



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Gestión estratégica y desempeño de los recursos humanos de la Municipalidad
Distrital de Chilca, 2024

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Gerson Jairo Baltazar Salazar

Asesora

Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro

villafuerte
Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro
DNU: 281

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: “Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia”.



LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Gerson Jairo Baltazar Salazar	77037285	06-04-2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro	15744241	https://orcid.org/0000-0002-7442-467X
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Julia Marina Bravo Montoya	15724272	https://orcid.org/0000-0002-2286-1827
M(o). Riss Paveli Garcia Grimaldo	40730807	https://orcid.org/0000-0002-8096-8606
M(o). Alex Ernesto Quintana Palomino	42161710	https://orcid.org/0000-0002-2076-5751

GERSON JAIRO BALTAZAR SALAZAR 2026-002808

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2...

 DGI-POSGRADO 2026
 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3457411811

Fecha de entrega

14 ene 2026, 9:00 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

14 ene 2026, 9:09 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

RME_FINAL_DE_TESIS_GERSON_JAIRO_BALTAZAR_SALAZ_260113_144809.pdf

Tamaño del archivo

792.8 KB

57 páginas

7414 palabras

45.112 caracteres



Página 2 de 61 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3457411811

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

17%  Fuentes de Internet

5%  Publicaciones

12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedicado a mi Dios todopoderoso,
Dedicado a mi familia por ser mi foraleza
e inspiración que me alientan a ser cada
vez mejor.

Gerson J. Baltazar Salazar

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los catedráticos que me impartieron sus amplios conocimientos,

Agradezco a mi asesora por su gran apoyo en la realización y cumplimiento de la presente investigación,

Agradezco a todas las personas que confiaron en mí y me demuestran su amistad,

Gerson J. Baltazar Salazar

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I. Planteamiento del problema	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	17
1.5. Delimitaciones del estudio	18
Capítulo II. Marco teórico.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Investigaciones internacionales	19
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	20
2.2. Bases teóricas.....	21
2.3. Bases Filosóficas	25
2.4. Definición de términos básicos.....	25
2.5. Formulación de las hipótesis	25
2.5. Operacionalización de las variables	25
Capítulo III. Metodología	30
3.1. Diseño Metodológico	30
3.2. Población y muestra.....	30
3.3. Tecnicas de Recolección de datos.....	31
3.4. Tecnicas para el procesamiento de la información	31
Capítulo IV. Resultados.....	32
4.1. Análisis de los Resultados.....	32
4.2. Contrastación de Hipótesis.....	40

Capítulo V. Discusión.....	43
Capítulo VI. Conclusiones y Recomendaciones.....	44
Capítulo VII. Referencias bibliográficas.....	46
Anexos	48

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.. Gestión estratégica</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 2. Formulación estratégica.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 3. Evaluación estratégica.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 4. Ejecución estratégica.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 5. Desempeño laboral</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 6. Habilidades y capacidades</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 7. Calidad del desempeño.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 8. Orientación de los resultados</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 9. Gestión estratégica y desempeño laboral</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 10. Formulación estratégica y desempeño laboral.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 11. Ejecución estratégica y desempeño laboral</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 12. Evaluación estratégica y desempeño laboral</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 13. Habilidades-capacidades y desempeño laboral</i>	<i>42</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Gestión estratégica</i>	33
Figura 2. <i>Formulación estratégica</i>	34
Figura 3. <i>Evaluación estratégica</i>	35
Figura 4. <i>Ejecución estratégica</i>	36
Figura 5. <i>Desempeño laboral</i>	37
Figura 6. <i>Habilidades y capacidades</i>	38
Figura 7. <i>Calidad del desempeño</i>	39
Figura 8. <i>Orientación de los resultados</i>	40

Resumen

Objetivo: Evaluar la vinculación entre la gestión estratégica y el desempeño de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024. **Metodología:** Es básica y correlacional. Se le encuestó a 60 empleados del municipio. **Resultado:** Se evidenció vinculación considerable de valor de 0.812 entre la gestión estratégica y desempeño laboral. **Conclusión:** Existe relación considerable entre variables.

Palabras clave: *Clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores.*

Abstract

Objective: To evaluate the relationship between strategic management and human resource performance at the Chilca District Municipality in 2024. **Methodology:** This is a basic, correlational study. Sixty municipal employees were surveyed. **Results:** A significant correlation of 0.812 was found between strategic management and job performance. **Conclusion:** A significant relationship exists between the variables.

Keywords: *Organizational climate, job performance, employees.*

Introducción

La implementación de la gestión estratégica en los distintos municipios de nuestro país ha tenido progresos significativos en la actualidad, pero aún se enfrenta a varios desafíos que requieren una atención eficiente y oportuna. Se percibe una inclinación evidente hacia una planificación más estructurada, a través de herramientas como el Plan Operativo Anual Institucional y el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional. No obstante, es importante destacar que hay dificultades significativas en la efectiva implementación de proyectos, en la evaluación detallada de los impactos y en el fomento de capacidades en supervisión y liderazgo, así como en la correcta distribución de recursos financieros.

La gestión estratégica es un enfoque crucial a nivel regional que se utiliza de manera amplia en los sectores público y privado. Esta metodología contribuye a que las organizaciones establezcan planes a largo plazo, identifiquen oportunidades y riesgos, definan objetivos concretos y determinen las actividades que requieren para alcanzarlos. No obstante, en la actualidad, numerosas municipalidades, como por ejemplo la de Chilca, no han logrado implementar un sistema de gestión que permita una administración más eficaz y eficiente de los recursos públicos al llevar a cabo sus funciones delegadas. Esto indica que las autoridades locales todavía no han podido convertir lo que los ciudadanos necesitan y solicitan en acciones tangibles que sean realmente útiles y eficaces para la comunidad en su conjunto.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

El reto que enfrentan las empresas en distintas partes del mundo radica en la escasa productividad de su personal, la cual puede atribuirse a múltiples factores. Entre estos se encuentran la falta de incentivo, la formación inadecuada, un entorno laboral desfavorable, la limitada posibilidad de crecimiento y los inconvenientes personales. Además, aspectos como la ausencia de herramientas apropiadas, la carga excesiva de trabajo y ausencia de comunicación efectiva también la afectan. Por esta razón, es esencial llevar a cabo una gestión estratégica adecuada que ayude a aliviar esta situación y transforme a las organizaciones en competidores de relevancia en su sector.

A nivel mundial, es vista como la actividad esencial en tanto en sectores públicos como en privados, a través de la cual se monitorean las propuestas que presenta la entidad. Para lograr esto, la compañía cuenta con pautas y procedimientos específicos que ayudan en su implementación, permitiendo así alcanzar el éxito y maximizar la rentabilidad de manera amplia, lo que puede atribuirse a un esfuerzo laboral efectivo. En las naciones desarrolladas, las entidades del sector público utilizan la administración estratégica, la cual tiende a generar un efecto positivo en el rendimiento superior de los empleados, resultando tanto efectiva como eficiente, apuntando hacia el futuro, definiendo procesos a largo, medio y corto plazo, y estableciendo ciertos objetivos como metas (López, 2022).

A nivel nacional, los desafíos en la gestión estratégica dentro del sector público se presentan en múltiples frentes. Entre ellos se destacan la escasa profesionalización de los servidores públicos, la inestabilidad política y la alta rotación de funcionarios. También son

preocupantes la resistencia al cambio y la burocracia que entorpecen los procesos. Por si fuera poco, la corrupción y el uso indebido de los recursos públicos dificultan aún más la efectiva implementación de una gestión estratégica adecuada.

Un claro ejemplo de la problemática que enfrentan muchas municipalidades en nuestro país, se puede encontrar en el estudio llevado a cabo por Montero en 2023. Este autor sostiene que "la gestión estratégica en el ámbito municipal se ve continuamente obstruida por la falta de transparencia y la mala asignación de recursos, lo cual impide que se logren avances significativos en la reducción de las desigualdades" (Montero, 2023 p. 45).

Como resultado, la inestabilidad en las políticas locales, causada por los frecuentes cambios en la administración, sumada a la baja participación de los ciudadanos en el proceso de planificación, resulta en la ineficacia de los planes estratégicos. Esta falta de continuidad política provoca que muchos proyectos queden a medio hacer o no se realicen como se esperaba.

De otra parte, según el estudio realizado por Andina en 2018, revela a través de una encuesta en Lima que el 86% de los trabajadores peruanos considera que dejaría su puesto si estuvieran en un ambiente de trabajo negativo. En contraste, un 19% afirmó que esto no afecta su rendimiento diario. Esto está vinculado a la estructura organizacional y su capacidad de planificar de manera similar a la forma en que se gestiona el servicio al cliente, creando un ambiente propicio que permita a los empleados trabajar con mayor tranquilidad. Es esencial reconocer que estamos atravesando una era de cambio, en la que hay una diversidad de personas con distintas habilidades, lo cual es fundamental para que una empresa logre aumentar sus beneficios, según Carhuatocto en 2020.

Por consiguiente, la presente evalúa la relación de la estrategia de gestión y desempeño en el municipio distrital de Chilca, con el fin de proponer recomendaciones pertinentes y efectivas en función de los hallazgos obtenidos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la vinculación entre la gestión estratégica y el desempeño de los recursos humanos de la Municipio Distrital de Chilca-2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la vinculación entre formulación estratégica y el desempeño de los recursos humanos de la Municipio Distrital de Chilca-2024?
- ¿Cuál es la vinculación entre la ejecución estratégica y el desempeño de los recursos humanos de la Municipio Distrital de Chilca-2024?
- ¿Cuál es la vinculación entre la evaluación estratégica y el desempeño de los recursos humanos de la Municipio Distrital de Chilca-2024?
- ¿Cuál es la vinculación entre las habilidades y capacidades y la gestión estratégica de los recursos humanos de la Municipio Distrital de Chilca-2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Evaluar la vinculación entre la gestión estratégica y el desempeño de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar la vinculación entre formulación estratégica y el desempeño de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024.
- Evaluar la vinculación entre la ejecución estratégica y el desempeño de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024.
- Evaluar la vinculación entre la evaluación estratégica y el desempeño de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024.

- Evaluar la vinculación entre las habilidades y capacidades con las estrategias de gestión de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024.

1.4. Justificación de la investigación

- a) **Justificación teórica:** En esta sección, tiene por fin el potenciar de manera significativa un conocimiento mas amplio de la gestión estratégica dentro de un municipio y el impacto con el desempeño de su personal. Ello, a través la exhaustiva exploración y análisis crítico de diversos conceptos, enfoques y teorías estrechamente vinculados a estas áreas fundamentales de la gestión pública como soporte en el Modelo de Gestión de Fred R. David. Además de lo anteriormente mencionado, es importante destacar que este marco teórico no solo servirá como fundamento para contrastar los resultados obtenidos en esta investigación, sino que también permitirá establecer conexiones con otras investigaciones académicas relevantes para el tema abordado en este estudio.
- b) **Justificación práctica:** En esta sección, se enfoca en la urgente necesidad de optimizar la administración estratégica del municipio de Chilca, poniendo atención en diversas carencias como las inequidades socioeconómicas, la ausencia de incentivos y el liderazgo, entre otros aspectos. Por consiguiente, según los hallazgos se reunirá información significativa que ayudará a los jefes y directivos del municipio, en aplicar estrategias dirigidas a mejorar el desempeño laboral y, de esta forma, cumplir con su metas de la entidad.
- c) **Justificación metodológica:** En este segmento, el presente emplea un enfoque cuantitativo, que intermedia las variables a través de instrumentos diseñados específicamente para alcanzar los objetivos planteados. Se utilizará un una encuesta a los trabajadores del municipio de Chilca, con el fin de conseguirlo.

1.5. Delimitaciones del estudio

- a) **Delimitación temporal:** El presente estudio se enmarca dentro del año 2024.
- b) **Delimitación espacial:** Municipio de Chilca, Cañete, Región Lima, Provincias.
- c) **Delimitación poblacional:** Trabajadores del Municipio de Chilca.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Pico (2024) en Ecuador, realizó su estudio con el objetivo principal: Determinar que estrategias de GA inciden en el desempeño laboral del área de talento humano, empresa Eurofish S.A..Manta. La metodología empleada incluyó un enfoque descriptivo y cuantitativo. Se realizó entrevista y encuesta a 19 colaboradores y el gerente general. Los resultados revelaron varias deficiencias en la gestión administrativa y el rendimiento, incluyendo una falta de claridad en la definición de objetivos y estrategias, insuficiente formación y desarrollo profesional del personal, y una comunicación interna inadecuada. Los hallazgos indican que, al poner en práctica estas estrategias tiene la posibilidad de aumentar notablemente su efectividad en las operaciones y el contenido laboral de su equipo, facilitando de esta manera el cumplimiento de sus metas corporativas y la optimización constante de su rendimiento.

Bonilla (2021). Ecuador, realizó su estudio con el objetivo principal: Evaluar el impacto de la gestión administrativa en el rendimiento laboral de la compañía Pisomad, Riobamba. Se empleó el método deductivo que facilitó la identificación precisa de la problemática del estudio, la verificación de la hipótesis de este modo, el desarrollo de planes que optimicen la gestión empresarial. Para concluir, con este estudio se posibilitó mitigar, reducir o suprimir estos para que la compañía pueda llevar a cabo sus operaciones de manera habitual.

Guanoluisa (2019)). Ecuador, realizó su estudio con el fin: Identificar cómo influye la administración en el rendimiento laboral del supermercado Los Laureles. Se aplicó una investigación que fue exploratoria, descriptiva y explicativa, donde se examinó detenidamente el fenómeno. Se llegó a la conclusión de que al desarrollar estrategias administrativas, estas se

convertirían en pilares esenciales para que la dirección del supermercado Los Laureles mejore el rendimiento de todos los involucrados en la entidad.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Vargas (2022). Realizo su estudio con el fin: Evaluar la vinculación entre la gestión estratégica y desempeño laboral en los trabajadores, Municipio Provincial de Huaral-2021. Es de corte básico y descriptivo. Se encuestó a 57 trabajadores del municipio. Resultados: Tras los estudios efectuados, se ha podido observar que hay una relación considerable de 0,663 entre variables de estudio. Para concluir: Se evidencio la existencia correlacional considerable entre variables.

Lopez (2022). Realizo su estudio con el objetivo: Examinar qué vinculación existe entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores del Municipio Distrital de Tápuc, Daniel Alcides Carrión. El estudio es aplicado y cuantitativo. Se encuestó a 66 trabajadores del municipio. Este estudio finalizó revelando que hay una conexión relevante entre la gestión estratégica y desempeño de los trabajadores en el municipio.

Coronado (2021). Realizo su estudio con el objetivo principal: Aanalizar la vinculación entre la gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad, Municipio de Pucará-2021. El estudio es cuantitativo y es correlacional. Se encuestó a 25 trabajadores pertenecientes a diferentes áreas del municipio. En los resultados se destacó como hallazgo principal, desde la variable de G.E., que el trabajo del equipo directivo es el más apropiado, según las diversas estrategias y actividades municipales implementadas. Asimismo, tomando en cuenta la variable de D.L., desde la virtualidad, se comprobó que casi siempre el grado de conocimientos técnicos y profesionales que tiene el empleado le facilita desempeñarse de manera efectiva en su labor. En conclusión, se evidencia vinculación entre variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión estratégica (X)

De acuerdo con Hill, Jones y Schilling que en el año 2015 señalaron:

"La GE Se refiere a un conjunto de prácticas para formular estrategias con la finalidad de alcanzar una alta competitividad en el personal y maximizar las ganancias utilizando los recursos y capital que se tienen" (Lopez, 2022, p. 33).

La gestión estratégica es un enfoque empleado en toda organización sin diferencia. No obstante, muchas municipalidades en la actualidad no han podido implementar un sistema que gestione los recursos públicos de manera más eficaz y eficiente en el ejercicio de las competencias que se les han delegado. Esto indica que las administraciones locales aún no han logrado convertir las necesidades de la población en programas realmente efectivos y útiles (Vargas, 2022).

Finalmente, Chandler, 1962 señala la gestión estratégica se puede entender como una actividad orientada a la acción mediante una planificación racional. Se describe a las organizaciones en función de su capacidad para seleccionar objetivos, identificar la estrategia o curso de acción que mejor les permita alcanzarlos y asignar los recursos de manera acorde (Lopez, 2022, p. 33).

2.2.1.1. Proceso de la gestión estratégica

De acuerdo con lo que indica Marciniak (2012), la divide en dos etapas fundamentales: La primera, que se enfoca en el análisis estratégico o situacional, y la segunda, que es la dirección estratégica (López, 2022). Tras concluir la primera etapa, es posible llevar a cabo el diagnóstico de la organización.

2.2.1.2. Funciones de la gestión estratégica

Según Cuevas (2011), mencionado por López (2022), se establece lo siguiente:

“El proceso de administración incluye diversas funciones que se dividen y adaptan de acuerdo a las necesidades particulares”. Se compone de las siguientes funciones:

- **Planeación:** No solo establece su dirección, sino que proporciona un marco que favorece el nivel de éxito potencial en la consecución de los objetivos propuestos.
- **Organización:** La ejecución del plan previsto constituye la segunda función de la dirección, la cual se lleva a cabo a través de la división del trabajo. La gerencia debe establecer un modelo organizativo que permita alcanzar los objetivos y proyectos de la entidad, utilizando de manera efectiva sus propios recursos y su estructura organizacional.
- **Dirección:** La presente función abarca la definición de conceptos tales como motivación, gestión, dirección y comportamiento. A pesar de que estos términos poseen significados distintos, cada uno de ellos pone de manifiesto la consideración hacia el personal.
- **Control:** Constituye la etapa final del proceso de gestión. Se caracteriza por su naturaleza objetiva y continua, lo que implica la medición tanto cuantitativa como cualitativa del desempeño, utilizando patrones de comportamiento que permiten realizar comparaciones. Esta función es esencial para la implementación de acciones correctivas conforme a determinadas normas. Además, se encuentra estrechamente vinculada a la función de planificación.

2.2.1.3. Dimensiones de la gestión estratégica (X)

De acuerdo con Prieto (2011) son las siguientes:

- a) **Formulación estratégica:** Implica establecer la misión, visión y objetivos de una entidad, evaluando su contexto (amenazas y oportunidades) y sus capacidades internas (debilidades y fortalezas) para decidir las acciones y

estrategias a implementar, con el fin de lograr una ventaja competitiva y garantizar un desarrollo sostenible en el largo plazo.

- b) Ejecución estratégica:** Es el proceso de transformar estrategias y metas en actividades específicas y resultados que se pueden medir, funcionando como un vínculo entre la visión y la situación real de una organización. Esto implica coordinar recursos, inspirar grupos de trabajo y supervisar el avance para garantizar el logro.
- c) Evaluación estratégica:** Representa un componente crucial que examina y mide la eficiencia de las políticas y planes de una organización, con el fin de garantizar que se están alcanzando las metas a largo plazo, identificando que funciona, lo que requiere ajustes y los posibles riesgos, modificando la dirección para adaptarse al entorno. Este proceso consiste en analizar la misión, visión, objetivos, recursos, así como el entorno interno y externo, para identificar desviaciones y realizar acciones correctivas.

2.2.2. Desempeño Laboral (Y)

Chiavenato (2017) menciona como:

“La manera en que personas, colectivos u entidades efectúan sus funciones y labores, logrando así alcanzar las metas de la organización y obtener resultados excepcionales” En este contexto, se resalta la relevancia de la eficiencia del equipo, enfatizando que es esencial que cada integrante realice sus tareas con un elevado nivel de satisfacción en su empleo y eficacia. Así, el rendimiento de cada individuo se interpreta como la combinación de su conducta y los resultados que logra, lo que significa que es necesario hacer ajustes previos en las actividades para medir y observar sus acciones.

2.2.2.1. Importancia del desempeño laboral

Según Chiavenato (2017) menciona:

"Detecta problemas en la supervisión del equipo y en la incorporación de los trabajadores dentro de la empresa o en sus roles, así como conflictos y el uso inadecuado de empleados que poseen más habilidades de las que se necesitan para sus funciones, además de obstáculos en cuanto a la motivación" (p. 56).

2.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral

Quintano (2022) cita Werther & Davis (2008) quienes mencionan lo siguiente:

"Las organizaciones persiguen mejorar el rendimiento de sus empleados para lograr sus metas. Por lo tanto, es importante dado que a través de un proceso que evalúa las habilidades, fortalezas y debilidades del empleado para conseguir un rendimiento óptimo" (p. 31).

2.2.2.3. Dimensiones del Desempeño laboral

a) Habilidades y capacidades. - De acuerdo con Gómez et al. (2008) citado por Remicio (2020), se expresa: "El colaborador muestra sólidas competencias fundamentales en comunicación tanto verbal como escrita, así como en análisis, organización y solución de inconvenientes. Busca capacitación y posibilidades laborales para perfeccionar sus capacidades" (p. 69). Por otro lado, Clarke y Winch (2006), también mencionados por Remicio (2020), argumentan que: "Como una combinación de conocimientos sobre materiales y procedimientos, junto con la destreza manual necesaria para llevar a cabo una acción productiva. En este sentido, la competencia refleja una característica personal, una habilidad tanto física como mental para desempeñar una tarea en el ámbito laboral" (p. 69).

b) Calidad del desempeño. - La eficacia del desempeño se considera un elemento esencial en el trabajo profesional, y se define como la conformidad con las normas establecidas. Es fundamental que los estándares sean claros y entendidos para llegar a este nivel de calidad, con el fin de prevenir confusiones. Además, es imprescindible llevar a cabo evaluaciones constantes para confirmar que los

estándares se están cumpliendo. El hallazgo de cualquier inconsistencia indica una falta de calidad en el trabajo. Por lo tanto, para lograr un desempeño laboral excepcional, es esencial que personal estea comprometido con la calidad y cumplan con los estándares establecidos (Alvarado, 2023).

- c) Orientación de resultados.** - Según Álvaro (2023), la capacidad de enfocarse en los resultados es una de las competencias más relevantes para tener éxito en las compañías actuales. El individuo que posee esta habilidad contribuye con un valor cada vez mayor a la organización, ya que ha incorporado procedimientos laborales y ha desarrollado rasgos personales que le permiten alcanzar tanto sus objetivos individuales y organizacionales.

"El empleo de métricas de rendimiento es crucial en este sentido, porque alienta la unidad a todos los niveles y, al mismo tiempo, impulsa el examen y la mejora de los componentes fundamentales del negocio" (Alvarado, 2023 p. 36).

2.3. Bases Filosóficas

Gestión estratégica (x)

Se fundamnetan en la investigación de Tumino y Bournissen (2016), quienes sugieren debe tener un enfoque conectivista, se desarrolla a través de un procedimiento en el que la información se produce y se entrelaza con el conjunto de saberes. Estas conexiones son permanentes y en evolución, y se renuevan mediante el intercambio constante de datos fundamentados en las necesidades, exigencias y vivencias. (Urdanivia, 2023).

Desempeño laboral (y)

Los principios filosóficos que guían el desempeño laboral se basan en los conceptos de Robbins y Judge (2014), los cuales sostienen que:

“Se expresa mediante conductas visibles en los trabajadores, aspectos que son fundamentales para el logro organizacional. Este desempeño puede ser analizado considerando tanto las

capacidades y habilidades individuales, como su contribución a la entidad” (Cortez, 2023, p. 9).

En contraste, la Teoría del Desempeño Laboral propuesta por Campbell en 1999, nace de la urgencia de considerar la evaluación del rendimiento de forma integral. Este modelo es visto como una de las bases teóricas fundamentales en la evaluación del rendimiento laboral, puesto que ofrece un marco multidimensional que incluye elementos cruciales para cuantificar los resultados laborales y formular tácticas concretas. Tales elementos constituyen la base subyacente (p. 9).

2.4. Definición de términos básicos

Municipalidad. - La municipalidad es una institución pública que se encarga de administrar un distrito o provincia. Es un órgano del gobierno local que forma parte del Estado.

Recurso humano. - Los Recursos Humanos (RRHH) se definen, en el marco empresarial u organizacional, como el conjunto de trabajadores dentro de una determinada organización.

Misión. - Se trata de una explicación del propósito de la entidad, define sus actividades institucionales, los productos y servicios que ofrece, las funciones clave que la diferencian de otras organizaciones y que respaldan su razón de ser.

Visión. - Se relaciona con la visión esperada de la organización. Hace alusión a la manera en que desea ser percibida la entidad y simboliza los principios que guiarán su comportamiento ante la sociedad.

Planificación. - Un recurso de organización es un medio general de acción documentada que detalla un grupo de procedimientos para alcanzar un propósito particular.

2.5. Formulación de las hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La gestión estratégica se vincula considerablemente con desempeño de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024.

2.5.2. Hipótesis específicas

- La formulación estratégica se vincula considerablemente con el desempeño de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024.
- La ejecución estratégica se vincula considerablemente con el desempeño de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024.
- La evaluación estratégica se vincula considerablemente con el desempeño de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024.
- Las habilidades y capacidades se vincula considerablemente con la gestión estratégica de los recursos humanos del Municipio Distrital de Chilca-2024.

2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(X) Gestión estratégica	X.1.-Formulación estratégica	X.1.1.- Objetivos	Escala de Likert: Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca
		X.1.2.- Visión	
		X.1.3.- Metas	
		X.1.4.- Oportunidades	
		X.1.5.- Amenazas	
		X.1.6.- Fortalezas	
	X.2.- Ejecución estratégica	X.2.1.- Eficacia	
		X.2.2.- Eficiencia	
		X.2.3.- Actividades	
		X.2.3.- Capacidad	
	X.4.- Evaluación estratégica	X.3.1.- Rendimiento	
		X.3.2.- Debilidades	
		X.3.3.- Factores internos	
		X.3.3.- Factores externos	

(Y) Desempeño laboral	Y.1.- Habilidades y capacidades. Y.2.- Calidad del desempeño Y.3.- Orientación de resultados	Y.1.1.- Iniciativa Y.1.2.- Responsabilidad Y.1.3.- Resolución de problemas Y.2.1.- Calidad de servicio Y.2.2.- Trabajo en equipo Y.2.3.- Reconocimiento Y.3.1- Culminación del trabajo en el tiempo oportuno. Y.3.2.- Cumplimiento del trabajo. Y.3.3.- Realización adecuada de trabajo	Escala de Likert: Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca
---	---	--	--

Capítulo III. Metodología

3.1. Diseño metodológico

Tipo

El presente es puro o básico, ya que intenta aumentar el saber teórico y establece fundamentos para investigaciones futuras.

Nivel

Es correlacional, lo que posibilita cuantificar dos o más variables y, de este modo, determinar su relación.

Enfoque

Es cuantitativo, porque se midió los datos recopilados a través de la estadística y datos numéricos para ser probada las hipótesis de estudio.

Diseño

Es no experimental, se emplea para describir, distinguir o analizar a fondo asociaciones.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Fueron 120 trabajadores del Municipio Distrital de Chilca.

3.2.2. Muestra

Es representativa y se seleccionó de manera aleatoria y probabilística, según lo siguiente:

$$Z_{95\%} = 1.96 \rightarrow \text{Grado de fiabilidad (95\%)}$$

$$p = 0.5 \rightarrow \text{Probab. de ocurrencia}$$

$$q = 0.5 \rightarrow \text{Probab. de no ocurrencia}$$

$$P = 1100 \rightarrow \text{Población}$$

$$e_{5\%} = 0.05 \rightarrow \text{Tolerancia de error}$$

$$n_0 = \frac{Z^2 \times p \times q \times P}{Z^2 \times p \times q + e^2 \times (P - 1)}$$

$$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 120}{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 + 0,05^2 \times 119}$$

$$n_0 = 91$$

Como $n_0 > 5$ supera el 5% del total, requiere un ajuste.

$$n' = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}}$$

$$n' = \frac{91}{1 + \frac{(91 - 1)}{120}}$$

$$n' = 60$$

La muestra consistió en 60 elementos de estudio, es decir, 60 empleados del Municipio Distrital de Chilca.

3.3. Tecnicas de Recolección de datos

Técnicas a emplear. Se empleo la encuesta Encuesta

Instrumentos. Se empleo el cuestionario de preguntas.

3.4. Tecnicas para el procesamiento de la información

Mediante la entrevista y el cuestionario diseñado por el estudiante, se consiguió datos sobre cada una de las áreas.

Análisis Estadístico

Se empleo el software estadístico SPSS 25. 0, que ayudó a entender, examinar y discutir los gráficos y las figuras. Esta etapa fue crucial para alcanzar los resultados y desarrollar las conclusiones, las cuales están vinculadas a los objetivos y las hipótesis propuestas.

Capítulo IV. Resultados

4.1. Análisis de los Resultados

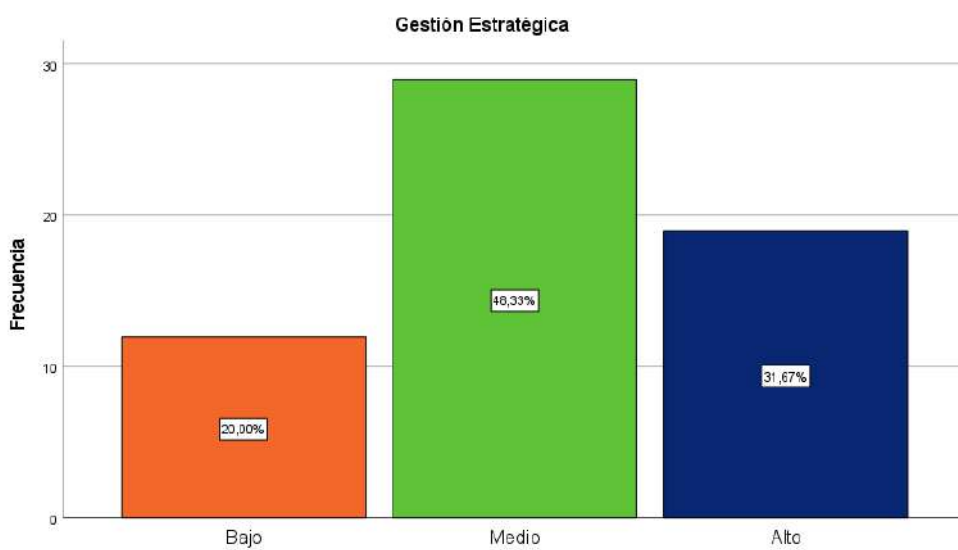
Tabla 1:

Gestión estratégica (Vi)

	Frec.	Porc.
Bajo	12	20,00 %
Medio	29	48,33 %
Alto	19	31,67 %
Total	60	100,00 %

Figura 1

Gestión estratégica

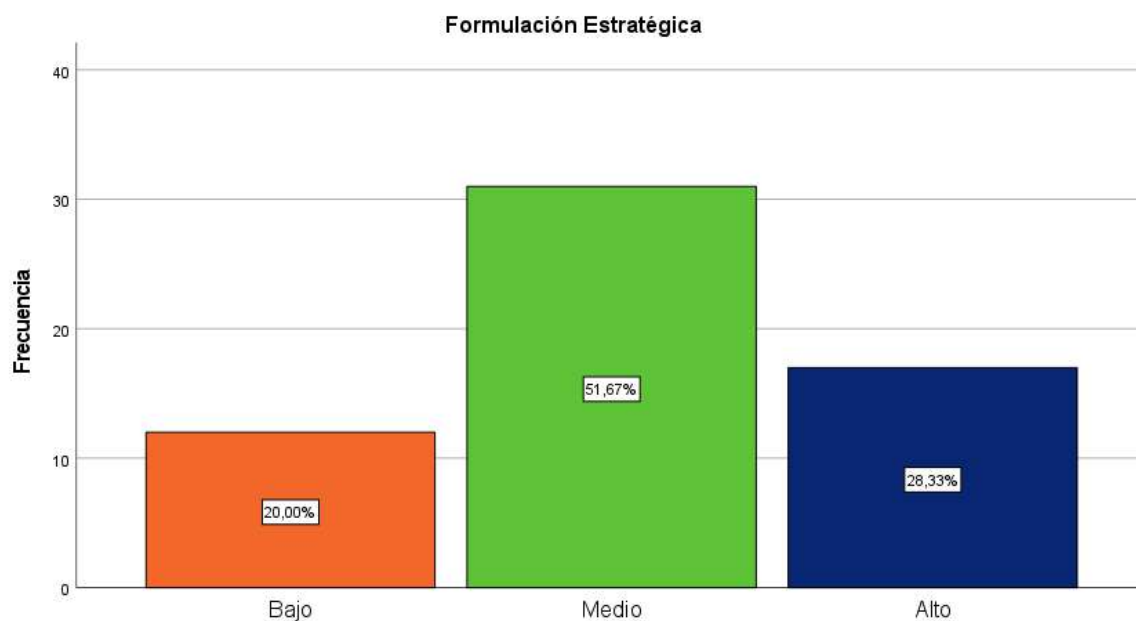


Interpretación

En cuanto a la *Gestión estratégica*: 20, 00 % de los encuestados perciben que existe un nivel bajo. Por otro lado el 48,33 % indican que es medio y finalmente el 31, 67 % que es alto.

Tabla 2*Formulación estratégica*

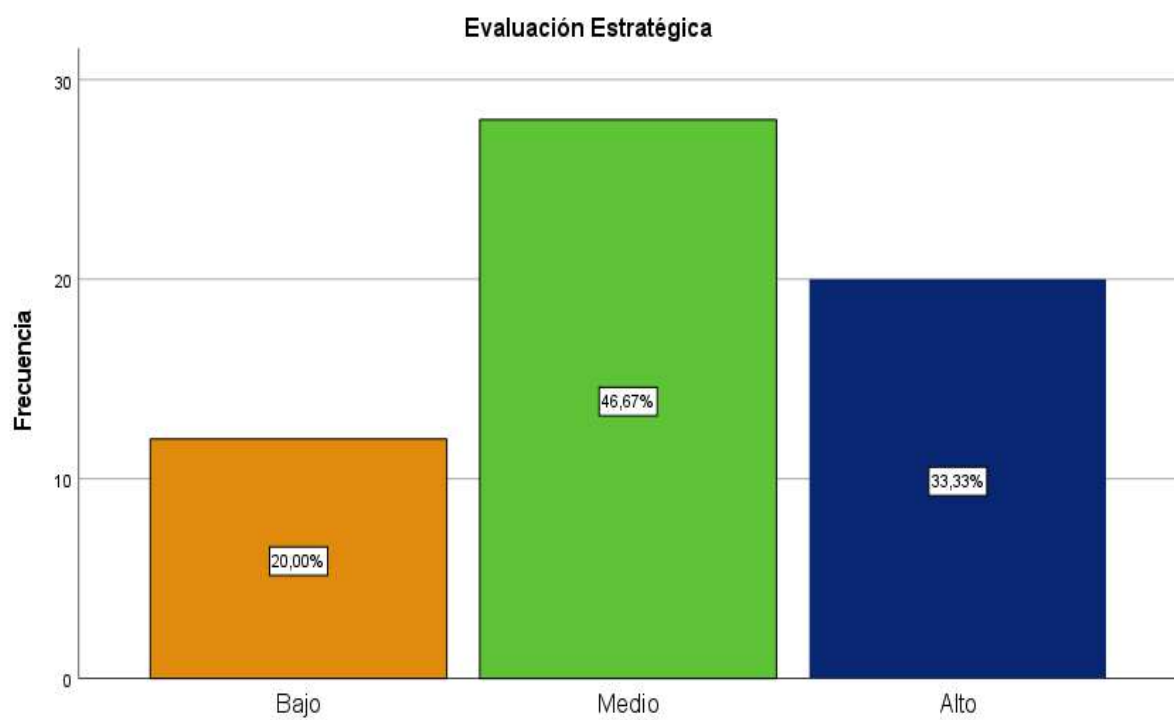
	Frec.	Porc.
Bajo	12	20,00 %
Medio	31	51,67 %
Alto	17	28,33 %
Total	60	100,00 %

Figura 2*Formulación estratégica***Interpretación**

En cuanto a la *Formulación estratégica*: 20, 00 % de los encuestados perciben que existe un nivel bajo. Por otro lado, el 51,67 % indican que es medio y finalmente 28, 33 % indican que es alto.

Tabla 3*Evaluación estratégica*

	Frec.	Porc.
Bajo	12	20,00 %
Medio	28	46,67 %
Alto	12	33,33 %
Total	60	100,00 %

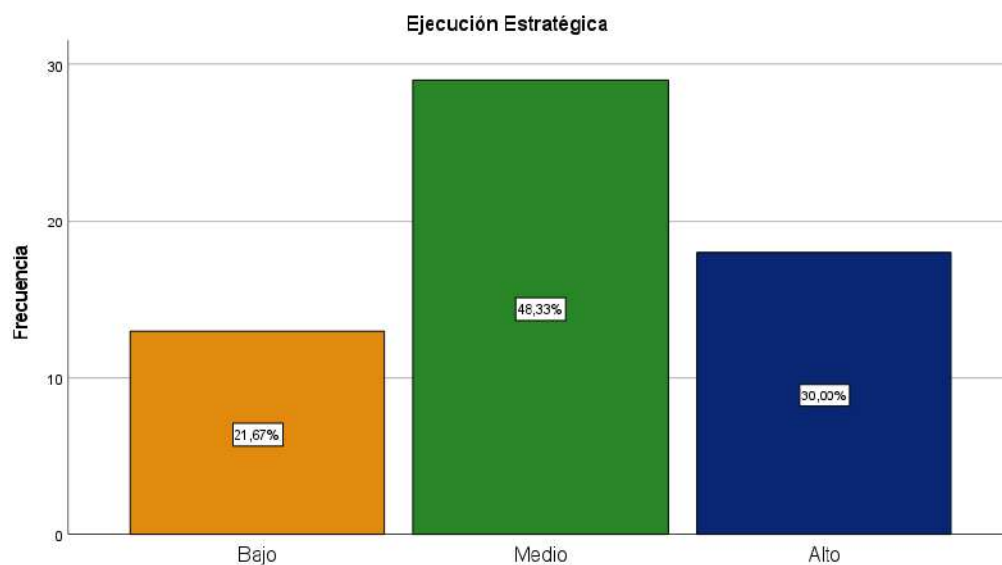
Figura 3*Evaluación estratégica***Interpretación**

En cuanto a la *Evaluación estratégica*: 20, 00 % de los encuestados perciben un nivel bajo.

Por otro lado el 46,67 % señalan que es medio y finalmente el 33, 33 % indican que es alto.

Tabla 4*Ejecución estratégica*

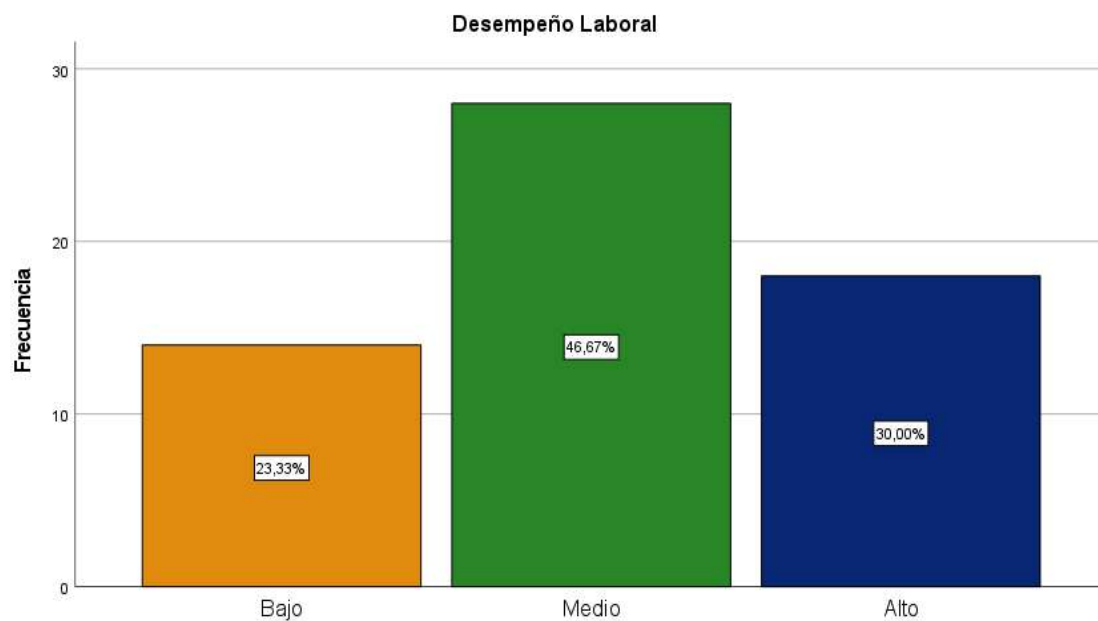
	Frec.	Porc.
Bajo	13	27 %
Medio	29	53 %
Alto	18	20 %
Total	60	100 %

Figura 4*Ejecución estratégica***Interpretación**

En cuanto a la *Ejecución estratégica*: 21, 67 % de los encuestados perciben perciben un nivel bajo. Por otro lado, el 48,33 % mecionan que es medio y finalmente el 30, 00 % señalan que es alto.

Tabla 5*Desempeño laboral (Vd)*

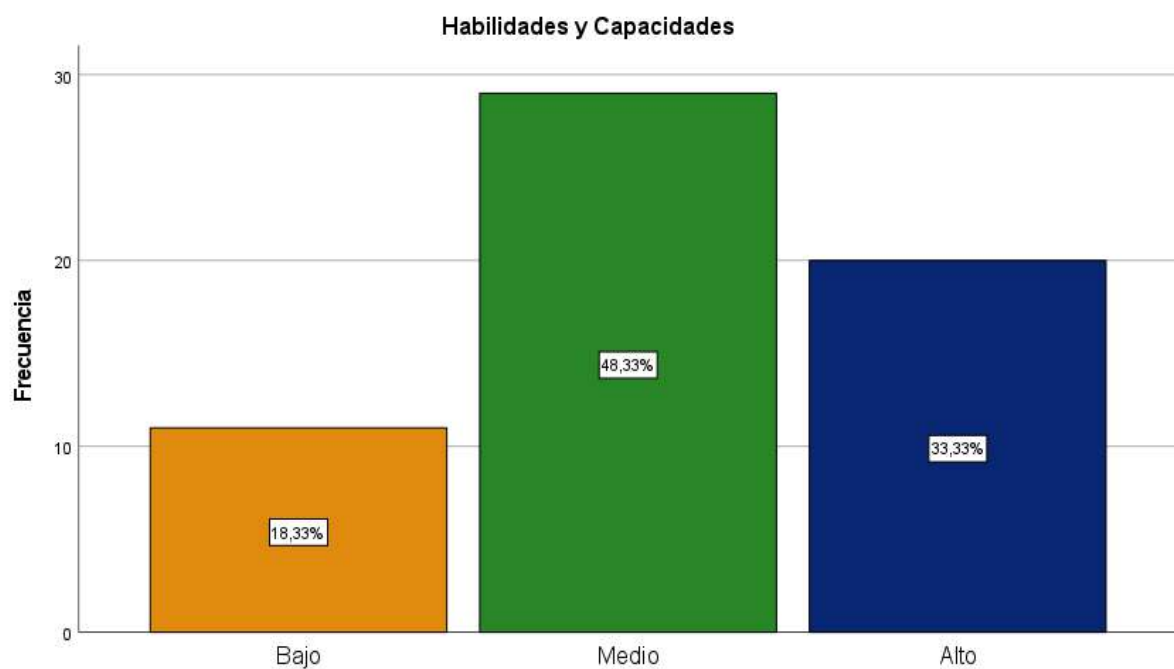
	Frec.	Porc.
Bajo	14	23, 33 %
Medio	28	46, 67 %
Alto	18	30, 00 %
Total	60	100, 00 %

Figura 5*Desempeño laboral***Interpretación**

En cuanto al *Desempeño laboral*: 23, 33 % de los encuestados perciben que existe un nivel bajo. Por otro lado, el 46,67 % menciona que existe un un nivel medio y finalmente el 30, 00 % mencionan que es alto.

Tabla 6*Habilidades y capacidades*

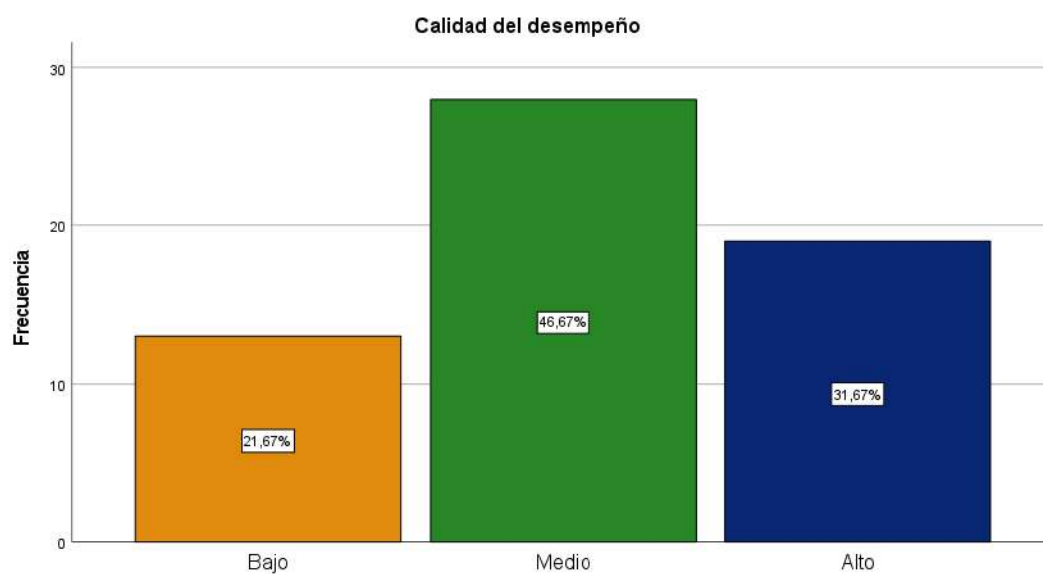
	Frec.	Porc.
Bajo	11	18,33%
Medio	29	48,33%
Alto	20	33,33%
Total	60	100,00 %

Figura 6*Habilidades y capacidades***Interpretación**

En cuanto a las *Habilidades y capacidades*: 18,33 % de los encuestados perciben que existe un nivel bajo. Por otro lado, el 48,33 % indican que es medio y finalmente el 33,33 % indican un nivel alto.

Tabla 7*Calidad del desempeño*

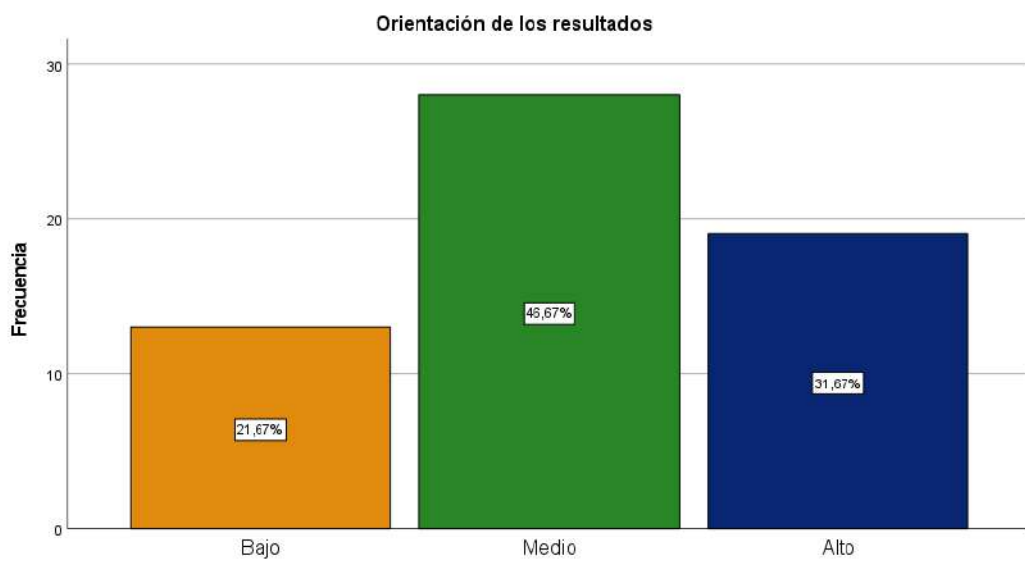
	Frec.	Porc.
Bajo	13	21,67%
Medio	28	46,67%
Alto	19	31,67%
Total	60	100,00 %

Figura 7*Calidad del desempeño***Interpretación**

En cuanto a la *Calidad del desempeño*: 21, 67 % de los encuestados perciben que existe un nivel bajo. Por otro lado, el 51,67 % señalan que hay un nivel medio y finalmente el 28, 33 % indican que es alto.

Tabla 8*Orientación de los resultados*

	Frec.	Porc.
Bajo	13	21,67 %
Medio	28	46,67 %
Alto	19	31,67 %
Total	60	100,00 %

Figura 8*Orientación de los resultados***Interpretación**

En cuanto a la *Orientación de los resultados*: 21, 67 % de los encuestados perciben que existe un nivel bajo. Por otro lado, el 46,67 % mencionan que es medio y finalmente el 31, 67 % menciona que es alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

Se midió mediante Rho de “Spearman:

Hipótesis General

Tabla 09

La GE se vincula con el desempeño.

		Desempeño laboral
“Gestión estratégica”	Coef. de correl.	,812**
	Sig. (bil.)	,000
	N	60

Interpretación: Se logró evidenciar una correlación de 0,812 con una Sig.<0.05 entre las variables de estudio, pudiendo decir que se consideró positiva considerable.

Hipótesis Especifica 1

Tabla 10

La formulación estratégica se vincula con el desempeño.

		Desempeño laboral
“Formulación estratégica”	Coef. de correl.	,775**
	Sig. (bil.)	,000
	N	60

Interpretación: Se logró evidenciar una correlación de 0,775 con una Sig.<0.05 de dimensión y variable, pudiendo decir que se consideró positiva considerable.

Hipótesis Especifica 2

Tabla 11

La ejecución estratégica se vincula con el desempeño.

		Desempeño laboral
“Ejecución estratégica”	Coef. de correl.	,916**
	Sig. (bil.)	,000
	N	60

Interpretación: Se logró evidenciar una correlación de 0,916 con una Sig.<0.05 de dimensión y variable, pudiendo decir que es positiva considerable.

Hipótesis Especifica 4

Tabla 12

La evaluación estratégica se vincula con el desempeño.

		Desempeño laboral
“Evaluación estratégica”	Coef. de correl.	,840**
	Sig. (bil.)	,000
	N	60

Interpretación: Se logró evidenciar una correlación de 0,840 con una Sig.<0.05 de dimensión y variable, pudiendo decir que es positiva considerable.

Hipótesis Especifica 5

Tabla 13

Las habilidades y capacidades se vincula con las estrategias de gestión.

		Gestión estratégica
“Habilidades y capacidades”	Coef. de correl.	,775**
	Sig. (bil.)	,000
	N	60

Interpretación: Se logró evidenciar una correlación de 0,775 con una Sig.<0.05 de dimensión y variable, pudiendo decir que es positiva considerable.

Capítulo V. Discusión

Los hallazgos evidencian una relación considerable de valor de 0.812 entre gestión estratégica y desempeño en el Municipio de Chilca. En concordancia, con el estudio de Lopez (2022) realizado en el Municipio de Túpac, donde evidenció una vinculación considerable de 0.675 entre las mismas variables,

En la primera hipótesis, demuestran que existe relación positiva considerable de valor de 0.775 entre la formulación estratégica y el desempeño en el Municipio de Chilca.

En la segunda hipótesis, demuestran que existe relación positiva considerable de un valor de 0.916 entre la ejecución estratégica y el desempeño en el Municipio de Chilca.

En la tercera hipótesis, demuestran que existe relación positiva considerable de un valor de 0.840 entre la evaluación estratégica y el desempeño en el Municipio de Chilca.

En la cuarta hipótesis, demuestran que existe relación positiva considerable de un valor de 0.775 entre habilidades y capacidades y la gestión estratégica en el Municipio de Chilca.

Capítulo VI. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

1. Existe vinculación considerable de un valor de 0.812 entre la gestión estratégica y el desempeño de los recursos humanos del Municipio.
2. Existe vinculación considerable de un valor de 0.775 entre la formulación estratégica y el desempeño de los recursos humanos del Municipio.
3. Existe vinculación considerable de un valor de 0.916 entre la ejecución estratégica y el desempeño de los recursos humanos del Municipio.
4. Existe vinculación considerable de un valor de 0.840 entre la evaluación estratégica y el desempeño de los recursos humanos del Municipio.
5. Existe vinculación considerable de un valor de 0.775 de entre la habilidades y capacidades con la gestión estratégica de los recursos humanos del Municipio.

4.2. Recomendaciones

Primero: El Municipio debe llevar a cabo un exhaustivo proceso de planificación de recursos humanos en el cual se detallen y articulen de manera clara y precisa las directrices, estrategias y acciones que contribuyan a alcanzar los propósitos y objetivos establecidos a nivel institucional. Asimismo, es fundamental difundir entre el personal el reglamento interno de la organización, con el objetivo de garantizar el conocimiento y cumplimiento de las normativas internas.

Segundo: Se recomienda con atención que, para potenciar con éxito la implementación estrategias de gestión, resulta de suma importancia adoptar un enfoque participativo y colaborativo, garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, promover la innovación y la capacidad de adaptación, así como reforzar la coordinación interinstitucional y la comunicación efectiva entre los

diferentes actores involucrados. Asimismo, resulta fundamental establecer de manera precisa y detallada los diferentes instrumentos de gestión, tales como el Plan de Desarrollo Institucional, el Plan Estratégico de la organización, el Plan Operativo Anual y los reglamentos internos.

Tercer: Implementar un programa integral de capacitaciones y talleres especializados, con el objetivo de fomentar activamente la colaboración y la participación proactiva en los equipos de trabajo. Se busca resaltar la relevancia y trascendencia de brindar oportunidades concretas a todos los integrantes de la organización para involucrarse de manera efectiva en los procesos de toma de decisiones. Esto no solo contribuirá a fortalecer su autonomía e independencia, sino que también fomentará un profundo sentido de responsabilidad y compromiso compartido. Además, propongo encarecidamente que las autoridades directivas consideren la posibilidad de llevar a cabo actividades de Team Building, ya que esto contribuirá significativamente a la planificación de eventos que posibiliten a los integrantes del equipo interactuar entre sí en diferentes niveles, trascendiendo así el ámbito puramente laboral. Asimismo, resulta fundamental establecer de manera clara y concisa las metas que sean compartidas por todos los miembros del equipo, con el propósito de garantizar que cada individuo tenga pleno conocimiento de los objetivos planteados y de qué manera su contribución resulta esencial para alcanzarlos de forma exitosa. Además, es fundamental tener un control riguroso de los plazos establecidos, programando fechas límite con suficiente antelación para verificar si alguno de los integrantes del equipo se encuentra con algún tipo de dificultad o contratiempo inesperado.

Cuarto: Por último, es fundamental implementar un detallado plan de comunicación que opere de forma efectiva tanto en un sentido horizontal, entre los diferentes departamentos de la organización, como en un sentido diagonal, promoviendo la interacción entre los distintos niveles jerárquicos. Esto contribuirá significativamente a la facilitación de la transmisión efectiva de mensajes, lo cual a su vez fortalecerá la coordinación interdepartamental y ayudará de manera considerable a resolver problemas y desafíos en las diversas áreas de la entidad.

Capítulo VII. Referencias bibliográficas

5.2. Fuentes bibliográficas

- Alvarado Mendoza, J. E. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la I. E. P. María Reina - Huancayo, 2023. Tesis de título profesional. Universidad Continental, Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14826/11/IV_FCE_317_TE_Alvarado_Mendoza_2024.pdf
- Coronado Criollo, L. Y. (2021). Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad Distrital de Pucará, 2021. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68177>
- Cortez Arambulo, J. F. (2023). Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Chiclayo-Perú. doi: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6365715>
- Lopez Yanayaco, D. A. (2022). Gestión Estratégica y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Tapuc, de la provincia Daniel Alcides Carrión, región Pasco. *Título de Maestría*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/237db59f-c830-4ad7-82bc-e94314696b92/content>
- Montero, J. (2023). Gestión Estratégica Municipal y Desigualdad: Desafíos y Perspectivas. Editorial Universitaria.
- Pico Ponce, E. v. (2024). “Estrategias de gestión administrativa y desempeño laboral del talento humano de la empresa “Eurofish S.A.” de la ciudad de Manta. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manta, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6933/1/Pico%20Ponce%20Erick%20Ivan.pdf>
- Vargas Mendoza, E. (2022). La gestion estratégica en el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaral-2021. *Tesis de Título*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Urdanivia-Ramírez, M. del P. (2023). *Gestión estratégica y satisfacción laboral en la Institución Educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay”, Moras-2019*. Revista Identidad, 9(1): 91-98.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO Y TECNICAS
<u>General</u> ¿Cuál es la vinculación entre la gestión estratégica y el DRH del Municipio de Chilca-2024? <u>Específicos</u> ¿Cuál es la vinculación entre formulación estratégica y el DRH de la Municipio de Chilca-2024? ¿Cuál es la vinculación entre la ejecución estratégica y el DRH de la Municipio de Chilca-2024? ¿Cuál es la vinculación entre la evaluación estratégica y el DRH de la Municipio de Chilca-2024? ¿Cuál es la vinculación entre las habilidades y capacidades y la G.E. de los RH del Municipio de Chilca-2024?	<u>General</u> Evaluar la vinculación entre la gestión estratégica y el DRH del Municipio de Chilca-2024. <u>Específicos</u> Evaluar la vinculación entre formulación estratégica y DRH del Municipio de Chilca-2024. Evaluar la vinculación entre la ejecución estratégica y DRH del Municipio de Chilca-2024. Evaluar la vinculación entre la evaluación estratégica y el DRH del Municipio de Chilca-2024. Evaluar la vinculación entre las habilidades y capacidades con las G.E. de los RH del Municipio de Chilca-2024.	<u>General</u> La gestión estratégica se vincula considerablemente con DRH de la Municipio de Chilca-2024. <u>Específicos</u> La formulación estratégica se vincula considerablemente con el DRH del Municipio de Chilca-2024. La ejecución estratégica se vincula considerablemente con el DRH del Municipio de Chilca-2024. La evaluación estratégica se vincula considerablemente con el DRH del Municipio de Chilca-2024. Las habilidades y capacidades se vinculan considerablemente con la GE de los RH del Municipio de Chilca-2024.	(X) Gestión estratégica	X.1.-Formulación estratégica X.2.-Ejecución estratégica X.3.-Evaluación estratégica	X.1.1.- Objetivos X.1.2.- Visión X.1.3.- Metas X.1.4.- Oportunidades X.1.5.- Amenazas X.1.6.- Fortalezas X.2.1.- Eficacia X.2.2.- Eficiencia X.2.3.- Actividades X.2.3.- Capacidad X.3.1.- Rendimiento X.3.2.- Debilidades X.3.3.- Factores internos X.3.3.- Factores externos	Tipo: Básica Población = 120 Muestra = 60 Método: Científico. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario. Técnicas para el análisis de datos. SPSS 25.0

			(Y) Desempeño laboral	Y.1.- Habilidades y capacidades. Y.2.- Calidad del desempeño Y.3.- Orientación de resultados	Y.1.1.- Iniciativa Y.1.2.- Responsabilidad Y.1.3.- Resolución de problemas Y.2.1.- Calidad de servicio Y.2.2.- Trabajo en equipo Y.2.3.- Reconocimiento Y.3.1- Culminación del trabajo en el tiempo oportuno. Y.3.2.- Cumplimiento del trabajo. Y.3.3.- Realización adecuada de trabajo	
--	--	--	--	---	--	--

Anexo 2. Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO

El presente tiene por objetivo conocer acerca de: **“GESTIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL MUNICIPIO DE CHILCA, 2024”**.

Agradecemos tu participación al responder con seriedad y sinceridad este cuestionario. Se solicita que no se omita ninguna pregunta.

Instrucciones: Lea las interrogantes con atención y coloque (x) según su percepción.

Escala valorativa

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Nº	Ítems	Alternativa		
		1	2	3
VI: Gestión Estratégica				
D1: Formulación estratégica				
1	La gerencia muestra una visión estratégica para el desarrollo organizacional			
2	Se identifican metas que permiten que se logre el desarrollo de la institución			
3	Las propuestas consideradas por la gerencia generan el desarrollo institucional			
4	Se implementan estrategias adecuadas para el desarrollo institucional			

D2: Ejecución estratégica				
5	Se tiene la capacidad para alcanzar los objetivos y las metas institucionales			
6	Se desarrollan actividades eficazmente para lograr el desarrollo institucional			
7	Se despliegan actividades operativas para el desarrollo organizacional			
8	Se desarrollan actividades eficientemente para lograr el desarrollo institucional			
D3: Evaluación estratégica				
9	Se realiza evaluación del rendimiento del personal en función a los objetivos y metas.			
10	Se examina debilidades organizacionales para corregir la eficacia y eficiencia.			
11	Se realiza evaluación del rendimiento para mejorar el servicio al usuario.			
12	Se realizan evaluaciones de factores internos y externos que inciden en que se pueda desarrollar la institución.			
V2: Desempeño Laboral				
D1: Habilidades y capacidades				
17	Considera que realiza su trabajo de manera eficiente.			
18	Considera tener compromiso con su institución donde labora.			
19	Percibe que sus compañeros realizan un trabajo eficiente.			
D2: Calidad del desempeño				
20	La institución evalúa el cumplimiento de las metas mensuales.			
21	Cumples con los objetivos en el tiempo establecido.			
22	Participas en proyectos en equipo dentro de tu institución.			
D3: Orientación de los resultados				
23	¿Frente a una situación compleja, tomas una decisión rápida?			
24	Sientes que conoces lo suficiente para desarrollar tus actividades laborales.			
25	¿Frente a un compañero con estilo de comunicación diferente al tuyo, sabes manejarlo?			
26	La institución se preocupa para que los empleados se capaciten constantemente.			

Anexo 4. Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Es considerada una media balanceada usada para determinar la consistencia de los elementos.

Midiendo los ítems

Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Ítems
,812	26

Se evidencia una excelente consistencia. Por tanto, este hallazgo confirma que la medición es confiable.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA

