

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN ESTRATÉGICA Y COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUAURA, 2022**

PRESENTADO POR:

Enzo Geovanni Meza Cajo

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

ASESOR:

Dr. DANIEL LECCA ASCATE

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Dr. LECCA ASCATE DANIEL
D.C. LECCA ASCATE DANIEL
D.C. LECCA ASCATE DANIEL
D.C. LECCA ASCATE DANIEL

HUACHO - 2022

**GESTIÓN ESTRATÉGICA Y COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUAURA, 2022**

Enzo Geovanni Meza Cajo

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. DANIEL LECCA ASCATE

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

*A Dios, por haber sido mi camino en la elección y
obtención de objetivos planteados.*

*A mis progenitores, por ser lo que soy y seguir
llevándome por el camino del bien.*

Enzo Geovanni Meza Cajo

AGRADECIMIENTO

*Mi agradecimiento eterno a todas aquellas personas,
profesores y compañeros, testigos de mi desarrollo
profesional.*

Enzo Giovanni Meza Cajo

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Bases filosóficas	12
2.4 Definición de términos básicos	13
2.5 Hipótesis de investigación	14
2.5.1 Hipótesis general	14
2.5.2 Hipótesis específicas	14
2.6 Operacionalización de las variables	14
CAPÍTULO III	16
METODOLOGÍA	16
3.1 Diseño metodológico	16
3.2 Población y muestra	17
3.2.1 Población	17

3.2.2 Muestra	17
3.3 Técnicas de recolección de datos	18
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	19
3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 03)	20
CAPÍTULO IV	21
RESULTADOS	21
4.1 Análisis de resultados	21
4.2 Contrastación de hipótesis	29
CAPÍTULO V	35
DISCUSIÓN	35
5.1 Discusión de resultados	35
CAPÍTULO VI	37
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
6.1 Conclusiones	37
6.2 Recomendaciones	38
REFERENCIAS	39
7.1 Fuentes bibliográficas	39
7.2 Fuentes hemerográficas	40
7.3 Fuentes electrónicas	40
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable 1: Gestión estratégica	14
Tabla 2. Variable 2: Competitividad del personal	15
Tabla 3. Política empresarial	21
Tabla 4. Planeamiento	22
Tabla 5. Control.....	23
Tabla 6. Resumen Variable 1.....	23
Tabla 7. Conocimientos	25
Tabla 8. Habilidades y destrezas.....	25
Tabla 9. Características personales.....	27
Tabla 10. Resumen Variable 2.....	28
Tabla 11. Tabla de frecuencias – Gestión estratégica.....	29
Tabla 12. Tabla de frecuencias – Competitividad del personal	29
Tabla 13. Tabla de frecuencias – Conocimientos	30
Tabla 14. Pruebas de Chi Cuadrado – Gestión estratégica - Conocimientos.....	30
Tabla 15. Tabla de frecuencias – Habilidades y destrezas.....	31
Tabla 16. Pruebas de Chi Cuadrado – Gestión estratégica – Habilidades y destrezas	31
Tabla 17. Tabla de frecuencias – Características personales.....	32
Tabla 18. Pruebas de Chi Cuadrado – Gestión estratégica – Características personales....	32
Tabla 19. Correlaciones Hipótesis 1	33
Tabla 20. Correlaciones Hipótesis 2	34
Tabla 21. Correlaciones Hipótesis 3	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Política empresarial	21
Figura 2. Planeamiento	22
Figura 3. Control	23
Figura 4. Resumen Variable 1	24
Figura 5. Conocimientos	25
Figura 6. Habilidades y destrezas	26
Figura 7. Características personales	27
Figura 8. Resumen Variable 2	28

RESUMEN

El presente estudio se realizó con la finalidad de indicar la relación entre la gestión estratégica y la competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, se trabajó con un diseño no experimental, de tipo descriptivo y un enfoque cuantitativo, la muestra en estudio se halló incluida por el total de 155 colaboradores, consideramos las variables gestión estratégica y competitividad de los colaboradores. Se aplicaron los instrumentos la encuesta sobre gestión estratégica de André Gonzales (2017) y el Cuestionario sobre competencia laboral de Cindy Flores Pinedo (2018). Los resultados nos permiten conocer que el 61.3% de los colaboradores sostienen que existe una adecuada gestión en la entidad edil, respecto a la competitividad, el personal demuestra conocimientos de sus funciones (59.4%), habilidades y destrezas (62.6%) y características personales (60.0%), existiendo un nivel de significancia de 0.00 y una correlación estadísticamente alta (0.987). **Conclusión:** Los resultados permiten comprobar la vinculación positiva significativa entre la gestión estratégica y la competitividad de los trabajadores en la entidad edil.

Palabras claves: Competitividad, control, gestión estratégica, planeamiento, políticas.

ABSTRACT

The present study was carried out with the purpose of indicating the relationship between strategic management and the competitiveness of the workers of the District Municipality of Huaura, we worked with a non-experimental, descriptive design and a quantitative approach, the study sample was found included by the total of 155 collaborators, we consider the variables strategic management and competitiveness of the collaborators. The instruments were applied the survey on strategic management of André Gonzales (2017) and the Questionnaire on labor competence of Cindy Flores Pinedo (2018). The results allow us to know that 61.3% of the collaborators maintain that there is adequate management in the municipal entity, regarding competitiveness, the staff demonstrates knowledge of their functions (59.4%), skills and abilities (62.6%) and personal characteristics. (60.0%), with a significance level of 0.00 and a statistically high correlation (0.987). Conclusion: The results allow verifying the significant positive link between strategic management and the competitiveness of workers in the municipal entity.

Keywords: Competitiveness, control, strategic management, planning, policies.

INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, la gestión estratégica es una herramienta primordial para el desarrollo de toda organización, la gestión involucra el estímulo constante de los resultados, basados en las vinculaciones de dependencia en los elementos de éxito de la entidad, de allí la importancia que se cuente con los elementos importantes para traducir las estrategias en hechos concretos, es decir, que la gestión estratégica es la clave para alcanzar el éxito competitivo empresarial. Este desarrollo competitivo que se origina en los organismos promueve el lado creativo y el espíritu emprendedor de los individuos, identificando aptitudes y habilidades que se reflejan en la competitividad de las personas, conocimientos que ponen en práctica en las organizaciones, y en donde además pueden medir y advertir su trabajo en un ambiente real, asimilando de las vinculaciones constantes que se propician dentro de las estructuras productivas, así lo sostiene Ruiz (2014) citado por Ahumada (2017:35)

Es así que, el propósito de la investigación es establecer el nivel de relación entre la gestión estratégica y la competitividad de personal, percibido por el tesista, con una parte integral del proceso organizacional, que responde al planteamiento del proceso de competitividad de los colaboradores ediles, aplicando una administración estratégica empresarial, en la búsqueda de la eficacia de la administración municipal a fin de hallar las condiciones óptima para el proceso de modernización empresarial.

Para cumplir con este fin, la investigación se ha organizado de la forma que se detalla a continuación:

En el primer capítulo, se explica el problema del trabajo investigativo enfocado a nivel mundial, latinoamericano y nacional. Además, se señalan las razones que explican el estudio, se delimitan los aspectos más importantes y los objetivos que orientan el estudio.

En el segundo capítulo, se exhibe el marco teórico, los estudios que preceden la investigación, a nivel nacional como internacional, así como las bases teóricas organizadas de acuerdo a las variables.

En el capítulo III, se explica la parte metodológica, se describe el nivel, tipo y diseño trabajado.

El capítulo IV, contiene los resultados, iniciando con los descriptivos y luego esbozar la comparación de las hipótesis.

En el capítulo V, se detalla la discusión de los resultados, interpretando y analizando los datos encontrados, que nos sirvieron para comprender la problemática planteada, ofrecer sugerencias y aportar el material para seguir con las investigaciones.

En el capítulo VI, van las conclusiones y las recomendaciones.

Por último, van las referencias bibliográficas y los anexos.

El autor

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La globalización es un aspecto del cual ningún estado escapa, por la conmoción que produce en todos los ámbitos, sobre todo en las empresas y las comunicaciones, generando cambios en la gestión comercial, productiva, financiera, atención al público usuario, entre otros campos; situación en donde las organizaciones se deben alinear a estos cambios, así lo señala Urquijo (1998) “las empresas a nivel mundial con un pobre nivel tecnológico deben ceñirse a ciertas medidas para nivelarse con las industrias de los países más avanzados” (p. 388), proceso que se desarrolla en forma creciente y que integra a nivel mundial los mercados de productos, servicios, tecnologías y capitales, en consecuencia es relevante afrontar las dificultades y ventajas que ofrece.

Por otro lado Jerry Rifkin citado por Alva (s/f) sostiene que “el avance tecnológico en el mundo empresarial trae consigo la casi eliminación del trabajo humano, las máquinas inteligentes están reemplazando de a pocos a las personas en todas las áreas, quedando desempleados y formar parte de la población pobre” (p. 8), en ese sentido, al trabajador solo le quedan dos alternativas: mejorar sus habilidades o trabajar por salarios bajos. Es así que la competencia empresarial necesita de replanteamientos de las estrategias y mantener la mejora, la innovación y cambio en su personal.

En ese sentido, veamos a la competitividad del personal, aspecto que cobra cada vez mayor importancia, hoy en día las grandes empresas se enfocan básicamente en optimizar las competencias de sus trabajadores, a fin de incrementar su productividad. Sin embargo, existe una creencia en el mundo empresarial, capacitar al personal es un desperdicio económico, pues podría ocurrir que el empleado tome la capacitación y se cambie de empresa, situación que no es tan común, pero si condicionante en muchas organizaciones. Brindar capacitaciones resulta ser rentable para las empresas, por tanto, la competitividad

de los trabajadores es un tema de mucha relevancia en estos tiempos, se debe preparar al personal para innovar en los productos y servicios que otorgan en el mercado, es así que muchas empresas se incluyen en continua transformación y ajuste de las estrategias empleadas para alcanzar sus propósitos y metas institucionales.

El periodista y productor Eduardo Ruiz-Healy (2020) realizó un estudio en 1200 corporaciones a nivel mundial sobre el impacto que tendrá a largo plazo la pandemia del covid 19, cuyas conclusiones fueron las siguientes:

Sobre la recuperación económica, sostienen que el 11% la espera en el 2020, el 40% las de Estados Unidos y China para finales del 2021 y el 55% en Europa, y respecto a la forma de trabajo, la encuesta confirma que para que las empresas sigan operando en esta nueva realidad, tendrán que transformarse profundamente considerando más el aspecto tecnológico y el trabajo virtual, es decir, se quedarán con el personal más competente. (p. s/n)

Lo que quiere decir es que en esta “nueva normalidad” las organizaciones deben adoptar un enfoque conciliatorio, asegurando el acceso a los productos y servicios que brindan a la población, gestionando la excelencia tecnológica y el personal competente para la satisfacción de los consumidores.

En cifras reales, vemos que la competitividad laboral en algunos países ha mejorado y en otros ha descendido como es el caso de Perú, los empleados están bastante desmotivados, así lo informa el diario Gestión (2021) “según el índice de competitividad laboral que elabora la escuela de negocios IMD, los mejores países posicionados son los del norte y centro de Europa, mientras que los latinoamericanos siguen manteniéndose en posiciones muy bajas” (párr. 01); además, se señalan en el artículo que

la economía de Chile está en el puesto 48, Argentina en el 54, Colombia en el 55, México en el 59, Brasil en el 60, Perú que desciende 11 puestos ubicándose en el 60 y Venezuela en el 64, ocupando el último puesto del ranking. (párr. 04)

Como podemos observar, la competitividad laboral en los países latinos no ha sido ajena a las consecuencias de la pandemia, en el Perú, muchos trabajadores dejaron sus puestos de trabajo, otros asumieron la modalidad de “suspensión perfecta” y otros

realizaron sus labores en forma remota durante la pandemia, ya en el presente año, se vienen dando las políticas nacionales para que los trabajadores retornen a sus actividades, sin embargo, muchas empresas cerraron o cambiaron de rubro, lo que agrava más la situación laboral y por ende la económica de muchas familias.

Actualmente, en el Perú, a la situación preocupante que viene dejando la pandemia se le suma el aspecto político, aún más en las entidades públicas, debido a que no le brindan la relevancia que se merece al desenvolvimiento de los empleados, lo cual es esencial para llegar a las finalidades planteadas.

Con respecto a las instituciones municipales, motivo de nuestro estudio, observamos que, si bien existe un personal estable, la mayor parte no tiene estabilidad laboral, son contratados en cada gestión considerando generalmente los favores políticos, los mismos que carecen del perfil competitivo para ocupar los puestos de trabajo, y aumentando el trámite burocrático, puesto que, hay exceso de personal para ejercer funciones en las diversas áreas, lo que añade la lentitud de la gestión, por otro lado, tenemos la renuencia del personal estable a las variaciones o capacitaciones.

De esta manera, nos enfocamos en observar la competitividad de los trabajadores dentro del Contrato Administrativo de Servicios, empleados cautelares, los funcionarios y los trabajadores independientes en la municipalidad, en la incidencia de la gestión de turno que, pese a contar con infraestructura y equipamientos modernos, se encuentra perjudicada por la coyuntura indicada en párrafos anteriores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona la gestión estratégica y la competitividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la gestión estratégica con los conocimientos del personal administrativo de la entidad edil?

¿De qué manera se relaciona la gestión estratégica con las habilidades y destrezas del personal administrativo de la entidad edil?

¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y las características personales de los trabajadores de la entidad edil?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Conocer la relación entre la gestión estratégica y la competitividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe la gestión estratégica y los conocimientos del personal administrativo de la entidad edil.

Establecer la relación entre la gestión estratégica y las habilidades y destrezas del personal administrativo de la entidad edil.

Conocer la relación entre la gestión estratégica y las características personales de los trabajadores de la entidad edil.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia

Se presente porque permite detectar y analizar las habilidades, conocimientos y características de los trabajadores en su quehacer diario, relacionado con la atención y servicio que brindan.

Relevancia Social

La investigación pretende aportar a los servidores de las municipalidades y otras entidades públicas, puesto que, los resultados orientarán las fortalezas y debilidades de la gestión y la competitividad de sus trabajadores.

Implicaciones prácticas

El estudio tiene implicancias prácticas puesto que permite identificar el nivel de las habilidades de los trabajadores y a diagnosticar las dificultades del quehacer diario,

desarrollando sus competencias con el soporte del municipio relacionado a los objetivos de la entidad edil.

Valor teórico

Se justifica la investigación en el aspecto teórico pues, da a conocer aspectos relacionados a la gestión estratégica y la competitividad laboral que asume el enfoque conductista o americano promovido por McClelland; haciendo posible utilizarlo como antecedente para investigaciones del porvenir que se hallen en manos de estudiantes y egresados interesados por la problemática.

Utilidad metodológica

El estudio se justifica metodológicamente, ya que, al haber utilizado las herramientas metodológicas es un modelo del tipo de investigación seleccionado, aportando conocimientos válidos y confiables, que servirán para conocer mejor el trabajo edil; además, de proveer de instrumentos de recolección de datos que pueden ser usados en otras investigaciones.

1.5 Delimitaciones del estudio

Espacial: Se vincula en las instalaciones de la institución estudiada.

Temporal: Tenemos en cuenta el periodo 2022.

Poblacional. Se selecciona a los empleados de la entidad en estudio

Bibliográfica. Se halló poca bibliografía.

1.6 Viabilidad del estudio

Fue posible gracias a que las autoridades municipales brindaron el acceso para poder efectuar el estudio respectivo.

Técnica. Se trabajarán con el modelo establecido por la Escuela de Posgrado.

Ambiental. En concordancia con la clase y la naturaleza investigativa, no se perjudica el medio ambiente

Financiera. Cubierto totalmente por el investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Ahumada (2017) publicó el artículo “*percepción de competitividad personal. un estudio desde la perspectiva de la felicidad, el bienestar y la educación en egresados universitarios*”, en la Revista de Estudios Empresariales. Segunda época, con la intención de hallar una vinculación en la competitividad y las variables de felicidad y desarrollo educacional con el fin de afianzar la existencia de la incidencia significativa en ellas. Se obtiene como resultados una alta relación mutua entre competitividad y felicidad ($r = 0.525$ y $p < 0.001$), asimismo, la correlación entre competitividad y bienestar es representativa ($r = 0.719$ y $p < 0.001$), y se identifica una superior relación mutua entre competitividad y educación ($r = 0.645$ y $p < 0.001$). Se concluye que, la competitividad se perjudica por elementos de autoestima, desarrollo educativo y bienestar, advirtiendo un proceso constante en las vinculaciones y actividades en las que la persona se desenvuelve de manera constante. (p. 44)

Brume, et al (2018) publicaron el artículo “*gestión estratégica como catalizadora de la competitividad en las pymes logísticas del departamento del atlántico – colombia*”, en la Revista Espacios, con la intención de conocer la correlación de la administración estratégica como agente catalizador de la competitividad en las PyMEs, bajo una investigación descriptiva de campo, se tuvo como resultado del análisis estadístico correlacional $r = ,676$ y $p\text{-valor} = ,000 < 0.01$; es decir se evidencia la existencia de una relación directa y positiva entre las variables establecidas. Se concluye que la gestión estratégica es catalizadora de ventajas competitivas, la misma que se debe sustentar en las dimensiones identificadas y conceptualizadas en el presente trabajo investigativo. (p. 8)

Pérez (2019) publicó el artículo “*la competitividad del talento humano en el ámbito empresarial*” en la Revista Crecer Empresarial Vol. 1, con el propósito de enfatizar los puntos que inciden en las competencias de talento humano en las estructuras partiendo de su progreso conceptual, con una investigación de tipo descriptiva y método deductivo. Los resultados evidenciaron que el 55% de los directivos empresariales, señalaron que se han presentado efectos laborales después de haber aplicado el modelo de competencias, los mismos que han contribuido en mejorar el rendimiento de los trabajadores, además de la tendencia a desarrollar procesos formativos en el personal, por otro lado, también se observó lo necesario de examinar las estructuras de administración de conocimiento de las entidades. Se concluye que las competencias laborales se deben analizar desde el contexto individual de los trabajadores, considerando elementos relacionados al talento humano, además de permitir el aumento de la competitividad empresarial. (pp. 55 – 56)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Mendez (2017) exhibió su trabajo denominado “*gestión estratégica y la eficiencia organizacional del personal administrativo en la municipalidad distrital de acoria - año 2015*” en la Universidad Nacional de Huancavelica, con el objetivo de establecer la relación de la administración estratégica y la eficiencia organizacional del trabajador administrativo en la Municipalidad en estudio, con una investigación aplicada y un diseño No Experimental: transeccional – descriptivo–correlacional, se obtuvo como resultados sobre la gestión estratégica que el 60.5% de los trabajadores demuestran un alto nivel y, el 77.6% de los casos tienen un alto nivel. Se concluye en la incidencia positiva en la administración estratégica y la eficiencia estructural de los trabajadores estudiados en la entidad edil seleccionada, en donde se presenta una correlación positiva fuerte. (p. 85)

Chávez y Huamán (2018) presentaron el estudio “*relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de jesús, 2018*” en la Universidad Privada del Norte, con la finalidad de establecer la vinculación de la gestión administrativa con el progreso laboral de los empleados de la municipalidad; con una investigación no experimental, transversal – correlacional. Los resultados demostraron la relación mutua positiva entre las variables, puesto que, el coeficiente Pearson obtuvo un valor de 0.585, y con la prueba estadística Chi Cuadrado se obtuvo un P-value = 0,11. Es de concluir que hay una vinculación importante en el control administrativo y el progreso

labora en los empleados de la entidad en estudio, en consecuencia, se confirma la hipótesis. (p. 51)

Meléndez (2018) desarrolló el estudio “*la gestión estratégica y su relación con la competitividad en las mypes del centro comercial e industrial gamarra*” en la Universidad San Ignacio de Loyola en aras de crear un diseño de competitividad que haga posibles ventas óptimas en aquellas empresas; en base a una investigación no experimental, descriptiva correlacional. Como resultado se obtuvo en el coeficiente de Rho de Spearman un valor de 0.515 y una significancia de 0.000 que es menor al parámetro teórico que es 0.05, además, la información recogida por medio de las encuestas hace posible entender que el 54,4% está en concordancia en que se debe utilizar estrategias para optimizar los procesos y conseguir mayor progreso en el campo laboral. Se concluye que la administración estratégica se vincula de manera importante con la competitividad en las MYPES que comercializan telas del mercado laboral. (p. 60)

2.2 Bases teóricas

Gestión estratégica

Gestionar en forma estratégica se considera al modo de organizar el trabajo de las personas en forma eficiente direccionadas a los objetivos y metas institucionales. El concepto nace en los corporativos empresariales y es la evolución de la administración e implica no solo a los gerentes sino a todo el personal que trabaja en la organización. En ese sentido tomamos algunas definiciones:

Fernández (2006) señala que es “implementar estrategias competitivas con políticas creando una estructura organizacional que conduzca a la distribución de recursos que permitan lograr el éxito de las estrategias” (p. 22)

De acuerdo a la posición de Betancourt (2006) se define como “el arte o ciencia de anticipar y gerenciar en forma participativa el cambio con la intención de crear en forma permanente estrategias que garanticen el futuro organizacional” (p. 106)

Para Prieto (2011) “es la habilidad gerencial que permite a la empresa ser proactiva en la formulación de su futuro, de tal manera que esten preparados con los recursos necesarios para los sucesos del entorno y poder afrontarlos con éxito” (p. 81)

En palabras de Chiavenato y Sapiro (2017) la gestión estratégica “consiste en elegir la mejor alternativa considerando las características de la organización y tomar las decisiones pertinentes, calculando las ganancias y pérdidas, de tal manera que se puedan anticipar los futuros cambios del entorno” (p. 20)

En resumen, la gestión estratégica son las acciones adecuadas y eficientes de la organización con resultados a mediano y largo plazo, de tal manera que puedan alcanzar el éxito empresarial y ser competentes en el mercado.

Dimensiones de la Gestión Estratégica

Política empresarial. Según Koontz y Donnell (2003): “la política es la guía o lineamientos para orientar la estrategia, sobre una situación problemática en una organización, establecida por los funcionarios del alto mando” (p. 88), es decir, según los autores, las políticas permiten lograr objetivos en favor de la sociedad y el crecimiento armonioso. Son las llamadas políticas organizacionales, pues consisten en principios, formas de pensar y de proceder de los integrantes de la empresa. En palabras de Prieto (2011) “es el plan que guía la toma de decisiones, no se puede aplicar una política sin objetivos, éstos se disponen en las actividades físicas de las compañías, los que darán buen resultado si se realizan con una dirección estratégica” (p. 82). Para efectos de nuestra investigación consideramos como políticas, promover un ambiente laboral motivante, capacitaciones para fortalecer las competencias laborales, la toma de decisiones, respeto a los derechos del usuario, programas de apoyo social, mejoras en la infraestructura, entre otros.

Planeación

Hablar de planeación es referirse a pensar con antelación acciones futuras a realizar, organizar acciones con la finalidad de un resultado. En ese sentido, tomamos la posición de Francés (2006) quien señala que “es un proceso en donde se definen sistemáticamente los lineamientos estratégicos de la compañía, asignándose recursos necesarios para tal fin” (p. 23), por otro lado, Chiavenato y Sapiro (2017) sostienen que la planeación “es el proceso que sirve para formular y ejecutar las estrategias de la compañía para insertarla, según su misión, en el contexto en el que se encuentra”. (p. 27). En resumen, la planeación estratégica es un proceso cuya importancia radica en la proyección hacia el futuro de las empresas, estableciendo metas, definiendo estrategias y políticas, para ello se debe contar

con el compromiso de todos los empleados. Los aspectos considerados en esta dimensión son la inclusión con la realización el plan anual de trabajo, el conocimientos de la visión, misión, valores, objetivos y acciones establecidas.

Control

El control resulta ser la forma de conocer si lo que se ha planificado funciona o no, de tal forma que sea posible decidir y adecuar, si fuera necesario. Sobre el tema Amat (2004) sustenta que “es el proceso que utiliza la dirección para mejorar la probabilidad que el comportamiento de los colaboradores de la empresa vaya acorde a los objetivos de esta” (p. 35), el autor considera el capital humano como parte influyente en el proceso de creación de valor. Es así que, el control en una etapa relevante en el proceso administrativo, pues admite analizar los procesos y las acciones empresariales de acuerdo a las estrategias planteadas. Para esta dimensión se ha considerado aspectos como la existencia de estándares de control y evaluación de personal, reconocimientos al desempeño, medidas correctivas y el ajuste de las normas según el contexto.

Competitividad laboral del personal

Ser competente tiene que ver con las aptitudes, habilidades y comportamientos con las que cuenta una persona para desarrollar en forma exitosa una actividad. En ese sentido, veamos algunas definiciones sobre la competitividad personas en relación al aspecto laboral.

Para Hoshi (2008) “son las particularidades que se encuentran en forma casual relacionados con un resultado que es considerado bueno o apropiado dentro de un trabajo específico en una compañía precisa” (p. 12)

Chiavenato (2011) sostiene que: “ser competente es conocer y tener las habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz, se requiere saber y aprender, para ello se utilizan procesos de aprendizaje que permiten desarrollar nuevas capacidades” (p. 202), el autor señala que el conocimiento y las capacidades son condiciones indispensables para ser competente, y que para mejorar es necesario un constante aprendizaje para desarrollar eficazmente su trabajo.

Para la OIT (2012) “es una habilidad efectiva para llevar a cabo en forma exitosa una diligencia laboral completamente identificada. La competencia laboral no es una

posibilidad de éxito en la realización de un trabajo; es una capacidad real y verificada”
(párr. 01)

Además, Díaz (2016) sostiene que son

las destrezas que posee un individuo para realizar labores basadas en las experiencias obtenidas anteriormente. También, quiere decir que una habilidad involucra la practica de destrezas de un evidente desenvolvimiento utilizando herramientas innocadoras para el progreso correcto de una práctica. (p. s/n)

ESAN(2016) señala que, en el campo laboral, las competencias se pueden precisar como “la capacidad, existente y demostrada, para ejecutar con éxito una actividad de trabajo específica, así son los conocimientos, habilidades, experiencias, motivaciones y actitudes, los cuales son inherentes a los trabajadores y que demuestran en su puesto de trabajo” (párr. 01)

Podemos concluir que, son las cualidades de las personas que les permiten autorregularse conductualmente e integrar para ello al conocimiento científico, habilidades y destrezas relacionadas a su profesión, las motivaciones y necesidades, entre otros aspectos.

Dimensiones

Las dimensiones de las competencias laborales según Hoshi (2008), son

Conocimientos. Se refiere al nivel de conocimiento aprendido que es de utilidad para que el colaborador se pueda desempeñar productivamente en su trabajo, implica el conocimiento aprendido de manera formal, por medio de estudio y capacitaciones, y el empírico obtenido producto de la experiencia, lo que le permitirá comprender las exigencias de su puesto de trabajo como los procedimientos, políticas y reglamento de sus funciones, demostrando una conducta de nivel y de alto rendimiento.

Habilidades y destrezas. Se refiere al talento o la idoneidad del colaborador para realizar sus funciones de manera exitosa, lo que permite manejar procedimientos y técnicas específicas, como el conocimiento de los equipos tecnológicos, la resolución de problemas técnicos, liderazgo, trabajo en equipo, análisis y dinamismo, comunicación asertiva, entre otros.

Características personales. Se refiere a las cualidades del trabajador que aporta a su perfil profesional, pues, no basta con saber hacer algo, es importante la actitud, que lo diferenciará y destacará de los demás, cualidades que aplicará en el momento oportuno y preciso, en especial como respuesta ante la presión laboral, orientando su trabajo a las demandas, ayudando a los usuarios, anticipándose a diversas situaciones, demostrando predisposición, dinamismo e integración en las actividades de la compañía.

2.3 Bases filosóficas

Gestión estratégica

Consideramos el enfoque sistémico de la gestión estratégica, puesto que permite caracterizar el funcionamiento de las organizaciones, usando diversas estrategias. Este enfoque se sustenta en la percepción del mundo real para analizarlo, comprenderlo y tomar acciones, planteando una visión inter, multi y transdisciplinaria que analizan a las organizaciones de modo integral, identificando y comprendiendo claramente los problemas internos, sus causas y consecuencias; esta integración será capaz de revelar tanto la problemática, como las etapas de transformación, a nivel personal, de recursos y de procesos, garantizando un crecimiento y desarrollo sostenible en los límites de tiempo establecidos por las organizaciones. Este enfoque se sustenta en la participación de todos los involucrados de una organización, los cuales deben aportar alternativas para proponer soluciones entre todos sin perder la visión organizacional.

Así lo sostiene Laura Saravia (2013), quien señala que,

En aras de hallar la esencia de los fenómenos administrativos se incluyen las corrientes epistemológicas. Por ejemplo, la fenomenología como metodología filosófica que concibe a la estructuración como un todo, por otro lado, esta misma rama moderna, precisa una transformación del modelo de la conciencia de perspectiva. (p. 94)

Competencia laboral

La investigación asume el enfoque conductista o americano promovido por McClelland, puesto que, considera la importancia de identificar a los trabajadores exitosos y efectivos, e identifica primero las competencias antes que las inteligencias, según Mulder, Weigel y Collings (2008) “se fundamentan en la descripción de conductas observables o

desempeños in situ” (p. 69). McClelland al demostrar que los test de inteligencia no eran fiables para garantizar el éxito profesional, tuvo que presentar nuevas variables, las competencias, las mismas que debieran observar a las personas en sus lugares de trabajo, diferenciando a aquellos que sobresalían y tenían éxito de aquellos que solo cumplen sus funciones, evaluando aquello que causa el buen nivel en el trabajo y no solamente los aspectos que describen las características de las personas. Según Mulder, Weigel y Collings (2008) “lo que distingue a las personas son la demostración, observación y evaluación de sus conductas relacionadas al desempeño efectivo de sus labores, comunes en otras situaciones” (p. 70). Es así que se va convirtiendo en un factor importante en la transformación de las compañías, sumado al desarrollo acelerado de la ciencia, la tecnología y las comunicaciones, los activos intangibles de las empresas van tomando valor y se originan en los conocimientos, habilidades, valores y comportamientos de los trabajadores de las empresas. Este enfoque se ha aplicado en muchas empresas para mejorar su rendimiento.

2.4 Definición de términos básicos

Control. Amat (2004) “es el proceso que utiliza la dirección para mejorar la probabilidad que el comportamiento de los colaboradores de la empresa vaya acorde a los objetivos de esta” (p. 35)

Competencia laboral. Chiavenato (2011) “ser competente es conocer y tener las habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz, se requiere saber y aprender, para ello se utilizan procesos de aprendizaje que permiten desarrollar nuevas capacidades” (p. 202)

Gestión: Manes (2005), “es un conjunto de acciones llevadas a cabo para lograr un objetivo. Abarca el momento desde que se planifica lo que se desea hacer, la ejecución de lo planificado, el proceso de control y la evaluación” (p.278).

Gestión estratégica. Prieto (2011) “es la habilidad gerencial que permite a la empresa ser proactiva en la formulación de su futuro, de tal manera que esten preparados con los recursos necesarios para los sucesos del entorno y poder afrontarlos con éxito” (p. 81)

Planeación. Chiavenato y Sapiro (2017) “es el proceso que sirve para formular y ejecutar las estrategias de la compañía para insertarla, según su misión, en el contexto en el que se encuentra”. (p. 27)

Pensamiento sistémico. Saravia (2013) “disciplina para ver totalidades e interrelaciones en vez de cosas, ver patrones de cambio en vez de instantáneas estáticas, es un conjunto de principios generales condensados que abarca campos diversos, es también un conjunto de herramientas y técnicas específicas” (p. 91)

Política empresarial. Koontz y Donnell (2003) “la política es la guía o lineamientos para orientar la estrategia, sobre una situación problemática en una organización, establecida por los funcionarios del alto mando” (p. 88)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La gestión estratégica se relaciona en forma significativa con la competitividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

La gestión estratégica se relaciona en forma significativa con los conocimientos del personal administrativos de la entidad edil.

La gestión estratégica se relaciona en forma significativa con las habilidades y destrezas del personal administrativos de la entidad edil.

La gestión estratégica se relaciona en forma significativa con las características personales de los trabajadores de la entidad edil.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1. *Variable 1: Gestión estratégica*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
-------------	-------------	-------

Política empresarial	Ambiente laboral Capacitaciones Toma de decisiones Criterios de calidad Programas de apoyo	1 – 7
Planeamiento	Elaboración de proyectos y planes Misión y Visión Valores Objetivos institucionales	8 - 14
Control	Estándares de control de personal Evaluación de desempeño Reconocimientos Medidas correctivas Normas	15 - 20

Tabla 2. *Variable 2: Competitividad del personal*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Conocimientos	Perfil de acuerdo al puesto de trabajo Capacitación Comprende procedimientos y políticas Alto rendimiento Facilidad de aprendizaje	1 – 7
Habilidades y destrezas	Aplica conocimientos Resuelve problemas Demuestra capacidades Trabajo en equipo Analítico y dinámico	8 - 14
Características personales	Actitud proactiva Sensibilidad y ayuda Comunicación clara Anticipación a situaciones Predisposición para emprender Dinamismo Participación activa	15 - 21

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El trabajo investigativo se asume como estructura de campo o no experimental, Arias (2012) indica que “es la recolección de datos en forma directa de los individuos investigados o de la misma realidad, sin manipulación o control de las variables” (p. 31), esta investigación se contrasta con información bibliográfica.

3.1.1 Tipo de la Investigación

La clase investigativa es descriptiva, ya que según Arias (2012) “es identificar un hecho o fenómeno, individuo o grupo, para conocer su estructura o comportamiento” (p. 24); es correlacional, pues, se pretende conocer la incidencia entre las variables, así lo sostiene el mismo autor, quien indica que “sirve para determinar el grado de relación de las variables en estudio, y establecer su aporte” (p. 25)

3.1.2 Enfoque

La investigación se basa en una perspectiva cuantitativa, ya que, permite procedimientos estadísticos para manipular la información; en ese sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2003) afirman que “es posible responder preguntas y probar las hipótesis establecidas anticipadamente y la confiabilidad de la medición numérica y el uso de la estadística” (p. 5)

Contrastación de hipótesis

Planteo de hipótesis

Hipótesis nula (H_0): La gestión estratégica y la competitividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, son independientes.

Hipótesis alterna (H₁): La gestión estratégica y la competitividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, son dependientes.

Nivel de Significancia

a= 0.05

Recolección de datos y cálculo de los estadísticos

En concordancia con la relevancia de la información que se obtengan, en aras de realizar un debido análisis para elecciones correctas, deben ser los más imparciales y fácticos posibles, para ello se utilizaran encuestas estandarizadas y, después, se procesaran con las técnicas estadísticas más idóneas.

Decisión Estadística

Cuando valor real calculado de $p > 0.05$, se confirma H₀, y si el valor de $p < 0.05$ por lo tanto se niega la H₀ y se acepta la H₁.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

En opinión de Balestrini (2001) “es un conjunto finito o infinito de individuos, cosas o elementos con características comunes” (p.123). Tenemos como población a los empleados de la Municipalidad Distrital de Huaura, lo que implica una totalidad de 259 individuos.

3.2.2 Muestra

Por la cantidad de trabajadores, se puso en práctica una ecuación estadística para advertir la cantidad de trabajadores que se incluirán en la muestra, la cual arrojó una totalidad de 155 individuos.

$$m = \frac{1.96^2 \times 259 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(259-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{248.7}{1.60} = 155,4$$

<i>Niveles</i>	<i>Nº</i>	<i>%</i>
Población: Total de empleados	259	100.0

3.3 Técnicas de recolección de datos

Después de haber escogido el tipo, diseño y la muestra de la investigación, seguiremos con la recolección de los datos sobre las variables, estableciendo los instrumentos o técnicas pertinentes, la técnica a usar es la encuesta, enfocada a los empleados de la municipalidad, ello hará posible recolectar datos precisos y fiables.

Descripción de los instrumentos

El cuestionario es el instrumento usado para el recojo de información, Arias (2012) señala que “es una forma escrita de entrevistar los encuestados, sin la intervención del investigador” (p. 74), para tal efecto, aplicaremos cuestionarios de preguntas cerradas, a los trabajadores por ser parte del proceso y de la interacción cotidiana en el ambiente laboral, los hemos considerado como el mejor indicador de la calidad del trabajo cotidiano.

Gestión estratégica: El cuestionario puesto en práctica a los trabajadores, incluido por 20 ítems (Anexo 1).

Ficha Técnica

Nombre: Encuesta sobre gestión estratégica

Autor: André Gonzales (2017)

Adecuación: Investigador

Administración: Personal

Duración: 30 minutos aproximadamente

Objetivo: En referencia a la gestión estratégica según las dimensiones: política estratégica, planeamiento y control.

Competitividad del personal: Puesto en práctica a los empleados, estructurado por 21 interrogantes (Anexo 2).

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario sobre competencia laboral

Autora: Cindy Flores Pinedo (2018)

Adecuación: Investigador

Administración: Personal

Tiempo: 30 minutos aproximadamente

Objetivo: En referencia a estudiar las competencias laborales en tres aspectos:
conocimientos, habilidades y destrezas y características personales.

Fichas Bibliográficas: Con el fin de ordenar los datos en referencia a las variables del estudio.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

La fiabilidad de los instrumentos es determinada por la aptitud que posee para graduar aquello para lo que fue creado. En lo que nos respecta: la gestión estratégica y las competencias de los trabajadores administrativos.

- a) Validez de Contenido: Es el análisis de la teoría con respecto a la gestión estratégica y las competencias laborales.
- b) Juicio de Expertos: Se refiere a la guía de tres maestros para brindarle una fiabilidad mayor.
- c) Prueba Piloto: Que cooperó con las correcciones frente a la aplicación del instrumento.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento Manual: Es la recolección y ordenamiento de los datos para obtener información de utilidad para la investigación, en el presente estudio se manipularon los instrumentos tal como se exhibe en el Anexo.

Procesamiento Electrónico: Luego de la aplicación de los instrumentos a los incluidos en la muestra, se tabuló usando una hoja de cálculo, clasificándose la información según los ítems, y lo obtenido fue exhibido en representaciones estadísticas, expresados en graduaciones para la descripción e interpretación de lo hallado. Asimismo, lo conseguido por medio del marco teórico y los fines del trabajo investigativo sirvieron para enunciar los resultados para arribar a las respectivas conclusiones.

Técnicas Estadísticas: Se trabajó con una estadística descriptiva y una prueba de hipótesis, lo cual hizo posible inferenciar lo obtenido. Para demostrar la hipótesis general y las hipótesis específicas se puso en práctica estadísticamente la comprobación no paramétrica Correlación por rangos de Rho de Spearman.

3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 03)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis estadístico de la Variable 1: Gestión estratégica

Tabla 3. Política empresarial

DIMENSIÓN: Política empresarial	N°	%	N°	%
1. Se promueve un ambiente laboral amigable, integrador y estimulante.	112	72.3	43	27.7
2. Se realizan capacitaciones para fortalecer las competencias de los trabajadores.	112	72.3	43	27.7
3. Se moraliza la gestión en todas las áreas de la entidad edil.	95	61.3	60	38.7
4. Las elecciones en la entidad municipal se sustenta en las políticas y reglas o en consenso de trabajadores	95	61.3	60	38.7
5. El quehacer laboral se basa en criterios de calidad y de a los derechos del usuario.	112	72.3	43	27.7
6. Se determinan programas de apoyo a los trabajadores	98	63.2	57	36.8
7. Se hacen mejoras en la infraestructura de la entidad edil	81	52.3	74	47.7
TOTAL			65.0	35.0

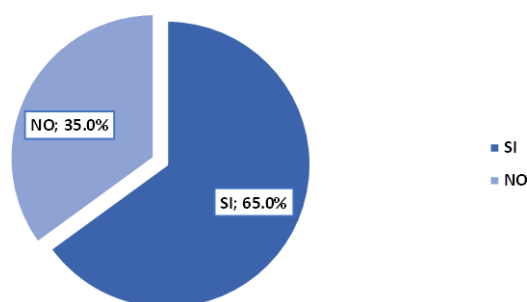


Figura 1. Política empresarial

Interpretación. Según lo observado, el 65.0% de los colaboradores sostienen que conocen las políticas establecidas en la Municipalidad, como la promoción de un ambiente laboral amigable, capacitaciones de fortalecimiento de las competencias, toma de decisiones, programas de colaboración y las mejoras de la infraestructura de la entidad.

Tabla 4. Planeamiento

DIMENSIÓN: Planeamiento	N°	%	N°	%
8. Participo en la elaboración de proyectos de mi área.	88	56.8	67	43.2
9. Participo en la formación del Plan Anual de Trabajo	66	42.6	89	57.4
10.Tengo conocimientos la Visión de la entidad	104	67.1	51	32.9
11.Tengo conocimientos la Misión de la entidad	104	67.1	51	32.9
12.Tengo conocimientos de los Valores de la entidad	96	61.9	59	38.1
13.Tengo conocimientos de los fines de la entidad	92	59.4	63	40.6
14.Tengo conocimientos las acciones postuladas	92	59.4	63	40.6
TOTAL		59.2		40.8

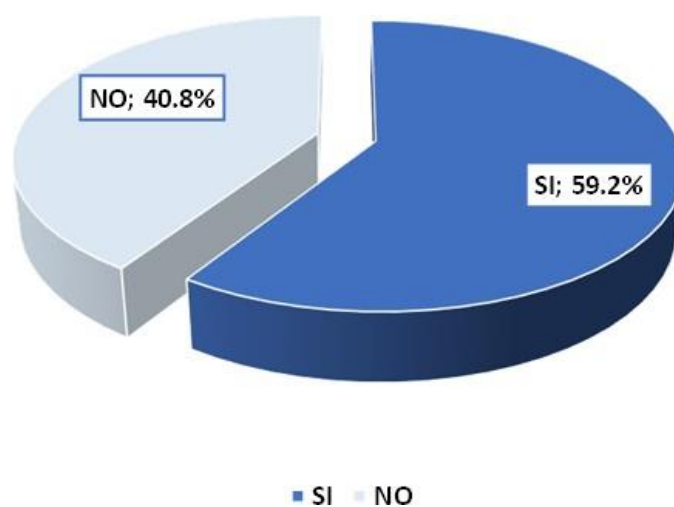


Figura 2. Planeamiento

Interpretación. Según lo observado, el 59.2% de los trabajadores ediles sostienen que participan en proyectos, en la elaboración del plan anual, conocen la visión, misión, valores, fines y acciones de la entidad.

Tabla 5. Control

DIMENSIÓN: Control	N°	%	N°	%
15.En la municipalidad existen puntos de control de los trabajadores	82	52.9	73	47.1
16.El desenvolvimiento del personal se encuentra permanentemente en evaluación	98	63.2	57	36.8
17.En la municipalidad se otorga incentivos al desenvolvimiento eficiente	98	63.2	57	36.8
18.La entidad edil posee formas de corregir cuando el desenvolvimiento es deficiente	95	61.3	60	38.7
19.La entidad edil posee formas de corregir cuando se vulneran las reglas establecidas	95	61.3	60	38.7
20.En la municipalidad se adhieren las reglas de acuerdo a cada caso	88	56.8	67	43.2
TOTAL		59.8		40.2

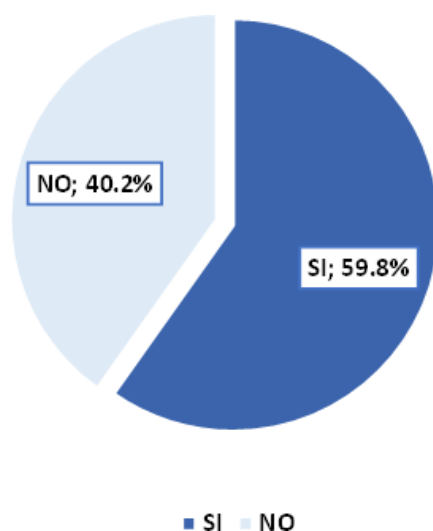


Figura 3. Control

Interpretación. Según lo observado, el 59.8% de los trabajadores ediles sostienen que en la entidad edil existen estándares de control y se examina el desenvolvimiento del trabajador, se brindan reconocimientos e incentivos, se corrigen comportamientos perjudiciales y las normas se adecuan a la realidad.

Tabla 6. Resumen Variable 1

Resumen	SI	%	NO	%
Políticas	65.0%		35.0%	
Planeamiento	59.2%	61.3 (95)	40.8%	38.7 (60)
Control	59.8%		40.2%	

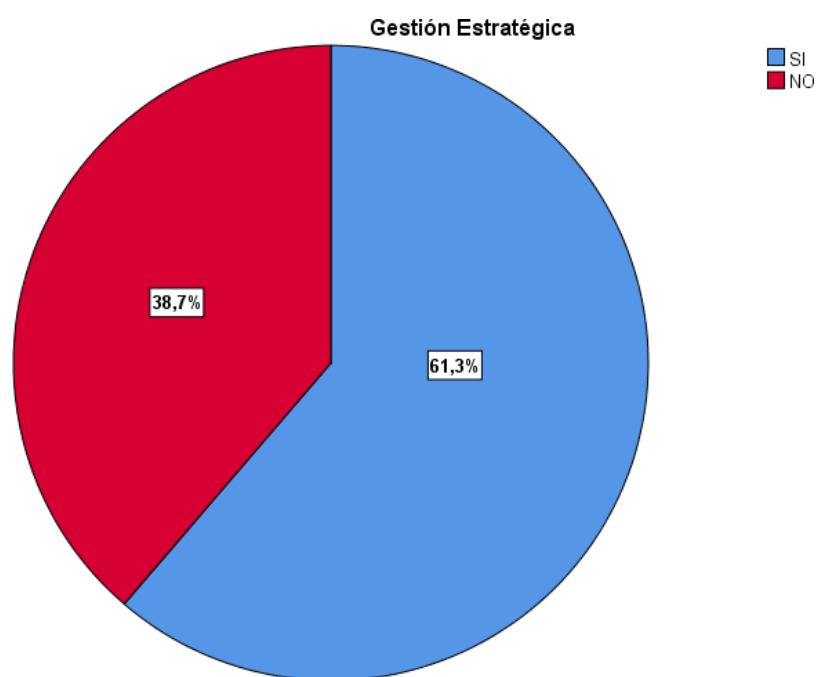


Figura 4. Resumen Variable 1.

Interpretación. El 61.3% de los trabajadores ediles sostienen que existe una gestión estratégica adecuada en la entidad edil donde laboral.

4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Competitividad del personal

Tabla 7. Conocimientos

DIMENSIÓN 1. Conocimientos	N°	%	N°	%
1. ¿Cumple con el perfil en relación a su puesto de trabajo?	92	59.4	63	40.6
2. ¿Está capacitado para el desempeño del puesto?	92	59.4	63	40.6
3. ¿Es consciente y comprende las exigencias de su puesto de trabajo?	102	65.8	53	34.2
4. ¿Es consciente y comprende los procedimientos, políticas y reglamento de sus funciones?	102	65.8	53	34.2
5. ¿Demuestra conducta laboral de alto rendimiento?	82	52.9	73	47.1
6. ¿Demuestra un buen nivel en su quehacer diario?	86	55.5	69	44.5
7. Aprendo con facilidad en contextos nuevos	88	56.8	67	43.2
TOTAL		59.4		40.6

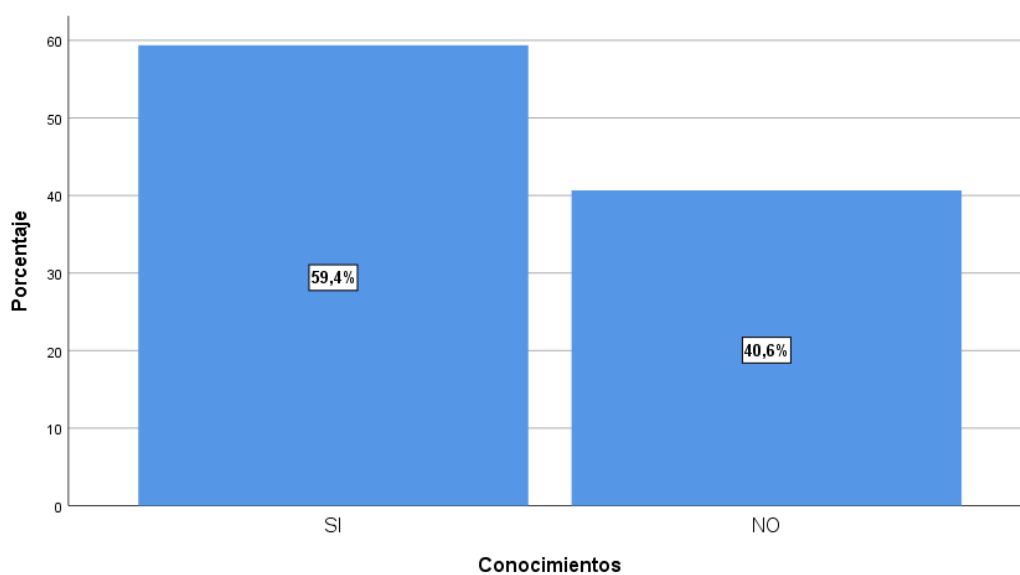


Figura 5. Conocimientos.

Interpretación. Según lo observado, el 59.4% del personal administrativo demuestra su competitividad en relación a sus conocimientos, puesto que, cumplen el perfil y están capacitados para ejercer sus funciones, comprenden los procedimientos, políticas y reglamentos de funciones, demuestran buen nivel y aprenden con facilidad en nuevos contextos.

Tabla 8. Habilidades y destrezas

DIMENSIÓN 2. Habilidades y destrezas	N°	%	N°	%
8. ¿Aplica su conocimiento en el manejo de las TIC para cumplir sus funciones?	116	74.8	39	25.2
9. ¿Resuelve problemas técnicos que se presentan en su quehacer diario?	96	61.9	59	38.1
10. ¿Demuestra su capacidad de liderazgo en su puesto de trabajo?	88	56.8	67	43.2
11. ¿Demuestra su capacidad para trabajar en equipo con sus compañeros de área?	102	65.8	53	34.2
12. ¿Es analítico y dinámico en la atención al usuario?	82	52.9	73	47.1
13. ¿Se entiende con facilidad con otros trabajadores de la entidad?	96	61.9	59	38.1
14. ¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar la competitividad en su área?	99	63.9	56	36.1
TOTAL		62.6		37.4

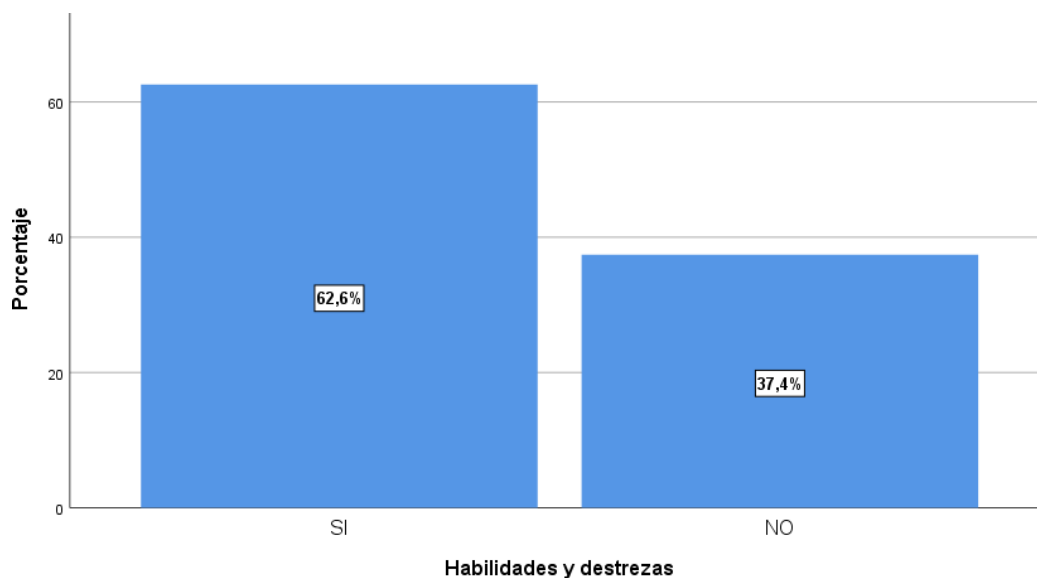


Figura 6. *Habilidades y destrezas.*

Interpretación. Según lo observado, el 62.6% del personal administrativo demuestra su competitividad en relación a sus habilidades y destrezas, puesto que, aplican sus conocimientos en el manejo de las TIC, resuelven problemas técnicos, demuestran su capacidad de liderazgo, el trabajo en equipo, es analítico y dinámico.

Tabla 9. Características personales

DIMENSIÓN 3. Características personales	N°	%	N°	%
15. ¿Orienta su labor respecto a los requerimientos de los usuarios?	88	56.8	67	43.2
16. ¿Demuestra sensibilidad, entrega y ayuda a los usuarios?	88	56.8	67	43.2
17. ¿Expresa con claridad la información en forma oral y escrita?	96	61.9	59	38.1
18. ¿Es capaz de anticiparse ante diversas situaciones?	84	54.2	71	45.8
19. ¿Tiene predisposición para emprender acciones y mejorar resultados para alcanzar objetivos?	84	54.2	71	45.8
20. ¿Es dinámico en el desarrollo de sus funciones?	96	61.9	59	38.1
21. ¿Participa en los eventos de integración que realiza la entidad?	115	74.2	40	25.8
TOTAL		60.0		40.0

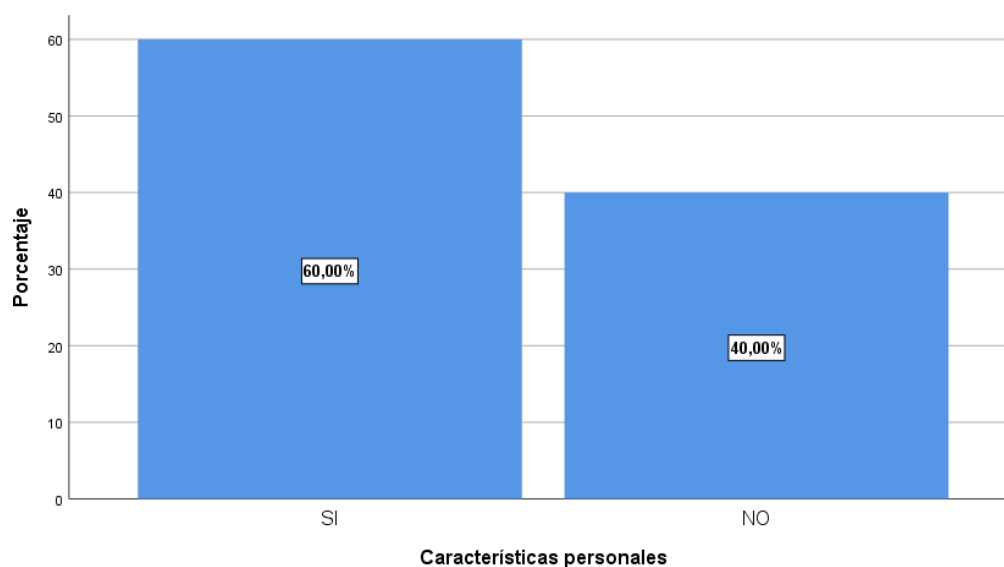


Figura 7. Características personales.

Interpretación. Según lo observado, el 60.0% del personal administrativo demuestra su competitividad en relación a sus características personales, puesto que, orientan su trabajo en función de las demandas, demuestran sensibilidad y apoyo a los usuarios, tienen predisposición para emprender acciones y mejorar resultados, son dinámicos y participan en eventos de integración realizados en la entidad.

Tabla 10. Resumen Variable 2

Resumen	SI	%	NO	%
Conocimientos	59.4%		40.6%	
Habilidades y destrezas	62.6%	60.7 (94)	37.4%	39.3 (61)
Características personales	60.0%		40.0%	

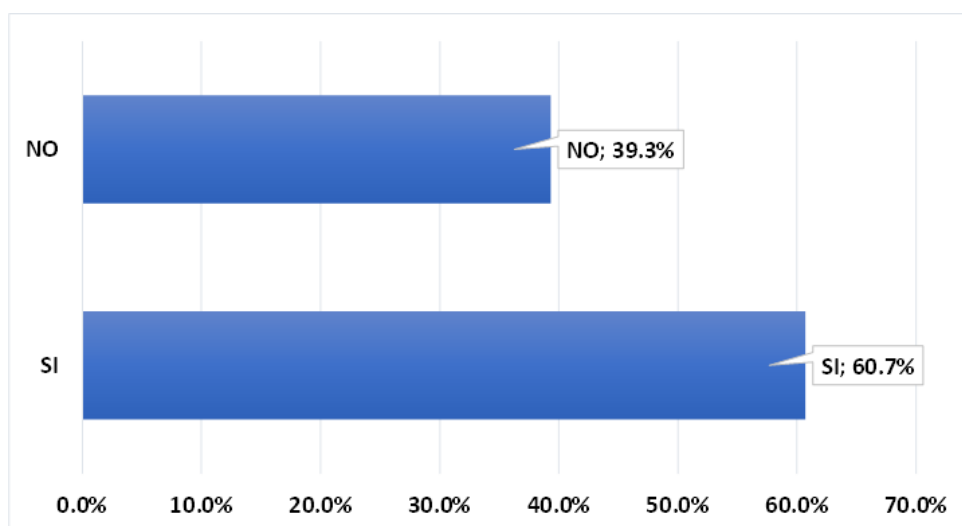


Figura 8. Resumen Variable 2

Interpretación. Según lo observado, el 60.7% del personal administrativo, demuestran su competitividad en relación a sus conocimientos, habilidades y destrezas y sus características personales.

4.2 Contrastación de hipótesis

La hipótesis a comprobar es:

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (H_0)

La gestión estratégica y la competitividad del personal administrativo de la entidad edil en estudio, son independientes, por lo tanto, no hay relación entre las variables.

Hipótesis Alterna (H_1)

La gestión estratégica y la competitividad del personal administrativo de la entidad edil en estudio, son dependientes, por lo tanto, si hay relación entre las variables

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Gestión estratégica – Competitividad del personal administrativo

Tabla 11. Tabla de frecuencias – Gestión estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	95	61,3	61,3	61,3
	NO	60	38,7	38,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Tabla 12. Tabla de frecuencias – Competitividad del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	94	60,6	60,6	60,6
	NO	61	39,4	39,4	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Gestión estratégica – Conocimientos

Tabla 13. Tabla de frecuencias – Conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	92	59,4	59,4	59,4
	NO	63	40,6	40,6	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Tabla 14. Pruebas de Chi Cuadrado – Gestión estratégica - Conocimientos

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	142,957 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	138,971	1	,000		
Razón de verosimilitud	182,782	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	142,035	1	,000		
N de casos válidos	155				

a. 0 cuadros (0,0%) han esperado un recuento menos que 5. El recuento mínimo requerido es 24,39.

b. Se graduó para un gráfico de 2x2

Análisis: Se confirma la hipótesis alterna. Representa, la relación entre las variables Gestión estratégica – conocimientos.

Gestión estratégica – Habilidades y destrezas

Tabla 15. Tabla de frecuencias – Habilidades y destrezas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	97	62,6	62,6	62,6
	NO	58	37,4	37,4	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Tabla 16. Pruebas de Chi Cuadrado – Gestión estratégica – Habilidades y destrezas

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	146,744 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	142,645	1	,000		
Razón de verosimilitud	187,419	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	145,797	1	,000		
N de casos válidos	155				

a. 0 recuadros (0,0%) han requerido un recuento menos que 5. El recuento mínimo requerido es 22,45.

b. Se graduó para un gráfico 2x2

Análisis: Se confirma la hipótesis alterna. Señala, la relación entre las variables Gestión estratégica – Habilidades y destrezas.

Gestión estratégica – Características personales

Tabla 17. Tabla de frecuencias – Características personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	93	60,0	60,0	60,0
	NO	62	40,0	40,0	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Tabla 18. Pruebas de Chi Cuadrado – Gestión estratégica – Características personales

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	146,842 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	142,791	1	,000		
Razón de verosimilitud	189,233	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	145,895	1	,000		
N de casos válidos	155				

a. 0 recuadros (0,0%) requirieron un recuento menos que 5. El recuento mínimo requerido es 24,00.

b. Se graduó para una representación de 2x2

Análisis: Se confirma la hipótesis alterna. Señala, la relación mutua entre las variables Gestión estratégica – Características personales.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS

La gestión estratégica se relaciona en forma significativa con la competitividad en su dimensión los conocimientos del personal administrativo de la entidad edil.

Se puede sustentar con el resultado de las variables pues, se indica que la gestión estratégica tiene correspondencia significativa con la competitividad del personal administrativo en su dimensión conocimientos, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia en las variables es 0,960, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 19. Correlaciones Hipótesis 1

		Gestión	
		Estratégica	Conocimientos
Rho de Spearman	Gestión Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,960**
		N	155
	Conocimientos	Coeficiente de correlación	,960**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	155

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

SEGUNDA HIPÓTESIS

La gestión estratégica se vincula en forma significativa con la competitividad del personal administrativo en su dimensión habilidades y destrezas del personal administrativo de la entidad edil.

Se puede sustentar con el resultado de las variables pues, se indica que la gestión estratégica tiene correspondencia significativa con la competitividad del personal administrativo en su dimensión habilidades y destrezas, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia en las variables es 0,973, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 20. Correlaciones Hipótesis 2

			Gestión Estratégica	Habilidades y destrezas
Rho de Spearman	Gestión Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,973**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Habilidades y destrezas	Coefficiente de correlación	,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

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

TERCERA HIPÓTESIS

La gestión estratégica se relaciona en forma significativa con la competitividad del personal administrativo en su dimensión las características personales de los trabajadores de la entidad edil.

Se puede sustentar con el resultado de las variables pues, se indica que la gestión estratégica tiene correspondencia significativa con la competitividad del personal administrativo en su dimensión características personales, el valor Chi-cuadrado de Pearson es 0.000 y la correspondencia en las variables es 0,973, lo que revela una correlación estadísticamente significativa alta.

Tabla 21. Correlaciones Hipótesis 3

			Gestión Estratégica	Características personales
Rho de Spearman	Gestión Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,973**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Características personales	Coefficiente de correlación	,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

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

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De acuerdo la información alcanzada, podemos corroborar la vinculación positiva en la gestión estratégica y la competitividad del personal administrativo en estudio; es decir, que los colaboradores se sienten liderados y bien administrados en sus respectivas áreas municipales, lo que se manifiesta en su quehacer laboral.

Estos resultados concuerdan con Ahumada (2017) cuyo aporte se relaciona a la competitividad personal, pues considera que se ve perjudicada por los elementos de felicidad, bienestar y la educación, determinando un proceso constante en las vinculaciones y hechos en los cuales persona se desenrolla en forma activa, pudiendo afectar de manera positiva o negativa; Brume, et al (2018) considera que la gestión estratégica es catalizadora de ventajas competitivas, mientras que, Pérez (2019) concluye que las competencias laborales se deben analizar desde el contexto individual de los trabajadores, considerando elementos relacionados al talento humano, además de permitir el aumento de la competitividad empresarial. A nivel nacional, tenemos a Mendez (2017) quien concluye en la incidencia positiva entre la administración estratégica y la eficiencia estructural del personal administrativo de una entidad edil, por otro lado, Chávez y Huamán (2018) también encuentran en su investigación, una vinculación importante entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral en los trabajadores y finalmente, Meléndez (2018), concluyen en que la administración estratégica se vincula de manera importante con la competitividad en la empresas que realizan comercio en Gamarra.

Respecto a la variable gestión estratégica, según lo observado, el 65.0% de los colaboradores sostienen que conocen las políticas establecidas en la Municipalidad, como la promoción de un ambiente laboral amigable, capacitaciones de refuerzo de las competencias, toma de decisiones, programas de colaboración y las mejoras de la infraestructura de la entidad; el 59.2% sostienen que participan en proyectos, en la realización del plan anual, conocen la visión, misión, valores, fines y acciones institucionales, y el 59.8% sostienen que en la entidad edil existen estándares de control y se examina el desenvolvimiento del trabajador, se brindan reconocimientos e incentivos, se toman las medidas de corrección y se adecúan las reglas a la realidad.

Sobre la competitividad del personal administrativo, se observó que, el 59.4% demuestra su competitividad en relación a sus conocimientos, puesto que, cumplen el perfil y están capacitados para ejercer sus funciones, comprenden los procedimientos, políticas y reglamentos de funciones, demuestran buen nivel y aprenden con facilidad en nuevos contextos; el 62.6% demuestra su competitividad en relación a sus habilidades y destrezas, puesto que, aplican sus conocimientos en el manejo de las TIC, resuelven problemas técnicos, demuestran su capacidad de liderazgo, el trabajo en equipo, es analítico y dinámico y, el 60.0% demuestra su competitividad en relación a sus características personales, puesto que, orientan su trabajo en función de las demandas, demuestran sensibilidad y apoyo a los usuarios, tienen predisposición para emprender acciones y mejorar resultados, son dinámicos y participan en eventos de integración realizados en la entidad.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

a) Se comprueba la dependencia entre la gestión estratégica y la competitividad de los trabajadores ediles, pues los resultados estadísticos indican una relación positiva y significativa, lo que permite reconocer la hipótesis general.

b) En cuanto a la hipótesis inicial, se comprueba la vinculación significativa entre la gestión estratégica y la competitividad de los colaboradores ediles en su dimensión conocimiento, pues, la correspondencia entre las variables es 0,960, lo que confirma la correspondencia estadísticamente alta.

c) En relación a la segunda hipótesis, se evidencia la relación significativa entre la gestión estratégica y la competitividad de los trabajadores ediles en su dimensión habilidades y destrezas, pues, la correspondencia entre las variables es 0,973, lo que confirma la correspondencia estadísticamente alta.

d) En referencia a la tercera hipótesis, se expone la vinculación importante entre la gestión estratégica y la competitividad de los trabajadores ediles en su dimensión características personales, pues, la correspondencia entre las variables es 0,973, lo que confirma la correspondencia estadísticamente alta.

6.2 Recomendaciones

a) Al confirmar la dependencia de las variables en estudio, se debe proponer el aprovechamiento del buen nivel de competitividad del personal y distribuir responsabilidades en las comisiones de trabajo de sus áreas respectivas y garantizar llegar a los fines establecidos por la municipalidad.

b) Con la finalidad de mejorar la gestión estratégica, se sugiere a la entidad edil fortalecer las acciones como la capacitación de las competencias del personal, la difusión de la misión, visión y objetivos institucionales.

c) Organizar talleres para fortalecer las competencias técnicas de los servidores ediles en sus respectivas funciones, para optimizar el cumplimiento de metas de la entidad.

d) Promover la mejora del clima laboral en las respectivas áreas, con actividades dentro y fuera del horario de trabajo, garantizando el fortalecimiento de las relaciones humanas entre el personal de la entidad edil.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Amat, J. (2004). *El Control de Gestión: Una perspectiva de Dirección*. España: Gestión 2000 SA.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Venezuela: Episteme.
- Balestrini, M. (2001). *Cómo se elabora en Proyecto de Investigación*. Caracas: Consultores y Asociados.
- Chiavenato, I. (1986). *Introducción a la teoría General de la Administración*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill Interamericana Editores SA.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación Estratégica*. México: Mc Graw Gill Interamericana.
- Díaz, C. (2016). *Habilidades y empleabilidad en el mercado laboral*. Talca: PEA.
- Fernández, N. (2006). *Política, planeamiento y gestión de la educación*. Argentina: UNTREF.
- Francés, A. (2006). *Estrategia y Planes para la empresa*. México: Prentice Hall.
- Koontz, H., & Donnell, C. (2003). *Curso de Administración Moderna. Un Análisis de Sistemas y Contingencias de las Funciones Administrativas*. México: LitográficaIngramex SA.
- Manes, J. (2005). *Gestión Estratégica Para Instituciones Educativas*. Argentina: Granica.
- Prieto, J. E. (2011). *Gestión Estratégica Organizacional*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Urquijo, J. (1998). *Teoría de las Relaciones Sindicato Gerenciales*. Caracas: UCAB.

7.2 Fuentes hemerográficas

Correa, S. (2016). *Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial*. INNOVA Research Journal.

Hoshi, V. (2008). *Gestión del potencial humano*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

7.3 Fuentes electrónicas

Ahumada, E. (2017). *Percepción de competitividad personal. un estudio desde la perspectiva de la felicidad, el bienestar y la educación en egresados universitarios*. Obtenido de Revista de Estudios Empresariales Segunda Época: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/download/3499/2827/11732>

Alva, J. (s/f). *La reestructuración empresarial y la crisis económica peruana en un contexto de globalización económica*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/Tesis/Empre/Alva_G_J/cap1.pdf

Betancourt, J. (2006). *Gestión Estratégica: Navegando hacia el cuarto paradigma*. Obtenido de www.eumed.net/libros/2006c/220/index.htm

Brume, M., Herrera, H., Barrera, A., & Núñez, I. (2018). *Gestión estratégica como catalizadora de la competitividad en las PyMEs logísticas del departamento del Atlántico – Colombia*. Obtenido de Revista Espacios: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n03/a19v40n03p20.pdf>

Chávez, M. A., & Huamán, E. R. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15098/Ch%C3%A1vez%20Torres%20Miriam%20C3%81ngela%20-%20Huaman%20Portal%20Eliana%20de%20Rocio%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

- ESAN. (2016). *¿Qué son competencias?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-son-competencias>
- Gestión. (Diciembre de 2021). *Perú cae once puestos en índice de competitividad laboral que lidera Suiza.* Obtenido de MANAGEMENT & EMPLEO: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/peru-cae-11-puestos-en-indice-de-competitividad-laboral-que-lidera-suiza-noticia/?ref=gesr>
- Melendez, N. F. (2018). *La gestión estratégica y su relación con la competitividad en las MYPES del Centro Comercial e Industrial Gamarra.* Obtenido de Repositorio digital de la Universidad San Ignacio de Loyola: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3c84ead7-4068-46cf-beda-94df5885cfd0/content>
- Mendez, Y. (2017). *Gestión estratégica y la eficiencia organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria - Año 2015.* Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Huancavelica: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1333/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200148.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mulder, M., Weigel, T., & Collings, K. (2008). *El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico.* Obtenido de Journal of Vocational Education & Training, 59 (1), 67-88: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART6.pdf>
- OIT. (2012). *¿Qué es la competencia laboral?* Obtenido de Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional: <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- Pérez, M. A. (2019). *La competitividad del talento humano en el ámbito empresarial.* Obtenido de Revista Crecer Empresarial Vol 1: <https://journalusco.edu.co/index.php/cempresarial/article/download/1323/3326/>
- Ruiz-Healy, E. (Agosto de 2020). *En la nueva realidad, las empresas serán muy diferentes.* Obtenido de El economista: <https://www.eleconomista.com.mx/autor/eduardo.ruiz-healy>

Saravia, L. (2013). *Las organizaciones y el pensamiento sistémico basado en la fenomenología hermenéutica*. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-cientifica-teorias-enfoques-y-aplicaciones-en-las-ciencias-sociales/articulo/las-organizaciones-y-el-pensamiento-sistemico-basado-en-fenomenologia-hermeneutica>

ANEXOS

ANEXO 01: GESTIÓN ESTRATÉGICA

Dimensión: Política empresarial		SI		NO	
		N°	%	N°	%
1	Se promueve un ambiente laboral amigable, integrador y estimulante.				
2	Se realizan capacitaciones para fortalecer las competencias de los trabajadores.				
3	Se moraliza la gestión en todas las áreas de la entidad edil.				
4	La toma de decisiones institucionales se sustenta en las políticas y normas vigentes o en consenso de trabajadores				
5	El quehacer laboral se basa en criterios de calidad y de respeto a los derechos del usuario.				
6	Se determinan programas de apoyo a los trabajadores				
7	Se hacen mejoras en la infraestructura de la entidad edil				
Dimensión: Planeamiento					
8	Participo en la elaboración de proyectos de mi área.				
9	Participo en la elaboración del Plan Anual de Trabajo				
10	Conozco la Visión institucional				
11	Conozco la Misión institucional				
12	Conozco los Valores institucionales				
13	Conozco los Objetivos institucionales				
14	Conozco las acciones establecidas				
Dimensión: Control					
15	En la municipalidad existen estándares de control de personal				
16	En la municipalidad se evalúa el desempeño del personal				
17	En la municipalidad se brinda reconocimiento y premios el desempeño eficaz				
18	En la municipalidad se toman las medidas correctivas ante un desempeño laboral deficiente				
19	En la municipalidad se toman las medidas correctivas cuando existen faltas de las normas instituidas				
20	En la municipalidad se ajustan las normas a la realidad en caso necesario				

ANEXO 02: COMPETENCIAS LABORALES

Dimensión: Conocimientos		SI		NO	
		Nº	%	Nº	%
1	¿Cumple con el perfil en relación a su puesto de trabajo?				
2	¿Está capacitado para el desempeño del puesto?				
3	¿Es consciente y comprende las exigencias de su puesto de trabajo?				
4	¿Es consciente y comprende los procedimientos, políticas y reglamento de sus funciones?				
5	¿Demuestra conducta laboral de alto rendimiento?				
6	¿Demuestra un buen nivel en su quehacer diario?				
7	Aprendo con facilidad en contextos nuevos				
Dimensión: Habilidades y destrezas					
8	¿Aplica su conocimiento en el manejo de las TIC para cumplir sus funciones?				
9	¿Resuelve problemas técnicos que se presentan en su quehacer diario?				
10	¿Demuestra su capacidad de liderazgo en su puesto de trabajo?				
11	¿Demuestra su capacidad para trabajar en equipo con sus compañeros de área?				
12	¿Es analítico y dinámico en la atención al usuario?				
13	¿Se entiende con facilidad con otros trabajadores de la entidad?				
14	¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar la competitividad en su área?				
Dimensión: Características personales					
15	¿Orienta su trabajo en función de las demandas de los usuarios?				
16	¿Demuestra sensibilidad, entrega y ayuda a los usuarios?				
17	¿Expresa con claridad la información en forma oral y escrita?				
18	¿Es capaz de anticiparse ante diversas situaciones?				
19	¿Tiene predisposición para emprender acciones y mejorar resultados para alcanzar objetivos?				
20	¿Es dinámico en el desarrollo de sus funciones?				
21	¿Participa en los eventos de integración que realiza la entidad?				

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN ESTRATÉGICA Y COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	INVESTIGACIÓN	MÉTODO:	Población: 269
¿De qué manera se relaciona la gestión estratégica y la competitividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?	Conocer la relación entre la gestión estratégica y la competitividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.	La gestión estratégica se relaciona en forma significativa con la competitividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.	<u>GESTIÓN ESTRATÉGICA</u> Políticas Planeamiento Control	Descriptivo correlacional DISEÑO No Experimental	Científico TÉCNICAS: Fichaje Observación Encuestas	Muestra: 155
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2	INSTRUMENTOS		
¿Cómo se relaciona la gestión estratégica con los conocimientos del personal administrativo de la entidad edil? ¿De qué manera se relaciona la gestión	Determinar la relación que existe la gestión estratégica y los conocimientos del personal administrativo de la entidad edil.	La gestión estratégica se relaciona en forma significativa con los conocimientos del personal administrativos de la entidad edil. La gestión estratégica se relaciona en forma	<u>COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL</u> Conocimientos Habilidades y destrezas Características personales	Cuestionario sobre gestión estratégica de Gonzales (2017). Cuestionario sobre competencias		

<p>estratégica con las habilidades y destrezas del personal administrativo de la entidad edil?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión estratégica y las habilidades y destrezas del personal administrativo de la entidad edil.</p>	<p>significativa con las habilidades y destrezas del personal administrativos de la entidad edil.</p>	<p>laborales de Flores (2018)</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y las características personales de los trabajadores de la entidad edil?</p>	<p>Conocer la relación entre la gestión estratégica y las características personales de los trabajadores de la entidad edil.</p>	<p>La gestión estratégica se relaciona en forma significativa con las características personales de los trabajadores de la entidad edil.</p>	

Dr. DANIEL LECCA ASCATE
ASESOR

Dr. ELVIS RICAR SANCHEZ GARCIA
PRESIDENTE

Dr. ABRAHAM WILLIAM GARCIA CHAPOÑAN
SECRETARIO

Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY
VOCAL