

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



**TESIS**

**“LA GESTION ESTRATEGICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUARAL-2021”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

**Presentado por:**

**Bach. ESTHER VARGAS MENDOZA**

**ASESOR:**

**Dr. FELIX GIL CARO SOTO**



Mg. Félix G. Caro Soto  
REGUC N° 03702

**HUACHO – PERÚ**

**2022**

# V1.LA GESTION ESTRATEGICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL-2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	4%
2	Submitted to Universidad Santo Tomas Trabajo del estudiante	2%
3	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	www.mgpp.cl Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Internacional del Ecuador Trabajo del estudiante	1%
6	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	es.wikipedia.org Fuente de Internet	1%
8	revistas.ucla.edu.ve	

**“LA GESTION ESTRATEGICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUARAL-2021”**

## **DEDICATORIA**

**A mis padres,**

Quienes me han apoyado moral, económica y psicológicamente para poder llegar a esta instancia de mis estudios, siendo ellos mi mayor motivación para nunca rendirme y poder llegar a cumplir el sueño que ellos tenían para mí.

**Esther**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud va dirigido a todas las personas que fueron una motivación y coadyuvaron, para la realización del presente trabajo de investigación, en especial a mi madre que fue un pilar fundamental para lograr el presente trabajo.

**Esther**

## **RESUMEN**

El trabajo realizado referente a la “LA GESTION ESTRATEGICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL-2021”, se ha realizado para la obtención de la licenciatura en Administración en la UNJFSC.

La metodología que se empleó es básica y descriptivo, diseño correlacional, no experimental en la que se contrastaron las variables en estudio. La población y muestra estuvo definida por 57 trabajadores del Municipio Provincial de Huaral. Se utilizó el cuestionario, evidenciando que la gestión estratégica del municipio se correlaciona con el desempeño laboral de los empleados, con un valor estadístico de magnitud buena.

El autor

**Palabras claves:** gestión, estrategia, desempeño, laboral

## **ABSTRACT**

The work carried out regarding the "STRATEGIC MANAGEMENT IN LABOR PERFORMANCE IN THE WORKERS OF THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF HUARAL-2021", has been carried out to obtain the degree in Administration at the UNJFSC.

The methodology used is basic and descriptive, correlational design, not experimental in which the variables under study were contrasted. The population and sample was defined by 57 workers from the Provincial Municipality of Huaral. The questionnaire was used, showing that the strategic management of the municipality is correlated with the work performance of the employees, with a statistical value of good magnitude.

The author

Keywords: management, strategy, performance, labor

## INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Formulación de problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación.....	14
1.4.2. Justificación práctica.....	15
1.5. Limitaciones.....	15
1.6. Viabilidad del estudio.....	16
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	17
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. La Gestión Estratégica.....	23
2.2.2. Desempeño laboral.....	32
2.3. Bases filosóficas.....	37
2.4. Definición de términos básicos.....	38
2.3. Hipótesis.....	39
2.3.1. Hipótesis general.....	39



2.3.2. Hipótesis específicas.....	39
2.4. Operacionalización de Variables .....	39
CAPITULO III METODOLOGIA .....	41
3.1. Tipo de estudio.....	41
3.3. Diseño del estudio.....	41
3.4. Población y muestra de estudio .....	42
3.4.1. Población de estudio .....	42
3.4.2. Muestra de estudio.....	43
3.5. Método de investigación .....	43
3.6. Técnicas de recolección de datos.....	43
3.7. Método de análisis de datos .....	45
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....	46
4.1. Resultados descriptivo de las variables.....	46
4.2. Generalización entorno la hipótesis central .....	51
CAPITULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	59
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES .....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	63
Fuentes electrónicas.....	66
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	68

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable I.....	39
Tabla 2. Operacionalización de la variable II.....	40
Tabla 3. Población del estudio.....	42
Tabla 4. Muestra del estudio .....	43
Tabla 5. La gestión estratégica .....	46
Tabla 6. Cultura organizacional.....	47
Tabla 7. Política institucional .....	48
Tabla 8. Talento humano .....	49
Tabla 9. Desempeño laboral .....	50
Tabla 10. La gestión estratégica y el desempeño laboral .....	51
Tabla 11. . La cultura organizacional y el desempeño laboral .....	53
Tabla 12. La política institucional y el desempeño laboral .....	55
Tabla 13. El talento humano y el desempeño laboral.....	57

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. La gestión estratégica.....	46
Figura 2. Cultura organizacional .....	47
Figura 3. Política institucional.....	48
Figura 4. Talento humano.....	49
Figura 5. Desempeño laboral.....	50
Figura 6. . La gestión estratégica y el desempeño laboral.....	52
Figura 7. La cultura organizacional y el desempeño laboral.....	54
Figura 8. La política institucional y el desempeño laboral.....	56
Figura 9. El talento humano y el desempeño laboral .....	58

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En el marco de las nuevas políticas de descentralización del aparato del Estado, representa un crucial desafío promover el desarrollo local. En la medida que las municipalidades son instancias más cercanas a los ciudadanos y constituyen un importante eslabón del sistema democrático, resulta que la mayor importancia es perfeccionar sus formas y estrategias de gestión, desarrollando nuevas técnicas e incorporando métodos y procedimientos que reconozcan la naturaleza cambiante de los fenómenos sociales, políticos y económicos en el contexto social.

Como sabemos en la actualidad se vive en un mundo cambiante y turbulento, donde la globalización y la tecnología producen constantes cambios en los sistemas económicos, sociales políticos y culturales, que repercuten en las Entidades del Estado y en especial en las Municipalidades, lo que obliga a las mismas a realizar los cambios paradigmáticos a fin de evitar los desfases organizacionales.

Estos cambios tienen su incidencia en la Administración Municipal, lo que obliga a la aplicación del Planeamiento Estratégico, que permita orientar los esfuerzos administrativos a una visión de futuro, poniendo en práctica estrategias para lograr los objetivos trazados, que nos va a permitir ahorrar tiempo y esfuerzo colectivo, mejorando la calidad de la Administración Municipal, reducir los conflictos internos y externos y que nos permita realizar el futuro deseado para la organización.

Huaral, es una ciudad peruana, capital del distrito y de la provincia homónimos, ubicada en el departamento de Lima. Se encuentra dentro de la circunscripción del Gobierno Regional de Lima-Provincias y está ubicada en la

costa central del país. Fue fundada el 21 de marzo de 1551 mediante una orden real, siendo virrey don Antonio de Mendoza, como un asiento de naturales bajo la advocación de san Juan Bautista en reemplazo de la población prehispánica llamada Guaral Viejo, conformada por aillus dispersos como Guaril, Huando, Jecuán, Huacapuquio, Huayán, Cuyo, entre otros. Se encuentra 80 km al Norte de la ciudad de Lima y cuenta con una población de 99 915 hab. de acuerdo al censo de 2017. Es también conocida como la "Capital de la agricultura" y "Despensa de Lima\*" por la abundante producción de los valles que la rodean.

Huaral es una provincia con productores organizados y asociados, líder en producción y exportación agropecuaria, industrial, minero y pesquero, con enfoque de economía sostenible, ecológicamente sustentable, con infraestructura de riego adecuado y tecnificado, articulados al corredor turístico del Norte Chico y centro.

La investigación se realizará en la Municipalidad provincial de Huaral, donde surge la problemática real en la gestión estratégica frente a las inversiones, con el fin de determinar la relación que existe entre las variables en estudio. La municipalidad presenta una débil gestión estratégica que promueva e implemente un modelo de gestión de desarrollo integral, concertado, transparente, participativo y sostenible. Aún no se aplica en su totalidad los 4 ejes estratégicos de desarrollo establecidos en el Plan de Desarrollo Concertado 2008 al 2021, en la cual se plasma como se debe dar la integración territorial, el desarrollo urbano y ambiental. Así como también promover el desarrollo económico y empleo productivo que promueva el desarrollo social y cultural.

La municipalidad ha llegado a invertir menos de la tercera parte de recursos empleables, pues en los últimos 4 años la ejecución fue de 50.4% en el 2016, de 60.4% en el 2017, 27.8% en el 2018 y sólo 27.6% para el año 2019. Ministerio de Economía y Finanzas (2020). la inversión pública se desarrolla de manera inapropiada en la provincia de Huaral, realidad que puede mejorar a través de una apropiada gestión municipal por parte de funcionarios y miembros de la alta dirección del gobierno local, y así orientar esfuerzos que permitan

agilizar y administrar adecuadamente la inversión pública en la localidad, pues existen insatisfacción por parte de los ciudadanos de la provincia en cuanto se ejecutan pocos proyectos de inversión y de forma muy tardía, tal es así que la Dirección General de Inversión Pública (2019) demostró que la municipalidad provincial de Huaral, al finalizar el tercer trimestre del 2019 ejecutó solo el 15,2% de sus recursos para inversiones públicas impidiendo así responder a la Meta 1 del Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PIMGM), de la misma manera queda en evidencia que el monitoreo de las inversiones es inadecuado, pues en la evaluación de la actividad 2 del PIMGM para gobiernos municipales, la entidad no cumplió con dicha actividad en su primera etapa, solo cumpliendo en la segunda, demostrando así falta de capacidad y coordinación para el seguimiento de sus inversiones, perdiendo así la oportunidad de transferencias de recursos por desde el gobierno central, afectando el desarrollo local en medida que no se cierran brechas sociales y de infraestructura por falta de capacidad del poder municipal para realizar inversiones.

## **1.2. Formulación de problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se da la relación entre la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo se da la relación entre la dimensión cultura organizacional dentro de la gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021?

¿Cómo se da la relación entre la dimensión política institucional dentro de la gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021?

¿Cómo se da la relación entre la dimensión talento humano dentro de la gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021?

### **1.3.Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Establecer la relación entre la dimensión cultura organizacional dentro de la gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

Fijar la relación entre la dimensión política institucional dentro de la gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

Determinar la relación entre la dimensión talento humano dentro de la gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

### **1.4.Justificación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

La gestión estratégica en los trabajadores juega un papel relevante en las organizaciones, dado que está supeditada a la capacidad de desarrollarse y desempeñarse en el ámbito laboral. Indiscutiblemente el desempeño laboral de los miembros que pertenecen a una organización tiene dependencia de que tan motivados se encuentren los trabajadores.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

La investigación orientará a que se aplique apropiadamente el Plan de desarrollo estratégico participativo en los presupuestos participativos y la planificación teniendo en cuenta sus dimensiones de desarrollo y correlación

#### **1.4.2. Justificación social.**

La investigación ayudará a las autoridades municipales, y la sociedad civil en la adecuada presentación y priorización de proyectos de mayor necesidad y seguimiento de los acuerdos y compromisos de las autoridades municipales y otras instancias.

### **1.5.Limitaciones**

#### **a. Disponibilidad de tiempo**

Toda vez que la investigación debió ser desarrollada, aplicada e interpretada por el propio investigador, quien, a su vez, tenía que desempeñar un trabajo en un horario laboral rígido, generó que la disponibilidad de tiempo sea limitada. Sin embargo, la disposición a cumplir con la investigación hizo que se coordinaran horarios y espacios además de la ayuda de otros colegas para superar esta limitación.

#### **c. Limitados medios económicos**



La ejecución de la investigación demandó una inversión económica que, dada su característica de autofinanciada por el propio investigador, tuvo ciertas limitaciones. A pesar de ello y, considerando la necesidad de aplicarla, se pudo costear los gastos asumiendo los gastos con ahorros personales.

### **1.6. Viabilidad del estudio**

El presente estudio es viable porque el investigador costeará los gastos en el trabajo de recopilación de datos teóricos y en el trabajo de campo, sin alterar el medio ambiente y el contexto ecológico.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

(Triana, 2018) en “La Planificación estratégica como modelo metodológico para afianzar la gestión municipal en proyectos de desarrollo sostenible en dos municipios de Colombia Sopó y Cota en el Departamento de Cundinamarca”. Tuvo como objetivo Identificar los lineamientos que aporta la Planificación estratégica como modelo metodológico a la gestión municipal para optimizar los proyectos de desarrollo sostenible en los municipios de Sopó y Cota. Se concluye sosteniendo que los municipios no pueden continuar siendo vistos como entes aislados, y como organizaciones político – administrativas anquilosadas; toda vez, que estos aportan gran parte del crecimiento que tiene el país. En este orden de ideas los municipios deben ser vistos como entidades de progreso que le aportan al Estado una serie de insumos que ayudan al crecimiento del país y que, además, cuentan con recursos naturales propios que les permite en cierta forma ser autosostenibles. Es por ello, que existe una clara necesidad de afianzar la administración de estos entes para que la gestión se cumpla a cabalidad.

(Caicedo Sánchez, 2015) En su Tesis “Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo”, concluye que “la Gestión del Personal que realiza el departamento de Recursos Humanos favorece al Empowerment entre los empleados en forma parcial, y afirma que es importante la autoevaluación y mejoramiento de procesos por parte de los clientes internos”. Sin embargo, en la entidad el trabajo en equipo se ejecuta en términos medio, por cuanto el personal en su mayoría no acepta sugerencias de los compañeros, predominando así factores propios que corporativos; a pesar

de esto, el estudio arrojó que la satisfacción personal de los empleados se promedia en términos normales y que los reconocimientos y los logros que entrega la empresa públicamente son aceptados y causan un grado de satisfacción aceptable en el personal. Sin embargo, la empresa necesita incentivar al personal con estímulos monetarios, cursos y seminarios de capacitación para incrementar sus competencias laborables.

(Martínez Rivera & Flores Rugama , 2017). En su trabajo de investigación “Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), para el año 2017.” Determina que, en cuanto al reclutamiento y selección del personal, al ofrecer una plaza laboral, los requisitos se publican en las páginas web y en el sistema de ingresos de la facultad. Además, para lograr una vacante se utiliza el concurso por méritos. La evaluación del desempeño de los docentes se realiza en base al cumplimiento de las investigaciones, planes de clases, proyectos, ensayos, entre otros. Es importante mencionar que estos métodos son conocidos por la mayoría de docentes que laboran en esta institución. En su estudio, se encontró que existen buenas relaciones humanas y satisfacción laboral, cada docente cultiva sus propios valores y aptitudes. Por otro lado, existe la necesidad de conocer cuáles son las habilidades con que cuentan los colaboradores y comunicar quiénes de ellos estarían próximos a algún ascenso o transferencia de trabajo. Es importante mencionar la institución está comprometida con sus trabajadores, valora el tiempo de servicio y el cargo que tiene docente.

(Valladares, 2016) en Modelo de Gestión Estratégica de Proyectos para la Municipalidad de Turrialba”. El presente proyecto consiste en la elaboración de un Modelo de Gestión Estratégica de Proyectos para la Municipalidad de Turrialba, y proporciona herramientas que facilitan la ejecución bajo un ordenamiento y metodología que busca mejorar la eficacia y eficiencia en la ejecución de los mismos. Se inició con un análisis de la situación actual de la municipalidad en la gestión de proyectos, para lo cual se realizó el mapeo de

los grupos de interés. Identificados éstos se aplicó un instrumento que permitió identificar las necesidades en cuanto a procedimientos, técnicas y formas de actuar de todos los involucrados. Cada una de las unidades analizadas demostró la carencia y limitaciones que existen en el tema de proyectos y que es una actividad primaria de las que realiza la municipalidad. La propuesta de modelo de gestión estratégica de proyectos incluye formatos de estandarización sobre el manejo de cada proyecto, el diseño de plantillas de trabajo que busca una mayor eficiencia en el quehacer cotidiano. Se incorpora el Modelo de Negocios Canvas de la municipalidad para tener una mayor claridad sobre lo que hace la institución, permitiendo convertir la administración de proyectos municipal en una actividad funcional para el desarrollo del cantón de Turrialba. Se concluye que la Municipalidad de Turrialba aunque desarrolla una buena parte de su administración vía proyectos, a lo interno no cuenta con los requerimientos básicos que demuestren una efectividad en sus actividades por lo que se recomienda el uso de este modelo de gestión estratégica de proyectos.

(Mendoza, 2015) en “Gestión estratégica de los Municipios de sexta categoría en Colombia, el caso Agua de Dios- Cundinamarca”. La prospectiva estratégica, ha cobrado vital importancia a nivel internacional, en la comprensión de las dinámicas territoriales; es un instrumento fundamental para la gestión estratégica de los municipios. En Colombia, la prospectiva estratégica territorial es una herramienta innovadora que se pretende impulsar en el próximo cuatrienio, dados los grandes avances que en materia de descentralización, ordenamiento territorial, paz y postconflicto se han adelantado. Los resultados nos arrojan la construcción de escenarios y estrategias óptimas para el desarrollo de los territorios colombianos. En este trabajo se aplica la herramienta de la prospectiva estratégica en un municipio de sexta categoría, como es el caso de Agua de Dios- Cundinamarca, durante el periodo 2008- 2019, con el ánimo de generar estrategias que puedan ser desarrolladas en beneficio de la comunidad.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

(Chumbile, 2020) en “Gerencia estratégica y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Marcos, provincia de Huari, 2019”. El objetivo fue establecer de qué manera la gerencia estratégica influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Marcos, provincia de Huari, 2019. La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, y de enfoque mixta. La población fue 378 trabajadores, la muestra es de 191 trabajadores. Se consideraron las dimensiones: formulación de estrategias, implementación de estrategias, evaluación de estrategias, trabajo en equipo, capacidad, empatía, comunicación. Se realizó la confiabilidad dando como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.986. Resultados: Respecto a la variable Gerencia estratégica, el 19,4% mencionó que a veces la municipalidad identifica fortalezas y debilidades internas, el 31,9% mencionó que la municipalidad a veces implementa estrategias acordes a sus objetivos anuales, el 30,4% mencionó que la municipalidad a veces revisa los factores externos e internos que puedan afectar a la estrategia que pone en práctica. Así mismo, respecto a la variable Desempeño laboral, el 24,6% de los encuestados mencionaron que sus compañeros a veces mantienen lazos de confianza y afinidad los cuales fortalecen su labor, el 19,4% mencionó que sus compañeros a veces poseen la capacidad para resolver situaciones negativas, el 24,6% mencionó que a veces sus compañeros realizan actividades extra laborales de tal modo que sus vínculos amicales se fortalecen, el 12% manifestó que a veces existe comprensión de las necesidades de los colaboradores por parte del jefe inmediato. Conclusión: Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,691$ ), por lo que se concluye que la gerencia estratégica influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Marcos, provincia de Huari, 2019.

(Canaza, Sanchez, & De la Cruz, 2020) en “Administración estratégica y desempeño organizacional de la cooperativa agroindustrial Cabana Ltda.,

2020”. Tuvo como objetivo determinar si la administración estratégica influye en el desempeño organizacional de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda, Juliaca 2020. La población estuvo constituida por 29 colaboradores, cuyas edades fluctúan entre 18 y 45 años de edad. La investigación es de diseño no experimental de tipo correlacional; para la recolección de datos, se aplicó la encuesta de la administración estratégica y el desempeño organizacional compuesto por 22 ítems. Para el procesamiento y análisis de los resultados se utilizó el SPSS v22. Los resultados indican un coeficiente tau b de Kendall de .544 indicando una correlación moderada, entre la administración estratégica y desempeño organizacional; también se halló la correlación entre las dimensiones; formulación de la estrategia, implementación de la estrategia. Se concluye que la administración estratégica es sumamente importante para lograr un desempeño organizacional en las organizaciones.

(Rojas, 2021) en “El Plan de desarrollo estratégico participativo 2003- 2015 y el progreso del distrito de Ascensión- Huancavelica”. La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la relación del Plan de desarrollo estratégico participativo 2003 - 2015 y el progreso del distrito de Ascensión. Durante 12 años, la municipalidad, ha priorizado obras no alineados ni priorizados en el plan que formularon. Además, ha existido una limitada concertación entre las autoridades municipales, sociedad civil y otras instancias, destacando la falta de participación de la ciudadana que promueva el cumplimiento de los acuerdos y compromisos asumidos por las autoridades de la gestión edil. Se usó el método científico modelo UNH, tipo de investigación básica, nivel correlacional; y el diseño no experimental. Se empleó la técnica de encuesta y se utilizó como instrumento las fichas de encuesta. Los datos fueron analizados en el programa estadístico SPSS V24. Se encontró que 7,64% de los pobladores respondieron que desconocen la priorización de los proyectos, el 51,91% no consideran como documento indispensable el PDC, asimismo, el 23,89% señalaron incumplimiento de los objetivos estratégicos. Y se concluye que el  $X^2$  obtenido comprende entre los valores  $0,351 \leq X \leq 7,814$ , y la probabilidad asociada ( $\text{sig. } 0,792 < 0,05$ ), y un

nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ ; resultando nula correlación entre las variables.

(Chilon, 2018) en Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018”. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín. Asimismo, el estudio planteó como hipótesis que existe relación significativa entre la planificación estratégica con el desempeño organizacional en las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018. La muestra estuvo conformada por 106 trabajadores de las Oficinas de Operaciones de la Dirección Regional de Salud San Martín. La investigación fue de tipo no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional. El instrumento empleado fue el cuestionario. Entre los resultados del estudio destaca el nivel de Planificación Estratégica es de un 37% en un nivel de “Iniciado” y un 25% en un nivel “En desarrollo”; en tanto, el nivel de desempeño organizacional es de un 31% en un nivel “Malo” y un 43% en un nivel “Regular. Finalmente, el estudio concluye que existe una correlación alta positiva entre la Planificación Estratégica y Desempeño Organizacional, con un coeficiente de correlación de Pearson (0,842). Asimismo, un coeficiente de determinación de (0,709) indicando que el 70,9% del Desempeño Organizacional se ve influenciado por la Planificación Estratégica.

(Razuri, 2019) en “La Planeación estratégica del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones RIDER E.I.R.L. año 2017”. La presente investigación sirvió para demostrar que un efectivo planeamiento estratégico del talento humano mejora el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Inversiones Rider E.I.R.L”. A causa de las constantes deficiencias encontradas en relación al desempeño de los colaboradores y los deficientes niveles de productividad presentados en la empresa se plantea una

propuesta para la mejora del desempeño a través del planeamiento estratégico del talento humano que conforma la organización. Se realizó con el enfoque mixto, porque utiliza el análisis estadístico y los resultados cualitativos para probar las hipótesis y describir sus resultados. La muestra estuvo compuesta por 30 colaboradores de la empresa “Inversiones Rider E.I.R.L”. Para el trabajo de campo se utilizaron instrumentos validados y confiables como los cuestionarios y la guía de entrevista. Los resultados encontrados en la investigación, se demuestra que hay una influencia significativa en un nivel moderado, evaluado a través del “coeficiente de correlación de Pearson (r)”, el cual fue de  $r = 0.649$  entre la Planeación Estratégica del Talento Humano y el Desempeño Laboral, describiendo sus indicadores como son Dotación y Necesidades del Talento, las Estrategias de Necesidades y Promoción del Talento y la Formación y Costos del Talento Humano, obteniendo un nivel de error bilateral de 0.000 que es inferior al nivel considerado en la investigación de 5% (0.05), con un nivel de confianza de 95%.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. La Gestión Estratégica**

La Gestión estratégica, es un sistema que se aplica en el mundo empresarial tanto público como privado. En la actualidad, las municipalidades no han logrado constituir un adecuado sistema de gestión municipal para un manejo más eficaz y eficiente de los recursos públicos en el ejercicio de las competencias transferidas; es decir, en una administración local que transforme las demandas de la ciudadanía en proyectos útiles y eficientes.

Las municipalidades en nuestro país, enfrentan una “marcada debilidad de gestión e inestabilidad administrativa, para lo cual se requiere fortalecer la capacidad de gestión técnica y administrativa de los Gobiernos Municipales a través de una política integral de fortalecimiento municipal, orientada básicamente a la generación



de instrumentos de gestión y la capacitación en temas gerenciales de sus Funcionarios.

Es un proceso de decisión continuo que modela el desempeño de la organización, teniendo en cuenta las oportunidades y las amenazas que enfrenta en su propio medio, además de las fuerzas y debilidades de la organización misma. La gestión estratégica es un proceso global que apunta a la eficacia, integrando todas las fases del proceso estratégico, considerando también el indicador de eficiencia y efectividad, que enlazados a otros sistemas de gestión, responsabiliza a todos los gerentes por el desarrollo e implementación de estrategias.

Los gobiernos municipales, como organizaciones del sector público, son sistemas complejos. Su misión fundamental consiste en garantizar el bienestar de la comunidad residente en el área de su jurisdicción, a través de servicios públicos y planes de desarrollo local. Un Gobierno Municipal puede ser visto –desde la perspectiva de la teoría de sistemas– como “un conjunto organizado formando un todo, en el que cada una de sus partes está conjuntada a través de una ordenación lógica que encadena sus actos hacia un fin común” (Del Pozo, 1989, pág. 17)

Para (Prieto Herrera, 2012), señala “El proceso de gestión estratégica, se describe en el libro de la ejecución estratégica escrito por Carlos Espinoza, que orienta el plan estratégico desde las tareas de dirección, a la visión corporativa, y que identifica que los planes de acción deben ser capaces de recoger un feedback de forma permanente, con un buen mix entre objetivos a corto y medio plazo, y disponer de útiles herramientas para poder analizar su cumplimiento. (Espinoza, Larrabeiti, & San Segundo, 2012).

La dirección estratégica tiene como objetivos principales, ilustrar los desarrollos teóricos del management con distintas realidades empresariales puntuales, donde se explica aspectos importantes de la estructura y la estrategia, del ámbito interno de la empresa y de la importancia de un buen ajuste con el entorno donde se compete; se aborda la estrategia como tema central dentro de un proceso de gestión estratégica, con análisis tanto internos como externos, unidades de negocios, y la evaluación y selección de estrategias, con el propósito de optimizar el proceso de gestión estratégica institucional. (Ribiero Soriano, 2012).

### **Modelo de Gestión por Russel Ackoff:**

En el modelo de (Ackoff, 1994), Russel Ackoff destaca la prioridad de entender los cambios globales de la naturaleza, desarrollando una visión acorde a las nuevas exigencias de la época. Ackoff determina que si no se planifica con anticipación, siempre existirán otros que logren planear mucho más anticipadamente, sin poder evitar que se nos adelanten en la planeación, he ahí el conocido lema “planear o ser planeado”. Russel Ackoff establece una planeación muy interactiva, la misma que depende de principios tales como: Participativo, Continuidad y Holístico:

### **Modelo de Gestión por H. Igor Ansoff:**

Este modelo propuesto por (Ansoff, 1965) establece una estructura de modelo de gestión que conceptualiza la administración de discontinuidades, en la toma de decisiones estratégicas determina un acercamiento sistemático, y para guiar la implementación se establece una metodología.

**Fase Medio ambiente:** aquí se sintetiza como las organizaciones establecen su evolución histórica en términos de cuatro dimensiones productos mercados, perspectiva geográfica, medio ambiente interno y medio ambiente socio-político externo;

**Fase Evaluación de los sistemas de respuesta:** se toma en consideración cuatro distintivos en la evolución: Administración por control del desempeño, adecuado para cambios lentos; Administración por extrapolación, cuando el cambio es rápido pero el futuro puede ser fijado por extrapolación con el pasado; Administración por anticipación. Existen discontinuidades en el cambio, pero lo suficientemente lentas para permitir una respuesta anticipada y a tiempo; Administración a través de la flexibilidad: Respuesta rápida cuando los desafíos más significantes se desarrollan tan rápido que no permiten una anticipación adecuada;

**Fase Postura estrategia:** En esta fase se establece un proceso de cambio, donde la organización va de un estado E1 a un estado E2 es imprescindible que también lo haga la estrategia de la organización, sus habilidades funcionales y las de la administración general;

**Fase El sistema de administración de eventos estratégicos:** Es el monitoreo permanente de todos los hechos que ocurren en la organización tanto interno como en su entorno, y como impactan en las habilidades y en los logros de la empresa.

**Modelo de Gestión por Michael Porter:**

Otro de los modelos de gestión estratégica es el de (Porter, 1985) que propone el modelo con la importancia del análisis competitivo, no solo en la formulación de la estrategia de la empresa, sino también en las finanzas corporativas, en la comercialización, en el análisis del mercado de valores y otras áreas de los profesionales de la dirección, en funciones diversas y en diferentes organizaciones. Según Porter la organización dispone de una estrategia competitiva y es la combinación de los fines por los cuales se está esforzando la empresa y los medios que está empleando para llegar a ellos. Las políticas que se establezcan para concretar la selección de las estrategias y desarrollar la estrategia competitiva, dependerán de los objetivos que se logren en la organización.

Para Porter la formulación de una estrategia competitiva consiste en relacionar a una empresa con su medio ambiente, fundamentalmente con el sector o sectores industriales, en los cuales compite, pues determina las reglas de juego competitivas así como las posibilidades estratégicas disponibles para la empresa. Esta posición depende de: La amenaza del ingreso: se analiza las barreras de entrada presentes en los grupos estratégicos a los que se quiera unir el nuevo ingreso y que son: economías a escala, diferenciación del producto, requisitos de capital, costos cambiantes, acceso a los canales de distribución, políticas gubernamentales, desventaja en costos; La intensidad de la rivalidad entre los competidores: Esto se determina mediante la competencia de precios, publicidad, la introducción de nuevos productos e incremento en el servicio al cliente; Presión de productos sustitutos: Entre más atractivo sea el desempeño de precios alternativos ofrecidos por los sustitutos, más firme será la represión de las utilidades en el sector industrial; El Poder negociador de los competidores: Los competidores compiten en el sector industrial forzando la baja de los precios, negociando una calidad superior o más servicio; El Poder de negociación de los proveedores: Son el reflejo de lo que hacen poderosos a los compradores.

### **Modelo de Gestión por Fred R. David:**

Fred R. David (1997) nos propone un modelo de administración estratégica, donde se consideran tres etapas vitales para el desarrollo del proceso estratégico de una organización, estas etapas son: La formulación de las estrategias, la implementación de estrategias y la última etapa la evaluación de estrategias.

### **Gestión Organizacional**

En la actualidad, para establecer o definir los marcos conceptuales sobre gestión organizacional y de control desarrollados a partir de los grandes fraudes que afectaron a empresas de gran envergadura en el mundo entero como un efecto derivado de la globalización, su abordaje parece concentrarse solo en aspectos financieros y con una orientación eminentemente teórica. Sin embargo, es explícita la forma en que el control interno, bajo los modelos modernos, termina constituyéndose en un poderoso elemento de ayuda a la gestión organizacional, y se presentan ejemplos específicos que contribuyen a comprender la manera en que se puede pasar de un marco conceptual a una herramienta de aplicación práctica que pueda ser utilizada en cualquier tipo de organización. (Laski, 2009)

La gestión Organizacional también tiene como base de análisis la Gestión de la calidad como un enfoque práctico escrita por los autores (Correa, Jaramillo, & Romero, 2015) definiendo que todas las actividades deben enmarcarse bajo un ordenamiento estratégico, que se denomina como Gestión Estratégica de la Calidad. Este proceso involucra los elementos de: Organización para la Calidad; Políticas de Calidad; Objetivos Estratégicos; Recursos y Seguimiento.

En el artículo científico de (Amniattalab & Ansari, 2016) consideran que la prospectiva estratégica genera un alto impacto en la competitividad de las empresas, cuyo análisis se basa en un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) dando como resultados que la previsión estratégica tiene un efecto directo sobre la organización que la convierte en ser más competitiva que las demás.

La ejecución o implementación de las estrategias consiste según (Fred, 2003) en determinar que estructura dispone la empresa para la implementación de

estrategias, presentando un estándar de áreas funcionales tales como: Gerencia, Administración, Contabilidad, Finanzas, Marketing, Investigación y Desarrollo, Sistemas de Información Gerencial, entre otros, cuyo proceso estratégico incluye la fijación de metas, políticas y la asignación de recursos según el tipo de estrategias a implementar en esta etapa de la estructura organizacional.

La gestión organizacional se entiende como un sistema de control, con elementos integrados por el esquema de Organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad; con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. A continuación se destacan los subcomponentes de planificación, ética profesional y gestión de calidad como ejes transformadores de la gestión organizacional.

### ***Planificación***

La Administración Estratégica. Conceptos, Competitividad y Globalización, libro escrito por los autores Hitt, Ireland y Hoskisson, definen que la planificación estratégica como: "Nuestro planteamiento del proceso de la administración estratégica es tradicional y contemporáneo a la vez. Basándose en la tradición, la manera de analizar los ambientes interno y externo de una empresa como parte del proceso de la administración estratégica" (Hitt, 1999)

La planificación como parte de la gestión municipal, según la investigación realizada por Mora, Vera y Melgrado, concluyen que es necesaria la aplicación de una planificación estratégica para el desarrollo de los niveles de competitividad entre las empresas ya que esto permite el avance de la misma por lo que conforme se presenta la disminución de esta herramienta disminuyen las dimensiones de competitividad. (Mora-Riapiraa, Vera-Colinab, & Melgarejo-Molinab, 2014).

### ***Ética Institucional***

La ética en la función municipal se enfoca como un conjunto de normas de comportamiento y de principios morales que se aplican a las interrelaciones profesionales y personales. La ética municipal es individual y guía las acciones y decisiones cotidianas. Donde la moral manda, la ética recomienda como actuar. La ética municipal que rigen en el desempeño de la función en la Municipalidad con honestidad e idoneidad, implicando ello lo siguiente:

- Cumplir y hace cumplir estrictamente la Constitución Política
- Desempeñarse con la observancia y respeto de los principios y pautas éticas establecidas.
- Velar en todos los actos por los intereses municipales, orientados a la satisfacción del bienestar comunal, privilegiando de esa manera el interés público sobre el particular.
- Garantizar los medios para documentar debidamente todos los actos de la gestión municipal y promover la publicidad de los mismos, garantizando así su transparencia. . (Gonzalez & Martinez, 2011)

### ***Gestión de Calidad***

Los sistemas de gestión de calidad que se llevan a cabo dentro de una Institución son necesarios para el desarrollo competitivo de la misma, por ello se hace hincapié en la función que cumple la aplicación de un sistema de gestión de calidad total en el ámbito empresarial. La gestión de calidad total tiene como objetivo perfeccionar los procesos que se dan dentro de una empresa en el ámbito organizacional además de mantener una cultura de constante mejora (Espín, Jiménez, & Costa, 2014)

La gestión de la calidad como parte del modelo de pensamiento estratégico, es el tema en el que este artículo se ha basado para confirmar lo significativo que es la implementación de este tipo de modelos para el desarrollo y manejo de las empresas. El pensamiento estratégico ejecuta una gestión de calidad tanto en estructura organizacional como en talento humano, ya que una ventaja competitiva no se observa solo en los soportes materiales o el entorno, esta también se encuentra en la organización y en las personas. De manera más clara el modelo puede contribuir mejor a entrever cómo evoluciona el pensamiento estratégico en las empresas, que

permitan dar más orientación a los avances una mejor gestión de calidad. (Manzano, 2013)

### **Gestión Infraestructura**

El libro sobre Teoría y Diseño Organizacional escrita por Richard L. Daft explica que toda organización se crea para lograr el alcance de objetivos propuestos, cuya planificación estratégica gira en torno a ese propósito empresarial, la dirección estratégica es responsable de determinar metas, estrategias y establecer un diseño organizacional adaptado a las necesidades tanto internas como del entorno. El proceso directivo establece la formulación, ejecución y evaluación interna y externa, así como los cambios, grado de incertidumbre y la disponibilidad de recursos; todo este desafiante proceso estratégico que define la organización permitirá lograr el cumplimiento de la misión y visión global. (Daft, 2007)

### ***Recursos e Infraestructura***

En lo referente a Recursos e infraestructura, su composición es la base de la gestión institucional ya que las condiciones de la infraestructura física, tales como los espacios físicos, las tecnologías de la información y todos los procesos de las bibliotecas, propenden a garantizar la gestión estratégica en las municipalidades.

Son funciones de la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Territorial las siguientes:

- Dirigir, planificar y organizar los procesos de formulación, ejecución y evaluación de los proyectos de obras públicas de infraestructura.
- Elaborar el Plan Anual de Inversiones y Plan Multianual de Inversiones de la Municipalidad en coordinación con la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.
- Conducir, supervisar y monitorear el cumplimiento del Plan Anual de Inversiones y Plan Multianual de Inversiones de la Municipalidad y la asignación de los recursos económicos y financieros de inversión.
- Dirigir el proceso de formulación de estudios y elaboración expedientes técnicos; así como, la contratación de las consultorías que concreten

oportunamente la formulación y elaboración de los mismos; teniendo en consideración la normatividad vigente.

- Aprobar los expedientes técnicos de su competencia y disponer el trámite correspondiente.
- Proponer los Términos de Referencia para los procesos de selección correspondientes a las consultorías de obras de los expedientes técnicos de obra y supervisiones de obra.

## **Dimensiones de la Gestión estratégica**

### **Cultura organizacional**

En la década de 1980, el concepto de cultura organizacional fue incluido dentro de los estudios organizacionales, la importancia que se le dio a este nuevo ítem, se debió básicamente a dos factores: competencia acelerada, y los cambios sociales. Los estudios de cultura organizacional se han realizado desde diversas disciplinas, como la administración, la sociología, psicología, lingüística, y la antropología.

Judith R. Gordon (1997) – México, con su libro “Comportamiento Organizacional” en donde plantea que la cultura organizacional, describe la parte interna de la organización, que incorpora la serie de supuestos, creencias y valores que comparten los miembros de la organización y que emplean para guiar su comportamiento.

La cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaral no obedece a una planificación, existe una cultura tradicional donde prevalecen estilos burocráticos, la toma de decisiones y comunicación es de corte vertical y existe un clima de conformidad del personal y esto no permite un desempeño eficiente y una buena prestación de servicios.

### **Política Institucional**



Los Gobiernos Municipales no forman parte del gobierno ejecutivo sino que son gobiernos autónomos, electos de forma directa por el pueblo con el mandato de impulsar el desarrollo de su territorio.

Estos tienen amplias potestades para el establecimiento de normas y proyectos locales propios, siempre y cuando estos no contravengan la legislación nacional.

Dentro de las funciones de los gobiernos municipales se pueden citar:

- Prestación de servicios públicos domiciliarios y de las necesidades básicas insatisfechas en salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable vivienda, recreación y deporte.
- Ordenamiento y planificación del desarrollo económico, social y ambiental de su territorio y construir las obras que demanda el progreso municipal.
- Control del manejo adecuado de los recursos naturales renovables y del medio ambiente.
- Promoción de la participación comunitaria y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes.

Cada país ha definido los límites de la autonomía municipal de forma diferente, sin embargo existen ámbitos comunes dentro de los cuales los gobiernos municipales ejecutan con independencia. En el ámbito político, mediante el establecimiento de Políticas locales, planes, y mecanismos de regulación.

### **Talento humano**

El proceso de gestión municipal es gracias a los recursos humanos quienes con su participación activa y despliegue laboral se logran los objetivos de gobierno, aplicando el modelo del proceso administrativo que comprende el de planificar, organizar, dirigir y controlar,

## **2.2.2. Desempeño laboral**

### **2.2.1.1. Definiciones**

Ricky W. Griffin et.al. (2017) define al desempeño: “como las conductas laborales de los empleados, en comparación (medición) con las normas establecidas con anterioridad en la organización”.

Stoner, Freeman, & Gilbert (1996),

“Es la forma como los trabajadores de la empresa se esfuerzan para alcanzar objetivos comunes, sometidas a reglas básicas establecidas. Esta definición afirma que el desempeño laboral se enfoca al desarrollo de las funciones por parte de los trabajadores de una empresa de manera eficientemente para alcanzar los fines propuestos.”

Chiavenato (2002,120),

“Se entiende el desempeño de los trabajadores como la eficacia dentro de las organizaciones, donde el ser humano funciona con labor y satisfacción. Por ello el trabajo de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados debiendo modificar el primero”.

### **2.2.2. Elementos del desempeño laboral**

Davis y Newtons (2000),

“Definen las capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa y trabajo en equipo para potenciar el diseño del trabajo, maximizando el desempeño. Sostiene que el desempeño es evaluado a través de factores definidos y valores: factores de actitudes y factores operativos como la calidad, cantidad, exactitud, trabajo de equipo y liderazgo”.

(Benavides,2002),

“Sostiene que conforme el trabajador procese sus competencias deberá mejorar su desempeño, por ello las capacidades son destrezas y comportamientos visibles que el trabajador aporta para cumplir responsabilidad en forma eficaz y satisfactoria”

(Robbins;2004), “sostiene que se debe reflexionar y evaluar lo realizado por los gerentes atendiendo las habilidades y competencias normadas para alcanzar los fines”.

### **2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral**

#### **Dimensión 1: Productividad**

Galindo, Mariana y Viridiana Ríos, (2015), Al definir productividad, los autores consideran que, es una medida de qué tan eficientemente utilizan el trabajo y capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Así como un aumento de productividad implica que se puede producir más con lo mismo.

Delgado, (2010) en una publicación que realiza menciona que, “la productividad laboral, es la mejora continua del logro de las personas de manera colectiva, consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto”.

#### **Dimensión 2: Trabajo colaborativo**

Gamón (2012), “El trabajo en equipo se muestra como una estrategia colectiva, coordinada en que los empleados comparten sus experiencias, respetando sus roles y funciones logrando objetivos en el trabajo”.

Es la agrupación de personas que posee destrezas adicionales y laboran conjuntamente para lograr un propósito, debido a lo que se apoyan entre ellos y consiguen un compromiso conjunto (Huillca, 2017).

#### **Dimensión 3: Aumento de carga laboral**

Según Nogareda (s.f.) lo define como “Es una actividad humana a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad. Es el grado que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinarán la carga de trabajo”.

Además, Cañas (2011) lo define como “la cantidad de recursos aplicados a la realización de una tarea” (p. 45).

Las señales de la sobrecarga de trabajo. García (2019) propone que existen señales de cuando un trabajador esta sobrecargado de trabajo, las cuales son:

- Dificultades de comunicación con otros empleados. Este tipo de trabajadores se niega a responder las llamadas o email de otras personas, aduciendo que le falta tiempo para concluir su labor diaria.
- Agendas interminables. Reunirse con este tipo de trabajador es muy difícil porque esta sobresaturado en sus labores, es aquel siempre llega temprano y se va después de la jornada laboral.
- Errores y omisiones poco habituales. El trabajador comete errores de principiante por la labor sobrecargada que tiene, no puede priorizar el trabajo del cual es el más importante.
- Actitud estresada. Ese tipo de trabajadores tiene un vocabulario diferente, hasta en la manera de vestirse, tiene insomnio, la cual le conlleva al estrés, es trae como consecuencia su bajo rendimiento laboral y por ende su estabilidad laboral.
- Quejas. El trabajo piensa que sus compañeros deben colaborar con él, que los jefes deben darle un ascenso por lo que realiza, o mejorar su sueldo de acorde a sus responsabilidades, siente que existe una injusticia con él.
- Dificultades para delegar tareas. Este trabajador no delega tareas, pues el genera un mundo en su entorno que los demás trabajadores no entienden su trabajo.

### **2.2.1. Evaluación del Desempeño Laboral.**

Chiavenato (2018, p.208)

“Vivimos en un mundo en el cual siempre evaluamos el desempeño de las cosas, de los objetivos y de las personas que nos rodean. Queremos

saber hasta dónde llega el volumen del equipo de sonido que compramos, a cuanta velocidad corre nuestro automóvil, cómo va el rendimiento de nuestra cuenta de ahorro en relación con otras inversiones, que resultados obtiene nuestra empresa, y cosas por el estilo. La evaluación del desempeño es algo común en nuestra vida, y también en el de las organizaciones. La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona”.

Chiavenato (2018, p.213) nos dice que la evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. Para alcanzar ese objetivo básico (mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización), la evaluación del desempeño pretende alcanzar diversos objetivos intermedios. Puede asumir los siguientes objetivos intermedios: adecuación del individuo al puesto, capacitación, promoción, incentivo salarial por buen desempeño, mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados, auto perfeccionamiento del empleado, estímulo para una mayor productividad, conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización, feedback.

Gary Dessler (2017)

“Consiste en evaluar el desempeño actual o pasado de un trabajador respecto de sus estándares de desempeño. La evaluación del desempeño también supone que el trabajador conocía los estándares de desempeño y que recibió la información, la capacitación, la retroalimentación, y los incentivos requeridos para eliminar cualquier deficiencia. De manera esencial, esa evaluación siempre involucra un proceso de evaluación del desempeño de tres pasos: el establecimiento de estándares laborales, la evaluación del desempeño real de los trabajadores en relación con

esos estándares (lo que generalmente incluye algún formulario de calificación) y ofrecer retroalimentación a los empleados con la finalidad de motivarlos a solventar deficiencias en el desempeño o para que continúen en su mejor nivel”.

### **2.3. Bases filosóficas**

Para Fred David (2003) el direccionamiento estratégico se define como: “el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos” (p. 5); la misma tiene su génesis en los años cincuenta popularizándose a mediados de los años sesenta y en los setenta; años en los que fue considerado como la respuesta a todos los problemas.

Los aspectos relacionados con la formulación de la estrategia incluyen la toma de decisiones sobre los negocios a los que aspira ingresar la empresa, los negocios a descartar, la distribución de recursos, si es necesario expandir o diversificar las operaciones, la conveniencia de ingresar en mercados internacionales o la posibilidad de fusionarse con otra empresa y conformar una empresa común, y la manera de evitar una toma de control hostil.

Para, Sánchez (2007), el pensamiento estratégico es un proceso intuitivo que provee el enfoque necesario para futuros trabajos de planeación de la empresa. Los resultados de este pensamiento se incorporarán a la misión, visión, estrategia de la empresa.

Por otra parte, Ohmae (2004, p.7) define “el pensamiento estratégico como la combinación de métodos analíticos y elasticidad mental utilizados para obtener ventajas competitivas. El pensamiento estratégico es un método para encontrar una visión u obtener una vigorización perpetua para esa visión”.

Otros autores como, Robert (2006) señala el pensamiento estratégico es un proceso que ocurre en la mente del ejecutivo y le permite visualizar cómo será el aspecto de la organización en el futuro, y donde los integrantes de la misma se convierten en elementos claves.

Sin embargo, Mintzberg (1998), citado por Pérez (2008) plantea, el punto de partida del pensamiento estratégico es comprender que el cerebro humano es la herramienta que se va a usar en el proceso, no se basa en el pensamiento lineal. Lo segundo es aceptar, que la receta para alcanzar el éxito en la ejecución de la estrategia, consiste en combinar el método analítico con la flexibilidad mental para aceptar que la lógica de la estrategia es paradójica.

La filosofía organizacional señala, Pérez (2008) trata los valores, las convicciones filosóficas de los gerentes encargados de guiar a su empresa en un viaje exitoso; misión, el concepto general de su empresa; visión, cómo debe ser su empresa en el futuro, y estrategia, la dirección en que debe avanzar su empresa. Estos tienden a ser elementos intuitivos (basados en los sentimientos) más que analíticos (basados en la información).

#### **2.4. Definición de términos básicos**

**Desempeño laboral.** Robbins, S., & Coulter, M. (2010) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

**Desempeño organizacional.** Se puede definir el desempeño organizacional es todo acción o movimiento realizado o ejecutado por una persona de lo que se lea designado como responsabilidad que se ve en reflejado en sus habilidades el esfuerzo es tanto físico mental (Benítez, 2012). Sin embargo (Gómez et al., 2016) el primer paso de la evolución del desempeño es medir el nivel de competencia como el conocimiento si conoce bien el personal sus funciones y que tan responsable es en cumplir sus tarea durante el día que habilidades y capacidad utiliza para realizar su tareas más rápido y que tan comprometido e identificado esta con la empresa

**Misión.** Es una descripción de la razón de ser de la organización, establece su “quehacer” institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferente de otras instituciones y justifican su existencia

**Visión.** Corresponde al futuro deseado de la organización. Se refiere a cómo quiere ser reconocida la entidad y, representa los valores con los cuales se fundamentará su accionar público

## 2.3. Hipótesis

### 2.3.1. Hipótesis general

La Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

### 2.3.2. Hipótesis específicas

La dimensión Cultura organizacional dentro de la Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

La dimensión Política institucional dentro de la Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

La dimensión Talento humano dentro de la Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

## 2.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable I

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Cultura organizacional	Misión	5	Bajo	5 -9
	Visión		Medio	10 -14
	- Información		Alto	15 -20
Política institucional	Planificación	5	Bajo	5 -9
	- Servicio		Medio	10 -14



			Alto	15 -20
Talento humano	Contratación	5	Bajo	5 -9
	Valores		Medio	10 -14
	- Decisiones		Alto	15 -20
<b>La gestión estratégica</b>		15	Bajo	15 -29
			Medio	30 -44
			Alto	45 -60

Tabla 2. Operacionalización de la variable II

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>N ítems</b>	<b>Categorías</b>	<b>Intervalos</b>
Producción laboral	- Logro de objetivos	5	Deficiente	5 -9
	- Buen trabajo		Aceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
Trabajo colaborativo	- Involucramiento	5	Deficiente	5 -9
	- Actitud positiva		Aceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
Aumento de carga laboral	- Trabajo excesivo	5	Deficiente	5 -9
	- Cumplimiento		Aceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
Desempeño laboral		15	Deficiente	15 -29
			Aceptable	30 -44
			Eficiente	45 -60

## **CAPITULO III METODOLOGIA**

### **3.1. Tipo de estudio**

(Sanchez & Reyes, 2015), “según la naturaleza de los problemas, la presente es una investigación de tipo sustantiva porque trata de responder a problemas teóricos, busca principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica y está orientada a describir, explicar o predecir. Y es **correlacional** por cuanto está interrelacionada en determinar a través de una muestra de sujetos, el grado de relación existente entre las variables identificadas”.

### **3.2. Nivel**

Según refiere Rojas (2002) el nivel básica se refiere al descubrimiento que incrementa los conocimientos teóricos sin interesarse por donde será aplicado, contexto de la aplicación, en este sentido, esta investigación se encuentra dentro del nivel básica.

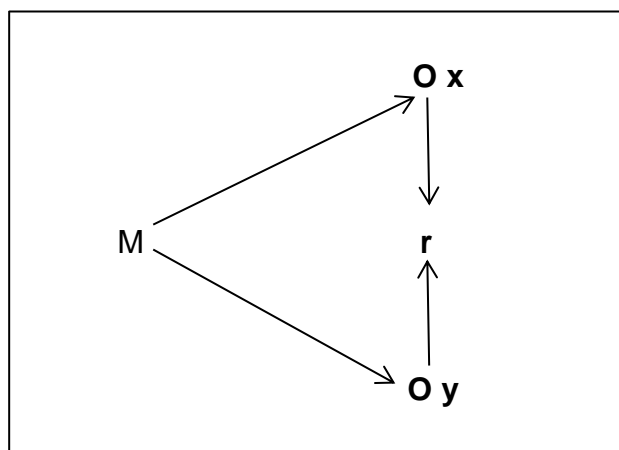
### **3.3. Diseño del estudio**

En concordancia con Hernández (2014) el diseño de investigación no experimental ocurre cuando:

No existe ninguna circunstancia, sino que se visualizan aspectos que ya existen, no producidas adrede en la labor investigativa por el autor. En este tipo de investigación las variables independientes ocurren y no es posible modificarlas, no hay control estricto sobre aquellas, ni se pueden incidir en aquellas, ya que ya pasaron. (p. 52)

De acuerdo a lo indicado anteriormente, la investigación en curso fue de diseño no experimental, toda vez que no se modificaron ninguna de las variables y se tomaron los datos tal cual reporten los resultados de la prueba de comprensión lectora

y las encuestas aplicadas. Igualmente refieren Hernández et al (2014) que la investigación fue transeccional porque “explican relaciones entre 2 o más clases, conceptualizaciones o variables en determinada circunstancia” (p. 157)



**Denotación:**

M = Población

Ox = Observación a la variable Gestión estratégica.

Oy = Observación a la variable Desempeño laboral.

r = Relación entre variables.

**3.4. Población y muestra de estudio**

**3.4.1. Población de estudio**

Es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Así mismo la define (Balestrini Acuña, 2002) como “Un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes” (p.123).

La población estuvo conformada por 57 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral 2021.

Tabla 3. Población del estudio

<b>Estrato</b>	<b>Cantidad</b>
Funcionarios	30
Trabajadores	27

<b>Total</b>	<b>57</b>
--------------	-----------

### 3.4.2. Muestra de estudio

La muestra fue igual a la población, es decir de naturaleza censal, por lo que se consideraron a todos los miembros.

Tabla 4. Muestra del estudio

<b>Estrato</b>	<b>Cantidad</b>
Funcionarios	30
Trabajadores	27
<b>Total</b>	<b>57</b>

### 3.5.Método de investigación

“El método empleado en este estudio fue el deductivo, porque se realizó una construcción teórica del objeto de estudio, asimismo, el diseño descriptivo - correlacional, la operacionalización de las variables y la discusión de los resultados fueron determinados por la construcción realizada sobre los datos recogidos por los instrumentos, sin olvidar que estos datos se presentaron en forma sistematizada en tablas estadísticas, figuras y sus respectivos análisis interpretativos que posibilitaron la validación de las hipótesis con los estadísticos pertinentes”. (Hernandez & et, 2014)

### 3.6.Técnicas de recolección de datos

#### **Instrumentos utilizados**

La técnica empleada en el desarrollo del presente estudio fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el Cuestionario

Para medir la variable Gestión estratégica, se consideró la siguiente escala de Likert:

- Siempre (4)
- Casi siempre (3)

Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

Para medir la variable Desempeño laboral, se consideró la siguiente escala de Likert:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

#### **Ficha Técnica 01:**

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Gestión estratégica
Autor:	Esther Vargas Mendoza
Procedencia:	Huaral - Perú, 2021
Objetivo:	Determinar la relación entre la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

#### **Ficha Técnica 02:**

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Desempeño laboral
Autor:	Esther Vargas Mendoza
Procedencia:	Huaral - Perú, 2021

Objetivo:	Determinar la relación entre la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

### 3.7.Método de análisis de datos

#### a. Descriptiva

Se realizó un análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos de tipo barras.

#### b. Inferencial

Se evaluaron las siguientes pruebas:

- La Hipótesis
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se trabajó con el estadístico **Coefficiente de correlación de Spearman**,  $\rho$  ( $r_s$ ) que sirve para calcular de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

## CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivo de las variables

Tabla 5. La gestión estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	15	26,3	26,3
	Bajo	13	22,8	49,1
	Medio	29	50,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

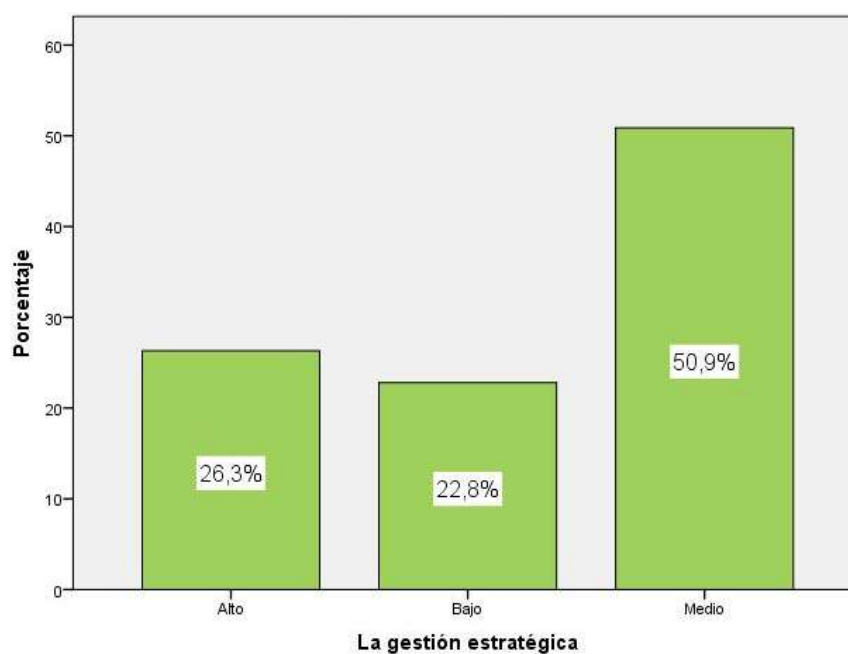


Figura 1. La gestión estratégica

De la fig. 1, un 50,9% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021 muestran un nivel medio en la variable Gestión estratégica, un 26,3% consiguieron un nivel alto y un 22,8% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 6. Cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	18	31,6	31,6
	Bajo	13	22,8	54,4
	Medio	26	45,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

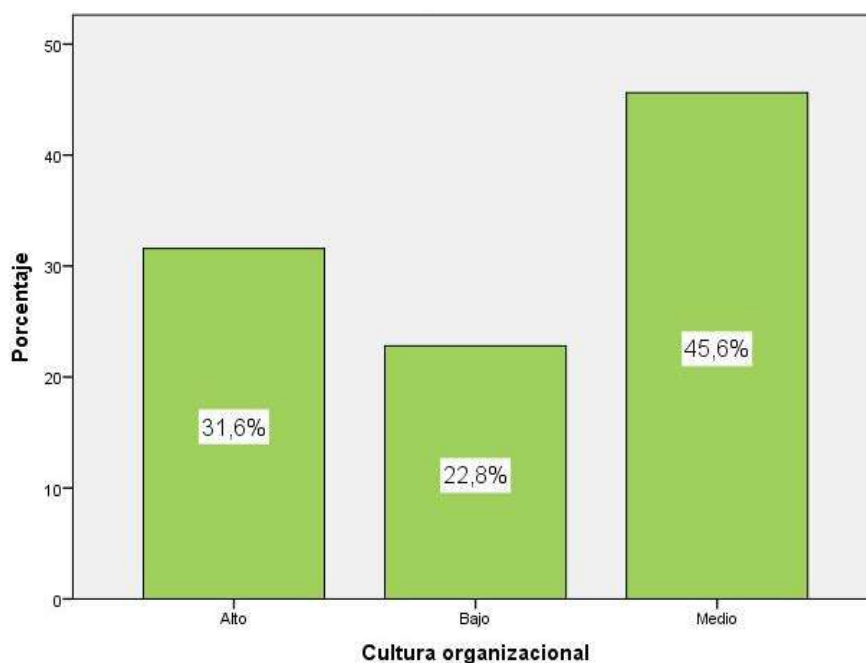


Figura 2. Cultura organizacional

De la fig. 2, un 45,6% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021 muestran un nivel medio en la dimensión “Cultura organizacional” dentro de la Gestión estratégica, un 31,6% consiguieron un nivel alto y un 22,8% obtuvieron un nivel bajo.



Tabla 7. Política institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	12	21,1	21,1	21,1
Bajo	8	14,0	14,0	35,1
Medio	37	64,9	64,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

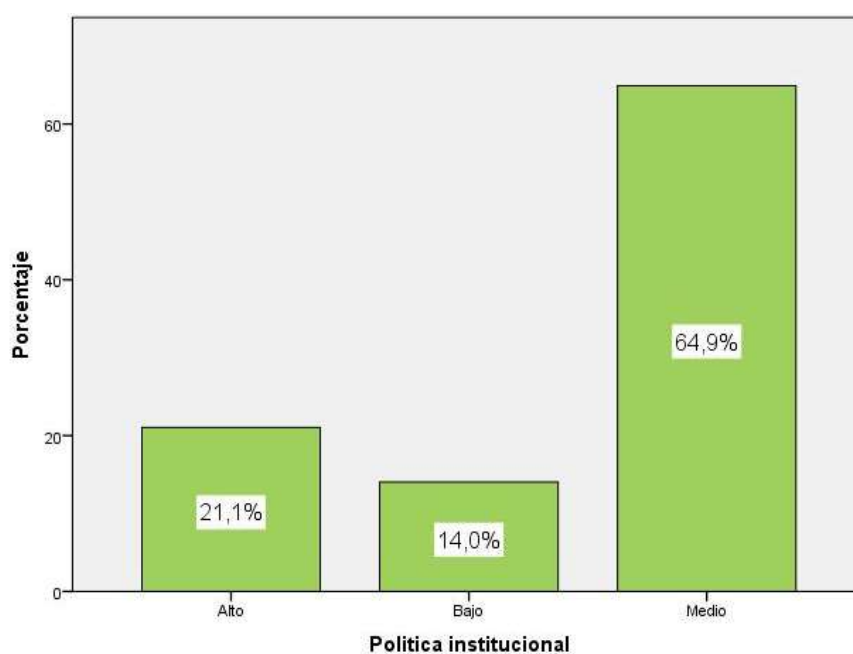


Figura 3. Política institucional

De la fig. 3, un 64,9% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021 muestran un nivel medio en la dimensión “Política institucional” dentro de la Gestión estratégica, un 21,1% consiguieron un nivel alto y un 14,0% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 8. Talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	16	28,1	28,1	28,1
Bajo	8	14,0	14,0	42,1
Medio	33	57,9	57,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

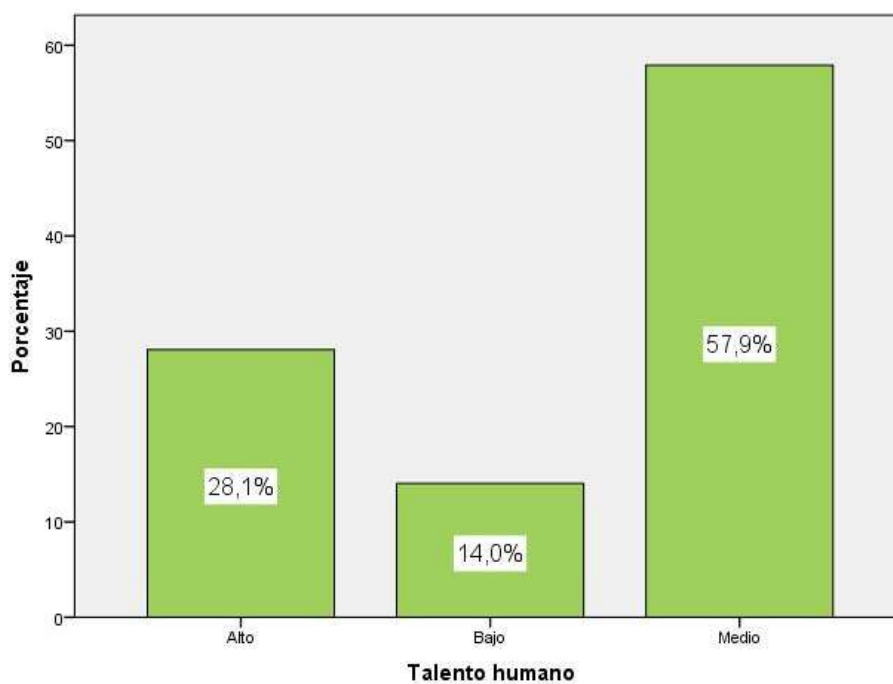


Figura 4. Talento humano

De la fig. 4, un 57,9% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021 muestran un nivel medio en la dimensión “Talento humano” dentro de la Gestión estratégica, un 28,1% consiguieron un nivel alto y un 14,0% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 9. Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	5	8,8	8,8
	Bajo	14	24,6	33,3
	Medio	38	66,7	100,0
	Total	57	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

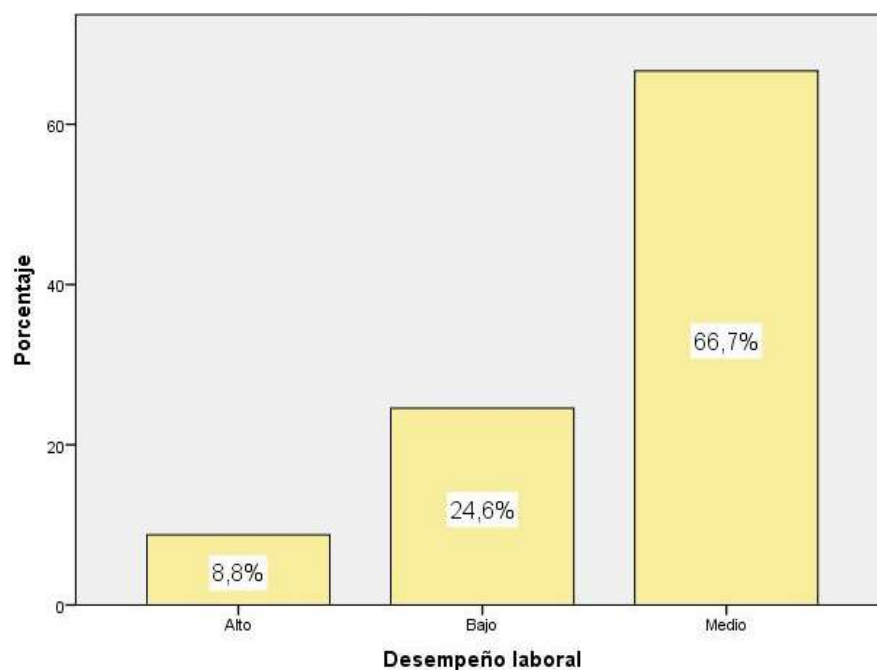


Figura 5. Desempeño laboral

De la fig. 5, un 66,7% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021 muestran un nivel medio en la variable Desempeño laboral, un 24,6% consiguieron un nivel bajo y un 8,8% obtuvieron un nivel alto.

## 4.2. Generalización entorno la hipótesis central

### Hipótesis general

**Ha:** La Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

**H<sub>0</sub>:** La Gestión estratégica no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

Tabla 10. La gestión estratégica y el desempeño laboral

		<b>Correlaciones</b>		
			La gestión estratégica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	La gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,663**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

La tabla 11 muestra una correlación de  $r= 0,663$  con una valor  $\text{Sig}<0,05$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se evidencia que existe relación de magnitud buena entre la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

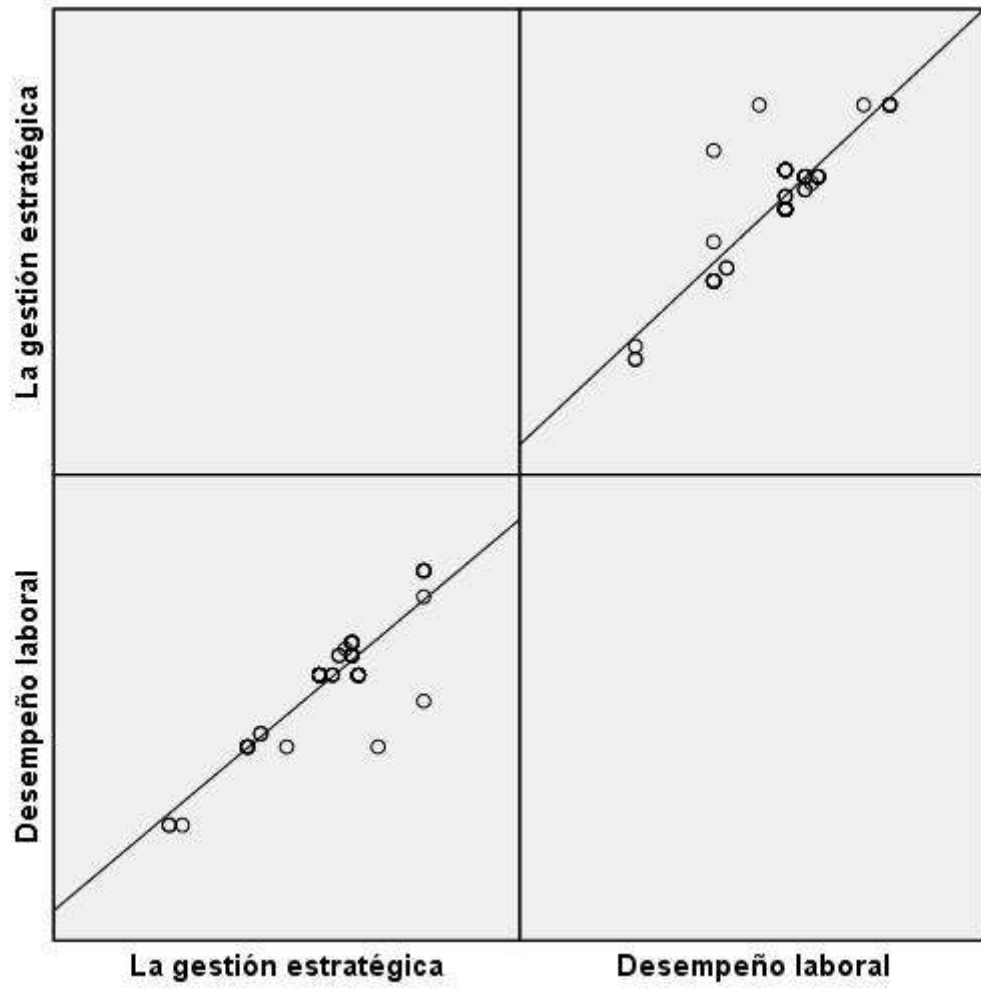


Figura 6. . *La gestión estratégica y el desempeño laboral*

### Hipótesis específica 1

**H<sub>a</sub>:** La dimensión Cultura organizacional dentro de la Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

**H<sub>0</sub>:** La dimensión Cultura organizacional dentro de la Gestión estratégica no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

Tabla 11. . La cultura organizacional y el desempeño laboral

<b>Correlaciones</b>				
			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

La tabla 12 muestra una correlación de  $r= 0,743$  con una valor  $\text{Sig}<0,05$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se evidencia que existe relación de magnitud buena entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

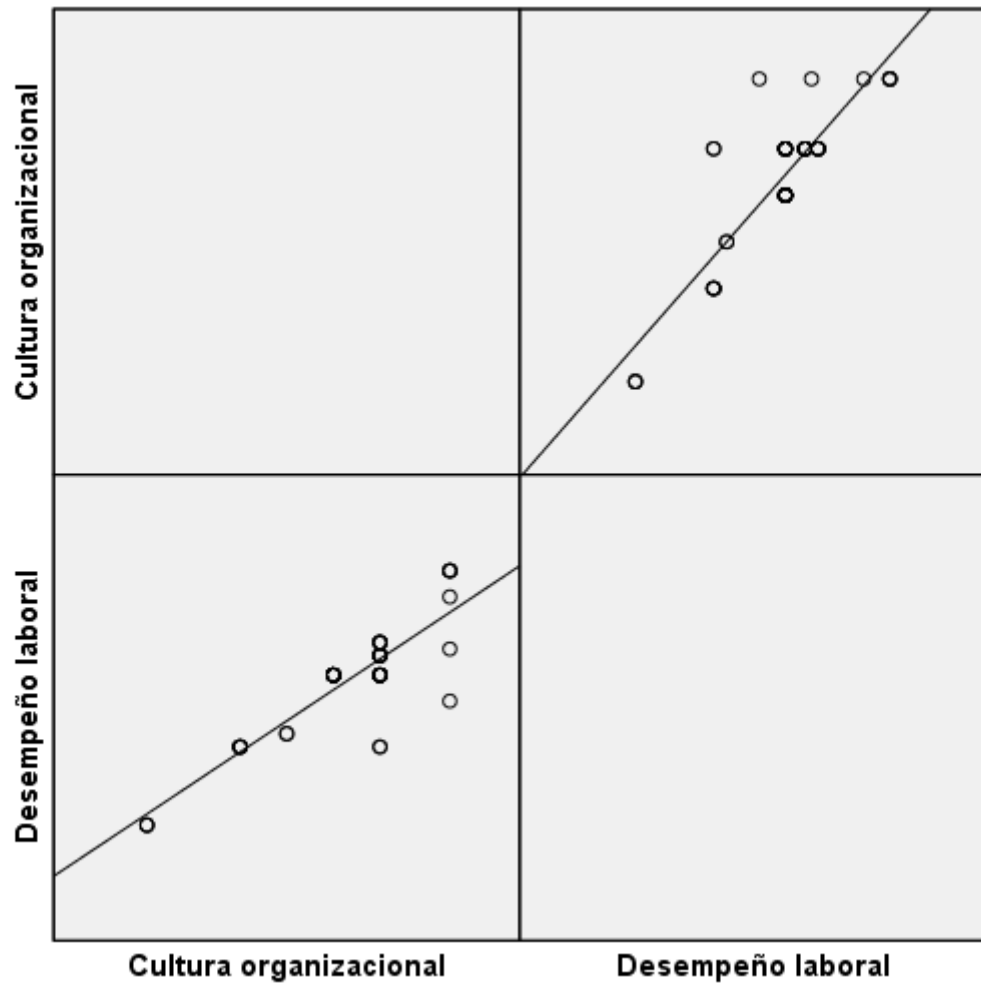


Figura 7. La cultura organizacional y el desempeño laboral

## Hipótesis específica 2

**Ha:** La dimensión Política institucional dentro de la Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

**H<sub>0</sub>:** La dimensión Política institucional dentro de la Gestión estratégica no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

Tabla 12. La política institucional y el desempeño laboral

<b>Correlaciones</b>				
			Política institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Política institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	57	57
		Coefficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

La tabla 13 muestra una correlación de  $r= 0,713$  con una valor  $\text{Sig}<0,05$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se evidencia que existe relación de magnitud buena entre la política institucional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.



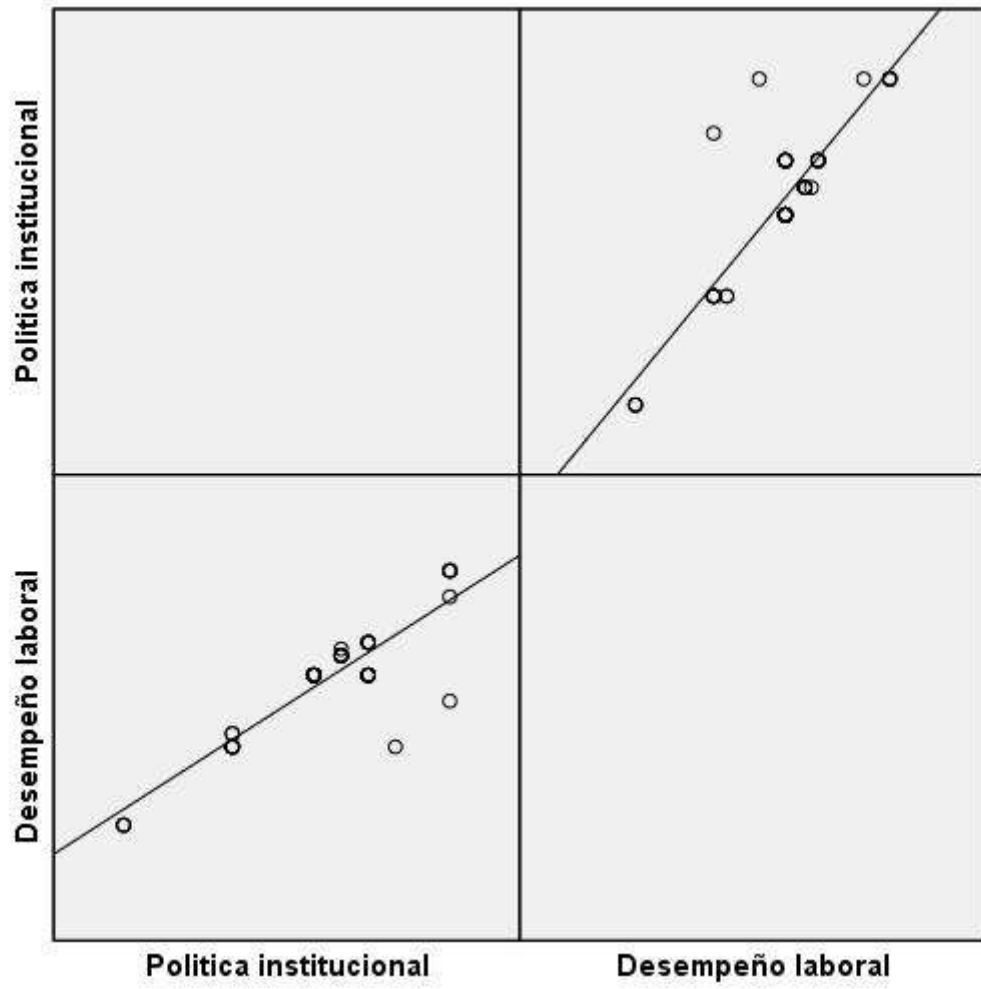


Figura 8. La política institucional y el desempeño laboral

### Hipótesis específica 3

**H<sub>a</sub>:** La dimensión Talento humano dentro de la Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

**H<sub>0</sub>:** La dimensión Talento humano dentro de la Gestión estratégica no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

Tabla 13. El talento humano y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	57	57
		Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

La tabla 14 muestra una correlación de  $r=0,635$  con un valor  $\text{Sig}<0,05$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se evidencia que existe relación de magnitud buena entre el talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.

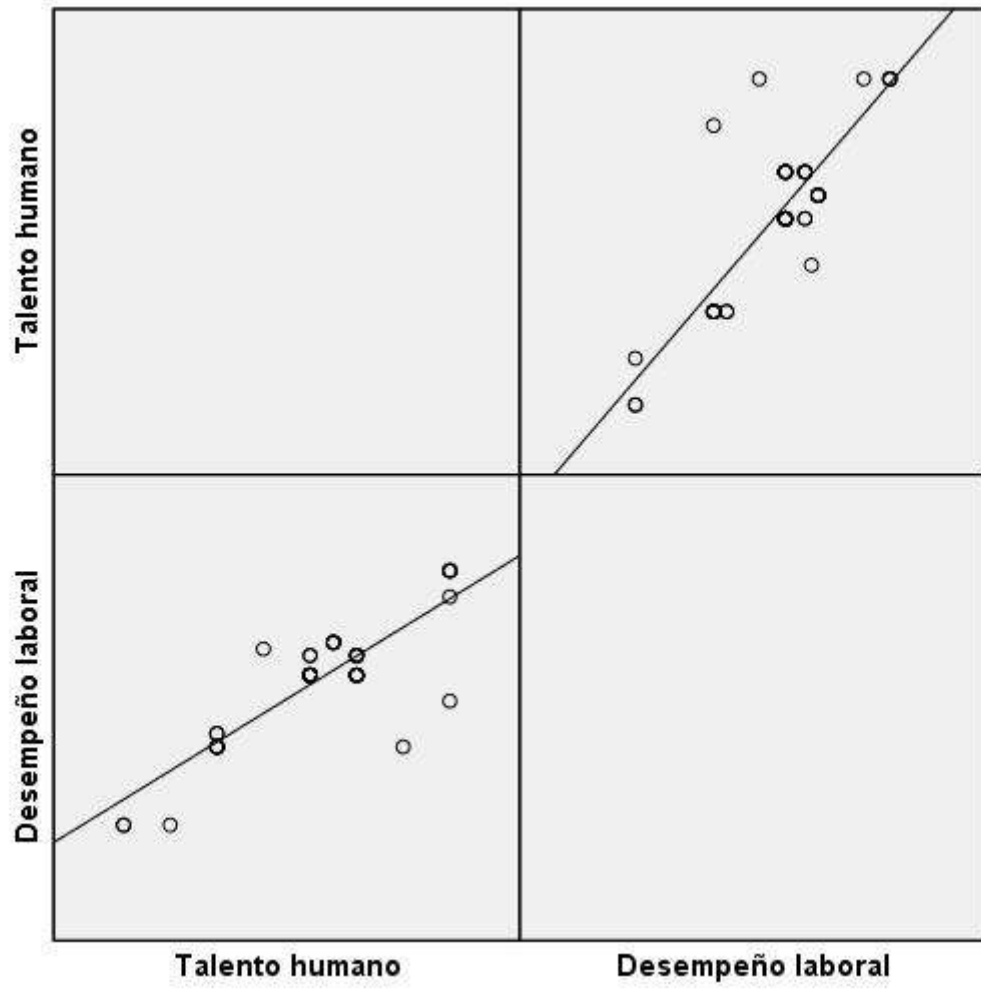


Figura 9. El talento humano y el desempeño laboral

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **DISCUSIÓN**

La virtualidad ha generado la transformación estructural de las funciones de la municipalidad en sus diferentes y variadas áreas y dimensiones. El proceso de rendición de cuentas se obstaculiza debido al escaso dominio de las herramientas virtuales, en los actuales momentos de aislamiento, por parte de los trabajadores de las diferentes oficinas ediles.

Después de los análisis realizados se puede evidenciar que existe relación de magnitud buena entre la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021. Semejantes resultados se hallaron en (Triana, 2018) en “La Planificación estratégica como modelo metodológico para afianzar la gestión municipal en proyectos de desarrollo sostenible en dos municipios de Colombia Sopó y Cota en el Departamento de Cundinamarca”. Tuvo como objetivo Identificar los lineamientos que aporta la Planificación estratégica como modelo metodológico a la gestión municipal para optimizar los proyectos de desarrollo sostenible en los municipios de Sopó y Cota. Se concluye sosteniendo que los municipios no pueden continuar siendo vistos como entes aislados, y como organizaciones político – administrativas anquilosadas; toda vez, que estos aportan gran parte del crecimiento que tiene el país. En este orden de ideas los municipios deben ser vistos como entidades de progreso que le aportan al Estado una serie de insumos que ayudan al crecimiento del país y que, además, cuentan con recursos naturales propios que les permite en cierta forma ser autosostenibles. Es por ello, que existe una clara necesidad de afianzar la administración de estos entes para que la gestión se cumpla a cabalidad.

Y en la de (Chumbile, 2020) en “Gerencia estratégica y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Marcos, provincia de Huari, 2019”. Resultados: Respecto a la variable Gerencia estratégica, el 19,4% mencionó que a veces la municipalidad identifica fortalezas y debilidades internas, el 31,9% mencionó que la municipalidad a veces implementa estrategias acordes a sus objetivos anuales, el 30,4% mencionó que la municipalidad a veces revisa los factores externos e internos que puedan afectar a la estrategia que pone en práctica. Así mismo, respecto a la variable Desempeño laboral, el 24,6% de los encuestados mencionaron que sus compañeros a veces mantienen lazos de confianza y afinidad los cuales fortalecen su labor, el 19,4% mencionó que sus compañeros a veces poseen la capacidad para resolver situaciones negativas, el 24,6% mencionó que a veces sus compañeros realizan actividades extra laborales de tal modo que sus vínculos amicales se fortalecen, el 12% manifestó que a veces existe comprensión de las necesidades de los colaboradores por parte del jefe inmediato. Conclusión: Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,691$ ), por lo que se concluye que la gerencia estratégica influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Marcos, provincia de Huari, 2019.

Por ello, las municipalidades son las entidades encargadas de fomentar y promover el desarrollo local, y para el cumplimiento de su fin, resulta imprescindible el desarrollo de un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas que permitan desarrollarse internamente y proyectar a la comunidad la imagen de un gobierno edil serio, responsable, moderno, eficaz y eficiente a tono con las expectativas de la población, es así que para una adecuada planificación, los instrumentos de gestión vienen a ser aquellos documentos mediante los cuales se plasman todas las actividades de fortalecimiento y desarrollo institucional, lo que permite organizar, guiar e impulsar el proceso de desarrollo de la localidad, a partir de su potencial económico, social y ambiental, garantizando una gestión transparente y democrática.

## CONCLUSIONES

- **Primera:** Existe relación de magnitud buena entre la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021, ya que la correlación mostro un valor  $r=0,663$  con una significancia menor al 0,05.
- **Segunda:** Existe relación de magnitud buena entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021, donde se nota la correlación de Spearman con un valor de 0,743.
- **Tercera:** Existe relación de magnitud buena entre la política institucional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021. La correlación r Spearman devolvió un valor de 0,713.
- **Cuarta:** Existe relación de magnitud buena entre el talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021. Se evidencio que la asociación de Spearman muestra un valor  $r=635$

## RECOMENDACIONES

- **Primera:** A los altos funcionarios se les recomienda que la gestión de personas se haga de acuerdo la ley del servicio civil, se rediseñe el perfil y las especificaciones del puesto, así mismo se debe reforzar la comunicación a través de reuniones de trabajos o sociales con el fin de lograr la integración en el personal..
- **Segunda:** El Municipio debe elaborar un plan de gestión de personas donde se plasme las políticas, estrategias y actividades que ayuden a cumplir los objetivos institucionales, así mismo difundir el reglamento interno a los trabajadores y realizar mapeos de puestos con el fin de conocer la necesidad de personal en cada área.
- **Tercera:** Se recomienda evaluar el desempeño de los trabajadores y considerar si es necesario integrar a nuevo personal a través de concursos públicos y no de forma directa, así mismo realizar inducción a los trabajadores nuevos que se incorporen con la finalidad de familiarizarlo con la institución y su área de tra

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ackoff, R. (1994). *Planificación de la Empresa del futuro*. México: Limusa y Noriega Editores.
- Amniattalab, A., & Ansari, R. (2016). The effect of strategic foresight on competitive advantage with the mediating role of organisational ambidexterity. *International Journal of Innovation Management*.
- Ansoff, H. (1965). *Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Review*. New York: McGraw-Hill.
- Balestrini Acuña, M. (2002). *Como se Elabora un Proyecto de Investigación*. Caracas. Venezuela: Servicio editorial Caracas.
- Canaza, E., Sanchez, J., & De la Cruz, R. (2020). *Tesis: Administración estratégica y desempeño organizacional de la cooperativa agroindustrial Cabana Ltda., 2020*. Juliaca. Perú: Universidad Peruana Unión.
- Correa, H., Jaramillo, R., & Romero, O. (2015). *Gestión de la Calidad. Un enfoque práctico*. Ecuador: Ediciones UTMACH.
- Chilon, B. (2018). *Tesis: Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018*. Tarapoto. Perú: Universidad César Vallejo.
- Chumbile, Y. (2020). *Tesis: Gerencia estratégica y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Marcos, provincia de Huai, 2019*. Huacho. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Daft, R. (2007). *Teoría y Diseño Organizacional*. México: Thomson Editores S.A.



- Espín, G., Jiménez, J., & Costa, M. (2014). La gestión de calidad: importancia de cultura organizativa para el desarrollo de variables intangibles. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 12.
- Espinoza, C., Larrabeiti, J., & San Segundo, A. (2012). *Ejecución Estratégica*. Madrid: Pearson Educación.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. México: Pearson Educación.
- Gonzalez, G., & Martinez, B. (2011). Los profesores universitarios: entre la exigencia profesional y el compromiso etico - social. *Sinéctica No. 37*.
- Hernandez, R., & et. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Sexta edición. Mc Graw Hill.
- Hitt, M. (1999). *Administración Estratégica. Competitividad y conceptos de globalización*. México: Internacional Thomson Editores.
- Laski, J. (2009). *Herramientas Modernas para la Gestion Organizacional: Controles Internos Y Gestion Por Proceso*. Editorial Libros en Red.
- Linares, M. (2010). El papel de la Educación Superior en la gestión del aprendizaje desde la planificación estratégica: retos para los centros de Educación Superior. *Selección de ponencias Universidad 2010*, 12.
- Manes, J. (2004). *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Manzano, B. (2013). Un modelo de pensamiento estratégico para favorecer la gestión del cambio en las organizaciones. *Redalyc*, 17.
- Melgar, E., Guadron, B., & Lopez, S. (2015). *Tesis: Evaluación del desempeño laboral para optimizar el talento humano en la dirección municipal para la gestión sustentable de desechos solidos- Municipio San Salvador*. San Salvador. Centroamérica: Universidad de El Salvador.

- Mendoza, N. (2015). *Tesis: Gestión estratégica de los Municipios de sexta categoría en Colombia, el caso Agua de Dios- Cundinamarca*. Bogota. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Mora, C. (2011). Una aproximación al uso de herramientas de gerencia estratégica de costos en instituciones privadas de educación superior. *Cuadernos de Contabilidad*, 1-23.
- Mora-Riapiraa, Vera-Colinab, & Melgarejo-Molinab. (2014). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. *El Sevier*, 9.
- Porter, M. (1985). *Generic Competitive Strategies*. New York.
- Prieto Herrera, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Razuri, M. (2019). *Tesis: La Planeación estratégica del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones RIDER E.I.R.L. año 2017*. Lima. Perú: Universidad Peruana de Ciencias e Informática.
- Ribiero Soriano, D. (2012). *Casos de dirección estratégica*. Madrid: Pearson Educación.
- Rojas, F. (2021). *Tesis: El Plan de desarrollo estratégico participativo 2003- 2015 y el progreso del distrito de Ascención- Huancavelica*. Huancavelica. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Sanchez, F., & Almuiñas, F. (2011). *Modelo de planificación estratégica para el Ministerio de Educación Superior*. Cuba: Universidad de la Habana.
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. . Lima: Quinta edición.
- Triana, M. (2018). *Tesis: La Planificación estratégica como modelo metodológico para afianzar la gestión municipal en proyectos de desarrollo sostenible en dos municipios de Colombia Sopó y Cota en el Departamento de Cundinamarca*. Bogotá. Colombia: Univesidad Santo Tomás.

Valladares, P. (2016). *Tesis: Modelo de Gestión Estratégica de Proyectos para la Municipalidad de Turrialba*. Turrialba. Costa Rica: Universidad Tecnológica de Costa Rica.

### **Fuentes electrónicas**

Alfaro, E; Alfaro, J.; Mondejar, J. y Vargas, M. (12 de noviembre de 2018). *Discover the world's research*. Obtenido de Control estadístico de la calidad: una breve reseña histórica:

[https://www.researchgate.net/publication/28083116\\_Control\\_estadistico\\_de\\_la\\_calidad\\_una\\_breve\\_resena\\_historica](https://www.researchgate.net/publication/28083116_Control_estadistico_de_la_calidad_una_breve_resena_historica)

Sistema de Gestión de Calidad - SGC. (12 de agosto de 2018). *ISO 9001:2015 - Certificación*. Obtenido de Sistema de gestión de la calidad: <http://www.sgs.pe/es-ES/Agriculture-Food/Seed-and-Crop/Auditsand-Certification/Certification/ISO-9001-Certification-QualityManagement-Systems.aspx>

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### LA GESTION ESTRATEGICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL-2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b><u>Problema general</u></b> ¿Cómo se da la relación entre la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021?</p> <p><b><u>Problema específicos</u></b> ¿Cómo se da la relación entre la dimensión Cultura organizacional dentro de la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021?</p> <p>¿Cómo se da la relación entre la dimensión Política institucional dentro de la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021?</p> <p>¿Cómo se da la relación entre la dimensión Talento humano dentro de la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021?</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b> Determinar la relación entre la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.</p> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b> Establecer la relación entre la dimensión Cultura organizacional dentro de la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.</p> <p>Fijar la relación entre la dimensión Política institucional dentro de la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión Talento humano dentro de la Gestión estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b> La Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.</p> <p><b><u>Hipótesis específicas</u></b> La dimensión Cultura organizacional dentro de la Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.</p> <p>La dimensión Política institucional dentro de la Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.</p> <p>La dimensión Talento humano dentro de la Gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral- 2021.</p>	VARIABLE I: <b>La gestión estratégica</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Índices</b>
			Cultura organizacional	Misión Visión Información	5	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
			Política institucional	Planificación Servicio	5	
			Talento humano	Contratación Valores Decisiones	5	
			TOTAL		15	
			VARIABLE II: <b>Desempeño laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Índices</b>
			Producción laboral	- Logro de objetivos - Buen trabajo	5	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
			Trabajo colaborativo	- Involucramiento - Actitud positiva	5	
Aumento de carga laboral	- Trabajo excesivo - Cumplimiento	5				
TOTAL		15				

## MATRIZ DE DATOS

N	La gestión estratégica															V1	Desempeño laboral															V2								
	Cultura organizacional					Política institucional					Talento humano						ST1	Producción laboral					Trabajo colaborativo					Aumento de carga laboral					ST2							
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13			14	15	S3	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10			S2	11	12	13	14	15	S3
1	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	56	Alto	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	56	Alto
2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo
3	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
4	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	56	Alto	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	56	Alto
5	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
6	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	43	Medio	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	43	Medio
7	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31	Medio	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31	Medio
8	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
9	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
10	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
11	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo
12	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
13	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo
14	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo
15	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
16	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	42	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
17	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
18	3	3	3	4	2	15	2	4	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	46	Alto	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
19	3	3	3	4	2	15	2	4	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	46	Alto	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
20	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
21	3	3	3	4	2	15	2	4	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	46	Alto	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
22	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo
23	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
24	3	3	3	4	2	15	2	4	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	46	Alto	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
25	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	3	16	45	Alto	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	43	Medio
26	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
27	1	4	4	4	2	15	2	4	4	4	2	16	4	4	4	4	2	18	49	Alto	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo
28	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	3	16	45	Alto	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	43	Medio
29	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo
30	3	3	3	4	2	15	2	4	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	46	Alto	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
31	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
32	3	3	3	4	2	15	2	4	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	46	Alto	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
33	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	4	1	1	1	1	8	19	Bajo	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo
34	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
35	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	56	Alto	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18	4	4	2	2	4	16	52	Alto
36	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	4	3	3	3	3	16	42	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
37	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	3	16	45	Alto	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	43	Medio

38	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31	Medio	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31	Medio
39	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo
40	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
41	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
42	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo
43	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
44	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo
45	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
46	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29	Bajo
47	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
48	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
49	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
50	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
51	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	43	Medio	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	43	Medio
52	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
53	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	56	Alto	3	4	3	4	4	18	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	56	Alto
54	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
55	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	40	Medio
56	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo
57	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	17	Bajo



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ESTRATEGICA**

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Cultura organizacional</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	La Misión y la Visión de la Municipalidad, se ven claramente reflejadas en la política y la estrategia, en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos.				
2	La Municipalidad planifica utilizando la información necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.				
3	La municipalidad fomenta la colaboración y apoyo entre compañeros.				
4	Los colaboradores de la Municipalidad, conocen la misión y visión de la misma.				
5	Las funcionarios a cargo de cada área, conocen las necesidades de sus colaboradores.				
<b>Política institucional</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6	Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables, que son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad.				
7	La Municipalidad revisa y cambia la política estratégica en relación al servicio que está ofreciendo, siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc.				
8	La municipalidad implementa estrategias acordes a los objetivos institucionales.				
9	La municipalidad cuenta con los recursos necesarios para la implementación de las estrategias plasmadas en el PEI.				
10	La municipalidad ejecuta estrategias acordes a las Políticas institucionales.				
<b>Talento humano</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11	La política de personal como la selección, la contratación, la formación, el desarrollo, la retribución, la promoción, el reconocimiento, etc. es la correcta para conseguir los objetivos trazados por la Municipalidad.				
12	Se hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en su trabajo diario				
13	Los trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden				



14	Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones.				
15	Se cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales.				



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL**

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Producción laboral</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Eficiencia en el trabajo contribuyendo al logro de los objetivos de la Municipalidad.				
2.	Efectúo las instrucciones de los gerentes para brindar un buen trabajo.				
3.	Realizo mi trabajo con eficiencia en los tiempos acordados.				
4.	Mi productividad se incrementa por la complacencia salarial.				
5.	En mi área hacen uso eficientemente de los recursos para nuestra actividad.				
<b>Trabajo colaborativo</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Me involucro en las actividades que van más allá de las labores de oficina.				
7.	Mejoro constantemente mi trabajo en la Municipalidad.				
8.	Los trabajadores de mi área asumen una actitud para innovar ideas de trabajo.				
9.	Existen buenas relaciones interpersonales con mi grupo de trabajo.				
10.	Comparto mis habilidades con el equipo de trabajo.				
<b>Aumento de carga laboral</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11.	Solicito ayuda cuando el trabajo es excesivo.				
12.	Los jefes se extralimitan y no prestan atención cuando hay trabajo en exceso				
13.	Prevalzco adecuadamente mis labores para darles cumplimiento.				
14.	Me acomodo rápidamente a la dinámica del trabajo en equipo.				
15.	Colabora con mis compañeros, aunque no esté dentro de mis funciones.				