likert en la que mide el conocimiento de estas variables, donde concluye que la investigación fue significativa y viable basado al método de proporciones en lo que se contrasto la hipótesis, la PE influye en la productividad laboral, dado que dispone actos para modificar actos deficientes, asimismo, emplearse medidas correctivas y dar elementos que perfeccionen procesos.

(Lopez Zepeda, 2018) en su estudio “*Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018*” a la obtención del título de Licenciado en Administración en la Universidad Autónoma del Estado

de México. Donde su propósito fue efectuar un plan estratégico para acrecentar la productividad a través de la cultura organizacional. En relación a su metodología, el tipo de investigación es mixto, dado que consta de aspectos cuantitativos y cualitativos; para recabar información se realizó mediante entrevistas. Su población y muestra se compuso por 9 personas implicando el 90% del total de personal, por consiguiente, en base a todo lo recabado se llega a concluir que la entidad necesita perfeccionar los conjuntos de valores de manera transparente y consecuentes que se pueda regir, dado que los colaboradores desconocen sobre los valores, asimismo, que la gran mayoría de los encuestados tienen visión en común en la que incurre punto a favor para el logro de los objetivos.

Mostajo Guardia (2000), a partir de su investigación titulada “*Productividad del sector público, evaluación de la gestión del gasto público e indicadores de desempeño en Guatemala*” define los indicadores de la productividad laboral por sectores económicos, asó en el subsector educativo, recomienda usar como indicador de productividad del gasto la matrícula inicial / gastos de funcionamiento, como indicador de eficiencia personal administrativo/personal profesional.

(Lo Sasso, 2012) parte de su estudio llamada “*Plan Estratégico para mejorar la productividad de NCAC de Experian Chile S.A.*” a la obtención nivel de Magister en Gestión y Dirección de Empresa en la Universidad de Chile. Su propósito fue desarrollar un plan de mejora de productividad del área NCAC de Experian Chile, centrándose en identificar los principales factores que influyen en la productividad de las personas dentro del trabajo, en consecuencia, determinar estrategias que ayuden a reducir la rotación de personal, para ello se realización entrevistas con el personal de la organización, en lo que se obtuvo propuestas de acciones para perfeccionar la magnitud de compromiso de las personas con su labor que desempeña en la empresa.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1. Planeamiento Estratégico

Planificación

Un tema importante para los fines de la investigación es la planificación, (D'Alessio, 2013) al respecto reconoce que parte de un modelo netamente secuencial, pues se inicia de la visión, misión, valores, código de ética y continúa con el planteamiento de los mecanismos, la medición y control de los resultados que finaliza con la retroalimentación; todo el proceso se puede resumir en las etapas de análisis, intuición y decisión. La PE es “el arte o la filosofía de administrar una empresa bajo un punto de vista de los posibles acontecimientos futuros” (Sachse, 1990). Bryson (1989) esta conceptualizada como la capacidad para producir, y a la toma de decisiones y acciones que va hacia una dirección de una organización. La planeación estratégica requiere de datos importantes, medios alternativos enmarcados a futuras decisiones. Ésta facilita la comunicación y organizar intereses divergentes con valores, que incentiva una correcta toma de decisiones. citado en (Mostajo Guardia, 2000) .

La PE está enfocado a la valoración del entorno interno y externo de la empresa; en la que examina y da solución a temas que limitan a la consecución de objetivos y acciones empresariales. (Bryson, 1989: 7).

La crítica de Alexander Wegener (2000), investigador del centro de ciencia de Berlín, quien efectuó estudios diferenciados acerca los gobiernos locales en estados de la OCDE, explica sobre cómo crear documentos gubernamentales que tienen como fin evidenciar las más recientes instituciones de pensamiento, sin embargo, no se da viabilidad en el empleo de normas publicas especificas por medio de metas cuantitativas y cualitativas, asimismo, el ciudadano tiene un participe escasa o nula.

Por otro lado, la descentralización administrativa está enmarcada al traspaso de funciones en el planeamiento, recursos y administración de funciones públicas por parte del estado y sus órganos hacia sus unidades de agencias gubernamentales. Este tipo de descentralización tiene 3 esenciales formas con características únicas que son: desconcentración, delegación y devolución.

Entre el sustento que están detrás de la descentralización, se encuentra lo económico que busca la eficiencia en el uso de recursos, dado que al regresar su independencia a los gobiernos por medio de la descentralización y dispensación administrativa, ayudaría a entender con mayor plenitud las necesidades, demandas y exigencia social de las comunidades. (Aguilar, 1982; Allen, 1990; Ramos, 1999).

2.2.1.1. Características del Proceso Estratégico.

D'Alessio (2013), en su libro "El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia" considera que el proceso estratégico tiene diferentes características en torno a tres aspectos: naturaleza, por sus cambios e intensidad. Por su naturaleza el proceso estratégico debe ser participativo y retroalimentado, por sus cambios deben ser sensibles en cuanto a la evaluación de su impacto, sostenible en cuanto a la adaptación de nuevos escenarios y eventos; y finalmente debe ser multidimensional en el sentido de plantear escenarios para diferentes situaciones. Por la intensidad del proceso debe ser incremental, es decir presentar avances progresivo y paulatino; mientras que puede ser radical cuando el proceso tiene lugar de una sola vez.

Los diferentes enfoques de la planificación estratégica se proponen alcanzar la manera mas eficiente de realizar el proceso estratégico, así que se han desarrollado y han ido cambiando junto con el conocimiento y la dinámica social, (Castellano, 2010) considera que los principales enfoques estratégicos son:

- **Planificación tradicional:** esta se basa en una sucesión metódica para la toma de decisiones, que bien se puede entender como plantear objetivos y cómo alcanzarlos minimizando costos y maximizando beneficios, las fases de este enfoque son: determinación de metas, examinación, visión, identificación de estrategias para el empleamiento. Las fortalezas del enfoque están relacionadas con su capacidad de autocrítica y retroalimentación, lo que va cambiando de acuerdo al conocimiento nuevo, por lo que se ha aplicado en muchos sectores, así como la facilidad que muestra para familiarizarse con la situación propia del crecimiento socioeconómico.
- **Planificación estratégica situacional:** este enfoque se basa en plantear una línea base y una objetiva, entonces que para llegar a ella se realizan acciones, en acuerdo a lo que menciona (Castellano, 2010), en este enfoque se pueden distinguir cuatro fases: explicativo (fase inicial que analiza las causas y los efectos), fase normativa (se plantea un escenario deseado), fase estratégica (explica el cómo hacerlo) y finalmente el momento operacional la cual pone en funcionamiento el plan y voluntad de hacer.
- **Planificación estratégica corporativa:** este enfoque nace a partir del planteamiento alternativo a las críticas a la planificación estratégica tradicional y precisa que la planificación necesita de una adecuada articulación entre el factor externo e interno, (Castellano, 2010) pone de relieve las fases iterativas del enfoque:
 - Discusión de la realidad situacional, en la que analiza la misión, objetivos y su estrategia.
 - Auditoría externa: análisis de las fuerzas externas de la empresa.
 - Auditoría interna: análisis de las fortalezas y debilidades frente a los resultados hallados en la auditoría externa.
 - Redefinir o confirmación de la misión.
 - Redefinición de propósitos, metas y estrategias.

- Asignación de recursos para lograr el propósito.
- Medición y evaluación de resultados.

Este enfoque se diferencia de las otras dos, por el análisis intuitivo con el cual está desarrollado.

2.2.1.2. Etapas del Proceso Estratégico

D'Alessio (2013), considera que consta de tres etapas, la primera etapa es la formulación en el cual se planea y organiza, la segunda es la etapa de implementación en el cual los ejes centrales de la organización dirigen y coordinan en un proceso llamado dirección estratégica; y finalmente la etapa de evaluación en la que se controla y corrige posibles fallas del proceso estratégico.

En este apartado de Formulación se debe plantear la misión y visión de la empresa, intereses organizacionales, la medición de los factores internos y externos, así como la identificación de las estrategias que permitirán mejorar la competitividad organizacional, el éxito del proceso depende del liderazgo y la participación de los actores

Por otro lado, en la etapa de implementación considera las estrategias externas e internas planteadas en la etapa de formulación que apuntan a los propósitos de corto plazo que demanda una mejora de la estructura organizacional, normas, medios, incentivo y medio ambiente y ecología; toda ellas con la visión de una situación futura esperada.

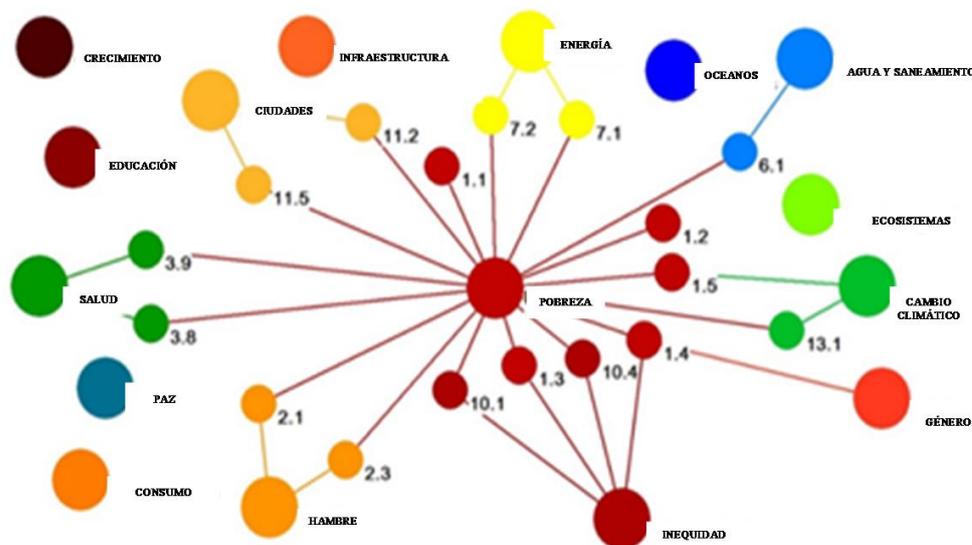
Finalmente el proceso de evaluación pretende cerrar las brechas encontradas durante los procesos previos, así que se basa en el principio de retroalimentación, para ello es necesario acciones de supervisión y auditorías que ayuden a identificar debilidades en los procesos anteriores. (CEPAL, 2018)

Por su parte CEPAL (2018), considera que para el logro de los objetivos sostenibles de América Latina y El Caribe debe existir una integración de las naciones en torno a la agenda

2030 para el desarrollo sostenible, para ello se formularían políticas de corto, mediano y largo plazo que ayuden al logro de los objetivos comunes. Los pilares a considerarse en esta formulación a recomendación de la institución son educación, salud y desarrollo económico, en torno a ello es que se generarían estrategias de como alcanzarlas

Por su parte el ente rector de la planificación estratégica en el Perú (CEPLAN) considera 4 fases en el ciclo del proceso estratégico, el primero concierne al conocimiento integral de la realidad que es el entendimiento de la forma de vida de las personas, nivel de bienestar y medios de vida a partir del análisis de variables que la expliquen; así mismo se busca describir variables del territorio y su comprensión del entorno, la primera fase del ciclo se podría interpretar como la determinación o formulación de la línea base del entorno.

Figura 4 Diagrama visual para identificar vínculos formados entre relaciones y principales aspectos de priorización de aspectos en torno a los objetivos sostenibles de América Latina



Fuente: CEPAL, 2018.

Así mismo la CEPAL recomienda la identificación de círculos viciosos que impidan el logro de las metas del desarrollo sostenible a partir de la implementación de programas de diálogo multisectorial que identifique la necesidad de un acercamiento intersectorial basado en análisis cualitativo conducido usando los conceptos críticos relaciones metodológicas.

Dentro de la misma consideración la segunda fase del ciclo se refiere al planteamiento del futuro deseado, en él se identifican los anhelos de las personas, así que se pone en claro las oportunidades, riesgos, escenarios favorables y pesimistas. La formación de la idea del territorio deseado también es un aspecto que se observa en esta etapa, basado en su característica de ser concertado e incluir a todos los actores del territorio.

La tercera etapa del ciclo contempla la formulación de planes y políticas de manera articulada, en esta etapa se podrá formular planes con objetivos, indicadores y metas que deberán ser claras, medibles y consistentes con la política nacional y en línea con la priorización de objetivos.

La última etapa se refiere la de seguimiento, evaluación y retroalimentación de los planes, a partir de la etapa previa se analiza los indicadores de avance y desarrollo, por lo que se pueden visualizar los cambios esperados y a partir de ellos se podrían identificar alternativas de mejora e implementación de políticas que ayuden y aporten al logro del objetivo común.

Muy cercano al tema laboral y la planificación se encuentra a (Taylor Winslow, 1911) en un contexto de pleno desarrollo de la revolución industrial hace referencia que la administración científica se basa en los principios de planeamiento, preparación, control y ejecución. La importancia de este producto académico se extiende al desarrollo de teorías más construidas sin dejar de lado el principio que en su momento Taylor aportó que fue el de mayor producción y productividad a partir de la incorporación de un equipo que organice y planifique el trabajo.

En línea con la teoría mencionada, la misión del distrito se define de la siguiente manera:

Misión de la Municipalidad Distrital de Acoria

“Promover el desarrollo integral y sostenible del Distrito, de manera inclusiva, competitiva y solidaria; en el marco de la modernización, con enfoque territorial y liderazgo”

La ley del sistema Nacional de Planeamiento y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN)

La Ley N° 28522 (Ley de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), 2005) reconoce al CEPLAN con el fin liderar y desarrollar el plan concertado como herramienta del estado y de la administración pública, que orienta acciones para el logro de un objetivo común e integrado en el país. En el mismo sentido el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN) tiene como objetivo la conducción y organización de los organismos públicos, y además ellos conjuntamente al sector privado tienen la misión de formular planes de desarrollo a nivel nacional, regional y local.

El SINAPLAN tiene como objetivos: proponer los objetivos estratégicos nacionales considerando la satisfacción de necesidades sin afectar el de futuras generaciones, definir la visión nacional, articular las planes de desarrollo estratégico de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local), capacitar en torno al planeamiento estratégico, realiza el seguimiento y evaluación de la gestión estratégica a partir de resultados, promover la cooperación del sector público y privado con el fin de formular estrategias como también los planes estratégicos por ende evaluarlas periódicamente.

2.2.1.3. Dimensiones del Planeamiento Estratégico

a) Dimensión I: Diseño

(Heredia, 2012) parte mencionando que la planeación o planificación estratégica es el proceso mediante el cual se plantea la misión, visión de la empresa, se analiza análisis externo

como interno de la entidad, se establecen los objetivos institucionales. Ello considera un enfoque global de la empresa, que consta de los siguientes:

1. Establecer la visión
2. Establecer la misión y determinación de valores
3. Análisis externo de la entidad
4. Análisis interno
5. Se establece los objetivos
6. Diseño, evaluación y selección de estrategias
7. Diseño de planes estratégicos

En ese ápice, se diseña una cantidad de estrategias viables, basándose a los datos obtenidos, posterior se seleccionan las estrategias que serán utilizadas, tomando por orden de atracción. Una vez determinado que estrategias serán utilizadas, se pasa a diseñar los planes que conciernen documentos donde detallan de qué manera serán alcanzados los objetivos, de qué forma serán implementadas o efectuadas las estrategias planteadas.

b) Dimensión II: Implementación

De acuerdo a (R. David, 2013) resalta que el proceso de la administración o planeación estratégica no culmina con decidir que mecanismos emplear, es vital que estos se conviertan en acciones, y este será más fácil si el administrador y colaboradores comprendan el negocio.

En esa línea, la empleación de mecanismos incurre a las unidades funcionales y divisionales, partiendo de la alta jerarquía hacia los más básicos, la implementación es esencialmente diferente de la formulación, en la que se resume en:

- La empleación de mecanismos implica unir capacidades durante la acción, mientras que la formulación concierne en determinar medios antes del accionar.
- Está enfocado en la eficiencia, mientras que la formulación se aboca a la efectividad.
- Es primordialmente un proceso operacional, y la formulación es intelectual

- La implementación exige capacidades esenciales de incentivo y dirección, así como la formulación exige habilidades intuitivas y analíticas.
- Busca coordinar de muchos individuos y la formulación la coordinación de pocos.

Por otro lado, (Menguzzato y Renau, 1991) origina el segundo e importante momento donde la entidad debe establecer, plantearse objetivos anuales, idear políticas, de tal modo conlleve a ejecutar las estrategias formuladas, además, que esta es la etapa más activa. Esta se disgrega en 3 componentes que coadyuva a una correcta implementación que influye al cambio estratégico:

- o *Planificación de recursos:* Su fin es planear y efectuar el cómo se debería disponer los bienes para aprovechar el cambio.
- o *Estructura organizativa:* Uno de los recursos más cruciales en una entidad son los recursos humanos, que estos organizados para el logro de la estrategia.
- o *Gestión de cambio:* Es considerado una de las partes esenciales y constantes de la política de gestión.

c) Dimensión III: Monitoreo

Según (Brito & Chicaiza, 2018) toda entidad busca metas o fines, y si se quiere llegar al cumplimiento requieren de una toma de decisiones, pero ello pasa por una serie de procesos en la que debe ser controlados y ver si estas conllevan a la perfección de la entidad. Por otro lado, Vidal resalta que es un proceso que ayuda a los altos directivos a dirigir la organización.

Brito menciona que para emplear un correcto monitoreo en primera se debe definir el diagnóstico, que implica un análisis exhaustivo tanto interno como externo en la que permita identificar fortalezas y amenazas, en base a ello se realiza el seguimiento de la implementación de estrategias, y en caso que este se esté desviando se toma medidas correctivas.

d) Dimensión IV: Evaluación

(R. David, 2013, pág. 287) menciona que “la evaluación es vital para el bienestar de una entidad, las evaluaciones oportunas pueden dar alerta a los altos directivos de los problemas o posibles antes de que la situación se vuelva crítica”. Estas constan de 3 actividades:

- i. Evaluar mecanismos de la entidad.
- ii. Diferenciar resultados esperados frente a la realidad
- iii. Emplear mecanismos correctivos que consoliden que las labores cumplan con lo establecido.

Además, resalta que, la evaluación es una de las tareas más complejas y delicadas, abocarse a esto conlleva a costos y es contraproducente, a su vez, la ausencia de la evaluación genera problemas peores, en ese sentido, este es vital para consolidar que se está logrando todo lo planteado

2.2.2. La Productividad

La productividad hace referencia al nivel de producción que se tiene a partir de la combinación de factores productivos o insumos y es un término muy usado e importante en el ámbito económico, la productividad laboral se define como el valor de producción obtenida con ciertos niveles de insumos (trabajo), la cual es independiente de resto de cantidades de insumos y por tanto del grado de eficiencia de ellos. Según el Instituto Peruano de Economía (2016), la productividad laboral se puede definir como la producción promedio por colaborador por plazo establecido, la cual puede ser evaluado en valores físicos o monetarios, la teoría económica sustenta que el pago a los factores productivos debiera estar en función a la productividad, esté sin fundamentarse en la productividad se deja de lado el principio de paridad, la cual pone en riesgo la capacidad de cubrir el costo del trabajo.

Asian Productivity Organization (2016) explica que inicialmente la productividad pública no fue medida, tal que la valoración del producto público era considerado simplemente igual a

la valoración de los insumos públicos. Posteriormente se introdujo el método del sector privado para medirla y las primeras aproximaciones a la conceptualización de la productividad pública se basó en un sistema eficiente mientras se pueda seguir produciendo mientras se vaya reduciendo los costos de producción. La concepción de la productividad en el sector público parte de intercambiar la empresa o industria por el estado o gobierno, lo cual permitió entender como incluir los procesos industriales o privados en el sistema público, en ese sentido la productividad en el sector público merece ser modificado en su medición, tal que se pueda demostrar a partir de datos su mejora.

Por su parte Taylor Winslow (1911), respecto a la productividad laboral visto desde el punto de vista de la administración científica expresa que:

“No se puede encontrar a nadie que niegue que, en el caso de cualquier persona sola, la mayor prosperidad de no puede existir más que cuando el individuo ha llegado a su más alto estado de eficiencia; es decir cuando está dando su mayor rendimiento diario ... La mayor prosperidad no puede existir más que como resultado de la mayor productividad posible de los hombres y máquinas del establecimiento... El objetivo más importante, tanto de los trabajadores como de la dirección, ha de ser el adiestramiento y formación de cada individuo del establecimiento, de manera que no pueda hacer (a su ritmo más rápido y con la máxima eficiencia) la clase más elevada de trabajo para la que su capacidad le haga apropiado ”

Los factores que aumentan la productividad laboral son la educación, capacitación y tecnología. Respecto a la oferta de trabajo; Varian, (1999) explica que la oferta de trabajo es una elección entre trabajo es el producto de la elección racional entre ocio y salario, así las subidas de los salarios tienen dos secuencias: cuanto más aumenta los rendimientos del trabajo, la propensión marginal de elegir el ocio es menor. Por tanto, la capacidad que se tiene para el

personal proveniente del trabajo adicional debe ser igual al valor del ocio a que debe renunciar para obtener ese consumo. Para el caso del ofertante el trabajo es un factor productivo, por tanto, su elección entre más o menos trabajo dependerá de la productividad que está muy relacionada con el producto marginal, basado en un modelo de Cobb - Douglas que se representa de la siguiente forma:

$$Y = F(L, K)$$

$$CT = wL + cK$$

Donde:

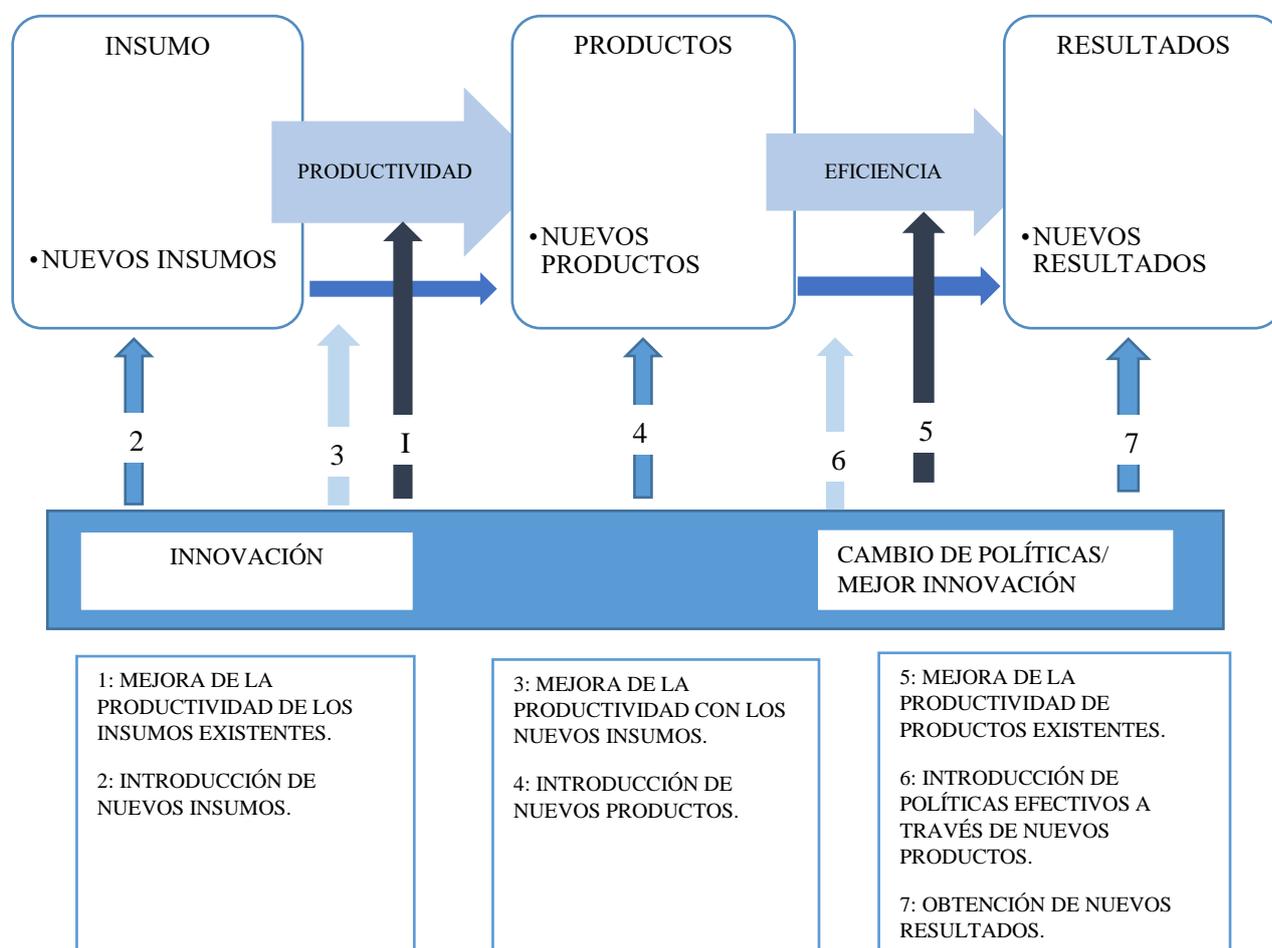
- Y: Producción total
- CT: Costo Total
- w: Salarios
- L: Cantidad de Trabajo necesario
- c: Costo del factor capital
- K: Cantidad de capital necesario

La teoría plantea muchos indicadores de productividad, dependiendo del objetivo de la investigación, la más conocida y más desarrollada por la teoría económica es la de productos, la cual considera el producto generado a partir del uso de factores necesarios para producir determinada cantidad, este indicador también se usa para medir la productividad del factor en la administración pública en la cual se pueden usar indicadores de procesos y actividades, como el tiempo para acceder a un servicio, el periodo no aprovechado por falla de algún instrumento de trabajo o la cantidad de expedientes en proceso durante un periodo de tiempo. Así mismo se tienen los indicadores de productividad en base al impacto del producto, es decir el impacto que tiene en el logro de fines de la institución y el impacto de las políticas planteadas.

La diversidad de indicadores de productividad para cada proceso o sector pone de necesidad la ponderación de las mismas en el agregado, la misma que considera el valor económico o simplemente medir la salida del producto público utilizando indicadores subjetivos, que reflejan la confianza y credibilidad del servicio civil. La complejidad de la aplicación de indicadores para diferentes territorios es un factor que se debe considerar tal como lo recomienda el enfoque comparativo que recomienda tener en cuenta los objetivos para su adecuación.

Asian Productivity Organization (2016), identifica que los factores que influyen en la productividad laboral en el sector público pueden ser exógenos y por tanto fuera del alcance del planificador, así que el impacto de los productos públicos en los grupos y comunidades serán los resultados de los servicios.

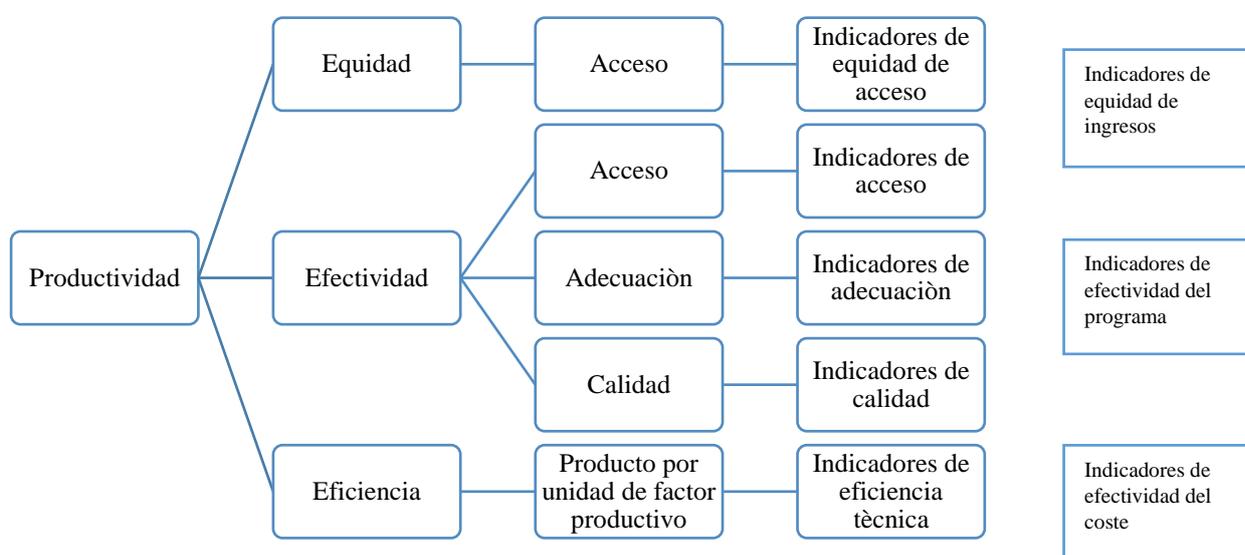
Figura 5 Diagrama de la mejora de la eficiencia en el sector público



Fuente: Asian Productivity Organization

Citado en (Peirò, Ramos, & Vicente, 2012) Khury, Pommer & de Kam plantearon 4 indicadores de desempeño como solidez y desarrollo económico, bienestar social, disposición de servicios públicos y buena calidad de gestión pública:

Figura 6 Indicadores de Desempeño



Fuente: Asian Productivity Organization

La mejora de la productividad depende de diferentes factores y el resultado afecta a toda la institución, por su parte la Teoría de la equidad explica que la percepción de justicia es lo que afecta directamente a la productividad laboral, dada que la principal motivación que encuentran los trabajadores es el sentido de justicia que encuentran en sus centros laborales. Así generalmente los trabajadores contrapesan la aportación y el esfuerzo laboral que realizan con lo que ellos consideran justo por ello y a la vez comparan su recompensa con la de otros trabajadores en su misma línea.

La mejora de la productividad también es vista por la teoría de la Expectativa de Vroom, en ella el trabajador actúa pensando en obtener buenos resultados por ello, así que, si considera que la forma de alcanzar sus objetivos es la mejora de la productividad, elevará la producción; mientras si considera que el bajo nivel de productividad es el camino para alcanzar sus objetivos, sin duda bajará su productividad. La teoría también explica que la fijación de metas es un factor que influye fuertemente en la productividad a partir de cuatro factores: la aceptación de la meta (resalta la importancia de la pertinencia de las metas y su comprensión), Especificidad (las metas deben ser específicas, claras y susceptibles de medir por los trabajadores, tal que ellos pueden percibir el alcance de las metas), Reto (se basa en el planteamiento de metas desafiantes para los trabajadores, tal que ellos muestren interés y se esfuercen por cumplirlos) y finalmente Retroalimentación (se refiere a implementación de cambios necesarios identificados en el proceso de desarrollo).

2.2.2.1. Dimensiones de la productividad

El planeamiento estratégico tiene tres dimensiones, la primera se refiere al espacio geográfico que condiciona la formulación de estrategias, en ésta se considera la división política y geográfica además de sus características, ejemplo de ello los planes estratégicos en los diferentes niveles de gobierno; la segunda dimensión se refiere a la dimensión institucional, la cual se refiere a las funciones orgánicas de las instituciones, en este nivel se hallan los planes estratégicos de los ministerios, direcciones regionales e instituciones privadas; finalmente se tiene la dimensión temporal, ésta parte de la noción de vigencia del plan, la cual puede ser de corto, mediano o largo plazo.

a. Dimensión I: Desarrollo personal

La dimensión considera a la persona en sí misma, los objetivos que tiene, necesidades y expectativas, a partir de ellas es que se manifiestan sus procesos psicológicos. Las

características psicológicas en el aspecto laboral se pueden considerar según Marvel Cequea, Rodríguez Monroy, & Núñez Bottini, (2011) son: autoeficiencia, percepción de igualdad, claridad en las acciones, conflicto en el trabajo, dificultad del rol, sobrecarga del trabajo.

b. Dimensión II: Desempeño de Tareas

Este factor es importante en la productividad y por tanto en el nivel de desempeño organizacional, puesto que el hecho productivo requiere de la participación del factor humano, por ende también incluye los procesos psicológicos y psicológicos de manera objetiva y subjetiva; por tanto para quienes dirigen y guían los procesos productivos se vuelve de necesidad la comprensión de factores que motivan al trabajo, acción y mejor y mayor producción, y su influencia en la producción, conciencia de responsabilidad sobre los resultados, y la percepción del respaldo y apoyo social.

c. Dimensión III: Relación social

Está referida a las relaciones sociales para satisfacer necesidades en común, esta dimensión viene explicada por los procesos sociales, la cual es el resultado de interacción entre las personas. (Marvel Cequea, Rodríguez Monroy, & Núñez Bottini, 2011) reconoce que los procesos sociales se vinculan a el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano, así como el clima laboral, organizacional y la cooperación cultural.

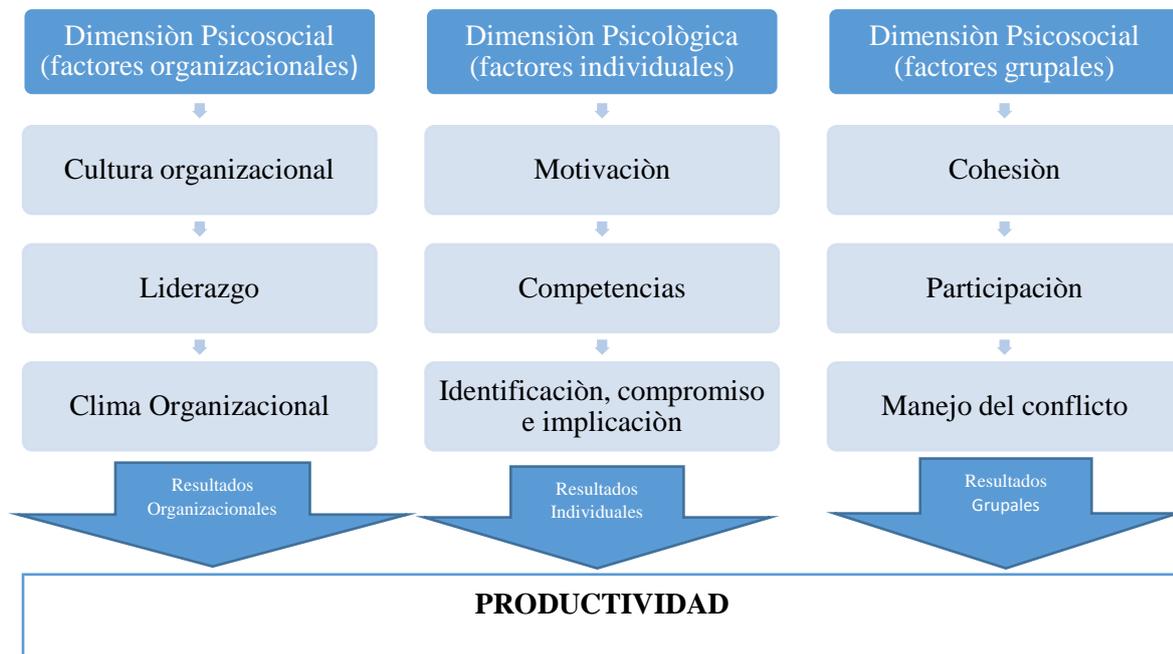
Diferentes autores han definido la relación e influencia del factor humano en la productividad, en base a este concepto es que se identificaron los procesos psicológicos y psicosociales, que definieron a las dimensiones en dos grupos basados en los procesos. Dentro de los aspectos más relevantes se identificó a la auto eficiencia, percepción, sentido de justicia, responsabilidad sobre los resultados, percepción social, entre otros. Referente al tema, las aportaciones son:

Chiroque Suárez & Piscoya Manríquez (2013) acota que:

“Asimismo, en la organización, se manifiestan procesos que afectan o inciden en los individuos y en los grupos, están determinados por su marco estratégico. Entre los aspectos psicosociales señalados por Quijano (2006) se identificaron la cultura organizativa, el cambio organizacional, el liderazgo, el nivel de desarrollo grupal, la participación, el poder, el conflicto, la toma de decisiones, los procesos de negociación y el clima organizacional”

Las dimensiones de la productividad tienen un enfoque humanista, así se basa en tres factores a evaluar que definen las dimensiones, la primera relacionada al medio, la segunda al factor personal y la última relacionada al factor grupal.

Figura 7 Dimensiones de la productividad



Galindo & Ríos (2015) identifican que un factor que aumenta la productividad es la generación de educación y programas de entrenamiento, de acuerdo con el World Economic Forum (2015) en el informe por Schwab & Sala-i-Martin (2014)

Marco Legales

En base a la Ley N° 2797 - Ley Orgánica de Municipalidades, en el artículo N° 1 se reconoce a los gobiernos locales como entes promotores del crecimiento local, con personería jurídica de derecho público y buena capacidad de consolidación de fines. En línea a la misma ley referente al artículo N° 10 que enmarca el desarrollo integral lo cual se considera que para que sea factible el desarrollo económico, la justicia social y sostenibilidad social, las municipalidades asumen el liderazgo; así mismo su promoción debe ser permanente e integral, además en coordinación con los gobiernos regionales y las municipalidades provinciales para facilitar la competitividad local y mejorar las condiciones de vida de la población. En el mismo sentido en el artículo N° 36 se atribuye a los gobiernos locales la promoción del desarrollo económico de su dominio territorial y la actividad empresarial, bajo el criterio de justicia social.

Adicionalmente, una ley relacionada a la investigación es la Ley de la Modernización de la Gestión Pública, la cual establece al gobierno del Perú en un proceso de modernización administrativa en sus diversas instancias, dependencias y entidades, organizaciones y procedimientos, con el fin de perfeccionar la eficiencia de la gestión pública, la ley está basada en principios como: orientación al ciudadano, orientación a resultados, eficacia y eficiencia, flexibilidad, simplicidad y armonización. De acuerdo a la mencionada ley, se asume que el objetivo de la Ley de Modernización se orienta a la creación de valor público, que se traduce en la generación de beneficios sociales, así como el uso eficiente y productivo de los recursos públicos (Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado - Ley 27658, 2018).

La investigación también se encuentra en línea a la Ley Servir, esta se plantea insertar la Meritocracia incremental el nivel de calidad de los servicios públicos, así como el incremento de los ingresos de los funcionarios públicos para incentivar su mejora de capacidad personal y profesional en la gestión pública. (Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, 2018)

Finalmente, la Guía metodológica explica que la fase institucional es donde las instituciones identifican e implementan sus objetivos, en este apartado se establece la misión y objetivos estratégicos, así como sus indicadores y metas institucionales. (CEPLAN, 2016).

2.3 Marco conceptual

- **Visión:** D'Alessio (2013) lo considera como la primera etapa de la administración estratégica, la cuestión en debate es que se quiere ser, por tanto, la visión expresa las aspiraciones de la organización en el futuro. La visión es la contextualización o descripción de la posición futura anhelada.
- **Planeación Estratégica:** es “el arte o la filosofía de administrar una empresa bajo un punto de vista de los posibles acontecimientos futuros” (Sachse, 1990). Bryson (1989) conceptualiza como la capacidad que conlleva a la toma de decisiones cruciales y tomar acciones que dan dirección a una organización.
- **La gestión estratégica:** Consta que la dirección está sujeta por 4 principios: inserción de metas y objetivos en la alta jerarquía, reconocer que la gestión estratégica y planeación no se emplean solas, y una perspectiva eterna que resalta la anticipación y formación de los cambios en el medio. (Bozeman, 1996).
- **Eficiencia:** Es la medida del producto obtenido, entendido como la generación de mayor bienestar aún menor costo o el logro de los mismos resultados con menores recursos.

- **Productividad:** M. Herman & G. Abraham (1998) la definen de manera general como cualquier proceso que mejore la eficiencia o efectividad del gobierno, específicamente es la eficiencia con la que se usan los insumos con la menor cantidad recursos.
- **Productividad Laboral:** Casanova (2011) define a la productividad laboral como la relación entre la producción obtenida (bienes y servicios) y recursos usados para su obtención, pero también es la relación entre recursos y productos. Los factores que mejorarían los índices de productividad serían la mejora educativa, capacitación y mejora tecnológica.
- **Competitividad:** El término hace referencia a la capacidad de competir con otras economías, Banco Central de Reserva del Perú (2011), define el término competitividad como la manifestación de la productividad, que en base a una unidad económica determinada a partir del uso y del aprovechamiento muestra ventaja o desventaja frente a economía.
- **Servicio público:** Es el servicio provisto para la comunidad o público en general, la cual es brindada por el gobierno.
- **Recurso:** Es el elemento usado para producir una función, servicio, programa o actividad y además en conjunto generan valor en bienes y servicios finales o intermedios. En acuerdo con la economía clásica se reconoce como recursos el capital, la tierra y el trabajo.

- **Descentralización:** Otro de los aspectos relevantes que ha caracterizado a las diversas reformas administrativas efectuadas en el ámbito gubernamental es la descentralización, la cual se ve empujada por diferentes causas.

CAPITULO III

III. HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria, 2020

3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.
- Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.
- Existe relación entre el planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.

3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

3.3.1 Variables

- *Variable 1: Planeamiento Estratégico*

Dimensiones:

- Diseño
- Implementación
- Monitoreo
- Evaluación

- *Variable 2: Productividad laboral*

Dimensiones:

- Desarrollo personal
- Desempeño de tareas
- Relación social

3.3.2 Operacionalización de variables

Tabla 2 Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
Planeamiento Estratégico	La planeación estratégica es “el arte o la filosofía de administrar una empresa bajo un punto de vista de los posibles acontecimientos futuros” (Sachse, 1990). Bryson (1989) conceptualiza como la capacidad que conlleva a la toma de decisiones cruciales y tomar acciones que dan dirección a una organización.	Diseño	Funciones	5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi siempre 1=Nunca	Ineficaz (40-93) Regular (94-147) Eficaz (148-200)
			Objetivos		
			Articulación		
			Participación		
		Implementación	Comunicación		
			Gestión Institucional		
			Factores económicos		
			Financieros		
			Aprobación		
			Ejecución		
		Monitoreo	Sistemas y procesos		
			Recursos y Presupuesto		
			Análisis de Resultados		
			Supervisión		
			Asesoría		
		Evaluación	Aplicación		
			Informe de Resultados		
Mecanismos de Articulación					
Cumplimiento de Planes					
Productividad laboral	La productividad está referida al grado de producción que se tiene a partir de la combinación de factores productivos o insumos y es un término muy usado e importante en el ámbito económico, la productividad laboral se define como la cantidad de producción obtenida con ciertos niveles de insumos (trabajo),	Desarrollo personal	Identificación	5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi siempre 1=Nunca	Baja (24-54) Media (55-86) Alta (87-117)
			Socialización		
			Colaboración		
			Empatía		
		Desempeño de tareas	Responsabilidad		
			Participación		
			Comprensión		
		Relación Social	Cumplimiento		
			Capacidad Adecuación		
			Adecuación		

CAPITULO IV

IV. METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

En esta investigación se ha utilizado el método científico como método general, según Kerlinger el método científico se define como una investigación sistemática, controlado, empírica y crítica de enunciados hipotéticos sobre relaciones con los diferentes fenómenos. Asimismo, (Ñaupas H. , Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, pág. 129).define como “el proceso ordenado que permite generar el conocimiento científico de la realidad y verificarlo”. En su defecto, en esta investigación se busca identificar el problema mediante la revisión de la literatura, basado en el conocimiento se busca plantear la hipótesis, planteada la información se verifica o no, concluyendo en conocimientos científicos provisionales.

4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, también denominada pura o fundamental, en la que pretende dar a conocer concerniente a lo teórico, independiente de sus empleamientos o efectos prácticos, por tanto, la investigación se efectúa basado al desarrollo de teorías sujetas a normas, leyes.

4.3 Nivel de investigación

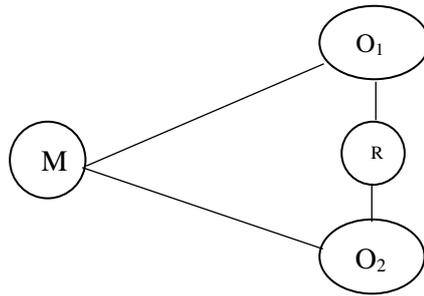
El nivel de este estudio es el relacional y según (Lozano Salazar, 2017) en este nivel se posee a factores aliados a los factores de riesgo, donde se analiza el grado de relación entre variables, su característica más resaltante es que cuenta un análisis estadístico bivariado, diferenciando del nivel descriptivo, además, permite cuantificar la relación de ambas variables. Asimismo, (Vara, 2015, pág. 125) consiste en: “Describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y cómo se manifiestan”. En ese sentido, la investigación busca estimar la relación entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en el caso de la Municipalidad Distrital de Acoria.

4.4 Diseño de investigación

El diseño para el desarrollo de esta investigación será descriptivo correlacional; según Vara (2015, pág. 237) nos dice “Evalúa la relación entre dos o más variables. Intenta explicar cómo se comporta una variable en función de otras en tal sentido nuestra investigación al ser de tipo básico se opta por tomar este diseño”. Asimismo, Hernández Sampieri (2006), explica que los estudios descriptivo- correlacionales buscan responder a preguntas relacionadas al vínculo que existe de 2 o más fenómenos o conceptos en una determinada situación. La metodología se puede extender a más de tres variables y puede explicar relaciones múltiples, por lo que la utilidad del método se define en cómo saber la forma en la que se puede comportar una variable conociendo la de variables relacionadas. La correlación puede ser positiva o negativa, si es positiva se asume que mientras una variable tenga cambios, ésta afectará de forma directa y en el mismo sentido a la variable dependiente; mientras que si se encuentra correlación negativa los cambios en la variable dependiente tendrán un efecto inverso. Sin embargo los resultados pueden mostrar que no existe correlación, lo cual explica que el comportamiento de una de la variable independiente no afecta a la dependiente.

En suma, el diseño estará representado de la siguiente manera:

Representación del diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra en que se realiza el estudio (Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria)

O₁ = Planeamiento Estratégico

O₂ = Productividad laboral

R = Relación

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

De acuerdo a (Ñaupas H. , Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, pág. 334) lo define como *“el total de las unidades de estudio, que contiene las características requeridas, para ser consideradas como tales. Estas unidades pueden ser personas, objetos, conglomerados, hechos o fenómenos, que presentan las características requeridas para la investigación”*

Partiendo del concepto del autor, la población de esta investigación será finita, el mismo que está compuesta por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Acoria, el

mismo que está compuesto por 117, los mismos que son contratados bajos diversas modalidades: DL. 276, DL 1057, Locación de Servicios.

Los criterios de exclusión se detallan a continuación:

- Se excluyen los trabajadores obreros (limpieza pública, serenazgo, mantenimiento de parques y jardines).

Criterio de inclusión

- Se incluyen todos los trabajadores que realizan trabajos administrativos.

4.5.2 Muestra

Según (Carrasco, 2017, pág. 237), lo conceptualiza como:

“Una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”

Para el cálculo de la muestra se tomará la formula finita para investigaciones cualitativas, el cual se detalla en la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N - 1)E^2}$$

Dónde:

- n: Muestra por determinar
- N: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.
- Z: nivel-confianza. Situación de la tabla normal estándar ($95\% \leq \text{confianza} \leq 99\%$), para una posibilidad de 95% de confianza

$$Z= 1.96$$

- ϵ : Margen de error o nivel de precisión, varía entre ($1\% \leq \epsilon \leq 10\%$ para el caso del presente trabajo se está considerando un error del 5%)
 - $P= 50\% = 0.5$
 - $Q= 50\% = 0.5$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 117}{0.05^2 (117 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 42$$

El cual se detalla a continuación:

Tabla 3 Cantidad de trabajadores

ÁREAS	CANT.
Secretaria General	1
Oficina de Imagen institucional	1
Unidad de tramite documentario	1
Unidad de archivo general	1
Dirección de gestión de riesgos y defensa civil	1
Gerencia de administración y finanzas	1
Sub gerencia de recursos humanos	1
Sub gerencia de contabilidad	1
Sub gerencia de tesorería	1
Sub gerencia de logística y patrimonio	1
Unidad de almacén	1
Unidad de patrimonio	1
Gerencia de infraestructura y planeamiento territorial	1
Unidad formuladora	1
Oficina de planeamiento territorial	1
Unidad de mantenimiento de caminos vecinales	1
Sub gerencia de obras	1
Sub gerencia de estudios y supervisión	1
Oficina de estudios y proyectos	1
Oficina de supervisión y liquidación	1
Gerencia de desarrollo económico y comunal	1
Subgerencia de promoción empresarial y turismo	1
Unidad de piscigranja	1
Sub gerencia de desarrollo agropecuario y comunal	1
Oficina de desarrollo agropecuario	1
Gerencia de desarrollo social	1
Oficina de registro civil	1

Oficina De PVL	1
Oficina de SISFOH	1
Oficina de ATM	1
Dirección de educación juventud cultura y deporte	1
Sub gerencia de bienestar social y programas sociales	1
Unidad de CIAM	1
Unidad de DEMUNA	1
Unidad de OMAPED	1
Unidad padrón nominal	1
Gerencia de servicios públicos	1
Oficina de tránsito y transportes	1
Oficina de seguridad ciudadana	1
Sub gerencia de gestión ambiental	1
Unidad de Parques y espacios verdes	1
Dirección de administración tributaria y ejecución coactiva	1
TOTAL	42

En ese sentido, la muestra está conformada por 42 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria, región Huancavelica

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas

Tomando en cuenta a (Hernandez, 2014, pág. 396) enfatiza que *“La recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico”* para aclarar tomamos a (Ñaupas H. , Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, pág. 273) quien dice *“que son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo”*.

La técnica usada en la investigación es la aplicación de una encuesta, de acuerdo a (Carrasco, 2017, pág. 314), define *“Es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene”*; el objetivo es conocer la perspectiva de los trabajadores de la municipalidad de Acoria.

4.6.2 Instrumentos

El estudio tomará como principal instrumento, el cuestionario. Según (Hernandez, 2014, pág. 217) indica que: “*Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis*”, del mismo modo (Ñaupas H. , Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, pág. 291) indica que: “*es una modalidad, que consiste en formular con conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variable e indicadores de investigación.*”

Asimismo, para el acopio de información se tomó la guía de recopilación documental. Según (Ñaupas H. , Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, pág. 308) resalta que:

“La guía de recopilación documental, sirve para tener conocimientos previos, sobre el tema problema de investigación, y evita el ridículo de “descubrir” un problema ya investigado; además sirve para redactar el estado del arte o estado de la cuestión, en el marco teórico de la investigación”.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de datos se tomará el siguiente procedimiento:

- Revisión bibliográfica y registro documental.
- Se solicitará la autorización de la Gerencia Municipal, Ente administrativo del más alto rango jerárquico para la aplicación del instrumento.
- Se aplicará el instrumento de investigación a los trabajadores en las diversas gerencias y subgerencias.
- Se procesará toda la información estadística.

4.7.1 Validez

Para (Sánchez & Reyes, 2017, pág. 90) validez es: *“La propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que demuestre efectiva al obtener los resultados de la capacidad o aspecto que asegura medir”*. Por su parte, (Ñaupas H. , Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, pág. 276) refiere que *“Es la pertinencia de un instrumento de medición, se refiere a la exactitud con que el instrumento mide lo que se propone medir, para representar o pronosticar el atributo que le interesa al examinador”*

La validación se tomará en cuenta el juicio de expertos, para lo cual, se identificarán tres profesionales especialistas con el grado de magister.

4.7.2 Confiabilidad

De acuerdo a (Sánchez, 2016, pág. 97) lo conceptualiza como: *“El grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un test”*

Por su parte, (Valderrama, 2016, pág. 215) lo enfatiza como: *“Un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones (estabilidad o reproducibilidad, réplica)”*.

El criterio usado para la confiabilidad de instrumentos es el Alfa de Cronbach, el criterio de validez se refiere al grado en que un instrumento reflejo dominio de lo que se mide.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

K = El número de items

V_i = Varianza del item i

V_t = Varianza de los puntajes de juicio de los expertos

La evaluación de los resultados se da de la forma:

- $\alpha > 0,9$ es excelente
- $\alpha > 0,8$ es bueno
- $\alpha > 0,7$ es aceptable
- $\alpha > 0,6$ es cuestionable
- $\alpha > 0,5$ es pobre
- $\alpha > 0,5$ es inaceptable

4.7.3 Análisis de datos

La técnica utilizada para el procesamiento y análisis de datos es el Coeficiente de correlación de Pearson donde la covariación es el grado de concordancia de las posiciones relativas de los datos de dos variables.

Pedroza y Dicovskyi(2006) señalan que el coeficiente de correlación es medida a una escala que varía entre -1 y +1 y que el valor de $r=0$ significa que existe ausencia de correlación entre dos variables. En consecuencia, el coeficiente de correlación de Pearson opera para medir el grado de relación de dos variables y esta facilita estimación de valor de una de ellas y se define:

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Por ello, Hernández, Fernández, Baptista (2003) señalan el nivel de medición del coeficiente de correlación de Pearson:

Tabla 4 Nivel de correlación Pearson

Rango de correlación	Descripción
r=-1.00	Correlación negativa perfecta
r=-0.90	Correlación negativa muy fuerte

$r=-0.75$	Correlación negativa considerable
$r=-0.50$	Correlación negativa media
$r=-0.10$	Correlación negativa débil
$r=0.0$	No existe correlación alguna entre las variables
$r= 0.10$	Correlación positiva débil
$r= 0.50$	Correlación positiva media
$r= 0.75$	Correlación positiva considerable
$r= 0.90$	Correlación positiva muy fuerte
$r= 1.00$	Correlación positiva perfecta

- Si $r = 1$, hay una relación positiva perfecta. Indicando una dependencia total entre las dos variables denominada *relación directa*: Cuando una se incrementa, la otra también asciende en proporción.
- Si $0 < r < 1$, indica una relación positiva.
- Si $r = 0$, no hay vínculo lineal. Ello no indica que estas son independientes: puede haber todavía vínculos no lineales entre las variables.
- Si $-1 < r < 0$, hay un vínculo negativo.
- Si $r = -1$, hay una relación negativa perfecta. Ello indica una dependencia entre variables denominada *relación inversa*: señalando que si una se incrementa, la otra descende en proporción constante.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

Para efectuar el presente estudio se ha tomado en cuenta los procesos adecuados, considerando los principios de ética establecidos por la Universidad y el reglamento de grados y títulos de la Facultad CC.AA.CC.

Los datos, registros considerados dentro del informe para el inicio y concluir el trabajo son fidedignas, con fines de no incurrir en faltas, falsificación, no citar fuentes bibliográficas, etc., Todo ello tomado desde la presentación del proyecto, hasta el sustento de la tesis.

Por tanto, me someto a las pruebas que requiera la universidad a fin de validar el contenido del presente informe.

CAPITULO V

V. RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

En este capítulo se procede a mostrar los resultados de la encuesta aplicada a la muestra tomada que asciende a 42 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.

5.1.1 *Descripción de la variable Planeamiento estratégico y sus dimensiones*

Los resultados en la Tabla 5 y Figura 8 muestran que, de 42 directivos, 16 encuestados que representa el 38.1% afirman que siempre tienen conocimiento de que la Municipalidad cuenta con un Plan de Desarrollo Local Concertado y Plan Estratégico Institucional para determinar la visión y misión y objetivos institucionales, mientras que 11 encuestados que representa el 26.2 % aseveran que casi siempre tienen conocimiento de que la Municipalidad cuenta con un Plan de Desarrollo Local Concertado y Plan Estratégico Institucional para determinar la visión y misión y objetivos institucionales, asimismo 8 encuestados que representa el 19 % aseveran que casi siempre tienen conocimiento de que la Municipalidad cuenta con un Plan de Desarrollo Local Concertado y Plan Estratégico Institucional para determinar la visión y misión y objetivos institucionales, mientras que asimismo 5 encuestados que representa el 11.9 %

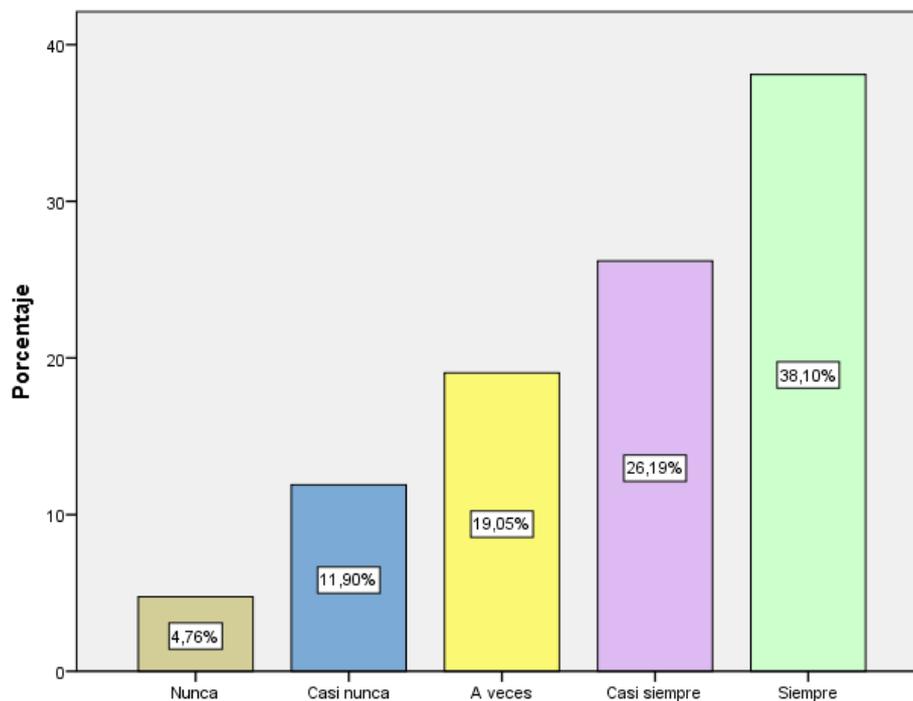
aseveran que casi nunca tienen conocimiento de que la Municipalidad cuenta con un Plan de Desarrollo Local Concertado y Plan Estratégico Institucional para determinar la visión y misión y objetivos institucionales, asimismo 2 encuestados que representa el 4.8 % aseveran que nunca tienen conocimiento de que la Municipalidad cuenta con un Plan de Desarrollo Local Concertado y Plan Estratégico Institucional para determinar la visión y misión y objetivos institucionales. Del resultado obtenido se puede deducir que los directivos toman decisiones de acuerdo a lo objetivos planteados en sus documentos de acciones a largo y mediano plazo.

Tabla 5 Percepción de conocimiento de la Municipalidad determina su visión y misión de acuerdo a su PDLC, PEI

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4,8
Casi nunca	5	11,9
A veces	8	19,0
Casi siempre	11	26,2
Siempre	16	38,1
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 8 Porcentaje de la percepción de conocimiento de la Municipalidad determina su visión y misión de acuerdo a su PDLC, PEI



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño.

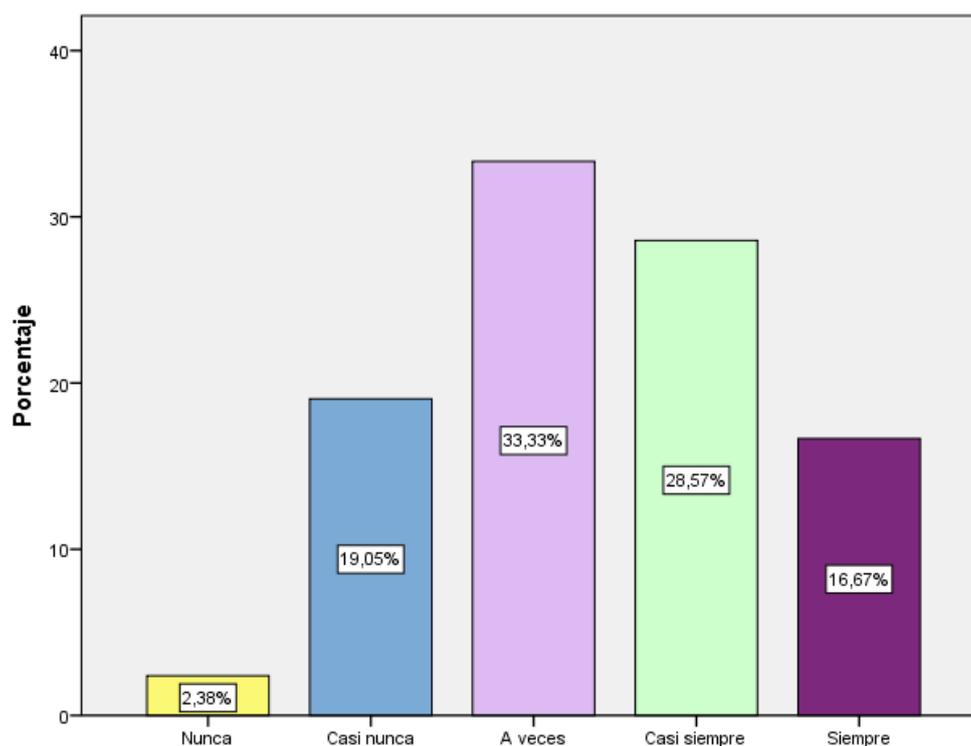
En la Tabla 6 y Figura 9 muestran que, de 42 directivos, 14 encuestados que representa el 33.3% afirman que a veces el municipio se guía de la misión y visión para su crecimiento institucional, mientras que 12 encuestados que representa el 28.6 % aseveran que casi siempre el municipio se sujeta de la misión y visión para su desarrollo institucional, asimismo 8 encuestados que representa el 19 % afirman que casi nunca el municipio se guía de la misión y visión para su desarrollo institucional, mientras que 7 encuestados que representa el 16.7 % respondieron que siempre la municipalidad se guía de la misión y visión para su desarrollo institucional, finalmente 1 encuestados que representa el 2.4% aseguro que nunca el municipio se guía de la misión y visión para su desarrollo institucional. De los resultados se puede deducir que la municipalidad no logra cumplir en cierta manera con sus objetivos planteados y no alcanzará su escenario acuesta planteado en el PDCL

Tabla 6 Percepción de que la Municipalidad se guía de la misión y visión para su desarrollo institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,4
Casi nunca	8	19,0
A veces	14	33,3
Casi siempre	12	28,6
Siempre	7	16,7
Válidos	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 9 Porcentaje de percepción de que la Municipalidad se guía de la misión y visión para su desarrollo institucional.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Los resultados en la Tabla 7 y Figura 4 evidencia que, de 42 directivos, 13 encuestados que representa el 31% afirman que a veces la municipalidad se guía de la información y opinión del ciudadano para sus proceso de planificación, mientras que 11 encuestados que representa el 26.2 % aseveran que casi siempre la municipalidad se guía de la información y opinión del

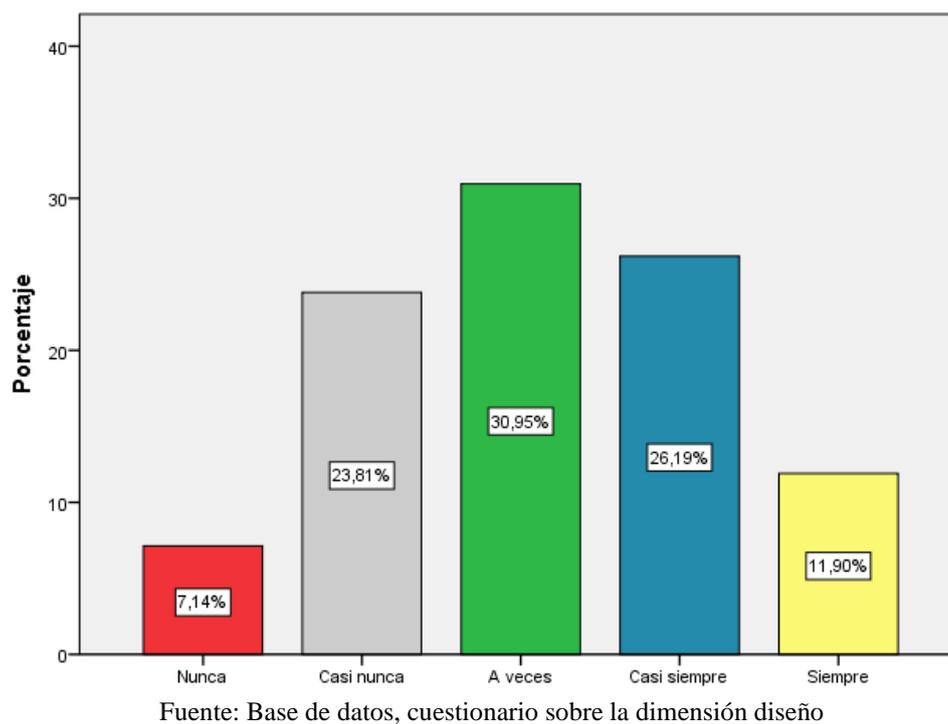
ciudadano para sus proceso de planificación, asimismo 10 encuestados que representa el 23.8 % afirman que casi nunca la municipalidad se guía de la información y opinión del ciudadano para sus proceso de planificación, mientras que 5 encuestados que representa el 11.9 % respondieron que siempre la municipalidad se guía de la información y opinión del ciudadano para sus proceso de planificación, finalmente 3 encuestados que representa el 7.1% aseguro que nunca la municipalidad se guía de la información y opinión del ciudadano para sus proceso de planificación. De los resultados se puede deducir que el municipio no considera en cierta manera la perspectiva de los habitantes dentro del procesos de planificación.

Tabla 7: Percepción de que la municipalidad utiliza la información y opinión del ciudadano para sus proceso de planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	7,1
	Casi nunca	10	23,8
	A veces	13	31,0
	Casi siempre	11	26,2
	Siempre	5	11,9
Total		42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 10: Porcentaje de la percepción de que la municipalidad utiliza la información y opinión del ciudadano para sus proceso de planificación.



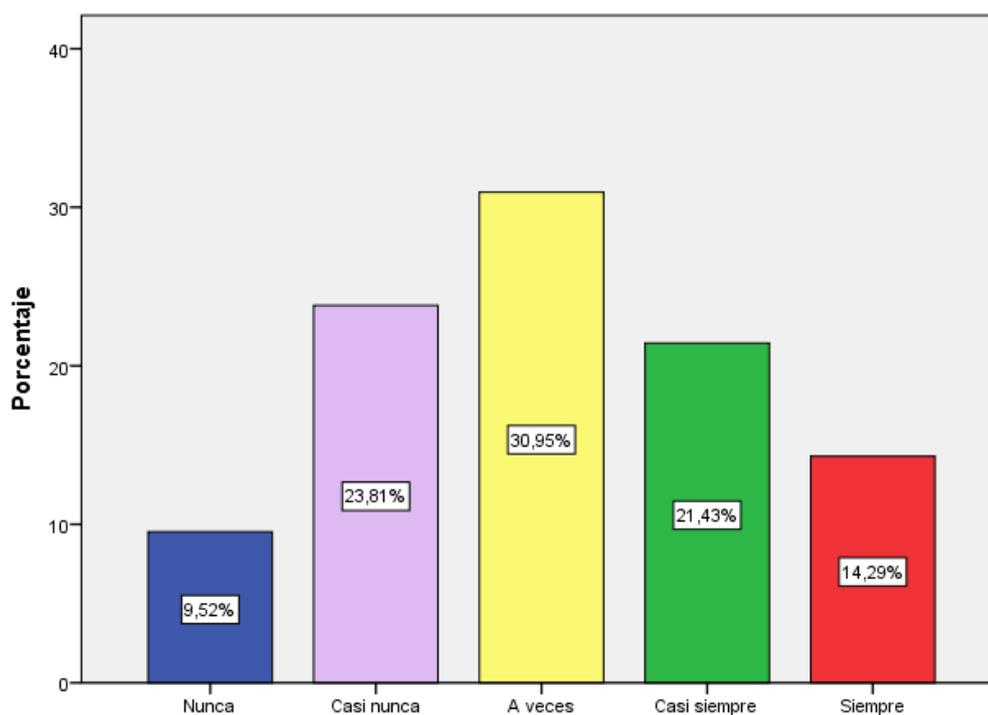
Los resultados en la Tabla 7 y Figura 5 refiere que, de 42 directivos, 13 encuestados que representa el 31% afirman que a veces la municipalidad se guía de los datos y perspectiva de los servidores para su proceso de planificación, mientras que 10 encuestados que representa el 23.8% aseveran que casi nunca la municipalidad guía de los datos y perspectiva de los servidores para su proceso de planificación, asimismo 9 encuestados que representa el 21.4% afirman que casi siempre la municipalidad guía de la los datos y perspectiva de los servidores para su proceso de planificación, mientras que 6 encuestados que representa el 14.3 % respondieron que siempre la municipalidad guía de los datos y perspectiva de los servidores para su proceso de planificación, finalmente 4 encuestados que representa el 9.5% aseguro que nunca la municipalidad guía de los datos y perspectiva de los servidores para su proceso de planificación. De los resultados se puede deducir que la municipalidad no toma en cuenta en cierta manera la perspectiva de los colaboradores técnicos dentro del procesos de planificación.

Tabla 8: Percepción de que la municipalidad utiliza la información y opiniones de los trabajadores para su proceso de planificación.

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Nunca	4	9,5
	Casi nunca	10	23,8
	A veces	13	31,0
	Casi siempre	9	21,4
	Siempre	6	14,3
Total	42	100,0	

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 11: Porcentaje de la percepción de que la municipalidad utiliza la información y opiniones de los trabajadores para su proceso de planificación



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Los resultados en la Tabla 9 y Figura 12 evidencia que, de 42 directivos, 19 encuestados que representa el 45.2% afirman que casi siempre se identifican con el propósito y aspiraciones de la municipalidad, mientras que 18 encuestados que representa el 42.9% aseveran que siempre se identifican con el propósito y aspiraciones de la municipalidad. Finalmente 9 encuestados que representa el 11.9% afirman que a veces se identifican con el propósito y

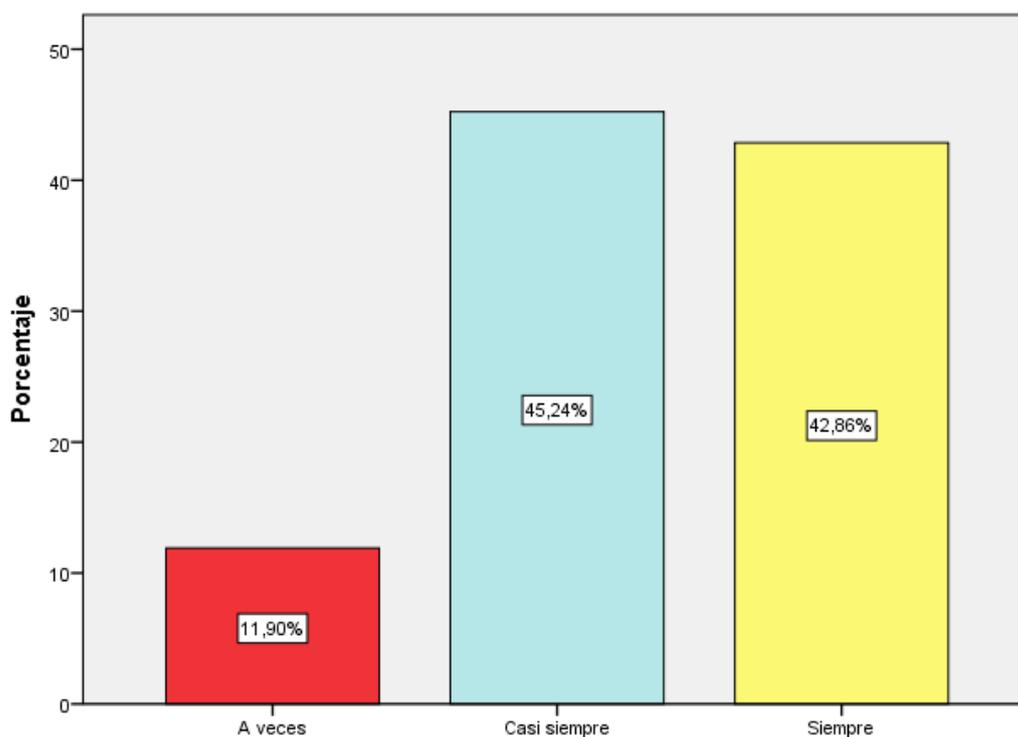
aspiraciones de la municipalidad. De los resultados se puede deducir que el equipo técnico de la municipalidad conoce la misión y visión planteadas en los documentos de gestión.

Tabla 9: Percepción de la identificación con el propósito y aspiraciones de la municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	5
	Casi siempre	19
	Siempre	18
Total		42
		100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 12: Porcentaje de la percepción de la identificación con el propósito y aspiraciones de la municipalidad.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Los resultados en la Tabla 10 y Figura 13 refiere que, de 42 directivos, 24 encuestados que representa el 57.1% afirman que casi siempre los planes operativos de las unidades orgánicas reflejan las líneas estratégicas, mientras que 9 encuestados que representa el 21.4 % aseveran que casi siempre, asimismo 5 encuestados que representa el 11.9% afirman que siempre los

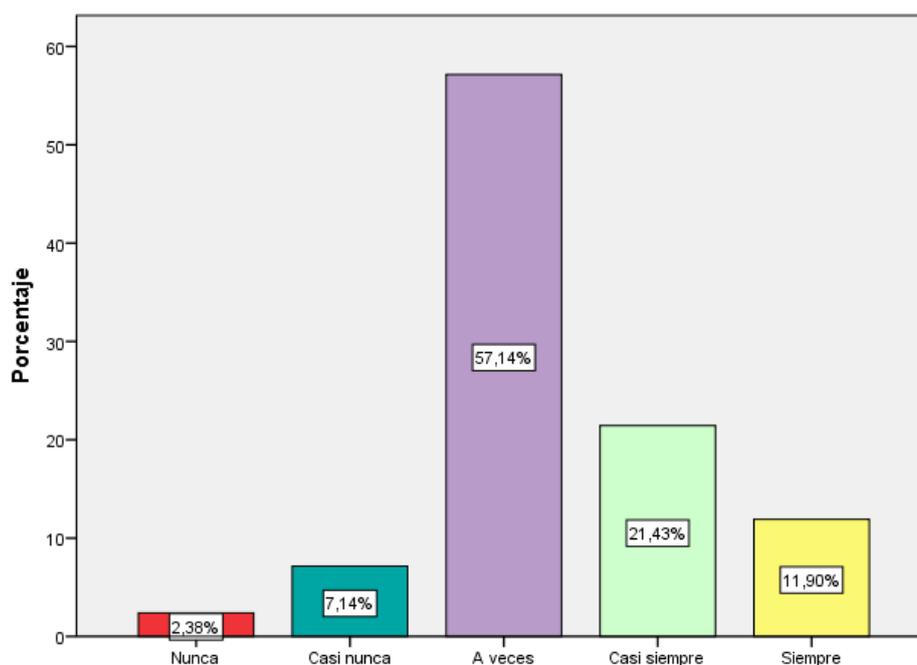
planes operativos de las unidades orgánicas reflejan las líneas estratégicas, mientras que 3 encuestados que representa el 7.1 % respondieron que casi nunca, finalmente 1 encuestado que representa el 2.4% asegura que nunca los planes operativos de las unidades orgánicas reflejan las líneas estratégicas. De los resultados se puede deducir en cierta manera los planes operativos de las unidades orgánicas no reflejan las líneas estratégicas.

Tabla 10 Percepción que los planes operativos reflejan las líneas estratégicas.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,4
Casi nunca	3	7,1
A veces	24	57,1
Casi siempre	9	21,4
Siempre	5	11,9
Válidos		
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 13 Porcentaje de la percepción que los planes operativos reflejan las líneas estratégicas.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

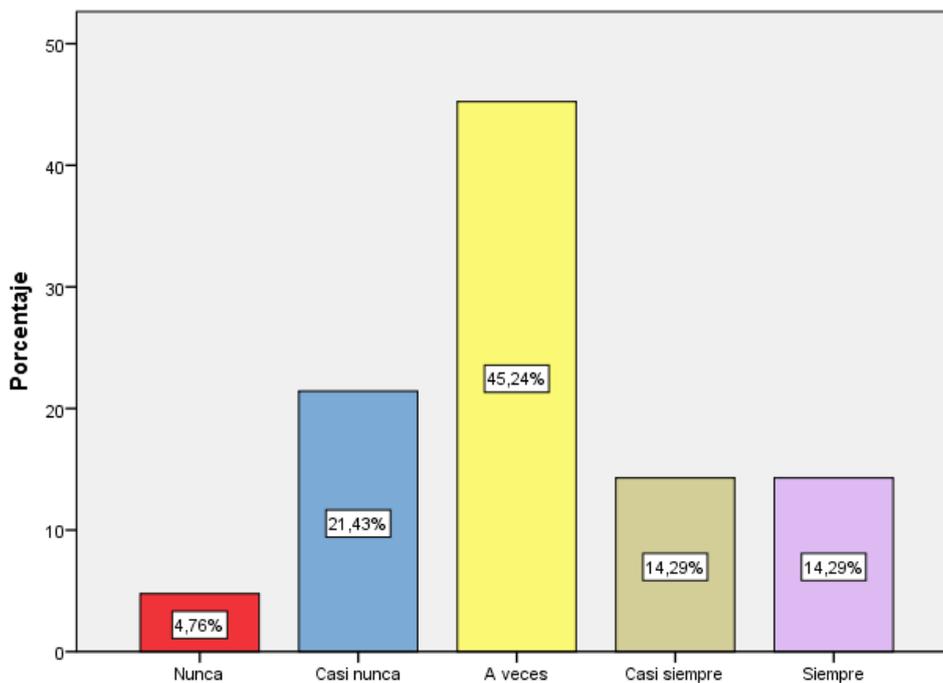
Los resultados en la Tabla 11 y Figura 14 muestran que, de 42 directivos, 19 encuestados que representa el 45.2% afirman que a veces los planes son interiorizadas y desarrolladas por los servidores del municipio, mientras que 9 encuestados que representa el 21.4% aseveran que casi nunca los planes son interiorizadas y desarrolladas, asimismo 6 encuestados que representa el 14.3% afirman que siempre y casi siempre los planes son interiorizadas y desarrolladas, finalmente 2 encuestados que representa el 4.8% aseguraron que nunca los planes son interiorizadas y desarrolladas por los servidores del municipio. De los resultados se puede deducir en cierta manera de los trabajadores no interiorizan y no toman como guía los diferentes planes existente Municipalidad también se puede deducir que existe de carencia de cultura de planificación en la entidad.

Tabla 11: Percepción de que los planes son interiorizadas por los trabajadores de la Municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	4,8
	Casi nunca	9	21,4
	A veces	19	45,2
	Casi siempre	6	14,3
	Siempre	6	14,3
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 14: Porcentaje de la percepción de que los planes son interiorizadas por los trabajadores de la Municipalidad



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

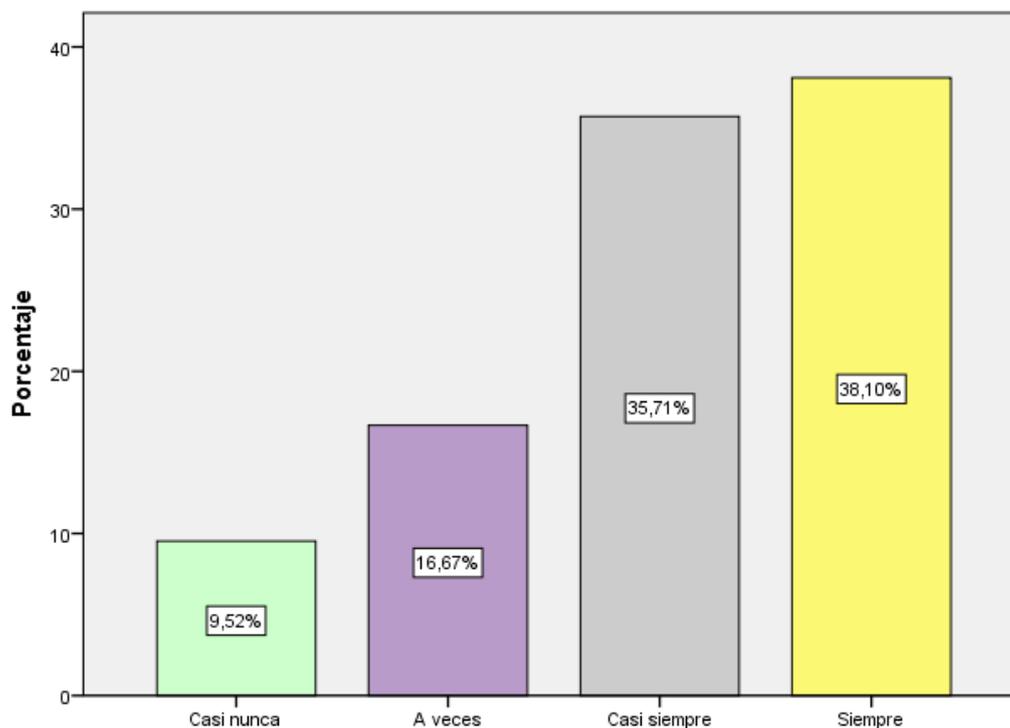
Los resultados en la Tabla 12 y Figura 15 refieren que, de 42 directivos, 16 encuestados que representa el 38.1% afirman que siempre conocen la misión y visión del municipio, mientras que 15 encuestados que representa el 35.7% aseveran que casi siempre conocen la misión y visión, asimismo 7 encuestados que representa el 16.7% considera que a veces conocen, finalmente 4 encuestados que representa el 9.5% aseguraron que casi nunca hacen de conocimiento la misión y visión del municipio. De los resultados se puede deducir la misión y visión de la municipalidad es el instrumento de toma de decisiones.

Tabla 12 Percepción del conocimiento de la misión y visión de la municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	
	Casi nunca	4	9,5
	A veces	7	16,7
Válidos	Casi siempre	15	35,7
	Siempre	16	38,1
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 15 Porcentaje de la percepción del conocimiento de la misión y visión de la municipalidad



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Los resultados en la Tabla 13 y Figura 16 asevera que, de 42 directivos, 21 encuestados que representa el 50% considera que siempre es importante alcanzar los objetivos estratégicos institucionales planteados en los planes estratégicos del municipio, mientras que 10 encuestados que representa el 23.8% aseveran que casi siempre, asimismo 7 encuestados que representa el 16.7% considera que a veces, finalmente 4 encuestados que representa el 9.5% aseguraron que casi nunca es importante alcanzar los objetivos estratégicos institucionales planteados en los planes estratégicos de la municipalidad. De los resultados se puede deducir que alcanzar los objetivos estratégicos institucionales planteados en los planes estratégicos de la municipalidad es de gran importancia para fortalecer la gestión institucional.

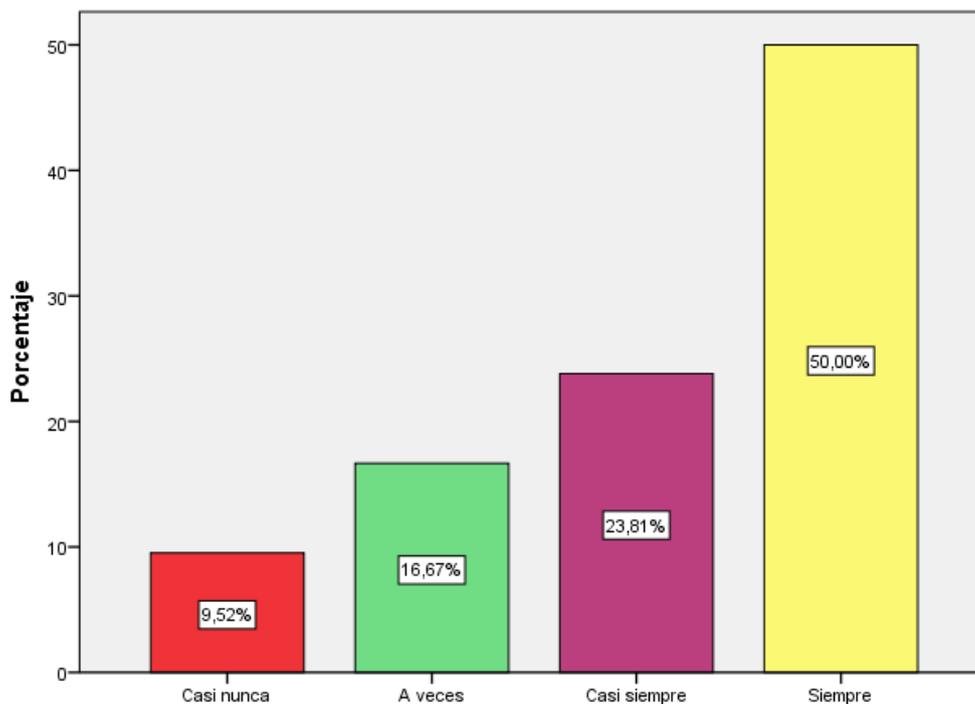
Tabla 13: Percepción de la importancia alcanzar los objetivos estratégicos institucionales planteados en los planes estratégicos de la municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Casi nunca	4	9,5
A veces	7	16,7
Casi siempre	10	23,8

Siempre	21	50,0
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 16: Porcentaje de percepción de la importancia alcanzar los objetivos estratégicos institucionales planteados en los planes estratégicos de la municipalidad.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

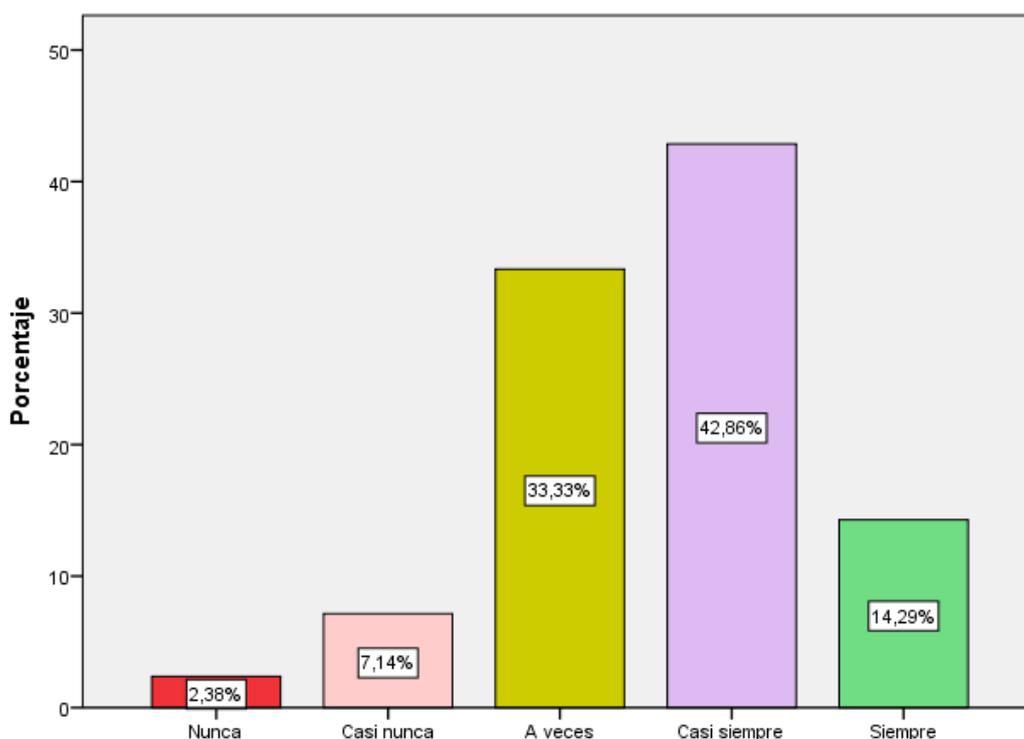
En la Tabla 14 y Figura 17 muestran que, de 42 directivos, 18 encuestados que representa el 42.9% considera que casi siempre trabajo diario en la entidad es orientado en estrategias de gestión, mientras que 14 encuestados que representa el 33.3% aseveran que a veces el trabajo diario en la entidad es orientado en estrategias de gestión,, asimismo 6 encuestados que representa el 14.3% considera que casi siempre el trabajo diario en la entidad es orientado en estrategias de gestión,, asimismo 3 encuestados que representa el 7.1% considera que casi nunca el trabajo diario en la entidad es orientado en estrategias de gestión,, finalmente 1 encuestado que representa el 2.4% aseguro que nunca el trabajo diario en la entidad es orientado en estrategias de gestión,. De los resultados se puede deducir que el trabajo diario en la entidad es orientado en estrategias de gestión.

Tabla 14 Percepción del trabajo diario en la entidad es orientado en estrategias.

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Nunca	1	2,4
	Casi nunca	3	7,1
	A veces	14	33,3
	Casi siempre	18	42,9
	Siempre	6	14,3
Total	42	100,0	

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 17 Porcentaje de la percepción del trabajo diario en la entidad es orientado en estrategias.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

En la tabla 15 y figura 18 refiere que, de 42 directivos, 19 encuestados que representa el 45.2% considera que a veces las metas planteadas no son claras, mientras que 10 encuestados que representa el 23.8% aseveran que casi nunca las metas planteadas no son claras, seguido de 9 encuestados representados en 21.4% dicen que casi siempre las metas planteadas no son claras, así mismo 3 de los encuestados representado en 7.1% considera que siempre las metas planteadas no son claras y 1 de los encuestados que representa el 2.4% asegura que las metas

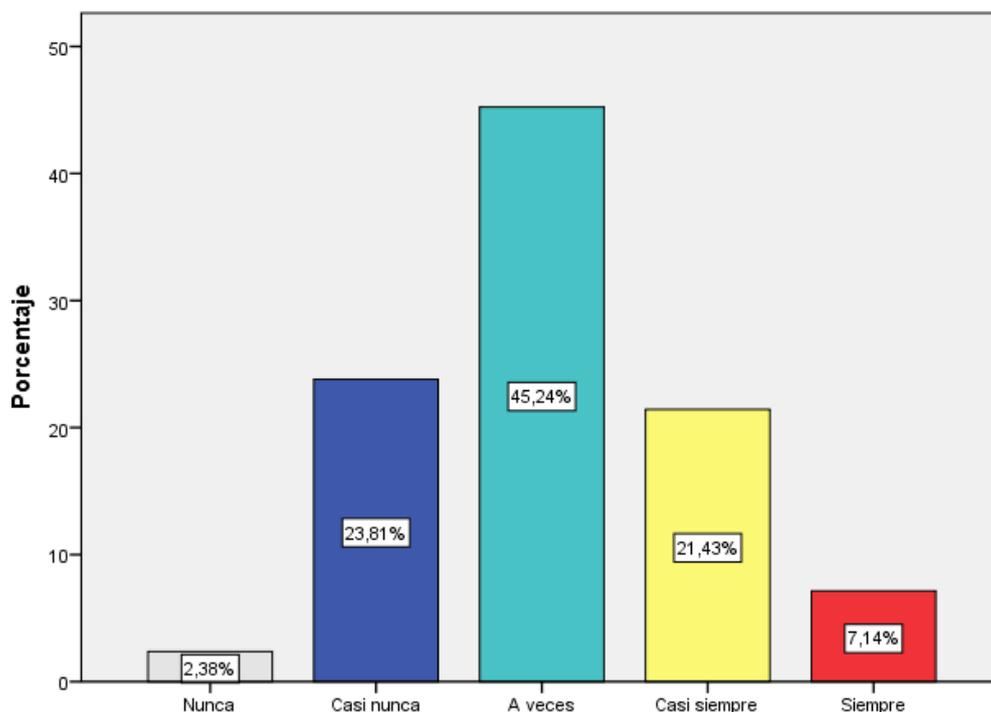
planteadas dentro de la entidad no son claras. Por lo que se deduce que dentro de la Municipalidad las metas planteadas no son claras por lo que existe un desempeño bajo para el logro de las metas.

Tabla 15 Percepción del personal de que las metas planteadas en la entidad no son claras.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,4
Casi nunca	10	23,8
A veces	19	45,2
Casi siempre	9	21,4
Siempre	3	7,1
Válidos	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 18: Porcentaje de percepción del personal de que las metas planteadas en la entidad no son claras.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

En efecto de la Tabla 16 y Figura 19 muestran que, de los 42 directivos, 19 encuestados representado el 45.2% afirman que casi siempre se identifican con los valores de la municipalidad, así mismo 15 encuestados representado el 35.7% aseveran que siempre se

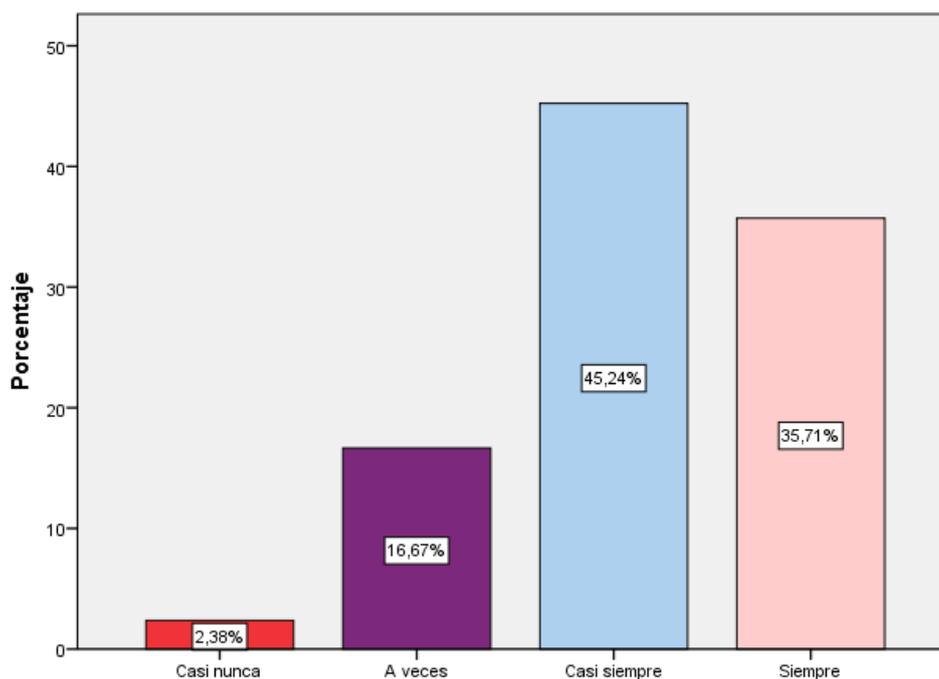
identifican con los valores de la municipalidad, mientras que 7 encuestados representado el 16.7% respondieron que a veces se sienten identificado con los valores de la municipalidad, finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijo que casi nunca se identifican con los valores de la municipalidad. Por ende, deducimos que a la mayoría de los encuestados no conllevan los valores que establece la municipalidad.

Tabla 16 Percepción de si me identifico con los valores de la municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2,4
A veces	7	16,7
Válidos Casi siempre	19	45,2
Siempre	15	35,7
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de diseño

Figura 19 Porcentaje de percepción si me identifico con los valores de la municipalidad



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

De los resultados en la Tabla 17 y Figura 20 nos muestran que, de los 42 directivos, 17 encuestados representados el 40.5% afirman que casi siempre la municipalidad posee medios para perfeccionar sus procesos, así mismo 12 encuestado representado el 29% aseveran que

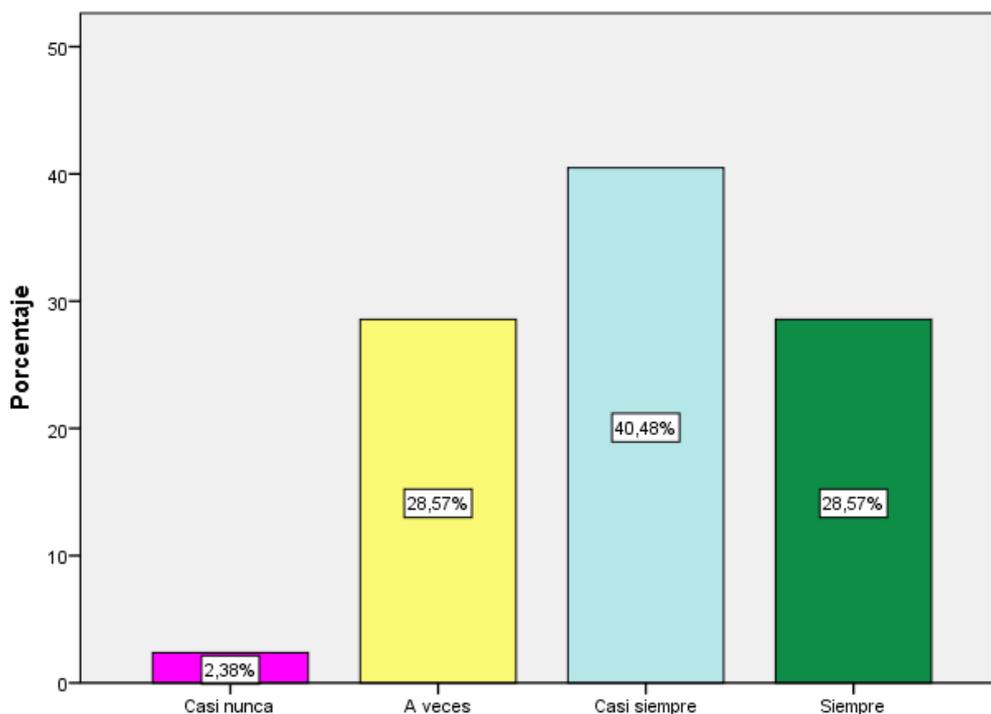
siempre, también 12 de los encuestados representado el 28.6% respondieron que a veces, finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijo que casi nunca cuenta con medios para perfeccionar sus procesos. Por ello deducimos que la Municipalidad todavía está en el proceso de mejora en sus procesos.

Tabla 17 Percepción de conocimiento si la municipalidad cuenta con la capacidad para mejorar sus procesos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	1	2,4
	A veces	12	28,6
	Casi siempre	17	40,5
	Siempre	12	28,6
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario dimensión diseño

Figura 20 Porcentaje de percepción de conocimiento si la municipalidad cuenta con la capacidad para mejorar sus procesos



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Los resultados de la Tabla 18 y Figura 21 nos muestran que, de los 42 directivos, 21 de los encuestados representados en 50% afirman que siempre con su trabajo se sienten enfocados en

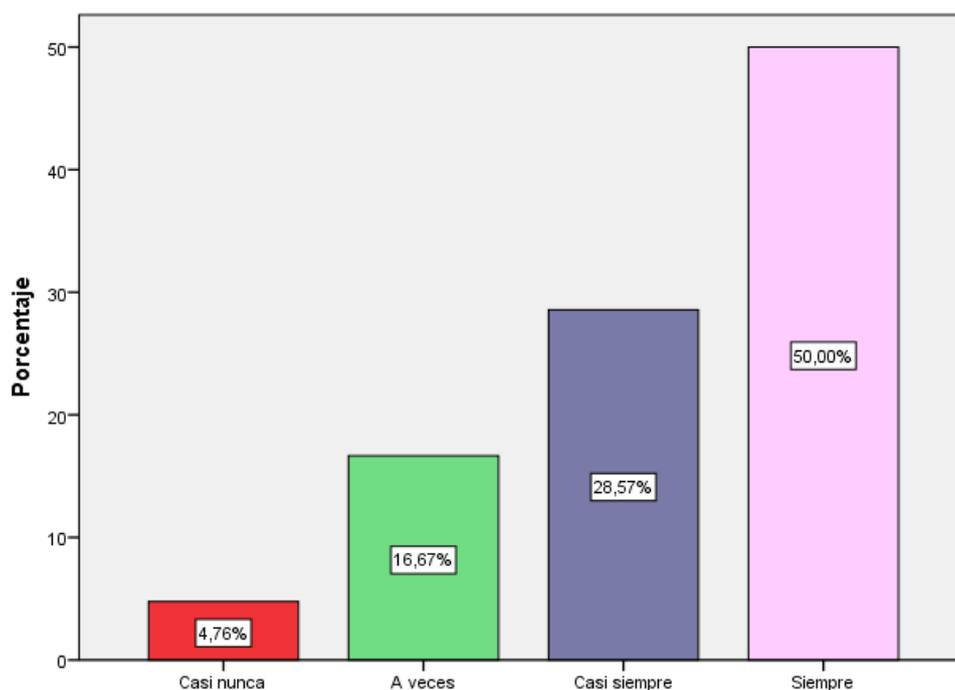
alcanzar la misión de la municipalidad, así mismo 12 de los encuestados representado el 28.6% aseveran que casi siempre con su trabajo se sienten enfocado en alcanzar la misión de la municipalidad, mientras que 7 de los encuestados representado el 16.7% respondieron que a veces se sienten enfocado en alcanzar la misión de la municipalidad, mientras que 2 encuestados representado el 4.8% dijeron que casi nunca con su trabajo se siente enfocado en alcanzar la misión de la municipalidad. Por ello deducimos los trabajadores están enfocado en alcanzar la misión de la municipalidad.

Tabla 18 Percepción del personal si con el trabajo se siente enfocado en alcanzar la misión de la municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
	2	4,8
	7	16,7
Válidos	12	28,6
	21	50,0
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario dimensión diseño

Figura 21 Porcentaje de percepción del personal si con el trabajo se siente enfocado en alcanzar la misión de la municipalidad.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

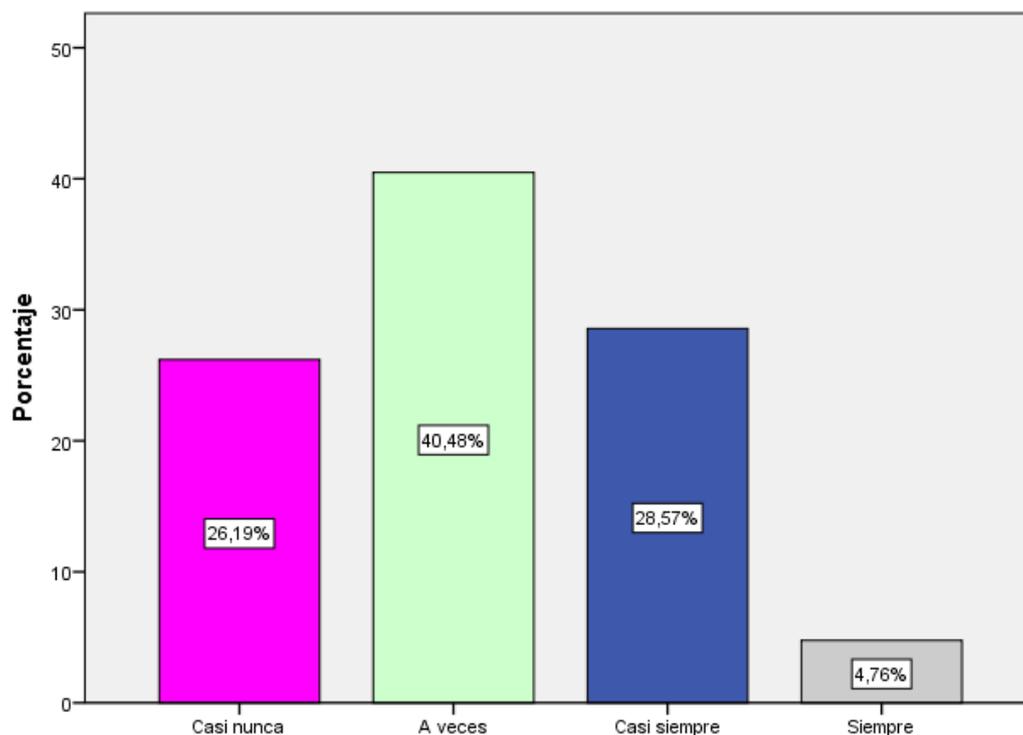
De los resultados de la Tabla 19 y Figura 22 muestran que, de los 42 directivos, 17 encuestados representado el 40.5% afirman que a veces que los objetivos estratégicos planteados no son claros, así mismo de los 12 encuestados representado el 28.6% aseveran que casi siempre los objetivos estratégicos planteados no son claros, mientras que 11 de los encuestados representado el 26.2% respondieron que casi nunca los objetivos estratégicos no son claros, finalmente 2 de los encuestados representados el 4.8% dijeron que siempre los objetivos estratégicos planteados no son claros. De ellos deducimos que los objetivos estratégicos deben de ser claras, así tener presente para llegar a concretarlas.

Tabla 19 Percepción del personal si los objetivos estratégicos planteados no son claros.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	11	26,2
	A veces	17	40,5
	Casi siempre	12	28,6
	Siempre	2	4,8
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 22 Porcentaje de percepción del personal si los objetivos estratégicos planteados no son claros.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

De la Tabla 20 y Figura 23 muestran que, de los 42 directivos, 19 encuestados representados el 45.2% afirman que siempre es beneficioso desarrollar fortalezas de la municipalidad, así mismo 13 de los encuestados representado el 31% aseveran que casi siempre es beneficioso desarrollar fortalezas de la municipalidad, también de los 8 de los encuestados representado el 19% respondieron que a veces es beneficioso desarrollar fortalezas de la municipalidad, mientras que 1 encuestado afirmo que casi nunca es beneficioso desarrollar fortalezas y finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijo que nunca es beneficioso desarrollar fortalezas. De ello decimos que para los encuestados no es tan importante desarrollar fortalezas por lo que se debería tomar decisión al respecto.

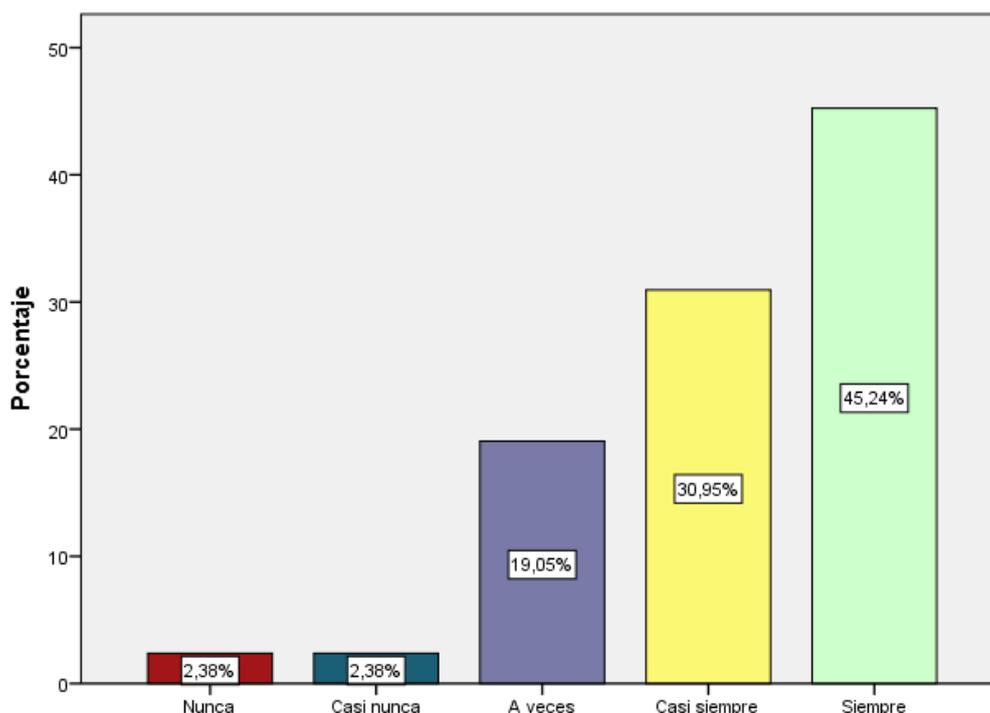
Tabla 20 Percepción del personal si pienso que es beneficioso desarrollar fortalezas de la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	2,4
	Casi nunca	1	2,4
	A veces	8	19,0
	Casi siempre	13	31,0

Siempre	19	45,2
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 23 Porcentaje de percepción si pienso que es beneficioso desarrollar fortalezas de la municipalidad.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

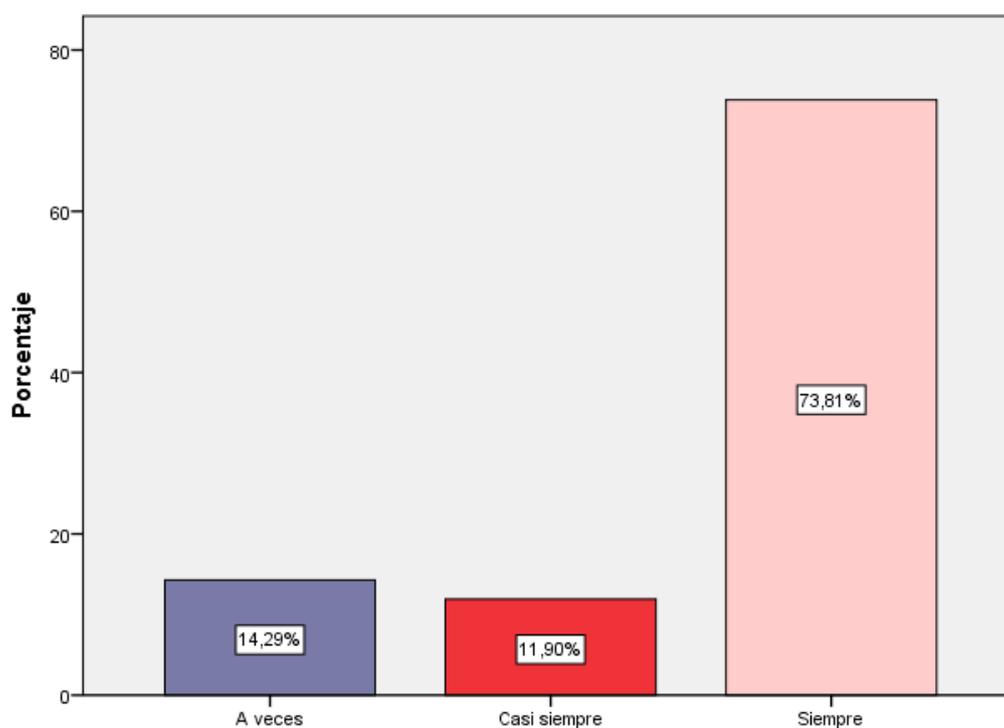
De la Tabla 21 y Figura 24 muestran que, de los 42 directivos, 31 encuestados representado el 73.8% afirman que siempre siente que la dirección, la comunicación y el trabajo en equipo son cruciales para la consecución de objetivos de la municipalidad, mientras que 6 encuestados representados el 14.3% responden que a veces, finalmente 5 encuestados representado el 11.9% dijo que casi siempre siente que la dirección, la comunicación y el trabajo en equipo son cruciales para la consecución de objetivos de la municipalidad. Por ende, deducimos que si es de vital importancia que exista liderazgo, comunicación y trabajo en equipo para llegar a concretar los objetivos de la entidad.

Tabla 21 Percepción del liderazgo, la comunicación y el trabajo y en equipo son de importancia para el alcance de los objetivos de la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	6	14,3
	Casi siempre	5	11,9
	Siempre	31	73,8
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 24 Porcentaje de percepción del liderazgo, la comunicación y el trabajo y en equipo son de importancia para el alcance de los objetivos de la municipalidad.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

La Tabla 22 y Figura 25 muestran que, de los 42 directivos, 26 encuestados representados en 61.9% afirman que a veces considera que su motivación es crucial para la consecución de objetivos, así mismo 9 encuestados representado el 21.4% asegura que casi siempre su actitud es fundamental para cumplir objetivos del puesto, también que 6 encuestados representado el 14.3% asevera que a veces su motivación es crucial para la consecución de objetivos, finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijeron que casi nunca su actitud es fundamental

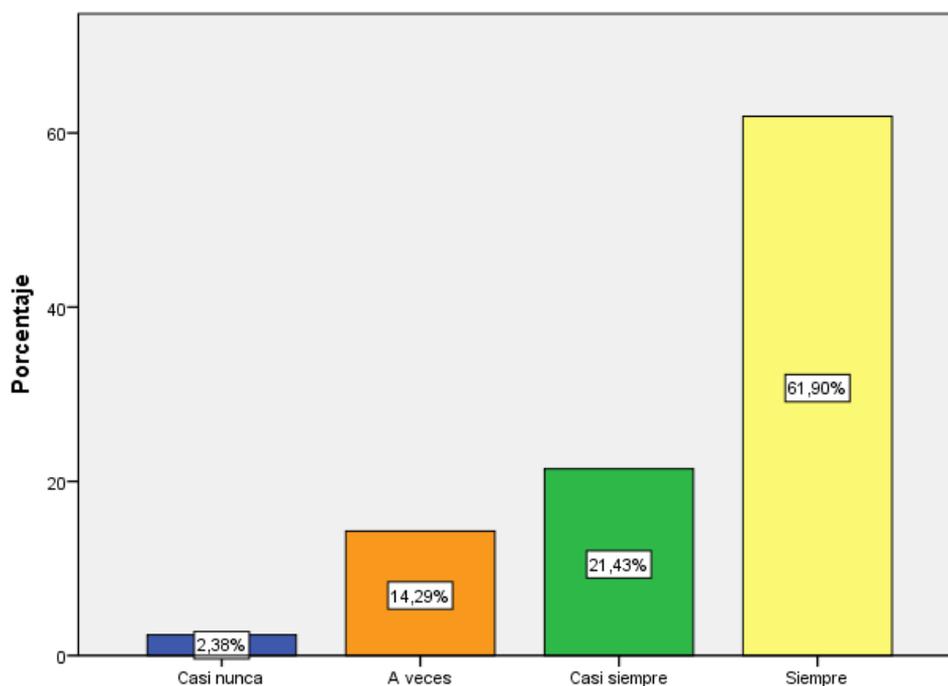
para cumplir objetivos de su puesto. Por ello deducimos que para los colaboradores no es importante con que actitud asisten a su centro de labores.

Tabla 22 Percepción y consideración que mi actitud es fundamental para cumplir los objetivos de mi puesto.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Casi nunca	1	2,4
A veces	6	14,3
Casi siempre	9	21,4
Siempre	26	61,9
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 25 Porcentaje de percepción y consideración que mi actitud es fundamental para cumplir los objetivos de mi puesto.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

De la Tabla 23 y Figura 26 muestran que, de los 42 directivos, muestran que 12 encuestados representado el 28.6% afirman que a veces la municipalidad capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores, así mismo 10 encuestados representado el 23.8% asevera que casi

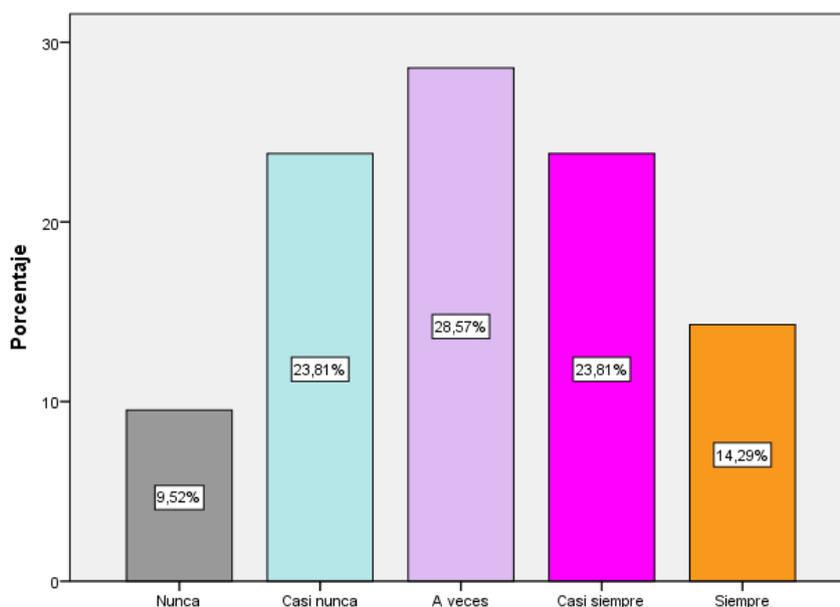
siempre la municipalidad capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores, también de los 10 encuestados representado el 23.8% responde que casi nunca la municipalidad capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores, mientras que 6 encuestados representado el 14.3% afirmaron que siempre la municipalidad capacita y desarrolla habilidades, finalmente 4 encuestados representado el 9.5% dijeron que nunca la municipalidad capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores. De los resultados deducimos que para la municipalidad realizar capacitaciones o habilidades es poco o nada importante y debería de realizarla constante para tener mejor resultados.

Tabla 23 Percepción y consideración que la municipalidad capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Nunca	4	9,5
	Casi nunca	10	23,8
	A veces	12	28,6
	Casi siempre	10	23,8
	Siempre	6	14,3
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

Figura 26 Porcentaje de percepción y consideración que la municipalidad capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión diseño

De la Tabla 24 y Figura 27 muestran que, de los 42 directivos, 14 encuestados representado el 33.3% afirman que la gestión presupuestal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos, así mismo que 11 de los encuestados representado el 26.2% asevera que la gestión presupuestal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos, también que 8 de los encuestados representado el 19% respondió que siempre la gestión municipal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos, mientras que 7 de los encuestados representado el 16.7% afirmo que casi nunca la gestión presupuestal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos, finalmente 2 de los encuestados representado el 4.8% dijo que nunca la gestión presupuestal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos. De ello deducimos que la gestión presupuestal no es eficiente de acuerdo a los objetivos.

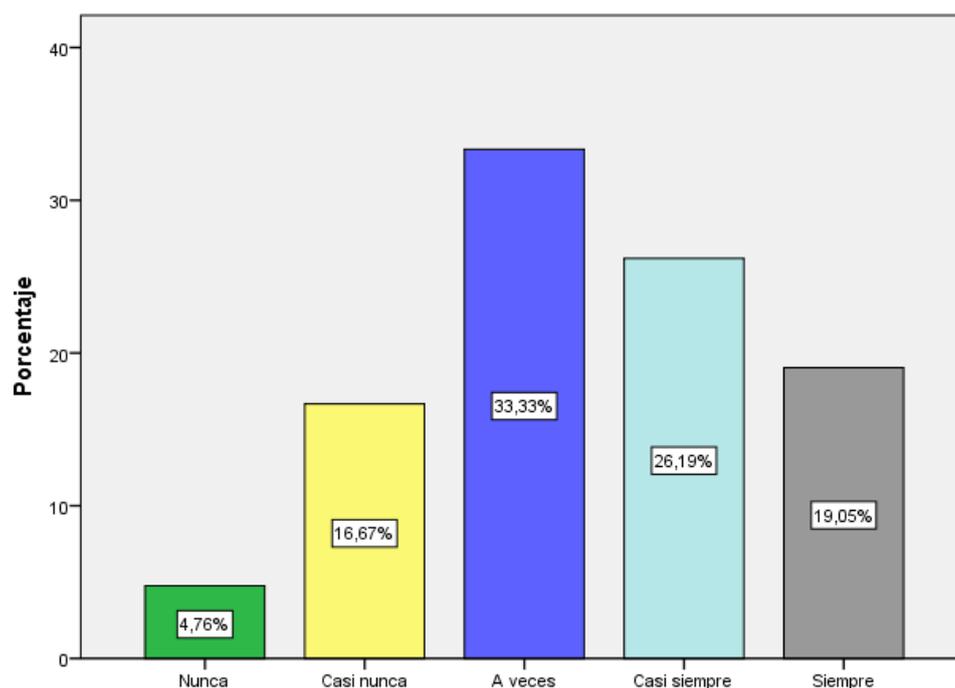
Tabla 24 Percepción y conocimiento de la gestión presupuestal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	4,8

Casi nunca	7	16,7
A veces	14	33,3
Casi siempre	11	26,2
Siempre	8	19,0
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión implementación

Figura 27 Porcentaje de percepción y conocimiento de la gestión presupuestal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión implementación

De la Tabla 25 y Figura 28 muestran que, de los 42 directivos, 26 encuestados representados el 61.9% afirman que siempre para cada área la municipalidad es crucial la disposición de recursos para la consecución de objetivos estratégicos, así mismo 9 encuestados representado el 21.4% asevero que casi siempre para cada área de la municipalidad es crucial la disposición de recursos para la consecución de objetivos estratégicos, también 4 encuestados representado el 9.5% respondieron que a veces para cada área la municipalidad es importante la disposición de recursos, mientras que 2 encuestados representado en 4.8% afirman que nunca para cada area la municipalidad es crucial la disposición de recursos para la consecución de objetivos

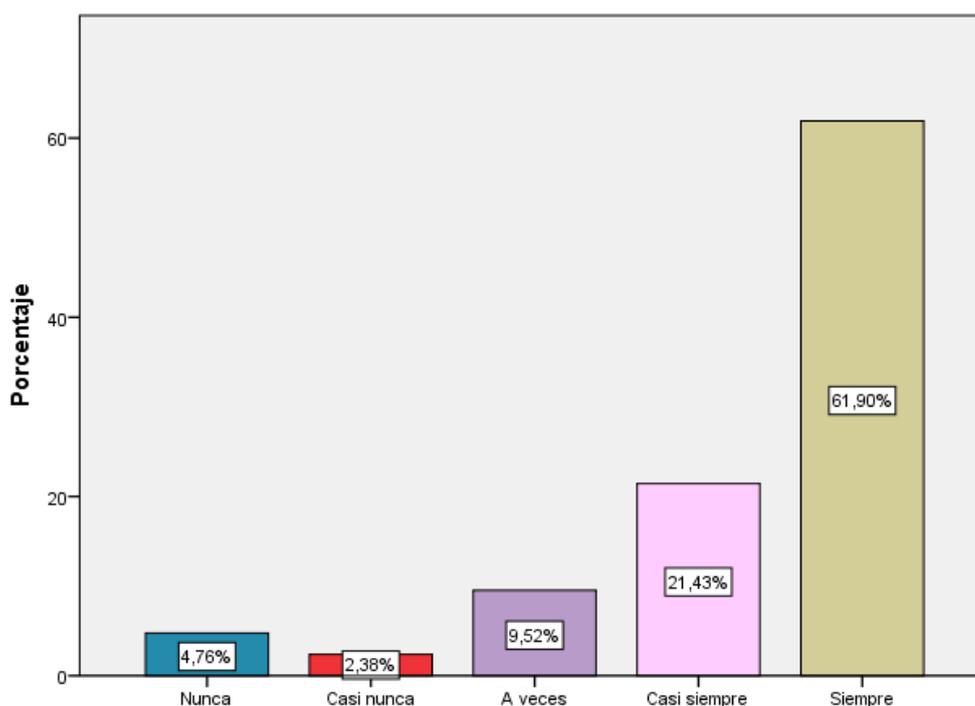
estratégicos, por último 1 encuestado representado el 2.4% dijo que nunca para cada área la municipalidad es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos estratégicos. Por lo tanto, decimos que es necesario y fundamental asignar recursos a cada área para alcanzar sus objetivos.

Tabla 25 Percepción y conocimiento que para cada área de la municipalidad es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos estratégicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4,8
Casi nunca	1	2,4
A veces	4	9,5
Casi siempre	9	21,4
Siempre	26	61,9
Válidos		
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión implementación

Figura 28 Porcentaje de percepción y conocimiento que para cada área de la municipalidad es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos estratégicos.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión implementación.

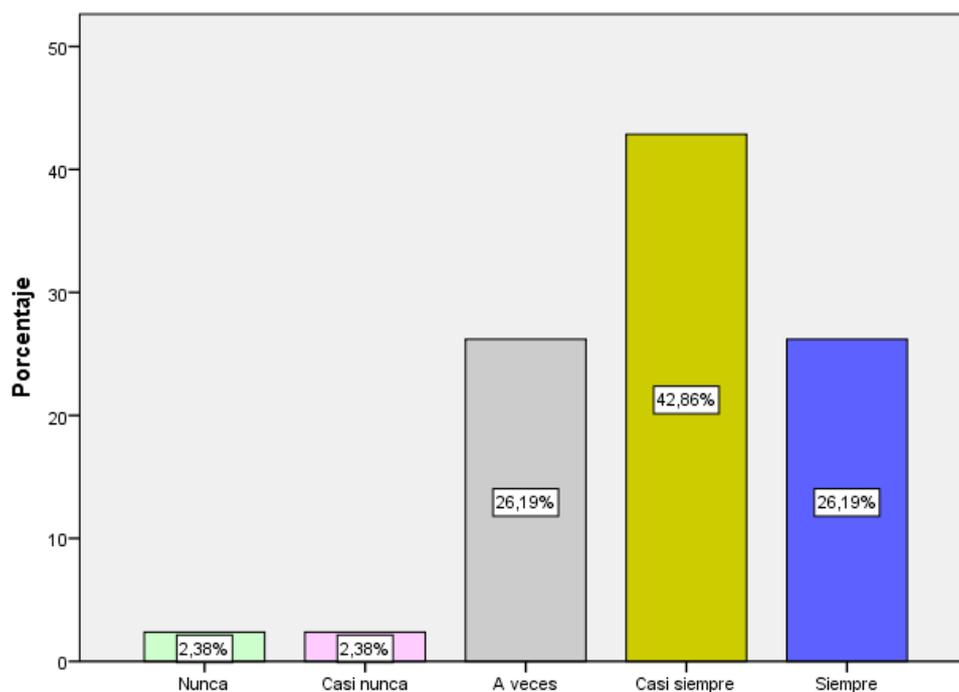
En la Tabla 26 y Figura 29 muestran que, de los 42 directivos, 18 encuestados representado el 42.9% afirman que casi siempre los gastos de inversión que efectúa el municipio son positivos, así mismo 11 de los encuestados representado el 26.2% asevera que siempre os gastos de inversión que efectúa el municipio son positivos, también 11 de los encuestados representados el 26.2% respondieron que a veces, mientras que 1 encuestado representado el 2.4% afirmo que casi nunca los gastos de inversión que efectúa el municipio son positivos, finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijo que nunca os gastos de inversión que efectúa el municipio son positivos. De los resultados decimos que los gastos de inversiones que realiza la municipalidad no son del todo positivos por lo que muchas veces hacen el mal uso del recurso invirtiendo en algo inusual o no beneficioso.

Tabla 26 Percepción y conocimiento de los gastos de inversión que realiza la municipalidad son positivos.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1,4
	Casi nunca	2,4
	A veces	26,2
	Casi siempre	42,9
	Siempre	26,2
	Total	42

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión implementación

Figura 29 Porcentaje de percepción y conocimiento de los gastos de inversión que realiza la municipalidad son positivos.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión implementación

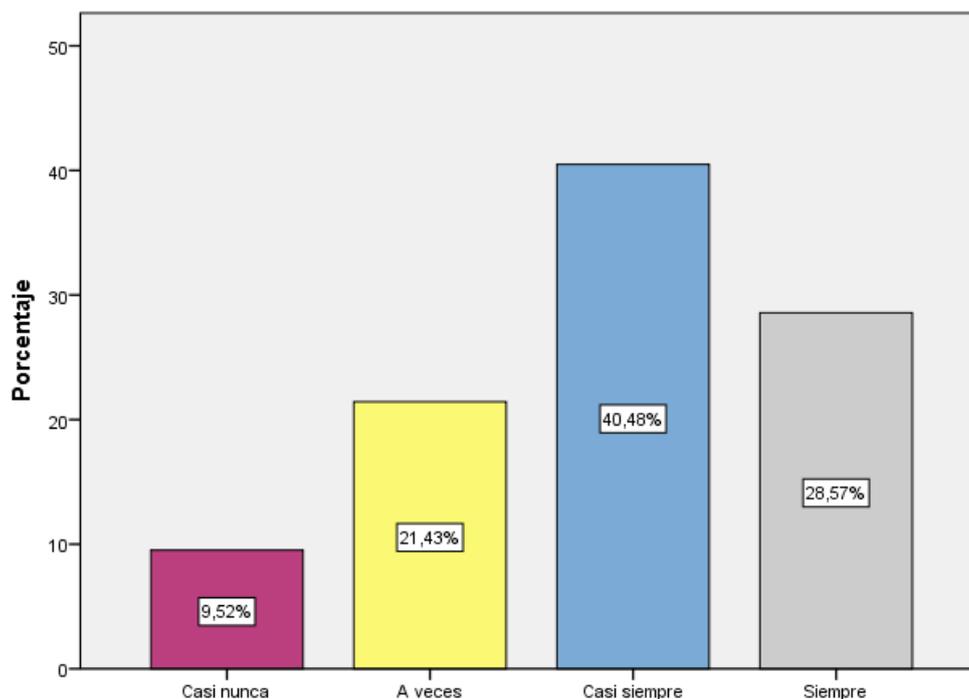
De la Tabla 27 y Figura 30 muestran que, de los 42 directivos, 17 encuestados representado el 40.5% asevera que casi siempre el municipio cuenta con los recursos económicos para elaborar un PE y cumplirlo, así mismo 12 encuestados representado el 28.6% afirma que siempre, mientras que 9 encuestados representado el 21.4% respondió que a veces, finalmente 4 encuestados representado el 9.5% dijo que casi nunca el municipio cuenta con los recursos económicos para elaborar un PE y cumplirlo. De los resultados tenemos que todas la entidades cuentan con recursos económicos para un PE solo que algunos no toman importancia a esta herramienta.

Tabla 27 Percepción y conocimiento de la entidad cuenta con los recursos económicos para elaborar un planeamiento estratégico y cumplirlo.

	Frecuencia	Porcentaje
	4	9,5
	9	21,4
Válidos	17	40,5
	12	28,6
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión implementación.

Figura 30 Porcentaje de percepción y conocimiento de la entidad cuenta con los recursos económicos para elaborar un planeamiento estratégico y cumplirlo.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión implementación.

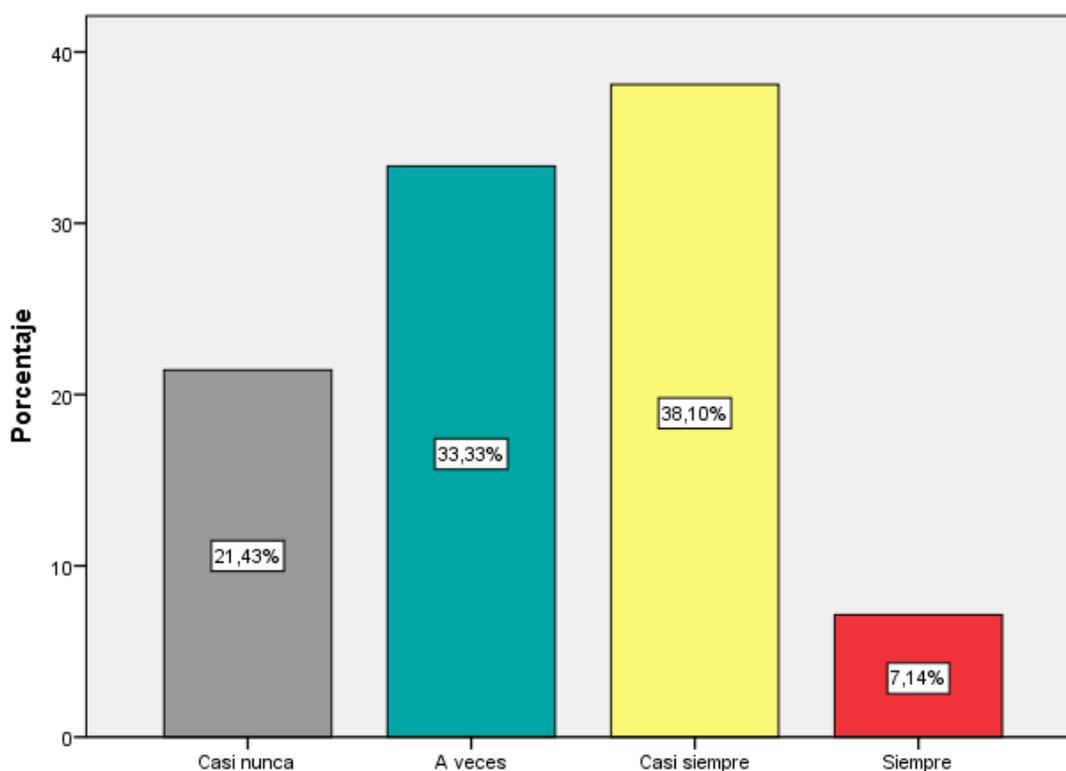
En la Tabla 28 y Figura 31 muestran que, de los 42 directivos, 16 encuestados representado el 38.1% afirman que casi siempre el presupuesto establecido en el PEI ha mejorado la gestión de la entidad, así mismo 14 encuestados representado el 33.3% aseveran que a veces el presupuesto establecido en el PEI ha mejorado la gestión de la entidad, mientras que 9 encuestados representado el 21.4% respondieron que casi nunca el presupuesto establecido en el PEI ha mejorado, finalmente 3 de los encuestados representado el 7.1% dijeron que siempre el presupuesto establecido en el PE institucional ha mejorado la gestión de la entidad. De los resultados deducimos que el presupuesto establecido en el PEI no mejora por lo que se debe tomar importancia para tener resultados esperados.

Tabla 28 Percepción y conocimiento del presupuesto establecido en el plan estratégico institucional ha mejorado la gestión de la entidad.

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Casi nunca	9	21,4
	A veces	14	33,3
	Casi siempre	16	38,1
	Siempre	3	7,1
Total		42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión implementación

Figura 31 Porcentaje de percepción y conocimiento del presupuesto establecido en el plan estratégico institucional ha mejorado la gestión de la entidad..



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión implementación.

De los resultados en la Tabla 29 y Figura 32 muestran que, de los 42 directivos, 23 encuestados representado el 54.8% afirman que siempre es importante la verificación y monitoreo de los mecanismos dentro de la municipalidad, así mismo 13 encuestados representado el 31% aseveran que casi siempre, mientras que 5 encuestados representado el 11.9% respondieron que a veces es importante la verificación y monitoreo de las estrategias, finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijo que casi nunca es importante la verificación

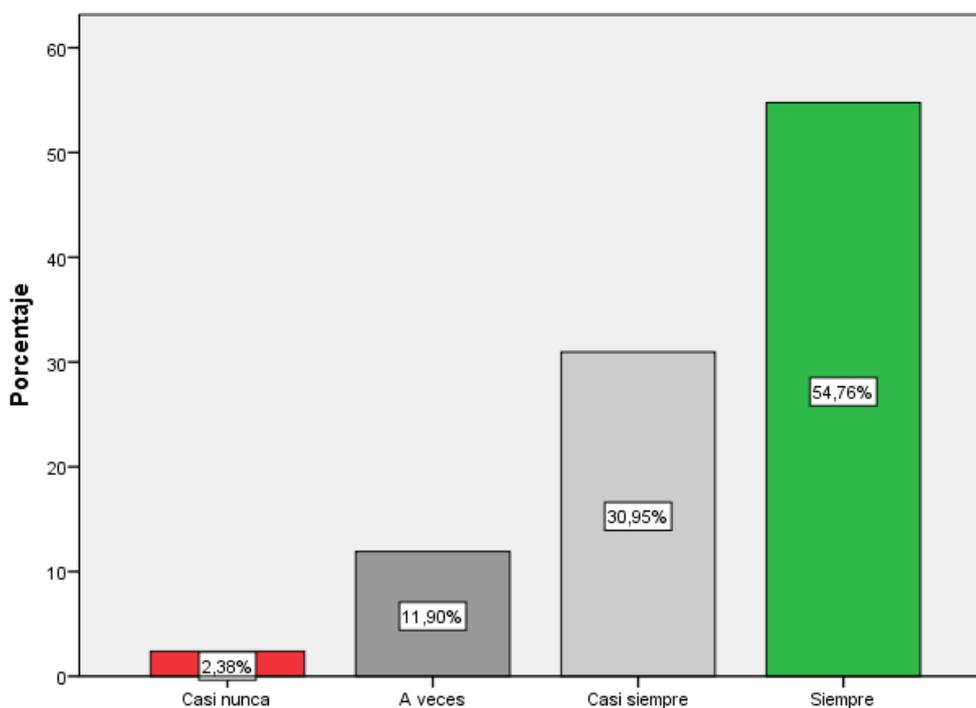
y monitoreo de los mecanismos dentro. Por ellos decimos que si es importante la supervisión y monitoreo de las estrategias por lo que en la entidad si se realiza ese trabajo para llevar una mejor gestión.

Tabla 29 Percepción y consideración de la importancia que es la supervisión y monitoreo de las estrategias dentro de la municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	
	Casi nunca	1	2,4
	A veces	5	11,9
Válidos	Casi siempre	13	31,0
	Siempre	23	54,8
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión monitoreo.

Figura 32 Porcentaje de percepción y consideración de la importancia que es la supervisión y monitoreo de las estrategias dentro de la municipalidad.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión monitoreo.

En la Tabla 30 y Figura 33 muestran que, de los 42 directivos, 12 encuestados representado el 28.6% afirman que casi siempre se supervisan las debilidades en la municipalidad, así mismo

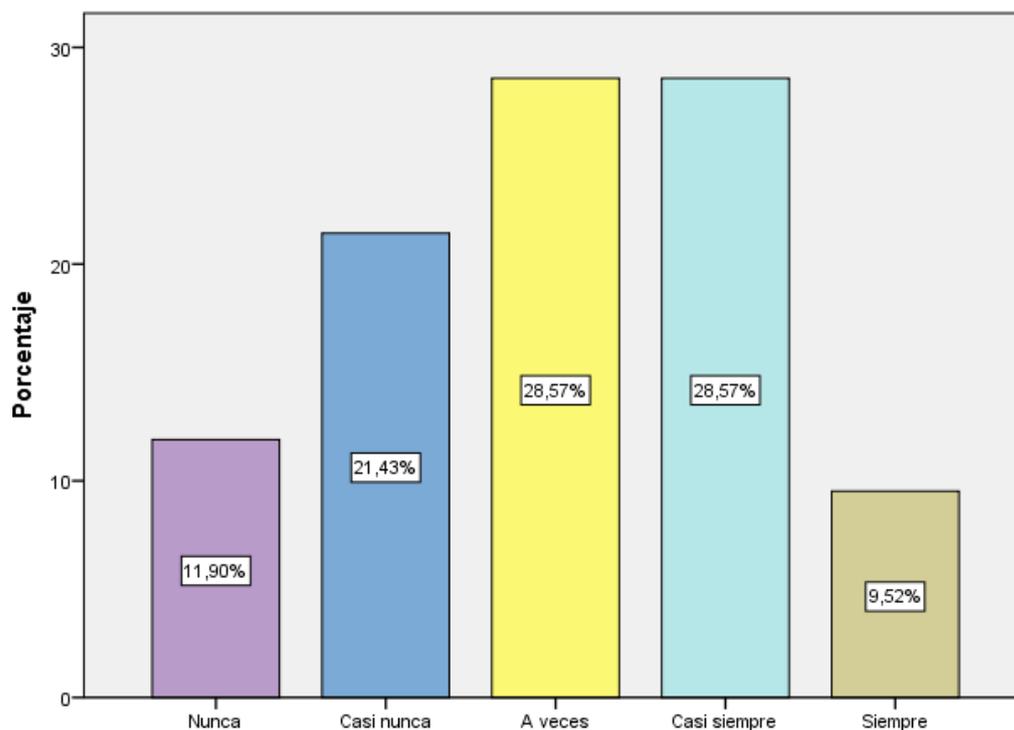
12 encuestados representado el 28.6% afirman que a veces se supervisan las debilidades en la municipalidad, seguido de 9 encuestados representado el 21.4% respondieron que casi nunca supervisan las debilidades en la municipalidad, mientras que 5 encuestados representado el 11.9% aseveran que nunca se supervisan las debilidades en la municipalidad, finalmente 4 encuestados representado el 9.5% dijeron que siempre se supervisa la debilidades en la municipalidad. De los resultados obtenemos que no se supervisa las debilidades, por lo que existe una deficiencia en la gestión.

Tabla 30 Percepción que se supervisan las debilidades en la municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Nunca	5	11,9
	Casi nunca	9	21,4
	A veces	12	28,6
	Casi siempre	12	28,6
	Siempre	4	9,5
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión monitoreo

Figura 33 Porcentaje de percepción que se supervisan las debilidades en la municipalidad



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión monitoreo.

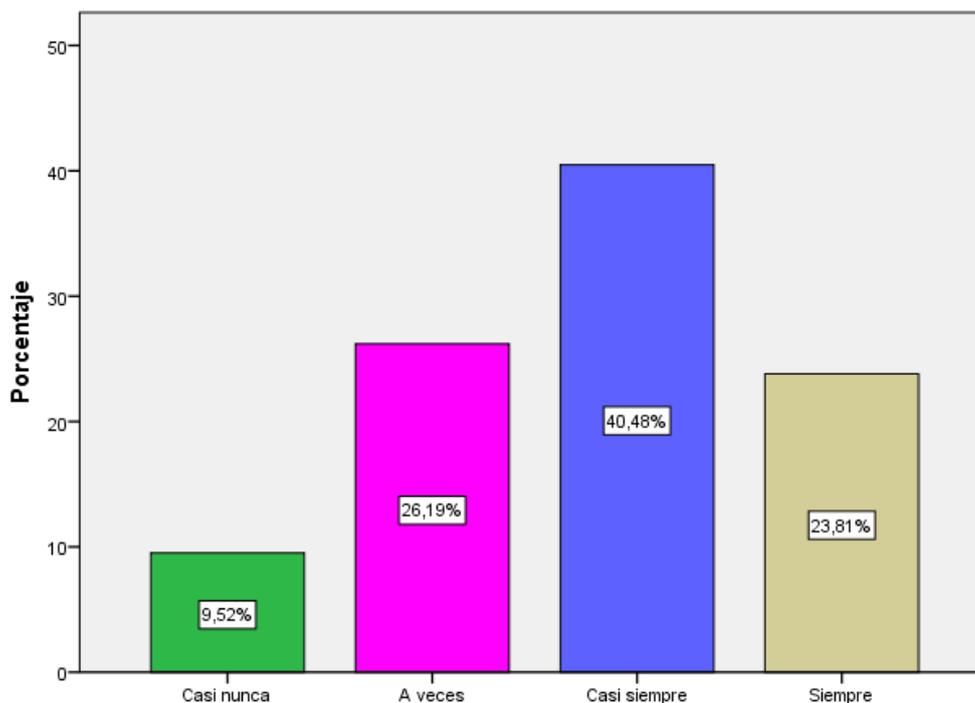
De los resultados en la Tabla 31 y Figura 34 muestran que, de los 42 directivos, 17 encuestados representado el 40.5% afirman que casi siempre los programas establecidos en el PEI mejoran la gestión de la entidad, así mismo 11 encuestados representado 26.2% aseveran que a veces, mientras que 10 encuestados representado el 23.8% respondieron que siempre, finalmente 4 encuestados representado el 9.5% dijeron que casi nunca los programas establecidos en el PEI mejoran la gestión de la entidad. Por lo tanto, podemos deducir el PEI no mejora la gestión en la entidad, por lo que debe reformularse para una mejora eficiente.

Tabla 31 Percepción de los programas establecidos en el plan estratégico institucional mejora la gestión de la entidad.

	Frecuencia	Porcentaje
	4	9,5
	11	26,2
Válidos	17	40,5
	10	23,8
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión monitoreo

Figura 34 Porcentaje de percepción de los programas establecidos en el plan estratégico institucional mejora la gestión de la entidad



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión monitoreo.

De la Tabla 32 y Figura 35 se muestran que, de los 42 directivos, 20 encuestados representado el 47.6% afirman que a veces el PEI se aplica adecuadamente, así mismo 12 encuestados representado el 28.6% asevera que casi siempre, seguido de 6 encuestado representado el 14.3% respondió que casi nunca, mientras que 3 encuestados representado el 7.1% respondieron que siempre el PEI se aplica adecuadamente, finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijo que nunca el PEI se aplica adecuadamente. De los resultados obtenemos que el plan estratégico institucional no se aplica correctamente es por eso que en ocasiones no se llega a concretar metas u objetivos planteados en la entidad.

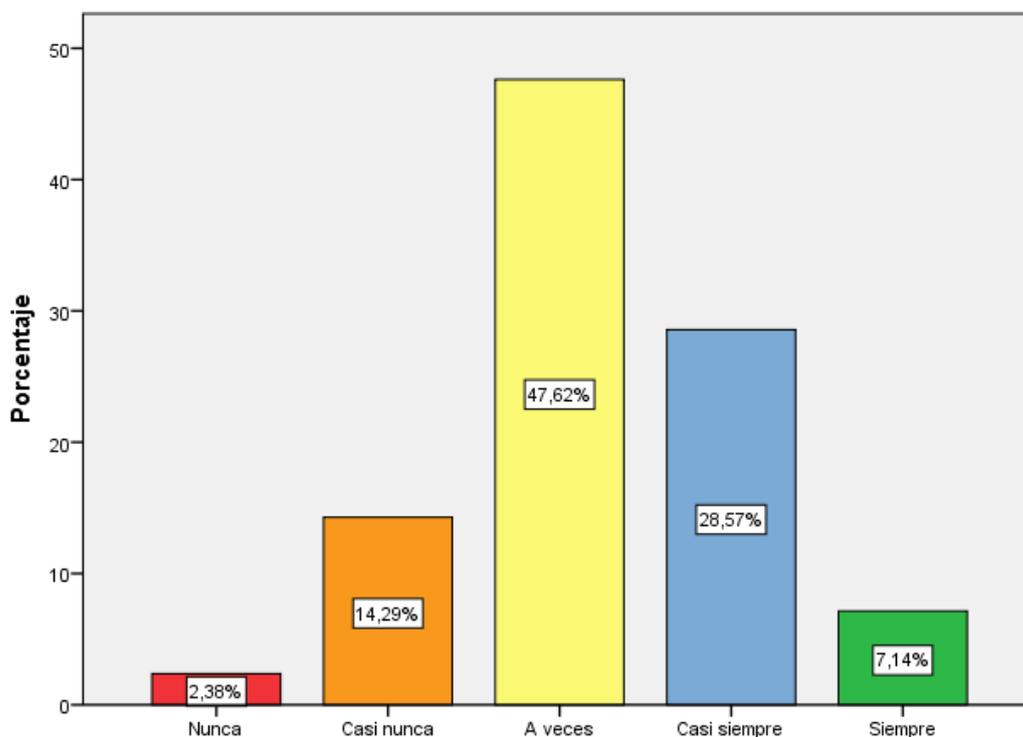
Tabla 32 Percepción y conocimiento si el plan estratégico institucional se aplica de manera correcta

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	2,4

Casi nunca	6	14,3
A veces	20	47,6
Casi siempre	12	28,6
Siempre	3	7,1
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión monitoreo.

Figura 35 Porcentaje de percepción y conocimiento si el plan estratégico institucional se aplica de manera correcta



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión monitoreo

De la Tabla 33 y Figura 36 muestran que, de los 42 directivos, 19 encuestados representado el 45.2% afirman que a veces el plan estratégico detalla con claridad sus funciones de cada servidor municipal para el cumplimiento de sus labores, así mismo 15 encuestados representado el 35.7% respondió que casi siempre, 7 encuestado representado el 16.7% aseveran que casi nunca, mientras que 1 encuestado representado el 2.4% dijo que siempre el plan estratégico detalla con claridad sus funciones de cada servidor municipal para el cumplimiento de sus labores. De los resultados obtenemos que el plan estratégico es un manual

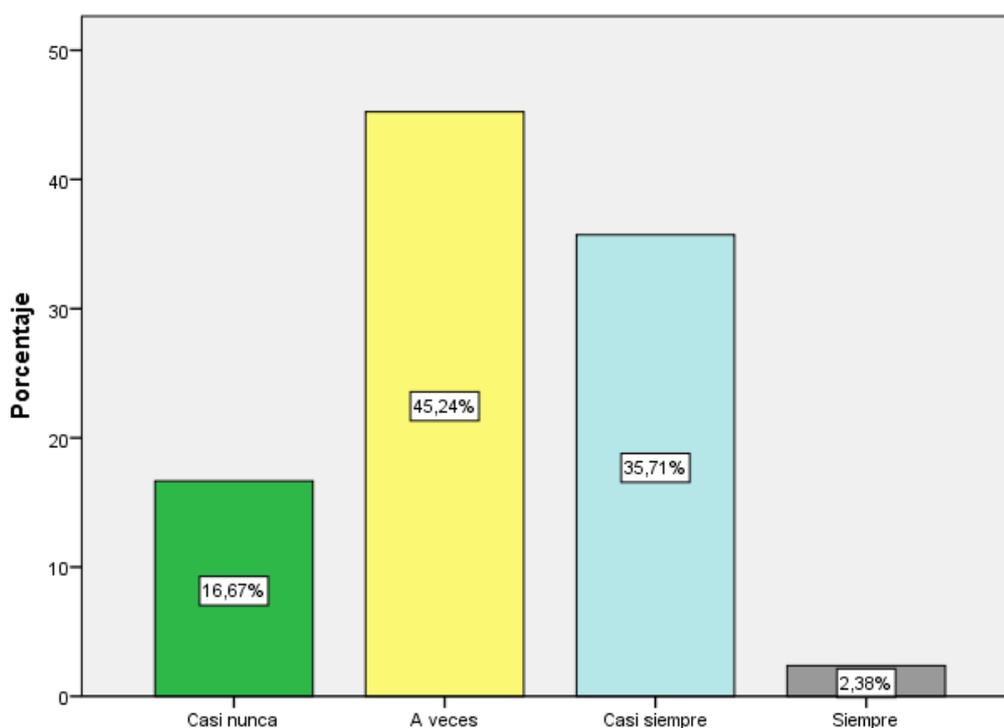
esencial para la entidad por lo que debe establecerse clara y precisa a cada servidor municipal para el logro y cumplimiento de los objetivos.

Tabla 33 Percepción y conocimiento si el plan estratégico establece con claridad que le corresponde a cada servidor municipal para el cumplimiento de sus funciones asignadas

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	7	16,7
A veces	19	45,2
Válidos Casi siempre	15	35,7
Siempre	1	2,4
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión monitoreo

Figura 36 Porcentaje de percepción y conocimiento si el plan estratégico establece con claridad que le corresponde a cada servidor municipal para el cumplimiento de sus funciones asignadas



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión monitoreo

En la Tabla 34 y Figura 37 se muestran que, de los 42 directivos, 17 encuestados representado en 40.5% afirman que a veces existe indicadores de medición de desempeño, así mismo 11 encuestados representado el 26.2% aseveran que casi nunca existe indicadores de

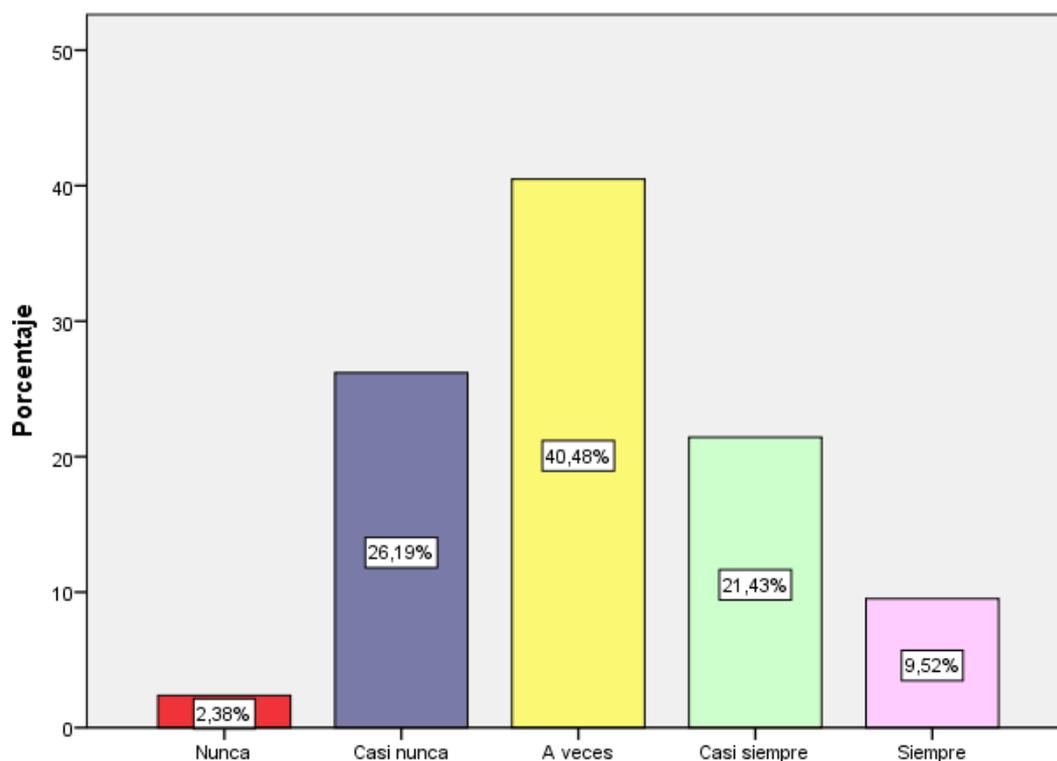
medición de desempeño, seguido de 9 encuestados representado en 21.4% respondieron que casi siempre existe indicadores de medición de desempeño, mientras que 4 encuestados representado en 9.5% afirman que siempre existe indicadores de medición del desempeño, finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijo que nunca existe indicadores de medición de desempeño. Por ellos podemos deducir que indicadores de medición de desempeño no existe ya que es una herramienta para ver el trabajo de cada trabajador de la entidad.

Tabla 34 Percepción de la existencia de indicadores de medición de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,4
Casi nunca	11	26,2
A veces	17	40,5
Casi siempre	9	21,4
Siempre	4	9,5
Válidos		
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión evaluación.

Figura 37 Porcentaje de percepción de la existencia de indicadores de medición de desempeño



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión evaluación

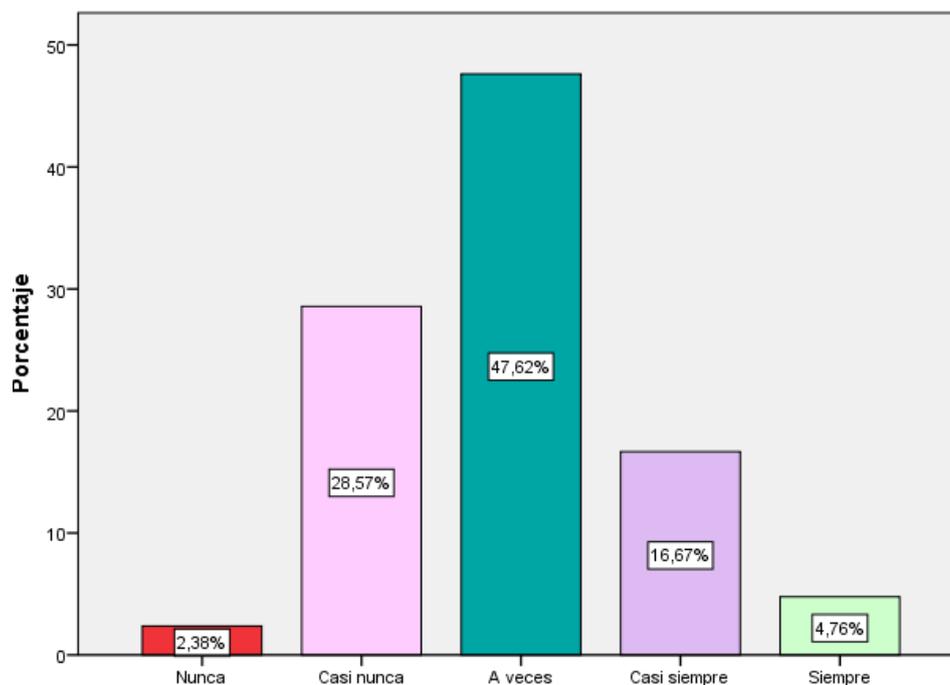
De los resultados en la Tabla 35 y Figura 38 se obtiene que, de los 42 directivos, 20 encuestados representado el 47.6% afirman que a veces existe la evaluación de desempeño en la entidad, así mismo 12 encuestados representado el 28.6% casi nunca existe evaluación de desempeño, seguido de 7 encuestados representado el 16.7% respondió que casi siempre existe evaluación de desempeño, mientras que 2 encuestados representado el 4.8% afirmo que siempre existe evaluación de desempeño, finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijo que nunca existe evaluación de desempleo en la entidad. Por lo que se deduce que no toman interés en evaluar el desempeño en la entidad, ya que es importante realizarla para tomar medidas al respecto.

Tabla 35 Percepción de la existencia de desempeño en la entidad

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Nunca	1	2,4
	Casi nunca	12	28,6
	A veces	20	47,6
	Casi siempre	7	16,7
	Siempre	2	4,8
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión evaluación

Figura 38 Porcentaje de percepción de la existencia de desempeño en la entidad



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión evaluación

De los resultados en la Tabla 36 y Figura 39 se muestran que, de los 42 directivos, 17 encuestados representado el 40.5% afirmo que a veces se evalúa el ambiente externo para la detección de posibles riesgos, así mismo 15 encuestados representados el 35.7% respondieron que casi nunca se evalúa el ambiente externo, seguido de 6 encuestados representado el 14.3% aseveran que casi siempre se examina el ambiente externo para la detección de posibles riesgos, mientras que 3 encuestados representado el 7.1% afirmaron que nunca evalúan el ambiente externo, finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijo que siempre se evalúa el ambiente externo para la detección de posibles riesgos. De ello deducimos que no le toman importancia de evaluar el ambiente externo.

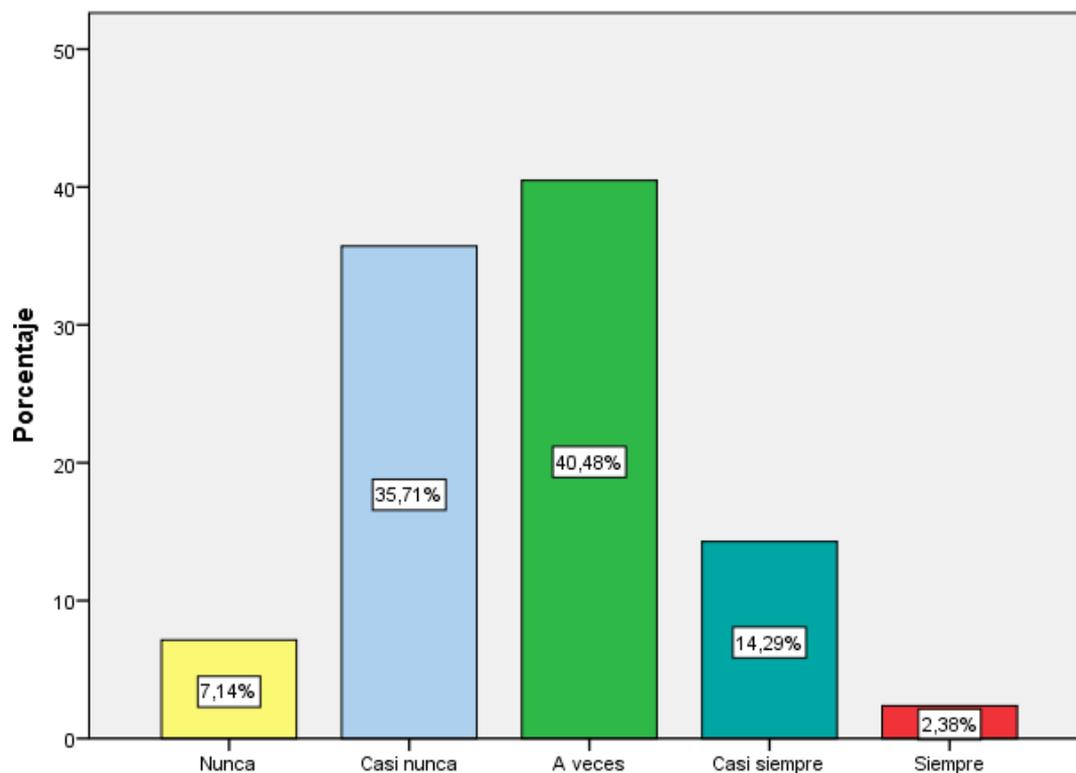
Tabla 36 Percepción y conocimiento de la evaluación del ambiente externo para la detección de posibles riesgos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	7,1
	Casi nunca	15	35,7
	A veces	17	40,5

Casi siempre	6	14,3
Siempre	1	2,4
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión evaluación

Figura 39 Porcentaje de percepción y conocimiento de la evaluación del ambiente externo para la detección de posibles riesgos.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión evaluación.

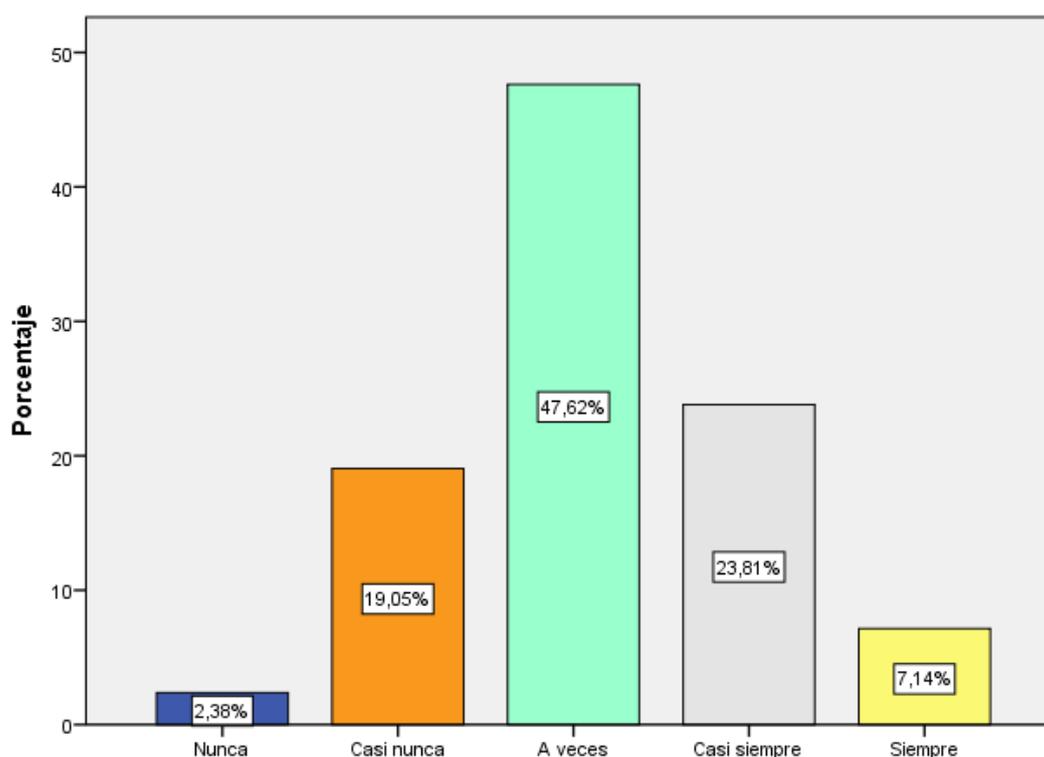
De los resultados en la Tabla 37 y Figura 40 se muestran que, de los 42 directivos, 20 encuestados representado el 47.6% afirman que a veces la eficacia del accionar del municipio es buena, así mismo 10 encuestados representado el 23.8% aseveran que casi siempre, mientras que 8 encuestados representado el 19% respondieron que casi nunca, seguido que 3 encuestados representado el 7.1% afirmaron que siempre la eficacia de las acciones es buena, por ultimo 1 encuestado representado el 2.4% considero que nunca a eficacia del accionar del municipio. Por lo que se deduce que la municipalidad no es eficaz al tomar acciones que se presente a diario.

Tabla 37 Percepción y consideración que la eficacia de las acciones de la municipalidad es buena.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2,4
	Casi nunca	19,0
	A veces	47,6
	Casi siempre	23,8
	Siempre	7,1
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión evaluación.

Figura 40 Porcentaje de percepción y consideración que la eficacia de las acciones de la municipalidad es buena.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión evaluación.

De la Tabla 38 y Figura 41 muestran que, de los 42 directivos, 19 encuestados representado en 45.2% piensan que siempre existe deficiencias en el plan estratégico, 11 encuestados representados el 26.2% afirman que casi siempre existe deficiencias en el plan estratégico, mientras que 7 encuestados representado el 16.7% aseveran que a veces existe deficiencias en el plan estrategico, finalmente 3 encuestados representado el 7.1% dijeron que casi nunca existe

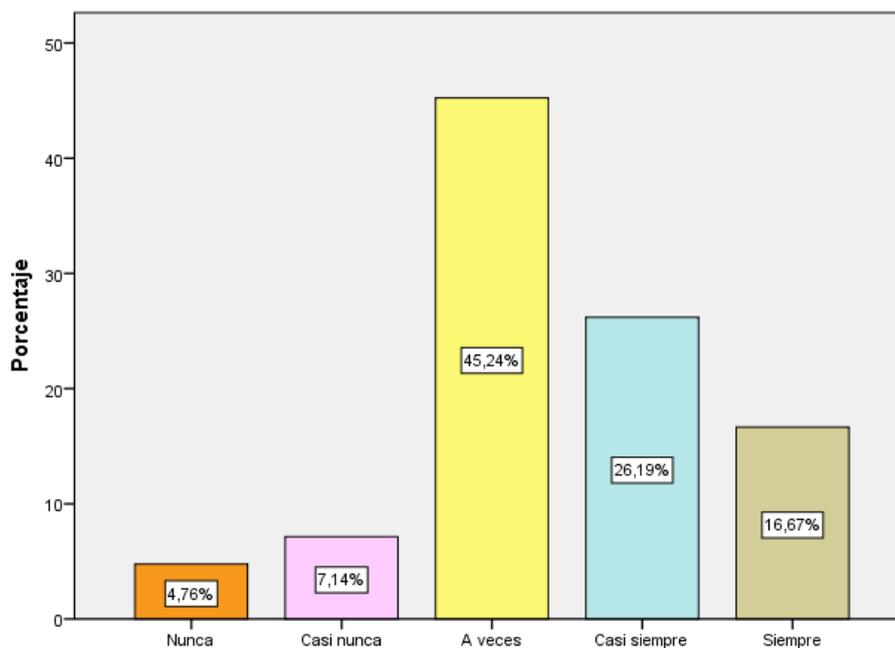
deficiencias en el plan estratégico y por ultimo 2 encuestados representado en 4.8%. De los resultados se deduce que si podría existir deficiencias en PE, por lo que es importante revisar por si existiera los errores.

Tabla 38 Percepción de la existencia de deficiencias en el plan estratégico.

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Nunca	2	4,8
	Casi nunca	3	7,1
	A veces	19	45,2
	Casi siempre	11	26,2
	Siempre	7	16,7
Total	42	100,0	

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión evaluación.

Figura 41 Porcentaje de percepción de la existencia de deficiencias en el plan estratégico



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión evaluación.

5.1.2 Descripción de la variable Productividad laboral y sus dimensiones

De los resultados en la Tabla 39 y Figura 42 muestran que, de los 42 directivos, 24 encuestados representado el 57.1% afirman que siempre comparten sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros, así mismo 14 encuestados representado el 33.3% asevera que casi siempre comparten sus conocimientos laborales en beneficio de sus

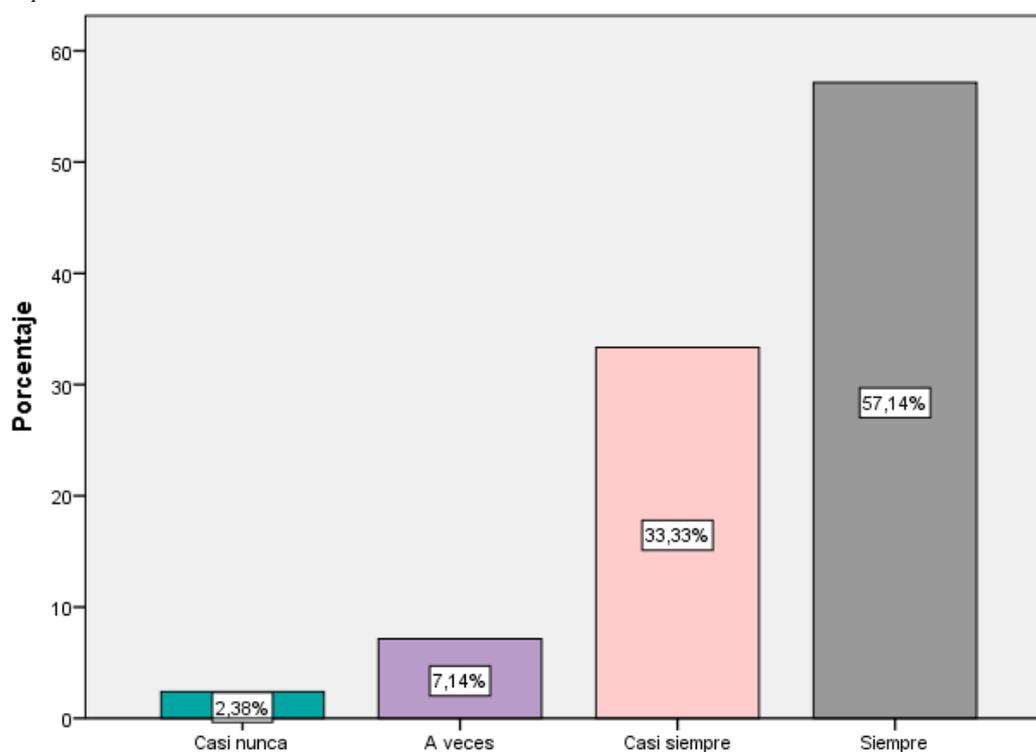
compañeros, mientras que 3 de los encuestados representado el 7.1% respondieron que a veces comparten sus conocimientos laborales, por ultimo 1 encuestado dijo que casi nunca comparte sus conocimientos en beneficio de sus compañeros. De ello se deduce que dentro de la entidad existe un trabajo en equipo.

Tabla 39 Percepción de compartir conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Casi nunca	1	2,4
A veces	3	7,1
Casi siempre	14	33,3
Siempre	24	57,1
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desarrollo personal.

Figura 42 Porcentaje de percepción compartir sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desarrollo personal.

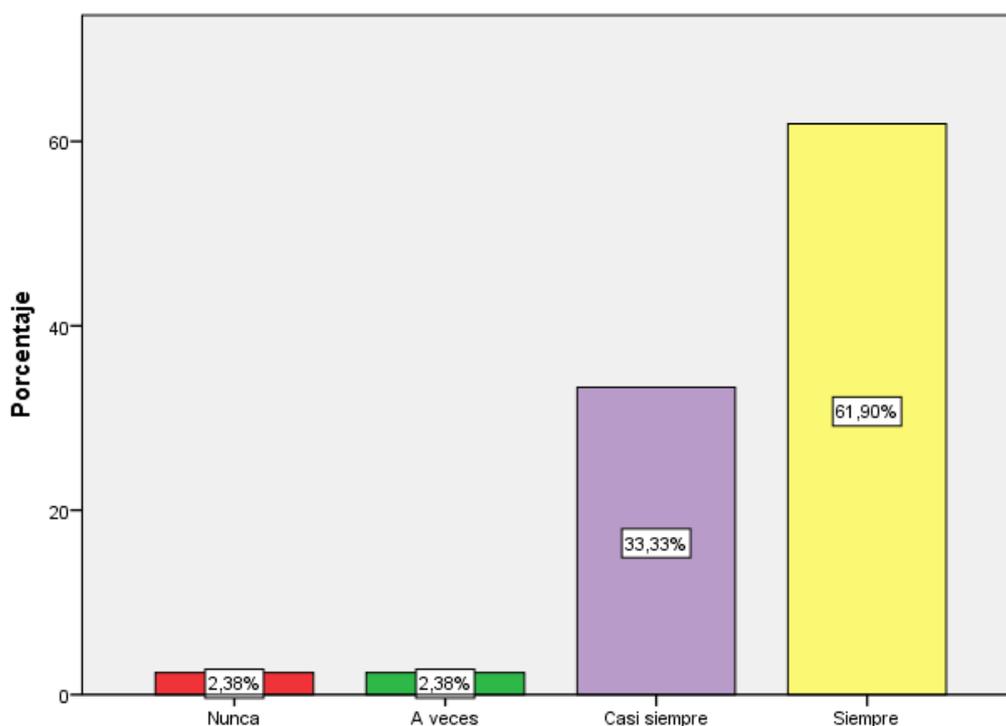
En la Tabla 40 y Figura 43 muestran que, de los 42 directivos, 26 encuestados representado el 61.9% afirma que siempre mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, así mismo 14 encuestados representado el 33.3% asevera que casi siempre mantiene buenas relaciones interpersonales, mientras que 1 encuestado representado al 2.4% cada escala dijo que nunca y a veces respectivamente mantienen buena relación interpersonal con sus compañeros. De los resultados se deduce que existe buena relación interpersonal entre compañeros.

Tabla 40 Percepción de mantener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.

	Frecuencia	Porcentaje	
Nunca	1	2,4	
A veces	1	2,4	
Válidos	Casi siempre	14	33,3
	Siempre	26	61,9
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desarrollo personal.

Figura 43 Porcentaje de percepción de mantener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desarrollo personal.

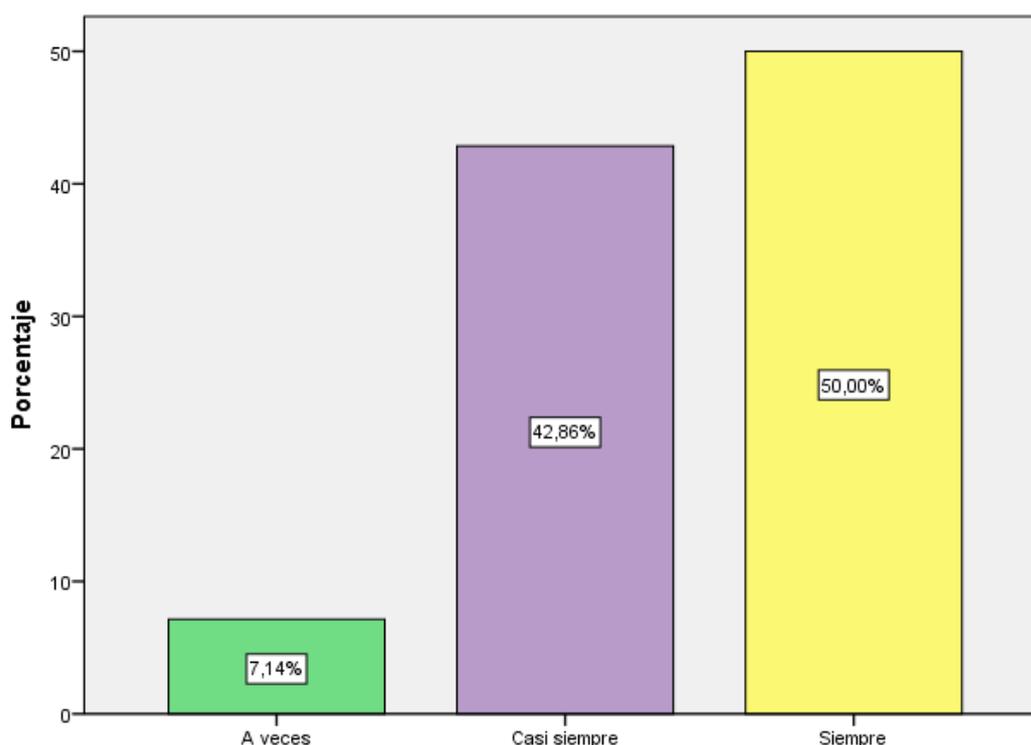
De la Tabla 41 y Figura 44 se muestran que, de los 42 directivos, 21 encuestados representados el 50% afirman que siempre son participes en actividades dentro y fuera de su unidad orgánica, así mismo 18 encuestados representado el 42.9% aseveran que casi siempre les gusta participar en actividades en grupos dentro y fuera de su unidad orgánica, mientras que 3 encuestados representado el 7.1% respondieron que a veces participan en actividades en grupo dentro y fuera de su unidad orgánica. Por ello deducimos que la mayoría de los trabajadores tienen participación con las actividades que realiza la entidad.

Tabla 41 Percepción de la participación en actividades en grupo dentro y fuera de su unidad orgánica.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	3	7,1
	Casi siempre	18	42,9
	Siempre	21	50,0
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desarrollo personal.

Figura 44 Porcentaje de la participación en actividades en grupo dentro y fuera de su unidad orgánica.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desarrollo personal.

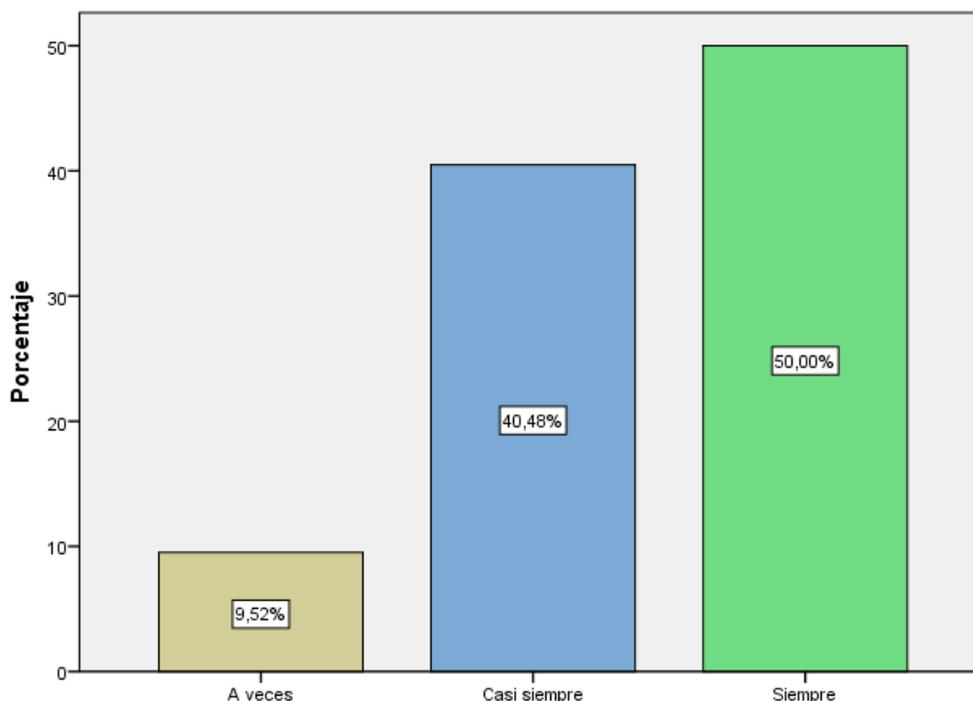
De la Tabla 42 y Figura 45 muestran que, de los 42 directivos, 21 encuestados representado el 50% afirman que siempre emplea sus conocimientos en ayuda de sus compañeros de trabajo, así mismo 17 encuestados representado el 40.5% respondieron que casi siempre aplican sus conocimientos en ayuda de sus colegas en la ejecución de sus tareas, mientras que 4 encuestado representado el 9.5% dijeron que solo a veces aplican sus conocimiento en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas. De los resultados se deduce que existe compañerismo dentro del centro de labores

Tabla 42 Percepción de aplicar sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	4	9,5
	Casi siempre	17	40,5
	Siempre	21	50,0
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desarrollo personal.

Figura 45 Porcentaje de aplicar sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desarrollo personal.

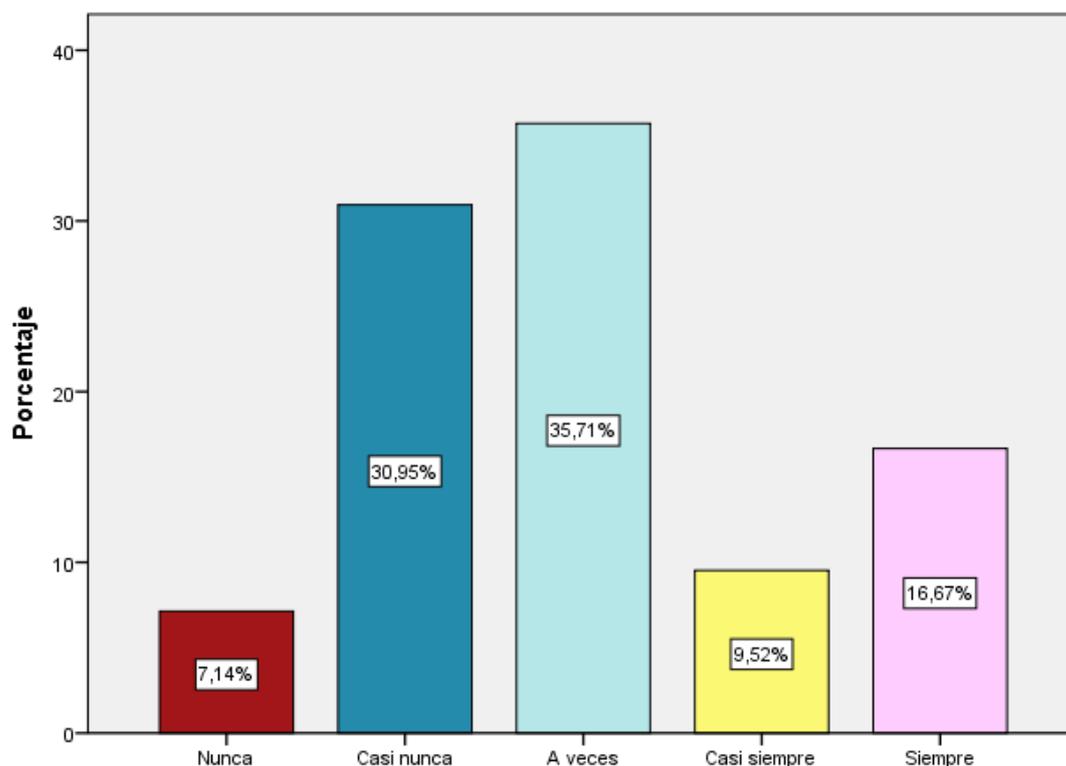
De los resultados en la Tabla 43 y Figura 46 se muestran que, de los 42 directivos, 15 encuestados representado el 35.7% afirman que a veces faltan a sus labores cuando es una emergencia, así mismo 13 encuestados representado en 31% respondieron que casi nunca faltan a sus labores, seguido de 7 encuestados representado el 16.7% aseveran que siempre se ausentan cuando es una emergencia, mientras que 4 encuestados representado en 9.5% afirmaron que casi siempre faltan a sus labores por una emergencia, finalmente 3 encuestados representado el 7.1% dijeron que faltan a sus labores cuando es una verdadera emergencia. Por lo que se deduce que los trabajadores mantienen una responsabilidad a sus labores.

Tabla 43 Percepción de falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	7,1
Casi nunca	13	31,0
A veces	15	35,7
Casi siempre	4	9,5
Siempre	7	16,7
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desarrollo personal.

Figura 46 Porcentaje de percepción en falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desarrollo personal.

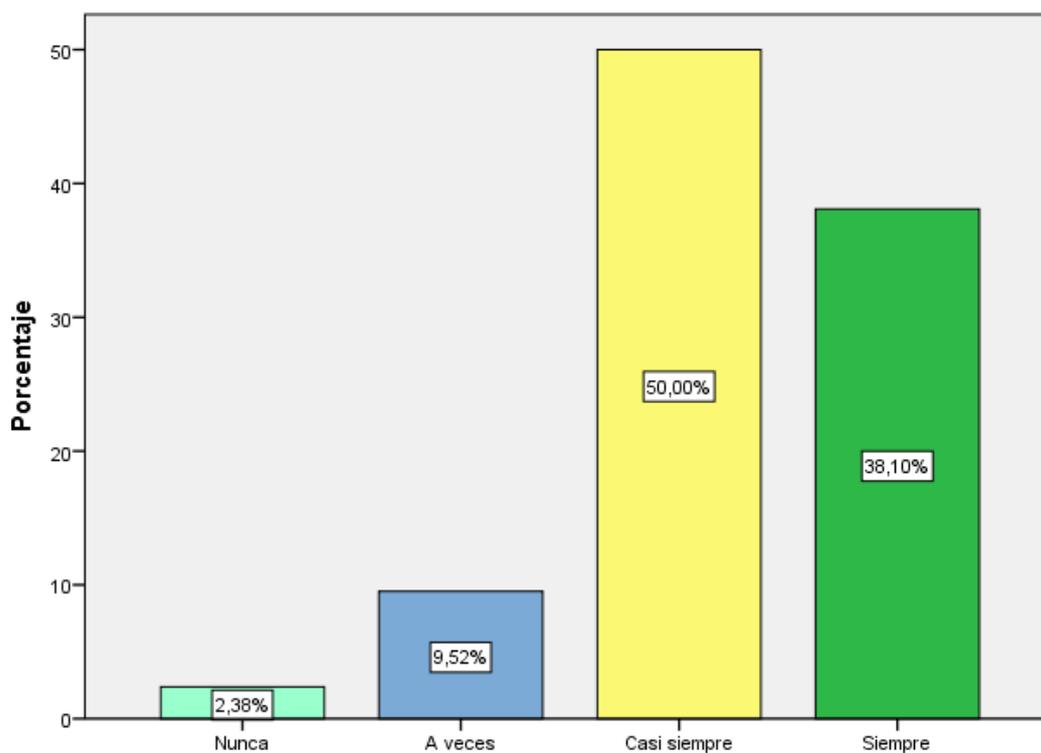
Los resultados de la Tabla 44 y Figura 47 se obtiene que, de los 42 directivos, 21 encuestados representado el 50% afirma que casi siempre son puntuales con la entrega de trabajos que se les asigna, así mismo 16 encuestados representado en 38.1% respondieron que siempre son puntuales en cumplimiento de sus labores que se les asigna, mientras que 4 encuestados representado el 9.5% aseveran que a veces son puntuales en cumplimiento de sus labores, finalmente 1 encuestado representado el 2.4% dijo que nunca es puntual en la entrega de trabajos que se le asigno. Por ello se deduce que no existe puntualidad ya sea debido a la carga de trabajo o también a la falta de responsabilidad por parte de los trabajadores

Tabla 44 Percepción en la puntualidad con la entrega de trabajos que se les asignan.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	2,4
	A veces	4	9,5
	Casi siempre	21	50,0
	Siempre	16	38,1
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión desempeño de tareas.

Figura 47 Porcentaje de percepción en la puntualidad con la entrega de trabajos que se les asignan.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

De los resultados en la Tabla 45 y Figura 48 se obtiene que, de los 42 directivos, 42 encuestados representado el 50% siempre el perfil adecuado para desempeñar funciones del puesto, así mismo 15 encuestados representado el 35.7% respondieron que casi siempre poseen conocimiento para cumplir con sus funciones, mientras que 5 encuestados representado en 11.9% afirmaron que a veces poseen conocimiento para desempeñarse en el puesto que ocupa, finalmente 1 encuestado representado en 2.4% dijo que no posee el conocimiento para

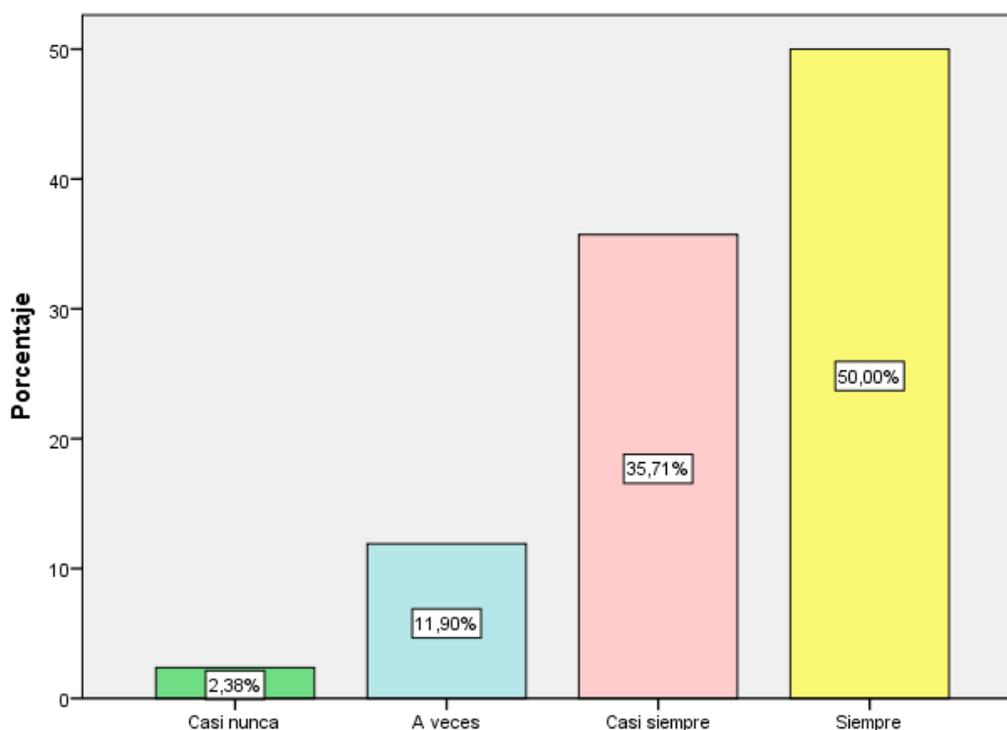
desempeñarse en el cargo que actualmente ocupa. Por ende, cada trabajador debe tener conocimiento al cargo que desempeña para el logro de las metas planteadas por la entidad.

Tabla 45 Percepción y conocimiento adecuado para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	2,4
	A veces	11,9
	Casi siempre	35,7
	Siempre	50,0
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

Figura 48 Porcentaje de percepción y conocimiento adecuado para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

De los resultados en la Tabla 46 y Figura 49 se muestran que, de los 42 directivos, 21 encuestados representado en 50% aseveran que siempre tienen ansias de participar en reuniones de trabajo, así mismo 16 encuestados representado el 38.1% respondieron que casi siempre

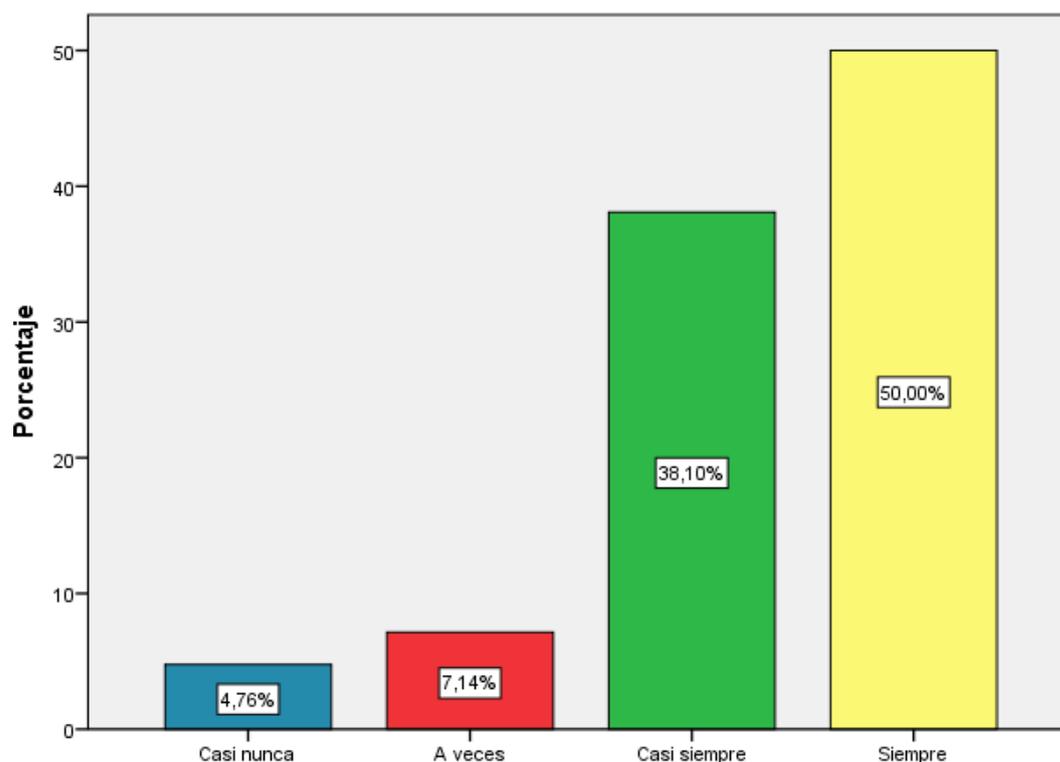
participan con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo, mientras que 3 encuestados representado el 7.1% afirmaron que a veces participan a las reuniones, finalmente 2 encuestados representado en 4.8% dijeron que casi nunca tienen ansias en participar de reuniones de trabajo. Por ello deducimos que el personal se encuentra apta en participar a acontecimientos realizadas por la entidad.

Tabla 46 Percepción en la participación con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
	2	4,8
	3	7,1
Válidos	16	38,1
	21	50,0
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

Figura 49 Porcentaje de percepción en la participación con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

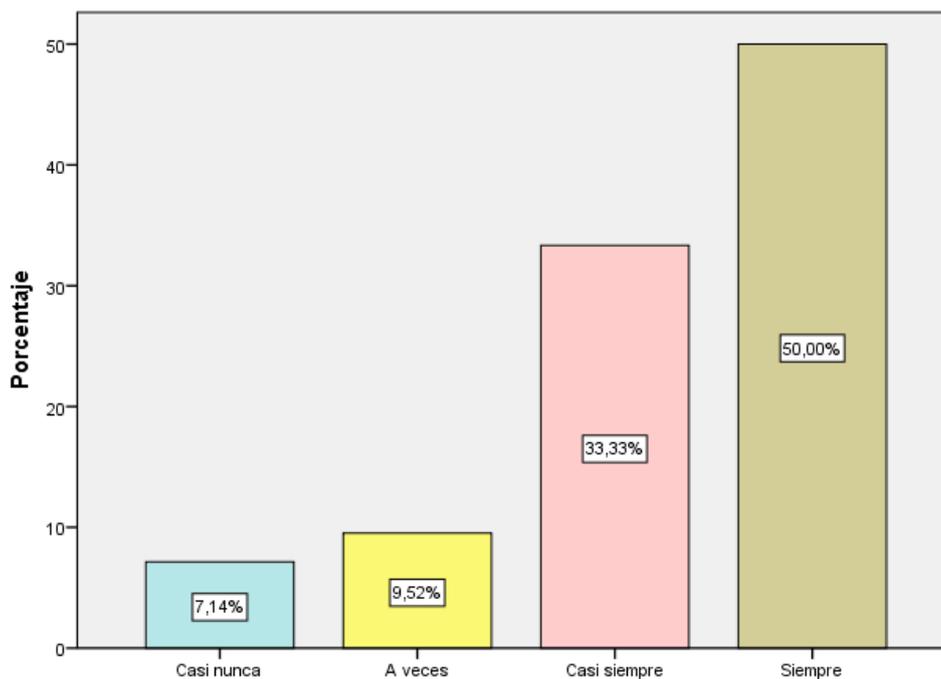
De la Tabla 47 y Figura 50 evidencia que, de los 42 directivos, 21 encuestados representado el 50% respondieron que siempre participan con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas, así mismo 14 encuestados representado el 33.3% afirmaron que casi siempre participan con entusiasmo y atención a las capacitaciones, mientras que 4 encuestados representado en 9.5% aseveran que a veces participan con entusiasmo y atención, por ultimo 3 encuestados representados en 7.1% respondieron que casi nunca son partícipes de las capacitaciones programadas por la entidad. De ello se deduce que en mayoría de los encuestados que son parte de los trabajadores de la entidad tienen participación a los acontecimientos.

Tabla 47 Percepción en la participación con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	3	7,1
	A veces	4	9,5
	Casi siempre	14	33,3
	Siempre	21	50,0
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

Figura 50 Porcentaje de percepción en la participación con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

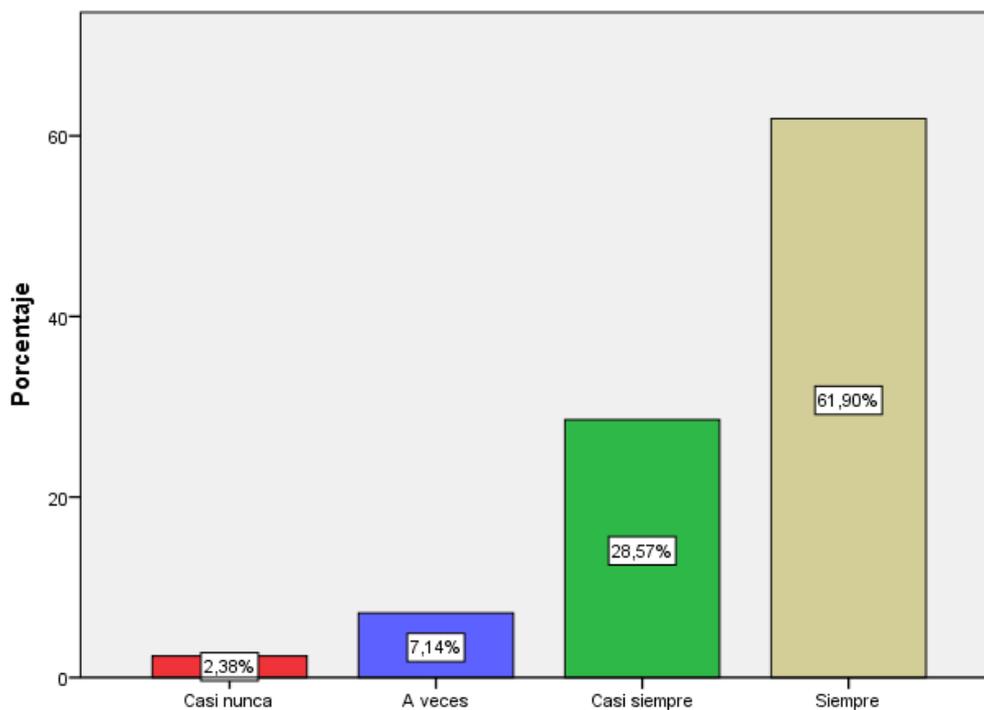
En la Tabla 48 y Figura 51 se obtiene que, de los 42 directivos, 26 encuestados representados el 61.9% afirman que siempre tienen conocimiento de los propósitos que se debe cumplir entorno a su puesto, mientras que 12 encuestados representados el 28.6% aseveran que casi siempre tienen conocimiento de los propósitos que se debe cumplir entorno a su puesto, así mismo 3 encuestados representados en 7.1% respondieron que a veces conocen cuales los propósitos que se debe cumplir entorno a su puesto, por ultimo que 1 encuestado representado el 2.4% afirman que casi nunca conocen los objetivos que deben cumplir. De ello podemos decir que los trabajadores trabajan e inician el día teniendo conocimiento al objetivo al que deben de llegar.

Tabla 48 Percepción en conocimiento de los objetivos que debe cumplir dentro de su puesto.

	Frecuencia	Porcentaje
	1	2,4
	3	7,1
Válidos	12	28,6
	26	61,9
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

Figura 51 Porcentaje de percepción en conocimiento de los objetivos que debe cumplir dentro de su puesto.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

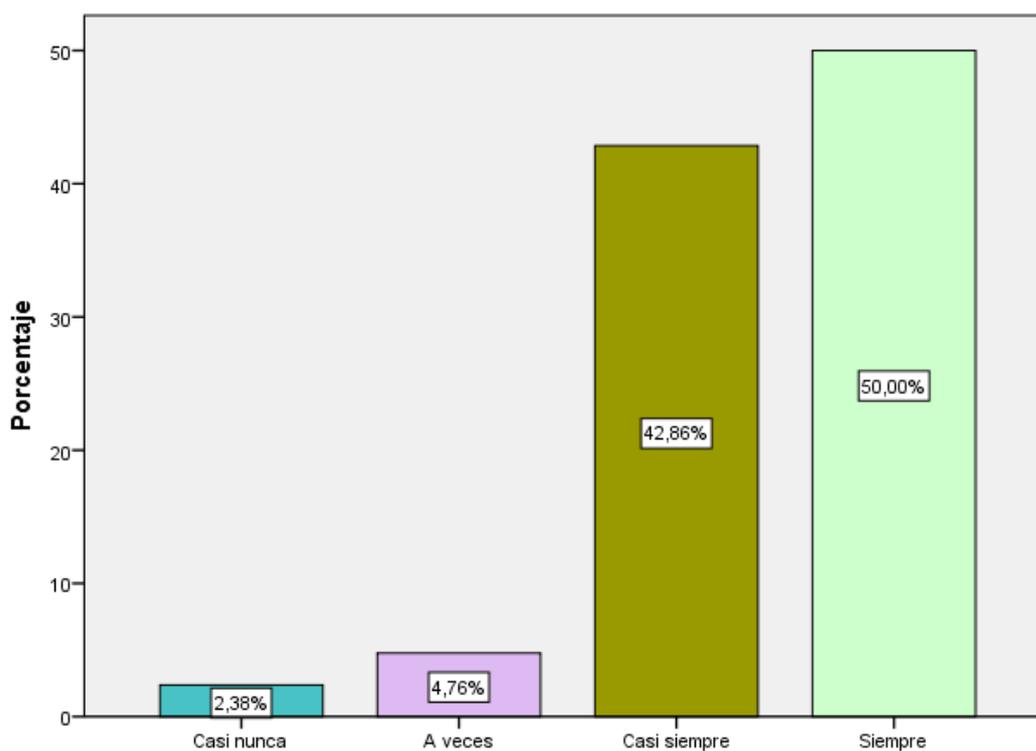
De la Tabla 49 y Figura 52 refiere que, de los 42 directivos, 21 encuestados representado en 50% afirman que siempre mantienen el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad, mientras que 18 encuestados representado el 42.9% aseveran que casi siempre mantienen el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad, así mismo 2 encuestados representado el 4.8% respondieron que a veces mantienen el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres, así mismo 1 encuestado representado el 2.4% afirma que casi nunca mantienen el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres, por ultimo ningún encuestado afirmo que nunca mantienen el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad. De los resultados podemos deducir que el personal siempre mantiene el control ya sea físico y administrativo de los enseres, equipos y materiales bajo su responsabilidad

Tabla 49 Percepción en mantener el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	1	2,4
	A veces	2	4,8
	Casi siempre	18	42,9
	Siempre	21	50,0
Total		42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

Figura 52 Porcentaje de percepción en mantener el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

De la Tabla 50 y Figura 53 evidencia que, de los 42 directivos, 28 encuestados representado en 66.7% afirman que siempre se sienten comprometidos para incrementar el nivel de la productividad del municipio, mientras que 9 encuestados representado el 21.4% aseveran que casi siempre, así mismo 4 encuestados representado en 9.5% respondieron que a veces, por

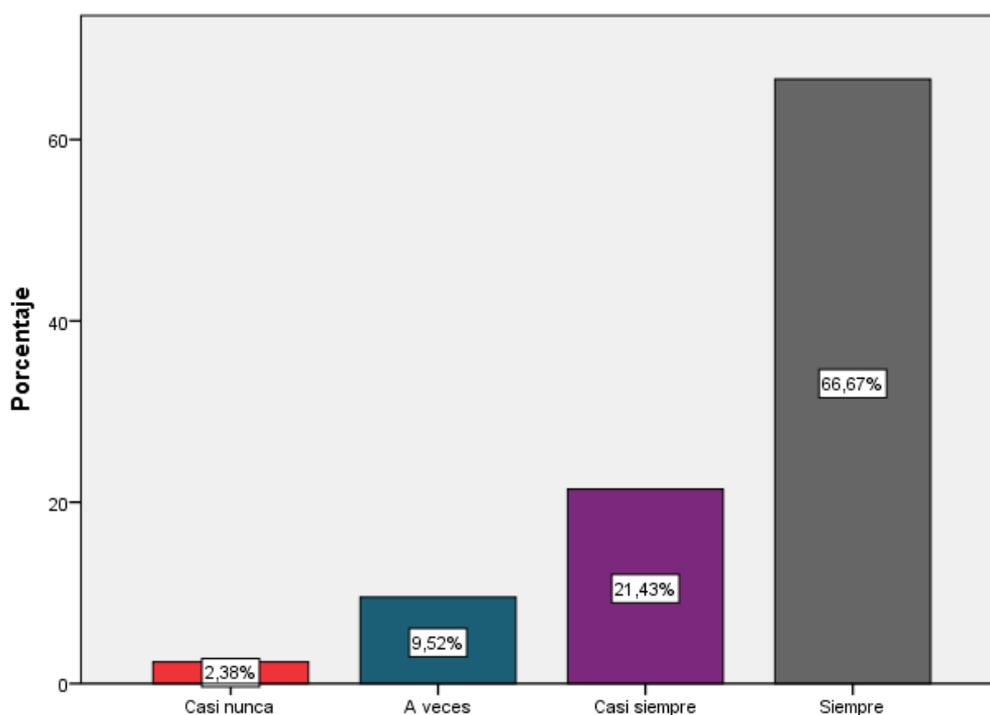
ultimo un encuestado representado en 2.4% afirmo que casi nunca se siente comprometido y ningún encuestado respondió que nunca se siente comprometido personalmente para incrementar el nivel de la productividad del municipio. De los resultados se puede deducir que los trabajadores si están dispuestos y comprometidos a elevar la productividad para lograr las metas planteadas por la Municipalidad.

Tabla 50 Percepción en sentirse comprometida(o) personalmente para elevar la productividad de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
	1	2,4
	4	9,5
Válidos	9	21,4
	28	66,7
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

Figura 53 Porcentaje de percepción en sentirse comprometida(o) personalmente para elevar la productividad de la Municipalidad.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de desempeño de tareas.

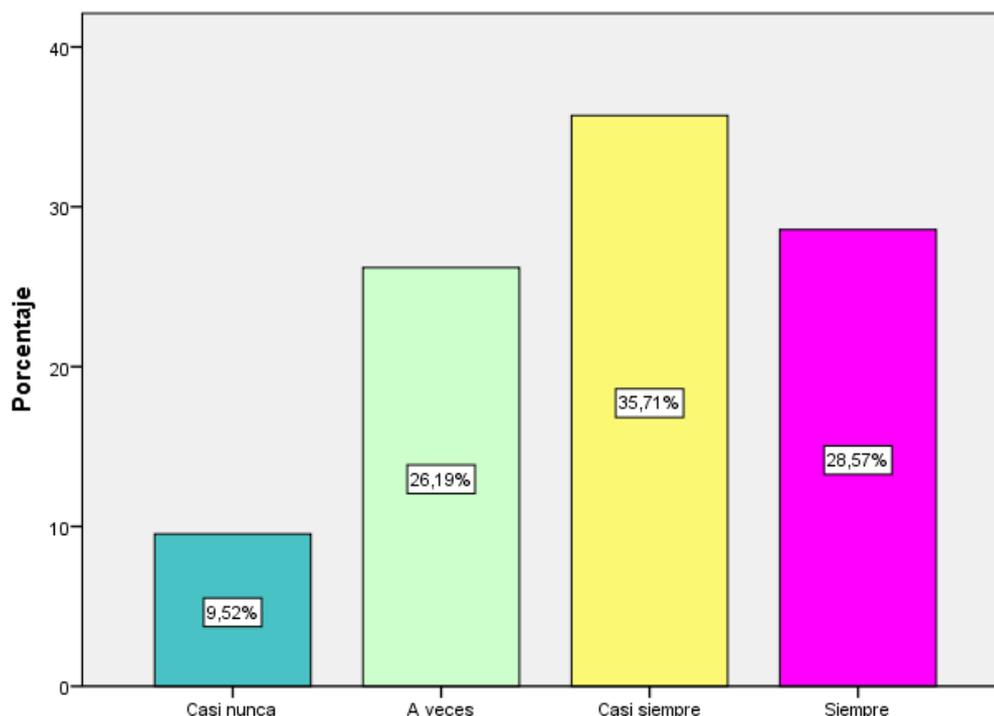
De la Tabla 51 y Figura 54 muestran que, de los 42 directivos, 15 encuestados representado el 35.7% afirman que casi siempre consideran que existe unidad y comunicación entre compañeros, mientras que 12 encuestados representado en 28.6% aseveran que siempre consideran que existe unidad y comunicación entre compañeros, así mismo 11 encuestados representados en 26.2% respondieron que a veces consideran que existe unidad y comunicación, 4 encuestados representados el 9.5% afirmaron que casi nunca existe unidad y comunicación entre compañeros, por ultimo ningún encuestado respondió que no existe unidad y comunicación entre compañeros. De los resultados se obtuvo que en la entidad si existe comunicación entre compañeros por lo que es muy importante para cualquier decisión.

Tabla 51 Percepción y conocimiento de la existencia la unidad y comunicación entre compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	4	9,5
	A veces	11	26,2
	Casi siempre	15	35,7
	Siempre	12	28,6
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de relación social.

Figura 54 Porcentaje de percepción y conocimiento de la existencia la unidad y comunicación entre compañeros



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de relación social.

En la Tabla 52 y Figura 55 muestran que, de los 42 directivos, 18 encuestados que representa el 42.9% afirman que casi siempre el clima laboral que existe dentro de la organización es buena, mientras que 13 encuestados representado en 31% aseveran que a veces el clima laboral existente dentro de la organización es buena, así mismo 8 encuestados representado el 19% respondieron que siempre el clima laboral existente dentro de la organización es buena, mientras que 2 encuestados representado en 4.8% aseveran que casi nunca el clima laboral existente es buena, por ultimo 1 encuestado representado en 2.4% responde que nunca el clima laboral existente dentro de la organización es buena. De ello se puede deducir que el clima laboral dentro de una organización es importante, por lo que en la Municipalidad se debe fortalecer para que exista una mayor comunicación y relación social entre los trabajadores.

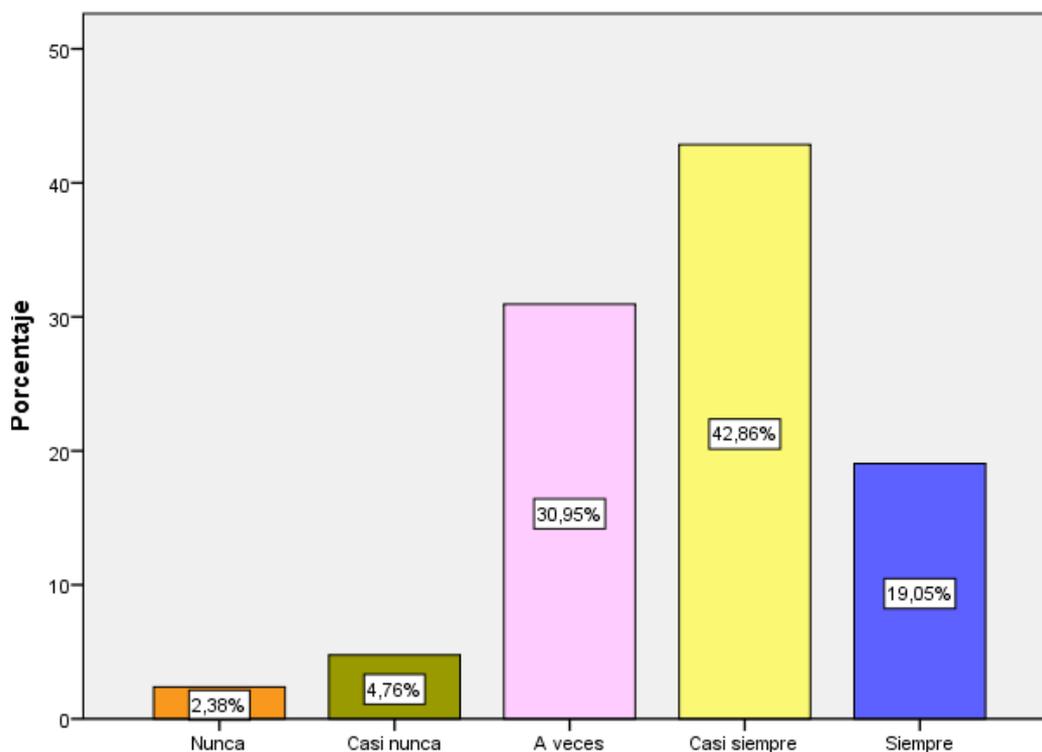
Tabla 52 Percepción y conocimiento si el clima laboral existente dentro de la organización es buena.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	2,4
	Casi nunca	2	4,8

A veces	13	31,0
Casi siempre	18	42,9
Siempre	8	19,0
Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de relación social.

Figura 55 Porcentaje de percepción y conocimiento si el clima laboral existente dentro de la organización es buena



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de relación social.

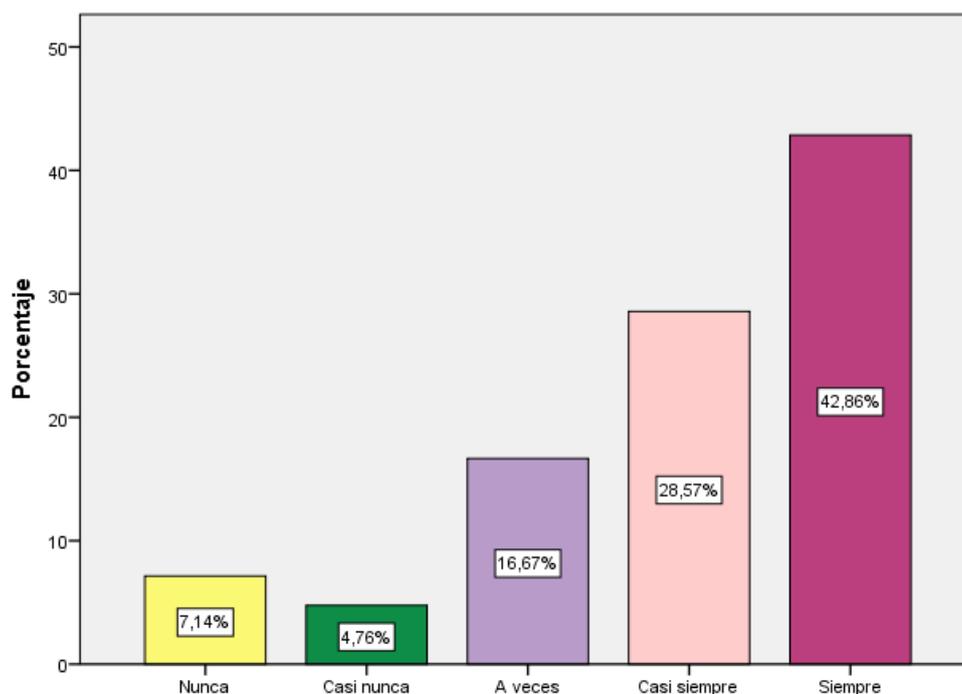
Los resultados en la Tabla 53 y Figura 56 se obtuvo que, de 42 directivos, 18 encuestados que representa el 42.9% afirman que siempre tienen capacidad para realizar funciones bajo presión, mientras que 12 encuestados representado en 28.6% respondieron que casi siempre, así mismo 7 encuestados representado en 16.7% aseveran que a veces, 3 encuestados representado en 7.1% afirman que nunca, finalmente 2 encuestados representado en 4.8% respondieron que casi nunca tienen capacidad para realizar funciones bajo presión. De los resultados se obtiene que los trabajadores tienen y poseen capacidad para resolver y atender asuntos laborales bajo presión que su superior lo requiera y se presente ante cualquier circunstancia.

Tabla 53 Percepción y conocimiento de poseer la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	7,1
	Casi nunca	2	4,8
	A veces	7	16,7
	Casi siempre	12	28,6
	Siempre	18	42,9
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de relación social.

Figura 56 Porcentaje de percepción y conocimiento de poseer la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de relación social.

En la Tabla 54 y Figura 57 muestran que, de 42 directivos, 19 encuestados que representa el 45.2% aseveran que casi siempre conservan actitud optimista ante cambios generados por la entidad, mientras que 15 encuestados que representa el 35.7% respondieron que siempre conservan actitud optimista ante cambios generados por la entidad, así mismo 6 encuestados representado en 14.3% afirman que solo a veces, finalmente 1 encuestados que representa 2.4% de cada uno respondieron que casi nunca y nunca respectivamente conservan actitud optimista

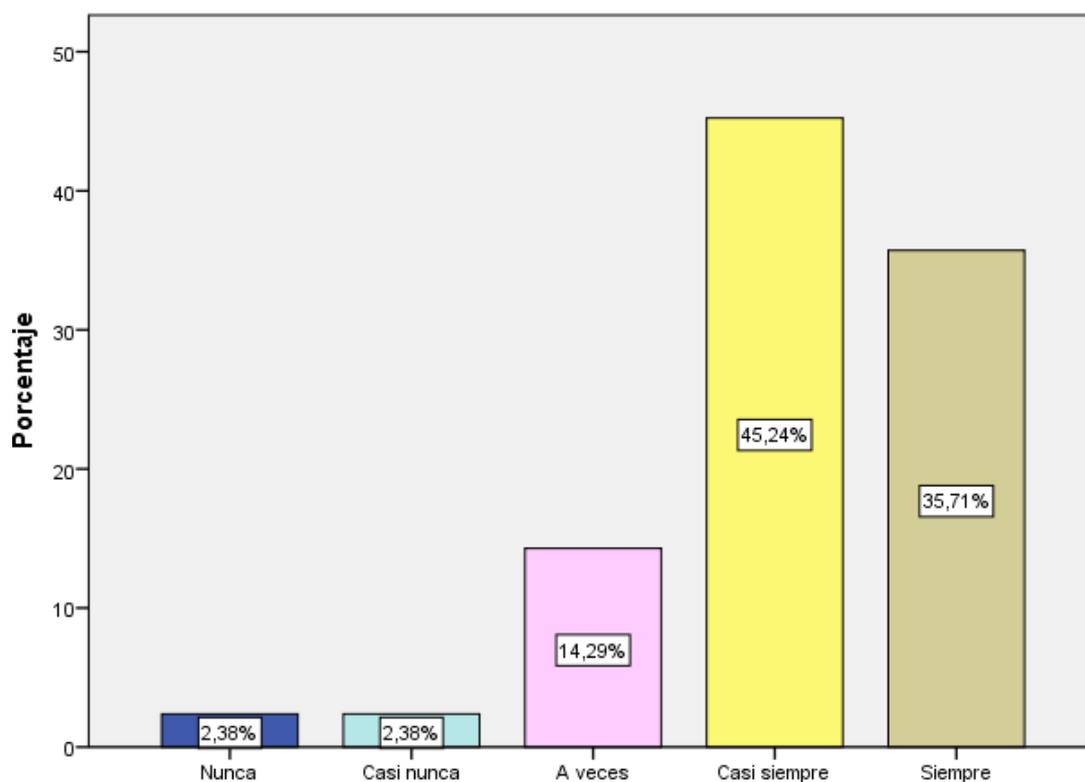
ante cambios generados por la entidad. De ello podemos decir que la mayoría de los trabajadores están aptos ante cualquier cambio que se pueda generar en la organización.

Tabla 54 Percepción de mantener una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1,4
	Casi nunca	2,4
	A veces	14,3
	Casi siempre	45,2
	Siempre	35,7
	Total	42

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de relación social.

Figura 57 Porcentaje de percepción de mantener una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de relación social.

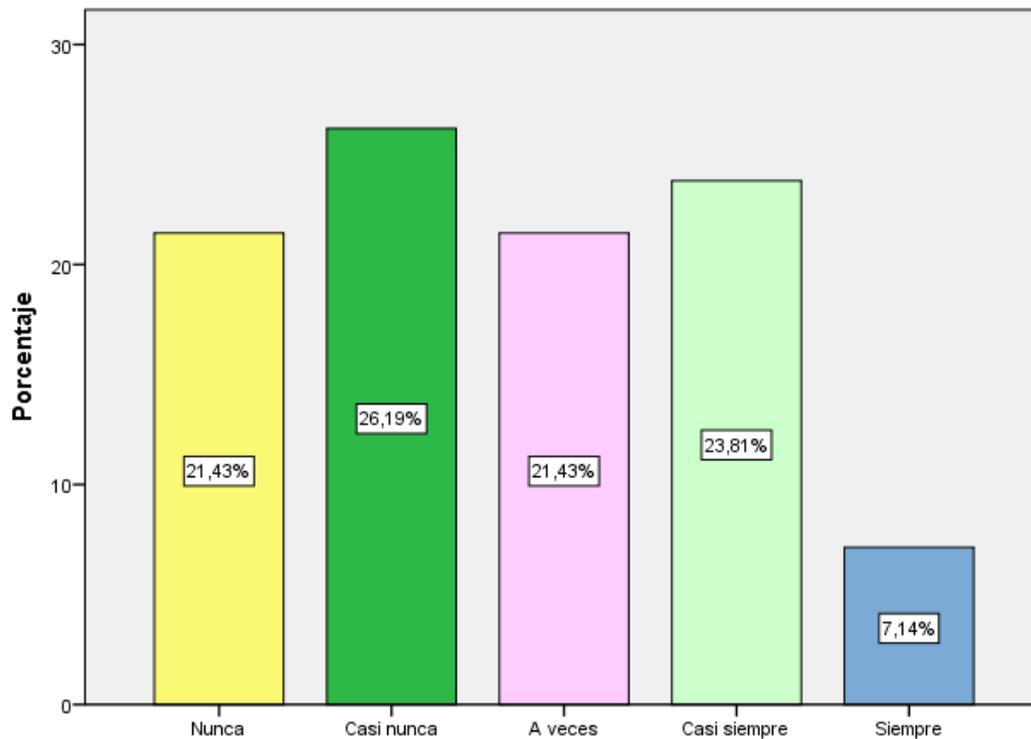
En la Tabla 55 y Figura 58 muestran que , de 42 directivos, 11 encuestados que representa el 26.2% afirman que casi nunca reciben algún incentivo de sus jefes cuando realizan bien sus actividades, mientras que 10 encuestados representado en 23.8% respondieron que casi siempre reciben algún incentivo de sus jefes cuando realiza bien sus actividades, así mismo 18 encuestados que representan en 21.4% aseveran que nunca y solo a veces reciben estímulo por parte de sus superiores y por ultimo 3 de los encuestados representado en 7.1% afirman que siempre algún incentivo de sus jefes cuando realizan bien sus actividades ya sean felicitaciones o reconocimiento. De ello se puede deducir que los jefes o los cargos de alta jerarquía dentro de la municipalidad no reconocen el desempeño de sus trabajadores.

Tabla 55 Percepción de recibir algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades(felicitaciones, reconocimiento, etc.).

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	9	21,4
	Casi nunca	11	26,2
	A veces	9	21,4
	Casi siempre	10	23,8
	Siempre	3	7,1
	Total	42	100,0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de relación social.

Figura 58 Porcentaje de percepción de recibir algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.).



Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión de relación social.

5.2 Contraste de hipótesis

5.2.1 Prueba de normalidad

Estas con utilizadas para determinar si un conjunto de datos está correctamente modelado por una distribución normal, donde su fin es determinar si una muestra aleatoria presenta distribución normal, además su lógica se basa en las desviaciones que muestran estadísticas de orden de la muestra respecto a los valores esperados. (Angelo Chaves & Leonardo Dueñas, 2016)

Asimismo, Pérez Rivera (2019) menciona que son las más conocidas. La prueba de Shapiro-Wilk el cual se utilizan datos $< o = 50$, mientras que el Kolmogorov- Smirnov datos > 50 . En ese contexto, como nuestros datos son inferiores a 50 se tomaron la prueba de Shapiro- Wilk, donde:

H₀: Los datos tienes una distribución normal

H_a: Los datos no tienen una distribución normal

De acuerdo a criterio de decisión que si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 y acepta la H_a , si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Tabla 56 Prueba de normalidad de Shapiro- Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planeamiento Estratégico	,974	42	,045
Productividad	,901	42	,002

En ese sentido, como se muestra en la tabla previa el nivel de significancia es $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se evidencia que los datos no tienen una distribución normal

5.2.2 *Diseño descriptivo por variables y dimensiones*

En este apartado se procede con el contraste de hipótesis, dando uso al coeficiente de correlación de Pearson, el cual se determina en base al criterio de interpretación, de acuerdo a la siguiente tabla:

Por ello, Hernández, Fernández, Baptista (2003) señalan el nivel de medición del coeficiente de correlación de Pearson:

Tabla 57 Nivel de correlación Pearson

Rango de correlación	Descripción
$r = -1.00$	Correlación negativa perfecta
$r = -0.90$	Correlación negativa muy fuerte
$r = -0.75$	Correlación negativa considerable
$r = -0.50$	Correlación negativa media
$r = -0.10$	Correlación negativa débil
$r = 0.0$	No existe correlación alguna entre las variables
$r = 0.10$	Correlación positiva débil
$r = 0.50$	Correlación positiva media

r= 0.75	Correlación positiva considerable
r= 0.90	Correlación positiva muy fuerte
r= 1.00	Correlación positiva perfecta

5.2.2.1 Contraste de Hipótesis General

Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020

Tabla 58 Contraste de Hipótesis General:

		Correlaciones	
		Planeamiento Estratégico	Productividad laboral
Planeamiento Estratégico	Correlación de Pearson	1	,519**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,519**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

a) Interpretación y análisis

1. Planteamiento de hipótesis estadística

H₀: No existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020

H_a: Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020.

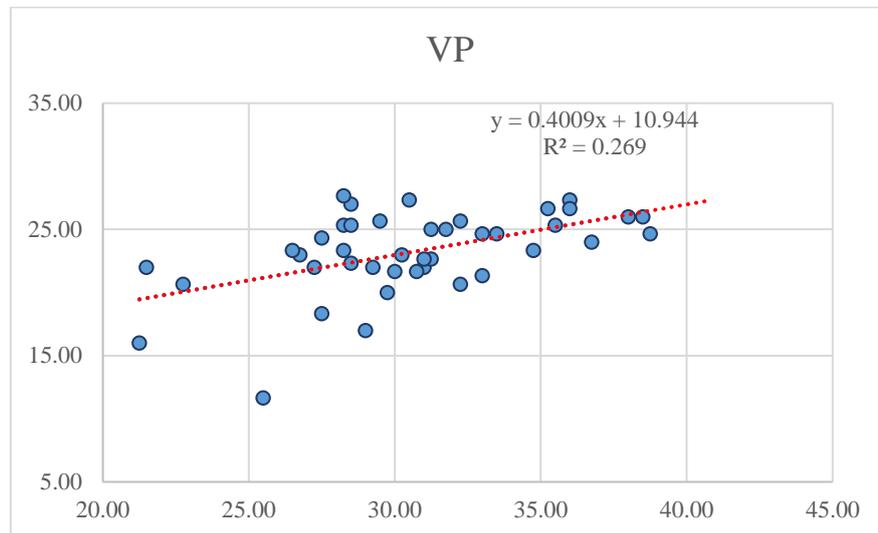
2. Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,01$

3. Cálculo estadístico

El coeficiente hallado es un 0,519, para aceptar o rechazar el H_0 se compara con R^2 donde se halla 0,269 valor obtenido de la gráfica de dispersión de ambas variables.

Figura 59 Gráfica de dispersión Planeamiento Estratégico y Productividad



4. Toma de decisión

Comparando la r_s calculada con R^2 para la toma de decisión: $0.519 > 0.269$ este resultado permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y aceptar la hipótesis alterna.

5. Conclusión

Dado los resultados, se acepta la H_a , se concluye que existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020, de acuerdo al nivel de interpretación de Pearson es una correlación positiva media entre las variables.

5.2.2.2 Contraste de Hipotesis Especifica 1:

Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria

Tabla 59: Contraste de Hipótesis Específico 1

		Correlaciones	
		Planeamiento Estratégico	Desarrollo Personal
Planeamiento Estratégico	Correlación de Pearson	1	,358*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	42	42
Desarrollo Personal	Correlación de Pearson	,358*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	42	42

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

a) Interpretación y análisis

1. Planteamiento de hipótesis estadística

H₀: No existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020

H_a: Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020.

2. Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$

3. Calculo estadístico

El coeficiente hallado es un 0,358, para aceptar o rechazar el H₀ se compara con R² donde se halla 0,128 valor obtenido de la gráfica de dispersión de ambas variables.

Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria

Tabla 60 Contrastación de Hipótesis Específico 2

		Correlaciones	
		Planeamiento Estratégico	Desarrollo Tareas
Planeamiento Estratégico	Correlación de Pearson	1	,553**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desarrollo Tareas	Correlación de Pearson	,553**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

a) Interpretación y análisis

1. Planteamiento de hipótesis estadística

H₀: No existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020

H_a: Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020.

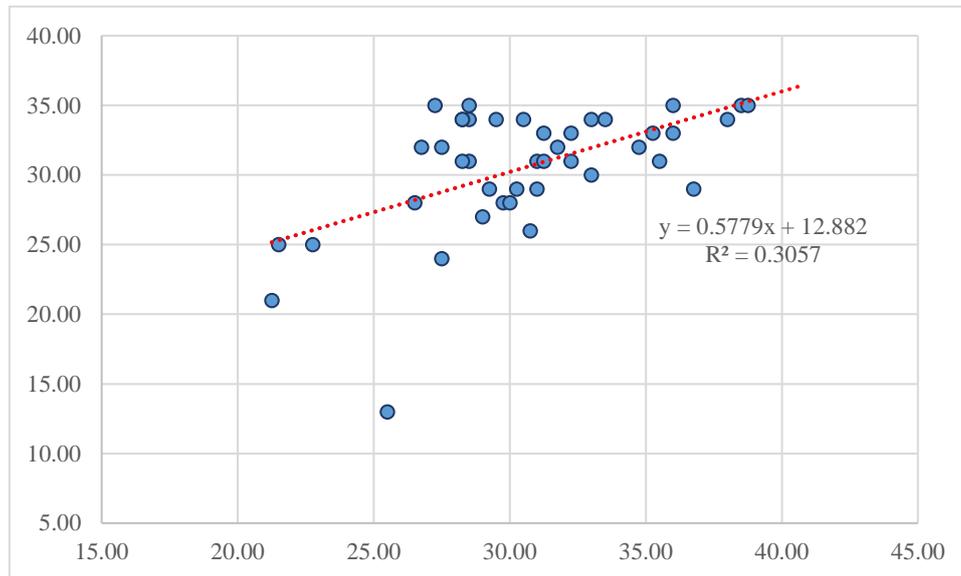
2. Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,00$

3. Cálculo estadístico

El coeficiente hallado es un 0,553, para aceptar o rechazar el H_0 se compara con R^2 donde se halla 0,306 valor obtenido de la gráfica de dispersión de ambas variables

Figura 61 Gráfica de dispersión Planeamiento estratégica y desarrollo de tareas



4. Toma de decisión

Comparando la r_s calculada con R^2 para la toma de decisión: $0.553 > 0.306$ este resultado permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 0% y aceptar la hipótesis alterna.

5. Conclusión

Dado los resultados, se acepta la H_a , se concluye que existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020, de acuerdo al nivel de interpretación de Pearson es una correlación positiva media entre las variables.

5.2.2.4 Contraste de Hipótesis Específica 3

Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria

Tabla 61 Contrastación de Hipótesis Específico 3

		Correlaciones	
		Planeamiento estratégico	Relación social
Planeamiento estratégico	Correlación de Pearson	1	,410**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	42	42
Relación Social	Correlación de Pearson	,410**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	42	42

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

a) Interpretación y análisis

1. Planteamiento de hipótesis estadística

H₀: No existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020

H_a: Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020.

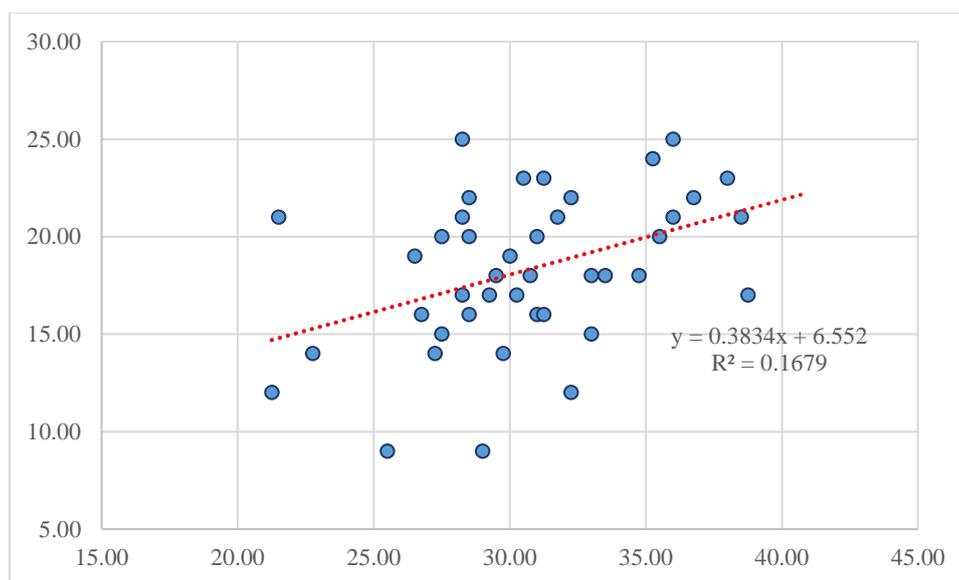
2. Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,01$

3. Cálculo estadístico

El coeficiente hallado es un 0,410, para aceptar o rechazar el H_0 se compara con R^2 donde se halla 0,168 valor obtenido de la gráfica de dispersión de ambas variables

Figura 62 Gráfica de dispersión Planeamiento estratégico y Relación social



4. Toma de decisión

Comparando la r_s calculada con R^2 para la toma de decisión: $0.410 > 0.168$ este resultado permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y aceptar la hipótesis alterna.

5. Conclusión

Dado los resultados, se acepta la H_a , se concluye que existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020, de acuerdo al nivel de interpretación de Pearson es una correlación positiva débil entre las variables.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación del planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020

Aramburu Bernuy (2017), concluye que existe un vínculo significativo entre planeamiento estratégico y productividad en los servidores. En la investigación se determinó que existe un vínculo positivo media, este resultado es debido a que solo el 29% tiene conocimiento del planeamiento estratégico este porcentaje siendo inferior al 50% por ello es necesario tomar decisiones al respecto ya que esta herramienta es útil para concretar metas y la toma de decisiones. Asimismo, Solís Pablo & Tarazona Condor (2017) en su estudio concluye que la planificación estratégica se relaciona significativamente con la productividad laboral, ello conllevando a prever acciones correctivas que deben emplearse en los trabajadores, brindándoles herramientas de tal modo puedan desempeñarse eficientemente. En la investigación se determinó que existe una relación positiva media ya que los resultados obtenidos están por debajo del 50% ello indica que no tienen claro el planeamiento estratégico y esto genera una gestión ineficiente.

Agregando a los resultados obtenidos de Aramburu Bernuy y Solís Pablo & Tarazona Condor, por su parte, Santos Esparza (2017) en su tesis determinó la importancia que tiene el contar con un PE en una entidad pública, dado que este permite establecer metas y objetivos para que posteriormente este pueda cumplirse, evitando riesgos, deficiencias dentro de la institución y externamente, asimismo, concluyo que existe una alta relación con la gestión productiva. En el estudio se determinó que no existe relación por lo que la ciudadanía no determina las estrategias, objetivos u otros factores que ayudan a mejorar la gestión.

En cuanto a Fretel Malpartida (2019) logro concluir que el PE tiene una correlación inversa con el área logística del municipio teniendo un 89%. En el estudio se determinó que existe una

relación positiva media esto debido a que solo el 26% afirman que casi nunca reciben alguna retribución o reconocimiento de sus superiores y este porcentaje es inferior al 50%, la entidad debería tomar en cuenta e interés a sus colaboradores, de tal manera el desempeño de tareas de sus colaborados sea eficiente. Asimismo, la existencia de algún indicador y evaluación de desempeño es en un 48% por lo que esto impide ver la situación actual de cada colaborador.

En cuanto a Arevalo Rojas (2019) concluye que para la entidad el planeamiento estratégico es vital ya que sustenta la toma de decisiones, objetivos y actividades a efectuarse con el único fin de lograr todos sus objetivos. Al respecto, podemos afirmar la importancia del plan estratégico en las instituciones públicas, dado que permite a desempeñar eficientemente en sus diferentes actividades. Concordando con Andrade Rosero (2016) su conclusión radica en que la planificación estratégica representa una necesidad que debe emplear las diferentes entidades que desean mostrar el proceso de su crecimiento, expansión y rentabilidad, todo ello partiendo de un correcto diagnóstico del entorno de la organización.

Concerniente a los resultados de Aguirre de León (2014) concluye que su investigación es significativa y viable basado al método de proporciones, y mediante lo contrastado en hipótesis, la planeación estratégica influye en la productividad laboral, puesto que se dispone actos para modificar actos deficientes, por consiguiente, emplearse medidas correctivas y brindar herramientas que perfeccionen los procesos. Como ya se recalcó en párrafos previos la relación es positiva porque se encuentra por encima de la mitad del porcentaje total con un 67% que los colaboradores siempre están comprometidos a elevar la productividad dentro de su puesto como de la entidad.

López Zepeda (2018) concluye que la entidad en estudio necesita perfeccionar los conjuntos de valores de manera transparente y consecuentes que se pueda regir, si bien los colaboradores desconocen, además, los encuestados resaltan que tienen una visión en común en la que incurre

punto a favor para la entidad ya que conllevaría al logro de los objetivos. En la investigación se ha determinado que relación positiva entre el planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Acoria siendo una correlación positiva débil, sin embargo, mantener una relación cordial y un clima laboral excelente entre los trabajadores coadyuva a tener un mismo fin, al mismo, desempeñarse eficientemente para el desarrollo de la institución.

CONCLUSIONES

- La investigación tuvo como objetivo principal, establecer la relación del planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria. Como $0.519 > 0.269$ este resultado permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y aceptar la hipótesis alterna. Entonces, se concluye que existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020, de acuerdo al nivel de interpretación de Pearson es una correlación positiva media entre las variables.
- Así mismo, como primer objetivo específico, identificar la relación entre el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria. En ese contexto, como: $0.358 > 0.128$ este resultado permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 5% y aceptar la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020, de acuerdo al nivel de interpretación de Pearson es una correlación positiva débil entre las variables.
- En cuanto al segundo objetivo específico, identificar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria. Como $0.553 > 0.306$ este resultado permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 0% y aceptar la hipótesis alterna. Por lo que, se concluye que existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020, de acuerdo al nivel de interpretación de Pearson es una correlación positiva media entre las variables.

- Finalmente, como tercer objetivo específico, identificar la relación entre el planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria. En ese sentido, como $0.410 > 0.168$ este resultado permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y aceptar la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Acoria en el periodo 2020, de acuerdo al nivel de interpretación de Pearson es una correlación positiva débil entre las variables.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar estudios comparativos, bajo la modalidad de contrata, Decreto Legislativo N° 276, 728 Y 1057.
- Se sugiere a los directivos una revisión minuciosa del Plan Estratégico y dar a conocer a los colaboradores mediante capacitaciones constantes para una correcta ejecución en consecuencia elevar la productividad y la obtención de resultados óptimos.
- También se recomienda realizar capacitaciones, reuniones y/o programas para desarrollar habilidades de liderazgo, incentivar al trabajo el equipo para así tener trabajadores que se sientan satisfechos y comprometidos para la consecución de metas.
- Se recomienda realizar evaluaciones de desempeño constantes, asimismo, implementar y ejecutarlas correctamente indicadores de medición de desempeño para una mejor productividad y eficaz en su labores por medio del análisis de los factores internos de la entidad para determinar riesgos y áreas críticas por ende establecer estrategias favoreciendo el bienestar de cada área.
- Por último, a la Universidad hacer público estos resultados obtenidos, puesto que, por medio de esta, demás entidades públicas como privadas tomen como referencia para emplear el plan estratégico dado que es una herramienta vital para lograr los objetivos planteados. A su vez, se sugiere realizar estudios, con mejoras en las metodologías de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre de Leon, H. L. (2014). Planeacion Estrategica y Productividad Laboral (Estudio realizado en Hotel de Campo, Quetzaltenango). Campus Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar.
- Andrade Rosero, G. (2016). Desarrollo de planificacion estrategica para ka empresa BDO Ecuador Cia. Ltda. para el periodo 2016-2018. Quito- Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador.
- Angelo Chaves, P., & Leonardo Dueñas, J. (26 de Mayo de 2016). Prueba de Normalidad. Obtenido de <https://es.slideshare.net/PierreAngelo1/prueba-de-normalidad-62410957>
- Aramburú Bernuy, J. I. (2017). Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015. Lima: Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo.
- Arevalo Rojas, I. (2019). Relacion entre el Planeamiento Estrategico y la gestion del conocimiento de la empresa Casas & Estilos Peru, la Victoria, Lima- 2019. Lima: Universidad Peruana de las Americas.
- Asian Productivity Organization. (2016). Measuring Public - sector Productivity in Selected Asian Countries. Tokio: 2016 Asian Productivity Organization .
- Banco Central de Reserva del Perú. (2011). Glosario de Términos Económicos. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.
- Brito , D., & Chicaiza, K. (2018). Importancia de la implementacion del monitoreo estaregico .

- Calle García, A. J., Zea Barahona, C. A., Soledispa Rodríguez, X. E., & Quimi Cobos, L. S. (2018). *La Gestión de la Calidad Fundamentada en la Planificación Estratégica con Impacto en la Ciudadanía*. Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Casanova, F. (2011). *Formación Profesional, productividad y trabajo decente*.
- Castellano, B. H. (2010). *Planificación: herramientas para enfrentar la complejidad, la incertidumbre y el conflicto 2º edición*. Caracas: CENDES.
- Ccollana Salazar, Y. (2015). *Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores*. San Martín Emprendedor, 50-59.
- CEPAL. (2018). *Methodological guide on planning for the implementation of the 2030 Agenda in Latin America and the Caribbean*. Santiago: United Nations publication.
- CEPLAN. (2016). *Guía Metodológica de la Fase Institucional*. Lima: NEVA STUDIO SAC.
- Chiroque Suárez, C. M., & Piscoya Manríquez, M. L. (2013). *Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una Revisión de Literatura*. Lima: CENTRUM CATÒLICA.
- Congreso de la República, Perú. (2005). *Ley N° 28522, Ley de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN)*. Lima: Congreso de la República Perú.
- D'Alessio, F. (2013). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia*. México: Pearson Educación.
- Dirección de cultura física y el deporte, licenciatura. (2011). *Técnicas e Instrumentos, Metodología de Investigación*. 2014: Itson.

- Flores Soto, L. (2016). Planificación estratégica para el área de producción de la empresa Biomasa Chile S.A. Chile: Universidad Católica de la Santísima Concepción.
- Fretel Malpartida, A. L. (2019). Planeamiento Estratégico y su incidencia en el área de logística de la Municipalidad Distrital de Puños, Huanuco 2016. Huancayo: UPLA.
- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). Productividad México ¿Cómo Vamos? Serie de Estudios Económicos, Volumen 1.
- Gerencia de Planeamiento y Presupuesto. (2018). Memoria Anual 2018 Distrito de Acoria. Huancavelica: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.
- Heredia, f. (11 de Mayo de 2012). Pasos de la planeación estratégica. Obtenido de <https://www.pymempresario.com/2012/05/los-7-pasos-de-la-planeacion-estrategica/>
- Hernández Sampieri, R. (2006). Definición del alcance de investigación a realizar: básicamente exploratoria correlacional o explicativa. México: McGraw-Hill.
- Hernandez, R. (2014). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- INEI - Gamero Requena, J. (2012). Determinantes de la Productividad Laboral en el Perú. Lima: INEI.
- Instituto Peruano de Economía. (2016). Productividad Laboral. Lima.
- (2018). Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado - Ley 27658. Lima: El Peruano.
- (2018). Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Lima: El Peruano.
- (2003). Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades. Lima.
- Lo Sasso, M. (2012). Plan estratégico para mejorar la productividad de NCAC de Experian Chile S.A. Chile: Universidad de Chile.

- Lopez Zepeda, O. (2018). Cultura Organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de Mexico, 2018. Mexico: Universidad Autonoma del Estado de Mexico.
- Lozano Salazar, E. (09 de Octubre de 2017). Nivel de Investigacion. Obtenido de <http://vocacionxestadistica.blogspot.com/2017/10/criterio-2-el-nivel-de-investigacion.html>
- M. Herman, A., & G. Abraham, K. (1998). Measuring State and Local Government Labor Productivity: Examples from Eleven Services. Department of Labor, United states of American.
- Martínez Vilchis, J. (2005). Nueva Gerencia Pública: Análisis Comparativo de la Administración Estatal en México. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 39.
- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 549 - 584.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). Metodología de la Investigación: cualitativa y cuantitativa, guía didáctica. Colombia: Universidad Surcolombia.
- Mostajo Guardia, R. (2000). Productividad del sector público, evaluación de la gestión del gasto público e indicadores de desempeño en Guatemala. Santiago de Chile: CEPAL.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Bogota, Colombia: Ediciones de la U.
- Peirò, J. M., Ramos, J., & Vicente, C. J. (2012). Productividad y Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. Madrid: ADVANTIA S.A. .
- R. David, F. (2013). Administración Estratégica. Mexico: Pearson Educacion.

- Ramírez Maldonado, Y. P. (2015). El Planeamiento Estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de Chorrillos-Lima, 2013. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Salgado, J. F. (2015). Selección de Recursos Humanos por Competencias en las Administraciones Públicas: Evidencias basadas en la investigación. Madrid: CEMICAL.
- Santos Esparza, C. E. (2017). El Planeamiento Estratégico y su incidencia en la gestión de la productividad municipal: Caso de la Municipalidad de Carabayllo- Lima Metropolitana. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Schwab, K., & Sala-i-Martin, X. (2014). The Global Competitiveness Report. Suiza: World Economic Forum.
- Solis Pablo, K., & Tarazona Condor, Y. (2017). La planificación estratégica y la productividad laboral en el Empresa Vica Gas SRL, Huancayo en el año 2017. Huancayo: UNCP.
- Taylor Winslow, F. (1911). Principios de la Administración Científica.
- Vara, A. A. (2015). 7 Pasos para Elaborar una Tesis. Peru: Macro.
- Varian, H. (1999). Microeconomía Intermedia 5ª edición. Barcelona: Antoni Bosch.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título de investigación: Planeamiento estratégico y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria, 2020.

Autor: Saulo Ticllacuri Quispe

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación del planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Acoria en el periodo 2020.</p>	<p>Planeamiento estratégico</p> <p>La planeación estratégica es “el arte o la filosofía de administrar una empresa bajo un punto de vista de los posibles acontecimientos futuros” (Sachse, 1990). Bryson (1989) la define como un esfuerzo disciplinado para producir decisiones fundamentales y acciones que forman y guían qué es una organización o entidad, qué hace y por qué lo hace.</p>	<p><i>Variable 1:</i></p> <p>Planeamiento estratégico</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño - Implementación - Monitoreo - Evaluación <p><i>Variable 2:</i></p> <p>Productividad laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal 	<p>Método de investigación:</p> <p><i>Método general:</i></p> <p>Científico</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Relacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Población:</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria?</p> <p>¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico y el desempeño de tareas de</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.</p> <p>Identificar la relación entre el planeamiento estratégico y el</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desarrollo personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.</p> <p>Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y el desempeño de tareas de los</p>	<p>Productividad</p>		

<p>los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria?</p> <p>¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria?</p>	<p>desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.</p> <p>Identificar la relación entre planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.</p>	<p>trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.</p> <p>Existe relación positiva entre el planeamiento estratégico y la relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria.</p>	<p>La productividad hace referencia al nivel de producción que se tiene a partir de la combinación de factores productivos o insumos y es un término muy usado e importante en el ámbito económico, la productividad se define como la cantidad de producción obtenida con ciertos niveles de insumos (trabajo),</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de tareas - Relación social 	<p>Los 117 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria</p> <p>Muestra: 42 trabajadores de la municipalidad de Acoria.</p>
--	---	--	--	--	---

Anexo 2 Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
V1: Planeamiento Estratégico	La planeación estratégica es “el arte o la filosofía de administrar una empresa bajo un punto de vista de los posibles acontecimientos futuros” (Sachse, 1990). Bryson (1989) la define como un esfuerzo disciplinado para producir decisiones fundamentales y acciones que forman y guían qué es una organización o entidad, qué hace y por qué lo hace.	Diseño	Funciones	5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi siempre 1=Nunca	Ineficaz (40-93) Regular (94-147) Eficaz (148-200)
			Objetivos		
			Articulación		
			Participación		
		Implementación	Comunicación		
			Gestión Institucional		
			Factores económicos		
			Financieros		
			Aprobación		
			Ejecución		
		Monitoreo	Sistemas y procesos		
			Recursos y Presupuesto		
			Análisis de Resultados		
			Supervisión		
			Asesoría		
		Evaluación	Aplicación		
Informe de Resultados					
Mecanismos de Articulación					
Cumplimiento de Planes					
			Sistema de análisis Evaluación		
V2: Productividad	La productividad hace referencia al nivel de producción que se tiene a partir de la combinación de factores productivos o insumos y es un término muy usado e importante en el ámbito económico, la productividad se define como la cantidad de producción obtenida con ciertos niveles de insumos (trabajo),	Desarrollo personal	Identificación	5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi siempre 1=Nunca	Baja (24-54) Media (55-86) Alta (87-117)
			Socialización		
			Colaboración		
			Empatía		
		Desempeño de tareas	Responsabilidad		
			Participación		
			Comprensión		
		Relación Social	Cumplimiento		
			Capacidad Adecuación		
			Adecuación		

Anexo 3 Matriz de Operacionalización de Instrumento

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas
Planeamiento Estratégico	La planeación estratégica es “el arte o la filosofía de administrar una empresa bajo un punto de vista de los posibles acontecimientos futuros” (Sachse, 1990). Bryson (1989) la define como un esfuerzo disciplinado para producir decisiones fundamentales y acciones que forman y guían qué es una organización o entidad, qué hace y por qué lo hace.	Diseño	Funciones	Usted tiene conocimiento de que la Municipalidad cuente con un PDLC y el Plan Estratégico Institucional, en el que determine la visión, misión y objetivos institucionales.	5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi siempre 1=Nunca
				La municipalidad se guía de la misión y visión para su desarrollo institucional.	
				La municipalidad planifica utilizando la información y opinión del ciudadano	
				La municipalidad planifica utilizando la información y opiniones de los trabajadores (en sus diversas modalidades de contrato o vínculo).	
			Objetivos	Me identifico con el propósito y aspiraciones de la municipalidad.	
				Las líneas estratégicas se despliegan en los planes operativos consistentes y viables que manejan cada unidad orgánica	
				Los planes son conocidos, aceptados y desarrollados en la municipalidad por todos los trabajadores	
				Sé cuál es la misión y visión de la municipalidad.	
				Considero que es importante alcanzar los objetivos estratégicos institucionales planteados en los planes estratégicos de la municipalidad	
			Articulación	Considero que existen estrategias dentro de la municipalidad que orienten mi trabajo.	
				Las metas planteadas no son claras	
				Me identifico con los valores de la municipalidad	
				La municipalidad cuenta con la capacidad para mejorar sus procesos.	
				Con mi trabajo siento que estoy enfocado en alcanzar la misión de la municipalidad	
				Los objetivos estratégicos planteados no son claros.	
Participación	Pienso que es beneficioso desarrollar las fortalezas de la municipalidad.				

		Siento que el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo son de importancia para el alcance de los objetivos de la municipalidad.
		Considero que mi actitud es fundamental para cumplir los objetivos de mi puesto.
		Considero que la municipalidad capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores.
Implementación	Comunicación	La gestión presupuestal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos.
	Gestión Institucional	Para cada área de la municipalidad considero que es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos estratégicos.
	Factores económicos	Los gastos de inversión que realiza la municipalidad son positivos.
	Financieros	La entidad cuenta con los recursos económicos para elaborar un planeamiento estratégico y cumplirlo.
	Aprobación	El presupuesto establecido en el plan estratégico institucional ha mejorado la gestión de la entidad.
Monitoreo	Recursos y Presupuesto	Considera que es importante la supervisión y monitoreo de las estrategias dentro de la municipalidad.
	Análisis de Resultados	Pienso que se supervisan las debilidades en la municipalidad.
	Supervisión	Los programas establecidos en el plan estratégico institucional mejora la gestión de la entidad.
	Asesoría	Cree usted que el plan estratégico institucional se aplica de manera correcta.
	Aplicación	Cree usted que el plan estratégico establece con claridad que le corresponde a cada servidor municipal para el cumplimiento de sus funciones asignadas.
Evaluación	Informe de Resultados	Existen indicadores de medición del desempeño. Existe la evaluación de desempeño en la entidad.
	Mecanismos de Articulación	Se evalúa el ambiente externo para detectar posibles riesgos.
	Cumplimiento de Planes	Considera que la eficacia de las acciones de la municipalidad es buena.
	Sistema de análisis Evaluación	Piensa que existen deficiencias en el plan estratégico.

Productividad	La productividad hace referencia al nivel de producción que se tiene a partir de la combinación de factores productivos o insumos y es un término muy usado e importante en el ámbito económico, la productividad se define como la cantidad de producción obtenida con ciertos niveles de insumos (trabajo),	Desarrollo personal	Identificación	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi siempre 1=Nunca
			Socialización	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	
			Colaboración	Le gusta participar en actividades en grupo dentro y fuera de su unidad orgánica. Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	
			Empatía	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.	
		Desempeño de tareas	Responsabilidad	Es puntual con la entrega de trabajo que se le asignan Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	
			Participación	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas	
			Comprensión	Conoce cuales son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto	
			Cumplimiento	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad Te sientes comprometida(o) personalmente para elevar la productividad de la Municipalidad	
		Relación Social	Capacidad Adecuación	Considera que existe unidad y comunicación entre compañeros El clima laboral existente dentro de la organización es bueno Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	
			Adecuación	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización Recibe algún Estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.).	

Anexo 4 El instrumento de investigación y constancia de su aplicación

CUESTIONARIO

Área _____ Cargo _____
 Edad _____ Profesión: _____ Sexo: M ___ F ___

Finalidad:

La presente encuesta tiene la finalidad de identificar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral dentro de la Municipalidad distrital de Acoria. Por lo que se le solicita su aporte.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de preguntas las cuales debe leer y asignarle una calificación según la escala que se encuentra líneas abajo. Debe contestar de acuerdo a la experiencia que ha vivido en la Municipalidad distrital de Acoria. Las respuestas serán de uso confidencial. Muchas gracias por su apoyo.

GRADO	1	2	3	4	5
CALIFICACIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

A. PREGUNTAS RESPECTO A PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

DIMENSIÓN DISEÑO						
N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	Usted tiene conocimiento de que la Municipalidad cuente con un Plan de Desarrollo Local Concertado y el Plan Estratégico Institucional, en el que determine la visión, misión y objetivos institucionales.					
2	La municipalidad se guía de la misión y visión para su desarrollo institucional.					
3	La municipalidad planifica utilizando la información y opinión del ciudadano.					
4	La municipalidad planifica utilizando la información y opiniones de los trabajadores (en sus diversas modalidades de contrato o vínculo).					
5	Me identifico con el propósito y aspiraciones de la municipalidad.					
6	Las líneas estratégicas se despliegan en los planes operativos consistentes y viables que manejan cada unidad orgánica.					
7	Los planes son conocidos, aceptados y desarrollados en la municipalidad por todos los trabajadores.					
8	Sé cuál es la misión y visión de la municipalidad.					
9	Considero que es importante alcanzar los objetivos estratégicos institucionales planteados en los planes estratégicos de la municipalidad.					
10	Considero que existen estrategias dentro de la municipalidad que orienten mi trabajo.					
11	Las metas planteadas no son claras.					
12	Me identifico con los valores de la municipalidad.					
13	La municipalidad cuenta con la capacidad para mejorar sus procesos.					
14	Con mi trabajo siento que estoy enfocado en alcanzar la misión de la municipalidad.					
15	Los objetivos estratégicos planteados no son claros.					

16	Pienso que es beneficioso desarrollar las fortalezas de la municipalidad.					
17	Siento que el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo son de importancia para el alcance de los objetivos de la municipalidad.					
18	Considero que mi actitud es fundamental para cumplir los objetivos de mi puesto.					
19	Considero que la municipalidad capacita y desarrolla habilidades para los colaboradores.					
DIMENSIÓN IMPLEMENTACIÓN						
20	La gestión presupuestal de la entidad es oportuna y se encuentra de acuerdo a los objetivos.					
21	Para cada área de la municipalidad considero que es importante la asignación de recursos para el alcance de los objetivos estratégicos.					
22	Los gastos de inversión que realiza la municipalidad son positivos.					
23	La entidad cuenta con los recursos económicos para elaborar un planeamiento estratégico y cumplirlo.					
24	El presupuesto establecido en el plan estratégico institucional ha mejorado la gestión de la entidad.					
DIMENSIÓN MONITOREO						
25	Considera que es importante la supervisión y monitoreo de las estrategias dentro de la municipalidad.					
26	Pienso que se supervisan las debilidades en la municipalidad.					
27	Los programas establecidos en el plan estratégico institucional mejora la gestión de la entidad.					
28	Cree usted que el plan estratégico institucional se aplica de manera correcta.					
29	Cree usted que el plan estratégico establece con claridad que le corresponde a cada servidor municipal para el cumplimiento de sus funciones asignadas.					
DIMENSIÓN EVALUACIÓN						
30	Existen indicadores de medición del desempeño.					
31	Existe la evaluación de desempeño en la entidad.					
32	Se evalúa el ambiente externo para detectar posibles riesgos.					
33	Considera que la eficacia de las acciones de la municipalidad es buena.					
34	Piensa que existen deficiencias en el plan estratégico.					

B. PREGUNTAS RESPECTO A PRODUCTIVIDAD

DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL						
N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
35	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
36	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
37	Le gusta participar en actividades en grupo dentro y fuera de su unidad orgánica.					
38	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
39	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.					
DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE TAREAS						
40	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
41	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
42	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					
43	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.					

44	Conoce cuales son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto.						
45	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.						
46	Te sientes comprometida(o) personalmente para elevar la productividad de la Municipalidad.						
DIMENSIÓN RELACIÓN SOCIAL							
47	Considera que existe unidad y comunicación entre compañeros						
48	El clima laboral existente dentro de la organización es bueno						
49	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.						
50	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.						
51	Recibe algún Estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.).						

Gracias por su apoyo

Anexo 5 Confiabilidad y validez del Instrumento

a. Confiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	42	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,668	2

Anexo 6 Data de procesamiento de datos

Ítem	V1: Planeamiento Estratégico					V2: Productividad			
	DDIS	D.IM	D.M	D.E	VPE	DDP	DDT	DRS	VP
1	62,00	17,00	16,00	19,00	28,50	25,00	34,00	22,00	27,00
2	64,00	15,00	21,00	13,00	28,25	24,00	34,00	25,00	27,67
3	61,00	18,00	16,00	12,00	26,75	21,00	32,00	16,00	23,00
4	48,00	13,00	14,00	10,00	21,25	15,00	21,00	12,00	16,00
5	44,00	18,00	12,00	17,00	22,75	23,00	25,00	14,00	20,67
6	88,00	25,00	22,00	19,00	38,50	22,00	35,00	21,00	26,00
7	71,00	19,00	19,00	15,00	31,00	19,00	31,00	16,00	22,00
8	59,00	15,00	16,00	16,00	26,50	23,00	28,00	19,00	23,33
9	82,00	20,00	15,00	5,00	30,50	25,00	34,00	23,00	27,33
10	70,00	17,00	12,00	15,00	28,50	20,00	31,00	16,00	22,33
11	72,00	22,00	16,00	15,00	31,25	19,00	33,00	23,00	25,00
12	63,00	16,00	15,00	16,00	27,50	21,00	32,00	20,00	24,33
13	88,00	22,00	23,00	19,00	38,00	21,00	34,00	23,00	26,00
14	85,00	24,00	19,00	14,00	35,50	25,00	31,00	20,00	25,33
15	70,00	20,00	18,00	17,00	31,25	21,00	31,00	16,00	22,67
16	66,00	13,00	16,00	14,00	27,25	17,00	35,00	14,00	22,00
17	62,00	17,00	19,00	15,00	28,25	21,00	34,00	21,00	25,33
18	66,00	20,00	17,00	14,00	29,25	20,00	29,00	17,00	22,00
19	66,00	20,00	16,00	12,00	28,50	21,00	35,00	20,00	25,33
20	79,00	14,00	22,00	14,00	32,25	19,00	31,00	12,00	20,67
21	68,00	17,00	20,00	13,00	29,50	25,00	34,00	18,00	25,67
22	67,00	15,00	20,00	19,00	30,25	23,00	29,00	17,00	23,00
23	70,00	18,00	17,00	14,00	29,75	18,00	28,00	14,00	20,00
24	83,00	24,00	22,00	15,00	36,00	24,00	33,00	25,00	27,33
25	77,00	23,00	20,00	19,00	34,75	20,00	32,00	18,00	23,33
26	85,00	20,00	22,00	20,00	36,75	21,00	29,00	22,00	24,00
27	62,00	15,00	13,00	12,00	25,50	13,00	13,00	9,00	11,67
28	73,00	22,00	19,00	18,00	33,00	19,00	30,00	15,00	21,33
29	81,00	22,00	18,00	20,00	35,25	23,00	33,00	24,00	26,67
30	74,00	22,00	20,00	16,00	33,00	22,00	34,00	18,00	24,67
31	78,00	20,00	16,00	15,00	32,25	22,00	33,00	22,00	25,67
32	87,00	23,00	20,00	25,00	38,75	22,00	35,00	17,00	24,67
33	77,00	20,00	15,00	12,00	31,00	19,00	29,00	20,00	22,67
34	83,00	22,00	22,00	17,00	36,00	24,00	35,00	21,00	26,67
35	73,00	20,00	19,00	15,00	31,75	22,00	32,00	21,00	25,00
36	79,00	22,00	18,00	15,00	33,50	22,00	34,00	18,00	24,67
37	71,00	16,00	19,00	17,00	30,75	21,00	26,00	18,00	21,67
38	69,00	19,00	18,00	14,00	30,00	18,00	28,00	19,00	21,67
39	62,00	17,00	18,00	13,00	27,50	16,00	24,00	15,00	18,33

40	67,00	22,00	13,00	14,00	29,00	15,00	27,00	9,00	17,00
41	67,00	17,00	15,00	14,00	28,25	22,00	31,00	17,00	23,33
42	50,00	8,00	14,00	14,00	21,50	20,00	25,00	21,00	22,00

Anexo 7 Consentimiento Informado

Acoria, 05 de enero del 2021

CARTA N° 001 - 2021/STQ

Señor:

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Acoria

PRESENTE. -

Asunto : Solicita autorización e información para realizar trabajo de investigación

Previo cordial saludo me dirijo a Ud. A fin de manifestarle que el suscrito, es egresado de la Escuela Profesional de Administración y Finanzas de la Universidad Peruana los Andes, que para optar el título Profesional de Licenciado en Administración es vital efectuar un trabajo de investigación que concierne en tesis, para tal efecto vi conveniente realizar el estudio relacionado al tema "Planeamiento Estratégico y Productividad en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2019". En ese sentido, solicitamos a usted me autorice, al mismo brinde facilidades para ejecutar dicha investigación y que los colaboradores competentes nos brinde información necesaria, dado que los resultados obtenidos de la mencionada investigación serán de utilidad para la gestión y para la entidad, de ser necesario se enviara a su despacho un ejemplar para dar utilidad dentro de la institución.

Agradeciendo de antemano su atención, quedamos de usted.

Atte,



Bach. Saulo Ticlacuri Quispe

DNI: 40261754

**GERENCIA MUNICIPAL**

Acoria, 12 de enero del 2021

CARTA Nº 014- 2021/STQ

Señor:

Saulo Ticllacuri Quispe

PRESENTE -

Asunto Autoriza realizar trabajo de investigación

Previo mis cordiales saludos en referencia a la carta N°001, mediante el cual solicita autorización para efectuar trabajo de investigación relacionado al tema **"Planeamiento Estratégico y Productividad en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2019"**, este despacho autoriza ejecutar dicho estudio; para tal efecto los servidores competentes deberán brindarle las facilidades en lo que requiera para el cumplimiento de sus objetivos; agradeciendo a usted se sirva remitir los resultados obtenidos del referido estudio, los mismos que serán de utilidad para la gestión institucional.

Atentamente,


Saulo Ticllacuri Quispe
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 8 Fotos de la aplicación del instrumento

