

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE
PROYECTOS



LA GERENCIA ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SANTA MARÍA DEL VALLE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ECONOMÍA Y NEGOCIOS

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANIFICACIÓN OPERATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN Y
NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS

TESISTA: VILCA FERRER YLIANA

ASESOR: MG. CHIA ESTACIO SOFIA

HUÁNUCO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Primeramente, doy gracias a Dios por la vida y todas sus bendiciones, por la oportunidad de seguir estudiando.

A las Autoridades y Docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán quienes me brindaron facilidades para este estudio.

Gracias a mi madre, hermanos y novio, que, con su ejemplo de fidelidad, paciencia, confianza y amor, fueron un apoyo considerable e imprescindible en el transcurso de mi formación profesional y para el desarrollo posterior de esta tesis, su bendición a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien, les agradezco de todo corazón el que estén conmigo.

AGRADECIMIENTO

1. A Dios

"Por permitirme tener tan buena experiencia, y adquirir conocimientos actuales, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso de formación."

2. A mi tutor

"Sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo no lo hubiese logrado tan fácil. Gracias por sus orientaciones."

3. A los docentes

"Sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes mis profesores queridos, les debo mis conocimientos. Gracias por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia."

4. A mi madre, hermanos y novio

"Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios de maestría, les dedico a ustedes este logro, como una meta más conquistada. Gracias por ser quienes son y por creer en mí."

5. A mis compañeros:

"Mis amigos y compañeros de viaje, hoy culminan esta maravillosa aventura y nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida y no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, por compartir horas de estudio. Gracias por estar siempre allí."

RESUMEN

El tema principal fue la gerencia estratégica y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. El objetivo principal del trabajo de estudio fue determinar si la gerencia estratégica incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. En el marco metodológico del trabajo de estudio se ha considerado un tipo de investigación cuantitativo, un nivel investigación explicativo, considerando una causa y efecto de las dos variables, la población se ha considerado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, considerando a 115 servidores públicos que desarrollan actividades administrativas, de la misma manera se tiene un diseño de investigación no experimental, y por ultimo para el recojo de información se ha utilizado la técnica de la encuesta y el instrumentó de investigación fue un cuestionario. Se aprecia que de los resultados que se presentan en la tabla N° 9 y representación del grafico N° 9, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión supervisión administrativa, se puede apreciar que el 12% (14 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 20% (23 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 68% (78 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Palabras clave: gerencia estratégica, supervisión administrativa y servidor público.

ABSTRACT

The main theme was strategic management and job performance in the District Municipality of Santa María del Valle. The main objective of the study work was to determine if strategic management affects the job performance of administrative workers of the District Municipality of Santa María del Valle. In the methodological framework of the study work, a type of quantitative research has been considered, an explanatory research level, considering a cause and effect of the two variables, the population has been considered the administrative workers of the District Municipality of Santa María del Valle , considering 115 public servants who develop administrative activities, in the same way there is a non-experimental research design, and finally, for the collection of information, the survey technique has been used and the research instrument was a questionnaire. It can be seen that from the results presented in table N° 9 and representation of graph N° 9, reference to the sample studied who make up the municipal workers of said field of study, of the administrative supervision dimension, it can be seen that the 12% (14 public servants) considering the alternative definitely yes, 20% (23 public servants) these considering the alternative sometimes and finally of the sample analyzed 68% (78 public servants) considering the alternative definitely no.

Keywords: strategic management, administrative supervision and public servant.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN... 13	
1.1. Fundamentación del problema.....	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación	14
1.3. Viabilidad de la investigación.....	15
1.4. Formulación del problema de investigación	15
1.4.1. Problema general.....	15
1.4.2. Problemas específicos	15
1.5. Formulación de los objetivos	16
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos específicos.....	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	17
2.1. Formulación de la hipótesis	17
2.1.1. Hipótesis general	17
2.1.2. Hipótesis específicas	17
2.2. Operacionalización de variables	18
2.3. Definición operacional de las variables	20
CAPÍTULO III. MARCO TEORICO.....	21
3.1. Antecedentes de la investigación	21
3.2. Bases teóricas.....	24
3.3. Bases conceptuales	33

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	35
4.1. Ámbito	35
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	35
4.3. Población y muestra.....	35
4.3.1. Descripción de la población	35
4.3.2. Muestra y método de muestreo	36
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	36
4.4. Diseño de la investigación.....	37
4.5. Técnicas e instrumentos.....	37
4.5.1. Técnicas.....	37
4.5.2. Instrumento.....	37
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos	37
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	38
4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	38
4.7. Aspectos Éticos.....	39
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
5.1. Análisis descriptivo.....	40
5.1. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	63
5.2. Discusión de resultados	70
5.3. Aporte científico para la investigación	71
CONCLUSIONES	72
SUGERENCIAS	74
REFERENCIAS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	40
Tabla 2. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	42
Tabla 3. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	44
Tabla 4. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	46
Tabla 5. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	48
Tabla 6. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	50
Tabla 7. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	51
Tabla 8. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	53
Tabla 9. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	55
Tabla 10. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	57
Tabla 11. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	59
Tabla 12. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral	61
Tabla 13. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	63
Tabla 14. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	65
Tabla 15. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	66
Tabla 16. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de la pregunta 1.	40
Figura 2. Diagrama de la pregunta 2.	42
Figura 3. Diagrama de la pregunta 3.	44
Figura 4. Diagrama de la pregunta 4.	46
Figura 5. Diagrama de la pregunta 5.	48
Figura 6. Diagrama de la pregunta 6.	50
Figura 7. Diagrama de la pregunta 7.	51
Figura 8. Diagrama de la pregunta 8.	53
Figura 9. Diagrama de la pregunta 9.	55
Figura 10. Diagrama de la pregunta 10.	57
Figura 11. Diagrama de la pregunta 11.	59
Figura 12. Diagrama de la pregunta 12.	61
Figura 13. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	64
Figura 14. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	65
Figura 15. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	67
Figura 16. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	68

INTRODUCCIÓN

La organización estratégica puede definirse como la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos. La formulación de las estrategias incluye la identificación de las debilidades y fortalezas internas de una organización, la determinación de las oportunidades y amenazas externas de una empresa, el establecimiento de misiones de la compañía, la fijación de objetivos, el desarrollo de estrategias alternativas, el análisis de dichas alternativas y la decisión de cuales escoger. Es un proceso apasionante que permite a una organización ser proactiva en vez de reactiva en la formulación de su futuro.

El proceso de Gerencia Estratégica se puede describir como un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización. La GE no es una ciencia pura que lleve a un enfoque concreto tipo “uno, dos, tres, cuatro”. Se trata más bien de un intento por organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que permita la toma de decisiones efectivas en circunstancias de incertidumbre. Las decisiones estratégicas se basan más en criterios y análisis objetivos que en las experiencias pasadas propias, o en juicios del pasado o en sentimientos “orgánicos”.

Es de suma importancia que las empresas manejen bien el término de planificación estratégica, de esta manera es posible que algunas organizaciones sobrevivan y prosperen debido al hecho de tener genios de GE encargados de sus gerencias. La gran mayoría de las empresas la consideran importante porque las ayuda a ajustarse a los cambios antes de que ocurran (visión de futuro), solucionar los problemas que puedan ocurrir y permite disponer de más tiempo para desarrollar los distintos planes de acción. Otra razón por la cual las empresas no deben prescindir de dicho proceso, es que las ayuda a definir su misión, visión, objetivos y metas (largo y corto plazo). Otro podría ser que las empresas pueden determinar si existe algún campo en el que puedan diversificarse. En concreto, una empresa visionaria tiene que manejar completamente la gerencia estratégica si es que desea subsistir en el cambiante mar de las organizaciones.

Por otra parte, se debe suministrar los incentivos apropiados para atraer y motivar a los gerentes claves de la organización. El éxito estratégico debe ocurrir en el ámbito individual y organizacional.

La gerencia estratégica es un proceso apasionante, que le sirve a una organización para que sea PROACTIVA, en lugar de reactiva. Permite organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que sirva para la toma de decisiones efectivas en las circunstancias actuales de incertidumbre cuya característica primordial es el cambio que supone a cualquier organización operar inmersa en un mercado global y con retos enormes. La aplicación de la Gerencia Estratégica permite el monitoreo continuo de los hechos y las tendencias internas y externas en las que se desenvuelven las organizaciones, adecuándose, previendo los cambios y buscando un crecimiento sustentado. Además, la Gerencia Estratégica proporciona el marco teórico para la acción que se halla en la mentalidad de las organizaciones y sus empleados permitiendo que se analicen las situaciones en un lenguaje común y decidan sobre las acciones que se deben emprender en un periodo razonable.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El trabajo de estudio tiene como argumento principal la gerencia estratégica y la competitividad, siendo estos dos temas de gran importancia en el sector público como podemos ver que para toda institución se debe tener en cuenta que toda organización quiere el éxito. Por eso es importante encontrar un camino claro que te permita alcanzar tus metas planeadas. Pero seguir esta ruta no simboliza que solo es instituir un sitio al que se quiere alcanzar. Al mismo tiempo se debe definir su estrategia, sino también considere los caminos para alcanzar ese fin. Esto es exactamente qué consiste el plan estratégico de una colocación.

Cabe señalar que el plan estratégico es un instrumento de gestión que permite definir las trabajos y caminos que debe arrebatar la organización para alcanzar sus objetivos planificados, poseyendo en cuenta los cambios y requerimientos creados por el entorno. Por ello, es una herramienta importante para tomar decisiones en cualquier empresa. La planificación estratégica brinda a los gerentes y miembros de la organización un marco práctico para comprender y evaluar el estado de la organización. Esto ayuda a los equipos a alinearse con un lenguaje común y ayuda a crear alternativas que son beneficiosas y valiosas para el negocio. El plan estratégico de una organización define las responsabilidades de cada miembro y asegura que todos actúen juntos para lograr metas futuras. La organización es muy importante y se puede decir que la competitividad de la mano de obra depende mucho de la organización porque depende de que cada trabajador del servicio cumpla con su rol y haga el trabajo de acuerdo a su puesto.

Toda institución ya sea priva o publica uno de sus principios es que sus trabajadores sean sumamente competitivos y estos se ha va dar gracias a las medidas y estrategias que adopte la institución desde un punto de vista de empleador es por ello que los profesionales competitivos, al definir sus objetivos, abogan por lo que hay que hacer primero para alcanzarlos. Sin embargo, es importante que sea accesible dentro de un cierto período de tiempo. Ayude a aclarar sus objetivos y fortalezas profesionales (habilidades que le brindan una ventaja competitiva). Por ejemplo, toma clases de programación informática, desarrolla una marca personal. Recuerda que cada uno de nosotros tenemos

características que nos diferencian. En un mercado tan competitivo, necesita saber cómo comercializar los rasgos que lo hacen único. Nuestros cursos y seminarios de capacitación le brindan un mejor conocimiento y una mejor perspectiva en la era de la información. Otro elemento clave de la competitividad es tu marca personal. Porque este es un concepto orientado a maximizar nuestras fortalezas y resaltar nuestros rasgos más relevantes para comercializarnos de la mejor manera posible.

Es importante entender que las competencias no son actitudes, conocimientos o habilidades aislados, sino la composición de cualesquiera ellos en el contexto de una explícita función y su campo de actividad. Todo comportamiento visible que se ocasiona en el ejercicio de una determinada competencia es la consecuencia de una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes asociados a ella. Como veremos más adelante, este rasgo tiene implicaciones importantes sobre cómo se describen y evalúan las competencias. Por lo tanto, cada competencia tiene un conjunto de métricas asociadas (comportamientos observables) y una lista de conocimientos, habilidades y actitudes asociadas que facilitan la comprensión, evaluación y establecimiento de metas de desarrollo profesional para la competencia.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Este estudio se justifica porque debe servir como una guía metodológica y una herramienta de investigación para examinar temas en otros campos, los resultados nos ayudarán y brindarán un contexto para futuras investigaciones en un lugar que permitirá la interpretación y aplicación de todas las herramientas de Efectividad. También podemos ver que este estudio podrá definir cómo la gestión de sueldos y salarios de las personas que trabajan en las instituciones reflejará cómo trabajan los empleados y cómo trabajan para ver si la productividad aumenta o si no indica resultados laborales, para que todos estén contentos, para que veas cómo la compensación salarial está muy relacionada con el desempeño laboral porque crea una ventaja competitiva. Realizar este trabajo de investigación es importante porque es posible identificar las características individuales de cada colaborador que son responsables de su alto desempeño en el trabajo, ya sean razones, mentalidad, habilidades o conocimientos. se usa, Por tanto, la competencia no se

refiere sólo a lo que una persona está acostumbrada a hacer en una situación dada, sino que se centra en lo que es capaz de hacer cuando se le pide.

1.3. Viabilidad de la investigación

La viabilidad se presenta por lo siguiente:

Conto con recursos económicos

Se contó con recurso humanos

Se contó con recursos materiales y financieros

1.4. Formulación del problema de investigación

1.4.1. Problema general

- ¿En qué medida la gerencia estratégica incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida el trabajo en equipo incide en la competitividad laboral de colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?
- ¿En qué medida las estrategias administrativas inciden en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?
- ¿En qué medida la supervisión administrativa incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?

1.5. Formulación de los objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Determinar si la gerencia estratégica incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar si el trabajo en equipo incide en la competitividad laboral de colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
- Determinar si las estrategias administrativas inciden en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
- Determinar si la supervisión administrativa incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de la hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

- Hi1. La gerencia estratégica incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
- Ho1. La gerencia estratégica incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

2.1.2. Hipótesis específicas

- Hi2. El trabajo en equipo incide en la competitividad laboral de colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
- Ho2. El trabajo en equipo incide en la competitividad laboral de colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
- Hi3. Las estrategias administrativas inciden en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
- Ho3. Las estrategias administrativas no inciden en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
- Hi4. La supervisión administrativa incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
- Ho4. La supervisión administrativa no incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente		
La gerencia estratégica	Trabajo en equipo	Compromiso administrativo Trabajo ordenado Compartir conocimientos
	Estrategias administrativas	Capacitación al personal Medir la productividad laboral Acciones correctivas
Variable Dependiente		
Desempeño laboral	Supervisión administrativa	Conocimiento de su trabajo Cumplimiento de metas Satisfacción laboral

	Competitividad laboral	Respuesta administrativa rápida Celeridad de tramites Atención oportuna
--	------------------------	---

Fuente: Elaboración propia

2.3. Definición operacional de las variables

Productividad

Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción; es decir, la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema (Fernando, 2008).

Capacitación

Conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa; permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno (Asana, 2003).

Competitivo

Capacidad de generar la mayor satisfacción de los consumidores fijando un precio o la capacidad de poder ofrecer un menor precio fijada una cierta calidad; las empresas más competitivas podrán asumir mayor cuota de mercado a expensas de empresas menos competitivas, si no existen deficiencias de mercado que lo impidan (Asana, 2003).

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

Días M (2022), realizo la investigación denominada: “La Gestión estratégica y la ventaja competitiva de la empresa “Pollos al Gusto Cía. Ltda.” de la provincia de Cotopaxi”. De la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, para determinar como la gestión estratégica incide en la ventaja competitiva de la empresa mencionada. Con el enfoque cuantitativo, concluye que la gestión estratégica es una parte fundamental para las empresas, puesto que influye mucho con la competitividad y de paso a la ventaja competitiva, misma que sirve de base para ayuda a mantener una excelente posición estratégica en el mercado local, regional y nacional del sector alimenticio (Días, 2022).

Torres E (2014), realizó la investigación denominada: “Proceso de implementación de la planificación estratégica y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del Instituto para el Ecodesarrollo Regional Amazónico-ECORAE. Universidad Central del Ecuador, con el objetivo de cumplir la misión organizacional concertando los esfuerzos en la atención al funcionario de manera que se puede alcanzar su satisfacción. Concluye que el diseño de la Planificación Estratégica Institucional, la elaboración del manual de Procesos y su respectiva implementación que se establece considerando el marco normativo del Instituto logra su finalidad que es incidir en los niveles de satisfacción laboral de todo el personal del Instituto (Torres, 2014).

Antecedente nacional

Razuri M (2019), realizo la investigación denominada: “La planeación estratégica del talento humano y el desempeño laboral en la empresa inversiones Rider E.I.R.L. año 2017”. Universidad Peruana De Ciencias E Informática, con el objetivo de determinar en qué medida la Planeación Estratégica del Talento Humano influye en el Desempeño Laboral en la empresa mencionada. Con un enfoque cuantitativo descriptivo, concluye que la Planeación Estratégica del Talento Humano influye de manera importante sobre el desempeño laboral de la empresa, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la planeación estratégica del talento humano se ven reflejadas en los niveles de

desempeño laboral del personal, en un nivel 64.9% sobre el desempeño del personal, con los niveles de significancia estadística aceptables, cualitativamente los actores de la investigación exponen sus criterios sobre una influencia que se ha observado con su experiencia en la empresa y que pese a limitaciones se debe priorizar e invertir en este proceso para mejorar los resultados de desempeño laboral (Razuri, 2019).

Chumbile Y (2020), realizó la investigación denominada: “Gerencia estratégica y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Marcos, provincia de Huari, 2019”. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, con el objetivo de establecer de qué manera la gerencia estratégica influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Con el nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, y de enfoque mixto, se concluye que existe una correlación positiva moderada y muy significativa con un valor $p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,566$, por ello, la formulación de estrategias influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad; esto implica que a medida que la municipalidad identifica fortalezas y debilidades internas, el personal desarrollara mejor su capacidad para resolver situaciones negativas (Chumbile, 2020).

Calderón E, et al (2018), realizó la investigación denominada: La competitividad laboral y su influencia en la toma de decisiones de los ejecutivos de ventas del Banco BCP 2017. En la Universidad Peruana de las Américas, con el objetivo de determinar si el nivel de competitividad laboral influye en la toma de decisiones en atención al cliente de los ejecutivos de ventas en la agencia Parque Canepa BCP 2017. Se concluye que para los ejecutivos de venta es importante la competitividad porque a través de ello tienen la iniciativa, generando cambios y asumiendo la responsabilidad de mejora personal y profesional a través de la satisfacción de sus propias necesidades; la capacitación en la agencia comprende la oportunidad para incrementar la competitividad y capacidad del equipo de colaboradores, siendo necesario el diseño de un programa que establezca las necesidades, de esta manera evitar que los recursos no sean aprovechados al máximo y poder cumplir las metas propuestas (Calderón, 2018).

Antecedentes locales

Cabello D (2021), realizó la investigación denominada: La gestión administrativa pública y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo Huánuco – 2019. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, con el objetivo de determinar si la gestión administrativa publica incide en el desempeño laboral de los trabajadores. Con el diseño de investigación de tipo explicativo, concluye que la gestión administrativa pública incidió en un desempeño laboral pésimo de los trabajadores, evidenciándose que no reciben motivación económica ni reconocimiento laboral frente a un trabajo eficiente; de igual manera, el personal administrativo eficiente no influyó en el cumplimiento de metas de los trabajadores, teniendo en cuenta que no existe una exigencia estricta para el cumplimiento de las metas institucionales por parte de los superiores; la capacitación continua al personal administrativo no influyo en el desarrollo correcto de sus funciones específicas de los trabajadores porque se evidenció que no existe dichas capacitaciones y el liderazgo de los superiores no influyó en el desempeño laboral de los trabajadores, reflejándose que no existe un control debido por parte de los superiores a sus funciones que desarrollan los trabajadores (Cabello, 2021).

Asencios V (2019), realizó la investigación denominada: “Asociatividad como estrategia y la competitividad de la red de productores de camu camu en Yarinacocha, Ucayali 2018”. Universidad Nacional Hermilio Valdizan, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la asociatividad como estrategia y la competitividad de la red de productores de camu camu. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, diseño no experimental transversal correlacional, concluyendo que la asociatividad como estrategia se relaciona significativamente con la competitividad de la red de productores de camu camu, tal como lo demuestran los resultados estadísticos obtenidos mediante la prueba estadística Rho de Spearman se evidencia que el grado de influencia es fuerte o alta con un Coeficiente de Correlación de 0.700 y la significancia estadística indica que existe una influencia significativa con un $p= 0.00$ (Asencios, 2019).

Aguirre H (2014), realizó la investigación denominada: “PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL”. Universidad Rafael Landívar, con el objetivo de determinar la forma en que aplican la planeación estratégica en las escuelas de español; utilizó un diseño descriptivo; y como instrumento una boleta de encuesta para evaluar el grado de existencia y aplicación de la planeación estratégica en las escuelas, concluyendo que la planeación estratégica influye en la productividad laboral porque prevé las acciones correctivas que deben aplicarse al personal administrativo y colaboradores para proporcionarles herramientas que ayuden a direccionar los procesos para el logro del incremento de la producción del servicio hotelero (Aguirre, 2014).

3.2. Bases teóricas

Gerencia estratégica

La gestión estratégica son todas las decisiones tomadas por la dirección de la empresa, que tienen un impacto a mediano y largo plazo y están dirigidas principalmente a definir la estrategia de la empresa y a garantizar su desarrollo y sostenibilidad; la gestión estratégica permite así coordinar los esfuerzos de los distintos trabajadores en torno a un proyecto, las principales acciones de la gestión estratégica son la planificación y organización, la definición de la política de contratación y retención de equipos, y el despliegue y seguimiento del plan estratégico (Questionpro, 2003).

Importancia de la gestión estratégica

En los negocios, la gestión estratégica es importante porque permite a una empresa analizar las áreas de mejora operativa, en muchos casos, pueden seguir un proceso analítico, que identifica amenazas y oportunidades potenciales, o simplemente seguir directrices generales; en función de la estructura organizacional, una empresa puede optar por seguir un enfoque prescriptivo o descriptivo de la gestión estratégica, en un modelo prescriptivo, se describen estrategias para el desarrollo y la ejecución; en cambio, un enfoque descriptivo describe cómo una empresa puede desarrollar estas estrategias (Questionpro, 2003).

Desempeño laboral

Una de las tareas más importantes que debe realizar todo departamento de Recursos Humanos es la evaluación del desempeño laboral; por evaluación del desempeño entendemos aquellas herramientas utilizadas por las empresas para medir en el ámbito individual el cumplimiento efectivo de los fines u objetivos organizacionales (About Control Group, 2017).

La evaluación del desempeño laboral tiene una doble vertiente: el desempeño inferior a lo esperado, y que debe ser corregido a través de distintas iniciativas; y el desempeño mayor de lo esperado, que debe ser premiado o alentado de algún modo (About Control Group, 2017).

Una buena evaluación del desempeño laboral de los empleados es indispensable a la hora de identificar y clasificar el perfil de cada trabajador; en la gestión de los Recursos Humanos, la evaluación del desempeño laboral es clave a la hora de mejorar su rendimiento y conseguir los mejores resultados, de hecho, no solo eso, sino que una buena evaluación del rendimiento es necesaria también a la hora de identificar y clasificar el perfil de cada trabajador, con lo que se conseguirán los mejores resultados y su promoción dentro de la propia compañía (EDENRED, 2022).

Principios fundamentales de la evaluación del desempeño laboral

La medición del desempeño del departamento de recursos humanos debe basarse en varios principios básicos. En primer lugar, esta evaluación debe considerar la trayectoria profesional de los empleados dentro de la empresa. Segundo, los parámetros medidos deben relacionarse directamente con las características del trabajo realizado por el trabajador evaluado. El tercer principio es determinar el propósito de dicho estudio: qué estamos midiendo. Esta herramienta tiene un propósito específico, que es mejorar el desempeño de los trabajadores. El tercer principio es que el proceso implica que los trabajadores estén de acuerdo y entiendan lo que la evaluación está tratando de lograr. Finalmente, como quinto principio de la evaluación del desempeño, la imagen del gerente o gerente de análisis debe ser central en el desarrollo de ideas y sugerencias para la mejora del desempeño. La evaluación de estas características no es útil si no se implementan

las recomendaciones finales.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral

En ocasiones, las personas olvidan que uno de los beneficios más directos de las evaluaciones de desempeño es el propio empleado, no solo la empresa. Con esta herramienta, es posible crear nuevas oportunidades para los empleados de la organización (promoción, transferencia a puestos más adecuados a las habilidades y educación, etc.) y definir posibles programas de capacitación. Las medidas de desempeño también pueden revelar las habilidades de los mandos intermedios como líderes de grupos de trabajo, examinar cómo funciona la comunicación en la empresa e incluso examinar hasta qué punto los empleados se sienten integrados en la cultura organizacional.

Cómo medir el desempeño laboral

Se recomienda realizar un programa de evaluación del desempeño al menos una vez al año. De esta forma, los ajustes necesarios se pueden realizar a tiempo y el rendimiento no se verá afectado por posibles fallos de funcionamiento. El desempeño de la organización suele ser revisado por el departamento de recursos humanos, aunque los comités creados para este propósito suelen tener poderes de implementación. Estos comités están compuestos por miembros permanentes (gerentes, directores de personal) y temporales que suelen ser los responsables directos de los puestos que se analizan. En otras organizaciones, la medición del desempeño suele ser responsabilidad de los gerentes o mandos intermedios, ya que los gerentes muchas veces no tienen un conocimiento específico de las tareas requeridas para cada puesto. Las autoevaluaciones son a menudo inusuales como herramienta de medición del desempeño. Donde pueden usarlo, son trabajadores de alta calidad, equilibrados emocionalmente y con una gran capacidad para valorar su trabajo. El estudio de evaluación del desempeño de cualquier empresa primero genera entusiasmo en los empleados. Esta es la única forma de lograr las metas financieras y de producción de la empresa, eliminar las malas prácticas y las brechas y aumentar la productividad general.

Cómo se realiza la evaluación del desempeño laboral

Para poder evaluar de manera completa y efectiva a tus empleados, es necesario

abordar la evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva completa que incluya las cuatro áreas o factores implicados, es decir la productividad y calidad del trabajo, eficiencia, formación adquirida y objetivos conseguidos (EDENRED, 2022).

Existen cuatro áreas que afectan de manera directa al desempeño laboral y, por lo tanto, deberán ser tenidas en cuenta en la evaluación, esto permitirá detectar tanto las fortalezas como las debilidades de los trabajadores y de la propia compañía, y adaptar la respuesta de la mejor manera posible para aportar las soluciones más adecuadas en cada caso (EDENRED, 2022).

Productividad y calidad del trabajo

A la hora de realizar la evaluación del desempeño laboral, la productividad es uno de los factores clave; se entiende por productividad la cantidad de trabajo que un empleado saca adelante durante su jornada laboral; es importante contar con una plantilla productiva, así como conseguir incentivar esa productividad, facilitando las herramientas y los procesos que sean necesarios para lograrlo; no obstante, hay que tener en cuenta que nunca se debe poner en riesgo la calidad de lo que la empresa produce en favor de la cantidad de trabajo que esta realiza (EDENRED, 2022).

Eficiencia

Otro de los factores que se tienen que tener en cuenta a la hora de realizar la evaluación del desempeño laboral es la eficiencia que es el resultado de maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto; un trabajador eficiente es aquel que es capaz de desarrollar sus tareas en el mínimo tiempo posible y haciéndolo con un resultado óptimo; para ello, es indispensable facilitar a los trabajadores los procesos y herramientas de gestión de proyectos adecuadas, que serán, en gran medida, el primer requisito necesario para que los trabajadores puedan aumentar su eficiencia en el trabajo (EDENRED, 2022).

Formación adquirida

Todos sabemos la importancia que tiene la formación en el crecimiento profesional de los empleados, pero también el papel crucial que juega en el crecimiento de la propia empresa; un trabajador formado es un trabajador

preparado para ayudar a su compañía a alcanzar todos los objetivos que se proponga; por lo tanto, invertir en la formación del empleado es invertir en la propia empresa (EDENRED, 2022).

Eventos, charlas, convenciones, congresos, desayunos profesionales, todas estas posibilidades de fomentar la formación de los empleados son enormes, y deben ser utilizadas por las compañías para hacerlos crecer y desarrollarse; la clave está en seleccionar qué áreas formativas necesitamos reforzar en la compañía, y qué empleados son los más susceptibles de recibir dicha formación (EDENRED, 2022).

Los objetivos conseguidos

Para el buen rendimiento laboral de los empleados, es importante que estos conozcan a la perfección cuáles son sus objetivos; es decir, qué se espera de ellos, por lo que es importante pactar con los empleados unos objetivos realistas y alcanzables en un tiempo concreto, ya que lo contrario creará la sensación de que los objetivos son inalcanzables y esto generará desidia o falta de compromiso por parte del trabajador; además, la empresa debe facilitar a los empleados toda la formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar los objetivos fijados (EDENRED, 2022).

Personal responsable

La responsabilidad es un valor en la conciencia de una persona que estudia la ética sobre una base moral. Una vez que estas acciones estén en su lugar, se determina su alcance y cómo implementarlas de la manera más positiva y completa para ayudar en el futuro. Una persona se caracteriza por su responsabilidad, porque no sólo tiene la virtud de tomar conscientemente una serie de decisiones, sino también de asumir las consecuencias de esas decisiones y responder siempre ante quien responde.

Principios de la responsabilidad

El cumplimiento responsable en nuestra labor humana, sea cual fuere, se regiría por principios como reconocer y responder a las propias inquietudes y las de los demás; mejorar sin límites los rendimientos en el tiempo y los recursos propios del cargo que se tiene, reporte oportuno de las anomalías que se generan de

manera voluntaria o involuntaria, planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general, asumir con prestancia las consecuencias que las omisiones, obras, expresiones y sentimientos generan en la persona, el entorno, la vida de los demás y los recursos asignados al cargo conferido y promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales que al cargo se le confiere (EDENRED, 2022).

Compromiso laboral

La importancia del compromiso laboral radica en que es un elemento clave para que los colaboradores puedan concretar sus objetivos, representan la motivación del personal de la organización, midiendo el grado de pasión que siente por su labor en la empresa (Crehana, 2022). Se ha demostrado que un trabajador comprometido con la empresa es un trabajador mucho más productivo; no solo eso, a más nivel de compromiso, mayor nivel de motivación, resolución y de entrega a la marca (Cabee, 2022).

Personal competitivo

Ser competitivo no es un atributo independiente del personal, si una organización es competitiva será porque su personal es competitivo; la condición de la empresa es consecuencia de las condiciones de los recursos, principalmente el recurso humano; partiendo de esta premisa el desarrollo del personal no es una exigencia por cumplir de parte de todo empleador sino un requisito indispensable para el triunfo de toda organización (Crehana, 2022). El recurso humano formado, es lo más importante en una empresa. Son muchos los autores que afirman contundentemente que el recurso más importante en la empresa es el recurso humano, empero a través de un razonamiento lógico se puede concluir que el factor humano trasciende de su condición de recurso para consolidarse como lo más importante en una empresa, a la par del producto/servicio de valor que produce ésta; por esta razón en la empresa el cliente no es lo primero, sino el empleado (Maella, 2010).

Personal eficiente

Maella (2010), menciona que las instituciones privadas y públicas tienen papel importante, en establecer las condiciones que ayuden a que sus trabajadores a

desarrollarse más y mejor. Las empresas deben fijar estas condiciones y, además, deben establecer programas, internos y externos, para la formación de los trabajadores que ayuden y permitan a los trabajadores a desarrollarse; los seis factores principales que determinan la eficiencia personal que nos dan, incluyendo pasos para ayudar a conseguirlos, son responsabilidad, capacidad, automotivación, autogestión, suerte y simplificación (Maella, 2010).

Productividad laboral

La productividad personal la podemos definir como el resultado del producto entre el tiempo empleado y la intensidad del enfoque en la tarea; por lo tanto, maximizar el enfoque mental en el trabajo optimiza el resultado producido por la unidad de tiempo empleado; las personas más productivas no son las que trabajan más horas, sino las que son capaces de hacer más en las horas que trabajan (Mir, 2008).

Rutinas para aumentar la productividad en el trabajo

Para ser más productivos en el trabajo podemos empezar centrándonos en la concentración y en cómo podemos aumentarla, esa capacidad es como un músculo y con el uso se fatiga; así pues, la clave para fortalecerla pasa por establecer una serie de rutinas y de rituales; el primer paso es tomar consciencia de la influencia que tiene la concentración en el pensamiento profundo y en la calidad del trabajo, el segundo será establecer rutinas que faciliten nuestra concentración y que limiten las distracciones (Mir, 2008).

Mejorar continua

La Mejora Continua se centra en eliminar las actividades innecesarias y las operaciones que no le añaden valor al producto o a los procesos; las operaciones que generan valor añadido son aquellas por las que el cliente está dispuesto a pagar; por tanto, necesitamos conocer cuáles son esos problemas; un sistema de mejora continua canaliza dichos problemas para que sean resueltos por la organización de manera sostenible en el tiempo, de ahí que la entendamos como un modelo de gestión que, de forma permanente y sostenible en el tiempo, permitirá a la organización eliminar las operaciones que no agregan valor a sus procesos, se trata de una metodología de trabajo que se basa en las personas y el

uso de Indicadores, se trabaja en equipo para alcanzar los objetivos establecidos y son los propios equipos los que resuelven los problemas a través de herramientas y talleres (Boza, 2019).

Conocimiento de su trabajo

Aunque cada profesión requiere habilidades diferentes, hay algunas habilidades comunes importantes. La competitividad profesional es cada día más fuerte. Las competencias laborales son el conjunto de habilidades, conocimientos y atributos asociados a las tareas requeridas por una ocupación. Las empresas exigen cada vez más a sus empleados. De hecho, ya no es suficiente que sean buenos profesionales, también deben tener ciertas habilidades, conocimientos y características que los hagan únicos y más capaces.

Conocimientos básicos que todo empleado debe tener:

Habilidades y destrezas

- Pensamiento estratégico
- Infundir confianza.
- Asertividad.
- Desenvolverse bajo presión.
- Inicio.
- Trabajar en equipo.
- Inspirar y promover.
- Buen comunicador.
- Disposición de gestión.
- Interacción.
- Lidar con conflictos.
- Acomodo al cambio.
- Compromiso.

Eficiencia del personal administrativo

Para que tu equipo y tú renueven el encanto de la eficiencia, intenta aplicar estos consejos que te servirán para potenciar tus habilidades de gestión de proyectos y de recursos humanos, y para mejorar tanto la velocidad como la calidad del trabajo del equipo (ASANA, 2023).

Cumplimiento de metas

Ministerio de Economía y Finanzas (2019), mediante el Programa de Modernización Municipal y Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal El Programa de Modernización Municipal (PMM) y el Plan de Incentivos para la Mejora de la Gestión Municipal (PI) se crean con la finalidad de impulsar reformas que permitan lograr el crecimiento y el desarrollo sostenible de la economía local y la mejora de su gestión.

Mediante los Decretos Supremos N° 002-2010-EF y N° 003-2010-EF, se aprobaron los procedimientos, metas y asignación de recursos del Programa de Modernización Municipal y del Plan de incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal.

Administrados satisfechos

Un cliente está satisfecho cuando siente conformidad con al artículo comprado o el servicio recibido. La posibilidad de que un cliente vuelva a consumir los productos o servicios de un determinado lugar, es directamente proporcional al nivel de satisfacción obtenido durante su visita al mismo (Boza, 2019).

Atención oportuna

Una buena atención a la ciudadanía comprende prestar servicios de calidad e interiorizar que todas las acciones o inacciones de la entidad, a lo largo del ciclo de la gestión, impactan en el servicio final que se presta al ciudadano; todo ciudadano, sea que actúe en nombre propio o en virtud de representación, tiene derecho a recibir servicios de calidad al momento de realizar algún trámite o requerir algún servicio del Estado (Mir, 2008).

Esto implica contar con una administración pública moderna y transparente, acceder, fácilmente, a la información que administran las entidades, recibir información clara, completa, oportuna y precisa sobre los servicios prestados por las entidades públicas, obtener información sobre los horarios de atención al público, de manera visible, en las sedes de las entidades, conocer el estado de su trámite, obtener, del personal de la entidad pública, un trato respetuoso y diligente, sin discriminación por razón de sexo, raza, religión, condición social, nacionalidad u opinión (Boza, 2019). También, recibir una atención que tome en cuenta las prácticas culturales y la lengua de cada ciudadano, tolerar una espera

razonable al momento de ser atendido, obtener el asesoramiento preciso sobre los trámites y requisitos que debe cumplir en sus procedimientos, poder presentar la documentación en los procedimientos en los que tenga la condición de interesado, y recibir en términos claros y sencillos las notificaciones que envíe la entidad, exigir responsabilidades por los daños ocasionados en sus bienes o derechos, como consecuencia del mal funcionamiento de los servicios públicos y gozar de una administración pública responsable en general (Wuchty et al., 2007).

Trabajo en equipo

La necesidad de rediseñar los modelos de negocio para afrontar un entorno altamente dinámico, incierto y complejo, ha transformado la antigua estructura personalizada de trabajo, hacia una estructura orientada al cambio y al trabajo en equipo; los equipos satisfacen las necesidades de adaptación al cambio aportando la diversidad en conocimientos, habilidades y experiencias que permiten dar respuestas rápidas, flexibles e innovadoras a los problemas y retos planteados, promoviendo el rendimiento y la satisfacción de sus integrantes (Wuchty et al., 2007); de ahí la importancia del trabajo en equipo, que surge cuando es la mejor manera de alcanzar un objetivo, existe el reto de rendimiento excepcional imposible de lograr de forma individual, es necesario responder a necesidades concretas modificables en el tiempo y es una alternativa para motivar a las personas y aplanar las estructuras (CEUPE, 2023).

3.3. Bases conceptuales

Calidad en la atención a la ciudadanía

Está referido al aumento de confianza hacia la ciudadanía frente al Estado, reduciendo sus costos y mejorar la imagen y reputación de sus diversas entidades públicas, así mismo supone que el personal responsable de desarrollar e implementar las mejoras para la atención a la ciudadanía articule sus esfuerzos bajo la premisa que él mismo es parte de un proceso, cuyas actividades se realizan con la misión de servir a la ciudadanía y considerando también que el personal de la entidad pública rompa con el paradigma de si cumplo la ley hago bien mi trabajo y desarrolle toda su capacidad y habilidades convencido de que hago bien mi trabajo si el ciudadano se siente bien atendido (PCM, 2015).

Desempeño laboral

Se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes, la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado, el comportamiento de la disciplina, el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada (Wuchty et al., 2007).

Productividad laboral

La productividad laboral es un indicador que muestra la eficiencia de los recursos humanos en la producción de bienes o servicios, una empresa que quiere aumentar la productividad de los empleados y atraer y retener talento debe crear un ambiente de trabajo apropiado donde los empleados se sientan valorados y en los que confían sus colegas y superiores; lograr la motivación y el talento productivo de los empleados es uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las empresas para aumentar la productividad, los empleados motivados y satisfechos con su trabajo son aquellos que disfrutan con lo que hacen, disfrutan asumiendo nuevos proyectos, se comprometen con la colaboración, asumen roles y responsabilidades más activas, y su compromiso con la empresa aumenta en consecuencia (Wuchty et al., 2007).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

El ámbito de estudio de la investigación está ubicado Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, quien este comprendido en el distrito de Amarilis, perteneciente al departamento y Provincia de Huánuco, sito con la dirección el jirón Huallaga 300, Amarilis 10002.

4.2. Tipo y nivel de investigación

Tipo de la investigación

El enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas (Hernández et al., 2004).

El tipo de investigación que se utilizará en el trabajo de estudio corresponde al tipo cuantitativo porque la recolección de la información está definida con cifras numéricas el cual se analizará mediante los procedimientos estadísticos para ver la contratación de hipótesis y el grado de relación de las variables y sus dimensiones propuesto en la operacionalización de variables.

Nivel de investigación

Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables (Hernández et al., 2006).

El presente estudio de investigación corresponde al nivel de investigación explicativo, porque la finalidad del estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la variable propuestos.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación (Arias, 2006).

Se puede definir que para este estudio la población que se tomara en cuenta está compuesta por los servidores públicos que vienen trabajando y

realizando labores administrativas en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, los que conforman un total de 115 servidores públicos.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada (Tamayo y Tamayo, 2006).

Para el presente trabajo de estudio de investigación la muestra se definió de la siguiente manera

- El muestreo utilizado está definido por conveniencia del investigador siendo este una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada muchas veces en las diferentes investigaciones cuya finalidad es crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo.
- Tomando en cuenta el muestreo que se está utilizando, la muestra estará constituido por el total que forma la población siendo 115 servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

- Para el criterio de inclusión
Se tomará en cuenta todos los servidores públicos que están en calidad de administrativos.
- Para el criterio de exclusión
Se excluirá a las personas que vienen trabajando en calidad de terceros.

4.4. Diseño de la investigación.

En el diseño de investigación se tuvo un no experimental, orientándose que ninguna de las variables ha sufrido cambio o alteración alguna.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

La encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida (Tamayo y Tamayo, 2006).

Para la investigación se hará uso de la técnica de la encuesta donde el investigador tendrá el contacto directo con la muestra de estudio con el fin de recolectar información referente a las dos variables propuestas, para luego ser procesados y elaborado los resultados de la investigación.

4.5.2. Instrumento

El cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información (Hurtado, 2009).

En el presente trabajo de estudio se hará uso del cuestionario, el cual estará concordante con los indicadores cuyo fin es recolectar información de la muestra en estudio. Para ello dicho instrumento de recolección de datos estará conformado con 12 preguntas de investigación elaborados por el investigador.

En el trabajo de investigación para realizar la recolección y recopilación de información referente a las dos variables en estudio se utilizará la técnica del encuestado, aplicando el instrumento del cuestionario dirigidas a la muestra que se está considerando en la presente investigación.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Se realizará a través de los jueces expertos, el cual estará conformado por 5 jueces expertos en el tema quienes darán sus

valores de acuerdo a los formatos establecido por la Escuela de Posgrado.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Se realizará a través del coeficiente de alfa de Crombach, el valor obtenido después del procesamiento de resultados de la validación del instrumentó fue de 0,89.

4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Datos a registrar

Los datos a registrar fueron los resultados obtenidos por cada pregunta planteada y formulada a la muestra en estudio, con la finalidad de poder establecer la tablas y figuras que llevaron consigo cada uno con su respectiva interpretación correspondiente.

Procedimiento

Primeramente, se elaboró el instrumentó (cuestionario) que consto de 12 preguntas elaboradas por el mismo investigador, donde terminada esta actividad se derivó a realizar la validación del instrumento de investigación a través de jueces expertos en el tema de estudio con el objetivo de verificar la confiabilidad de la misma para su recojo de información.

Se procedió a solicitar el permiso correspondiente para ejecutar el instrumentó de investigación y aplicar a la muestra.

Se brindó un consentimiento a la muestra de estudio para que su participación haya sido de forma voluntaria e informada.

Se recepciono la información correspondiente y se trabajó en gabinete para detallar las tablas y gráficos con la finalidad de tener una interpretación por cada pregunta formulada.

Luego se presentó el informe final para la revisión de los jurados para luego proceder a la sustentación.

Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos

Se trabajó con las frecuencias absolutas que determinarán los resultados de la investigación, así mismo se hará uso del Microsoft Excel y el SSPS, e cual nos ayudará a elaborar cuadros y gráficos y su interpretación respectiva.

Para el análisis de datos se tomará en cuenta la contratación de hipótesis, haciendo uso de la prueba estadística de chi cuadrado.

4.7. Aspectos Éticos

En el aspectico se definirá por un consentimiento informado que se les dará a los servidores públicos que laboran en la municipalidad distrital de Santa María del Valle, esta entrega se dará antes de ser encuestados, con el objetivo que la muestra en que participa y en que será utilizada sus respuestas.

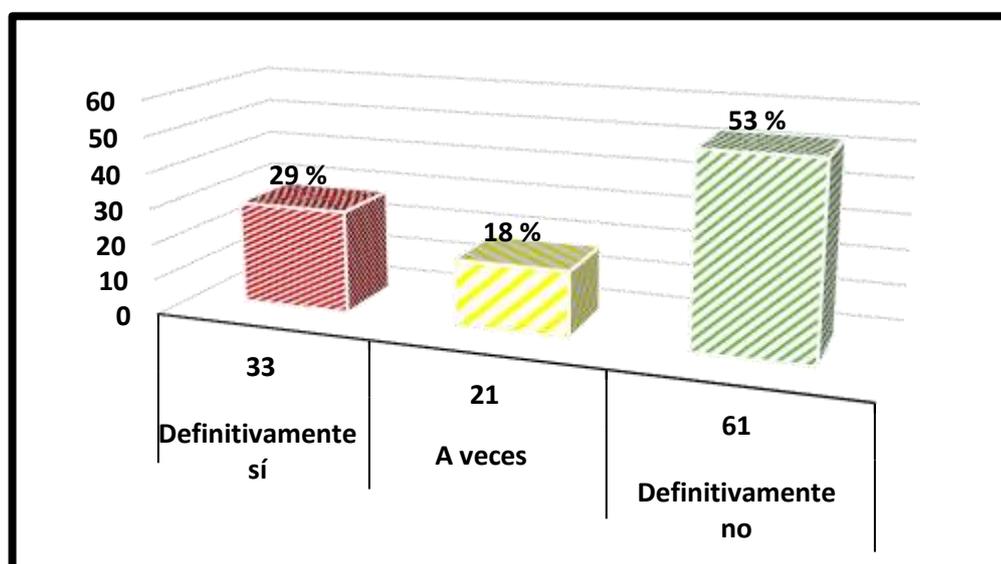
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 1. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	33	29
(b) A veces	21	18
(c) Definitivamente no	61	53
TOTAL	115	100 %

Figura 1. Diagrama de la pregunta 1.



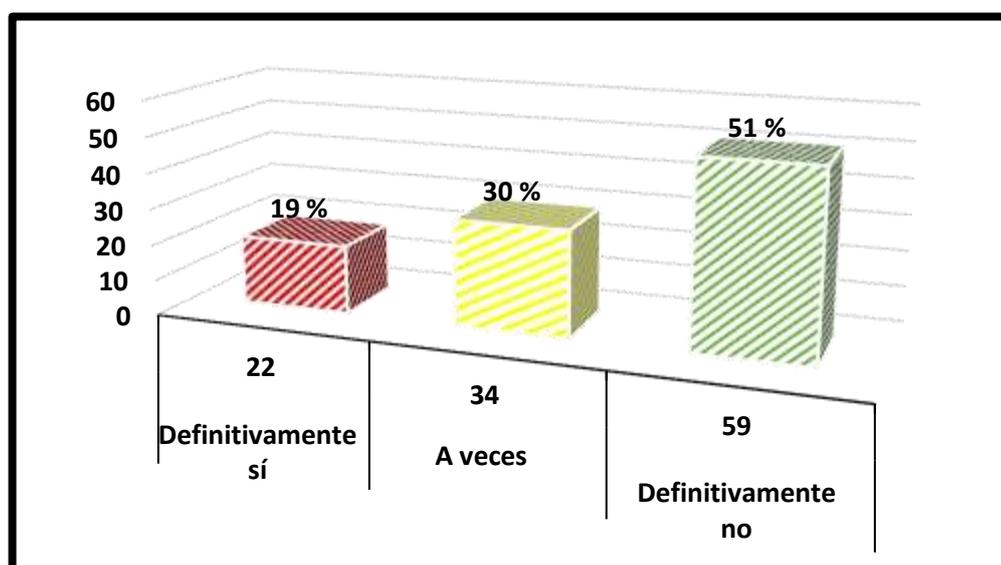
Análisis e interpretación

Los resultados que se presentan en la tabla N° 1 y representación del grafico N° 2, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión trabajo en equipo, se puede apreciar que el 29% (33 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 18% (21 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 53% (61 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución pública del estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 53 %.

Tabla 2. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	22	19
(b) A veces	34	30
(c) Definitivamente no	59	51
TOTAL	115	100 %

Figura 2. Diagrama de la pregunta 2.

Análisis e interpretación

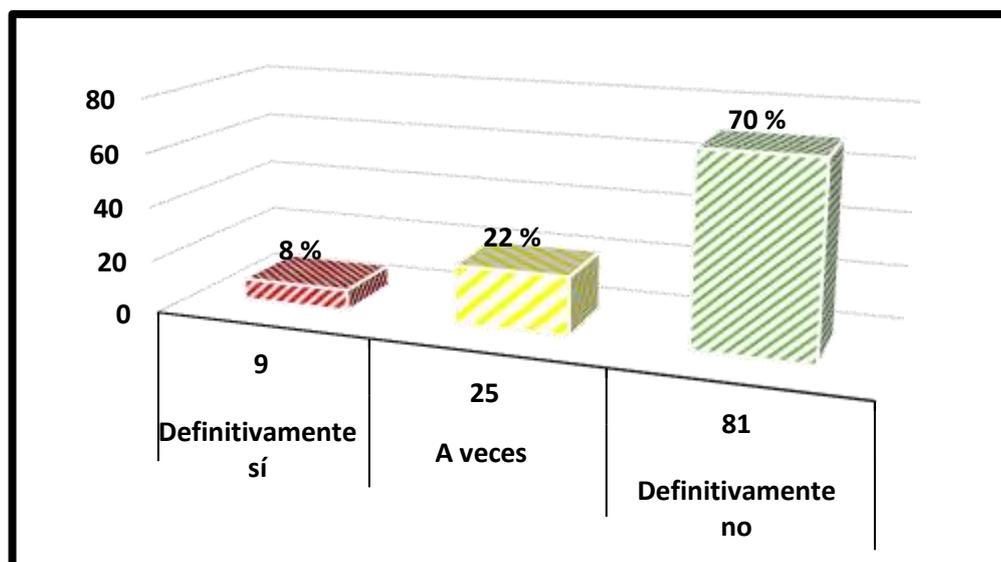
Los resultados que se presentan en la tabla N° 1 y representación del grafico N° 2, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión trabajo en equipo, se puede apreciar que el 19% (22 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 30% (34 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 51% (59 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución

pública del estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 51 %.

Tabla 3. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	9	8
(b) A veces	25	22
(c) Definitivamente no	81	70
TOTAL	115	100 %

Figura 3. Diagrama de la pregunta 3.

Análisis e interpretación

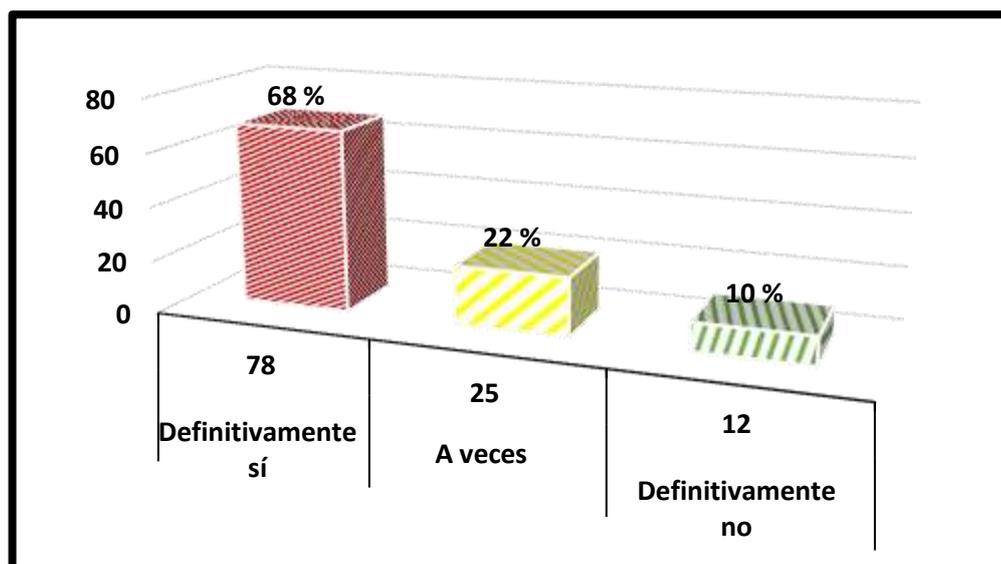
Los resultados que se presentan en la tabla N° 1 y representación del gráfico N° 1, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión trabajo en equipo, se puede apreciar que el 8% (9 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 22% (25 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 70% (81 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución

pública del estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 70 %.

Tabla 4. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	78	68
(b) A veces	25	22
(c) Definitivamente no	12	10
TOTAL	115	100 %

Figura 4. Diagrama de la pregunta 4.

Análisis e interpretación

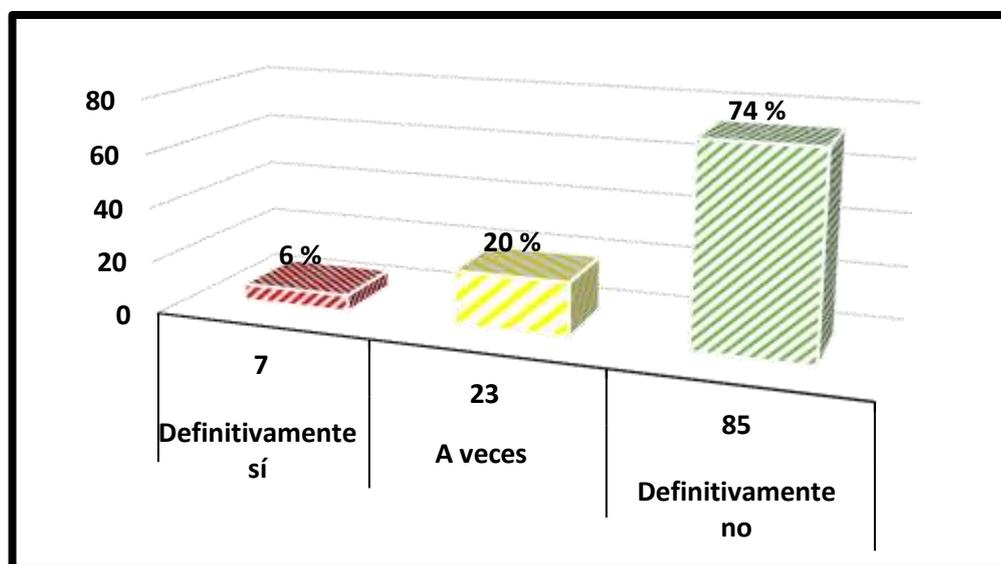
Los resultados que se presentan en la tabla N° 4 y representación del gráfico N° 4, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión estrategia administrativa, se puede apreciar que el 68% (78 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 22% (25 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 10% (12 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución

pública del estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente si con un 68 %.

Tabla 5. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	7	6
(b) A veces	23	20
(c) Definitivamente no	85	74
TOTAL	115	100 %

Figura 5. Diagrama de la pregunta 5.

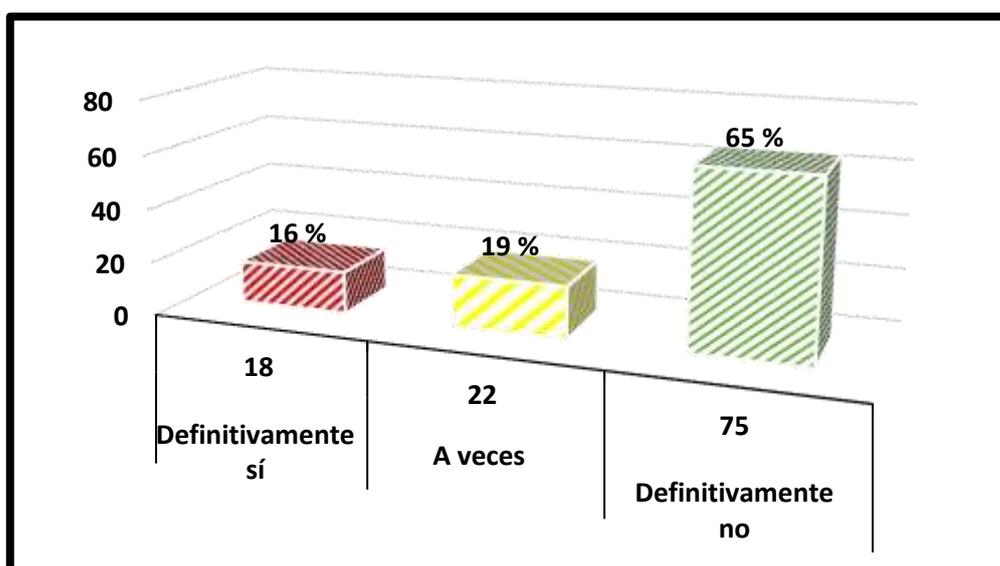
Análisis e interpretación

Los resultados que se presentan en la tabla N° 1 y representación del gráfico N° 1, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión estrategia administrativa, se puede apreciar que el 6% (7 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 20% (23 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 74% (85 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución pública del estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 74 %.

Tabla 6. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	18	16
(b) A veces	22	19
(c) Definitivamente no	75	65
TOTAL	115	100 %

Figura 6. Diagrama de la pregunta 6.

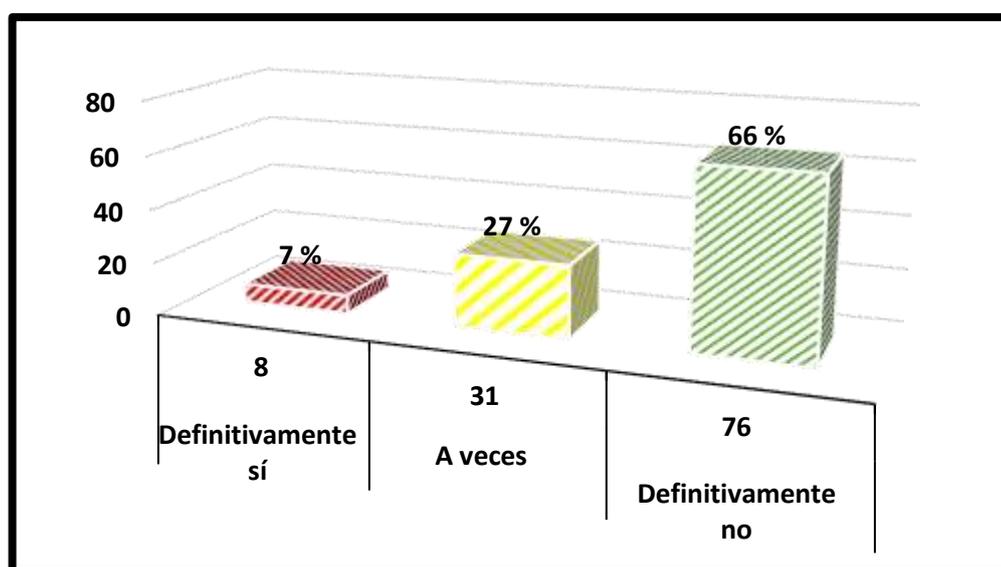
Análisis e interpretación

Los resultados que se presentan en la tabla N° 1 y representación del gráfico N° 1, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión estrategia administrativa, se puede apreciar que el 16% (18 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 19% (22 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 65% (75 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución pública del estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 65 %.

Tabla 7. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	8	7
(b) A veces	31	27
(c) Definitivamente no	76	66
TOTAL	115	100 %

Figura 7. Diagrama de la pregunta 7.

Análisis e interpretación

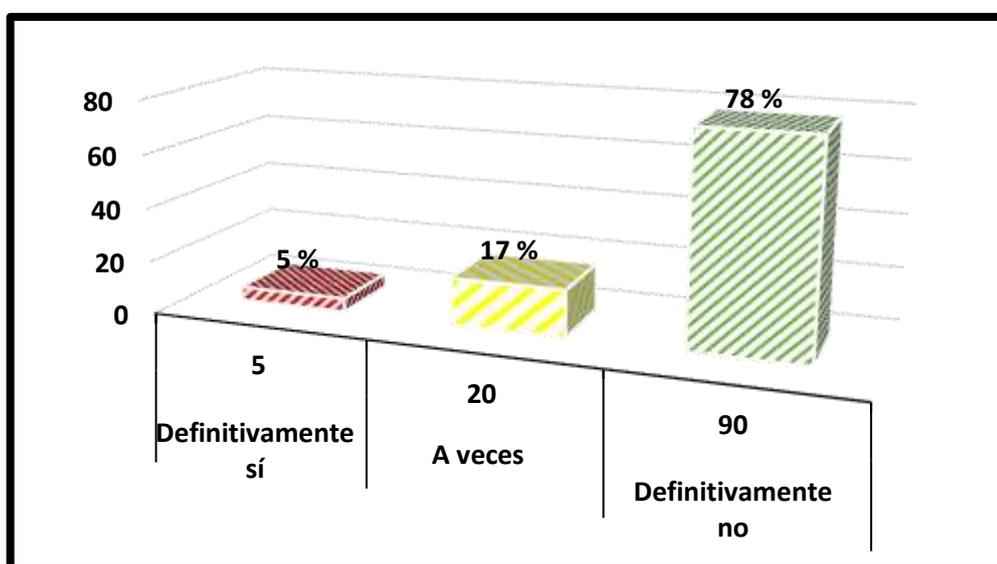
Los resultados que se presentan en la tabla N° 7 y representación del grafico N° 7, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión supervisión administrativa, se puede apreciar que el 7% (8 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 27% (31 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 66% (76 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución

pública del estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 66 %.

Tabla 8. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	5	5
(b) A veces	19	17
(c) Definitivamente no	90	78
TOTAL	115	100 %

Figura 8. Diagrama de la pregunta 8

Análisis e interpretación

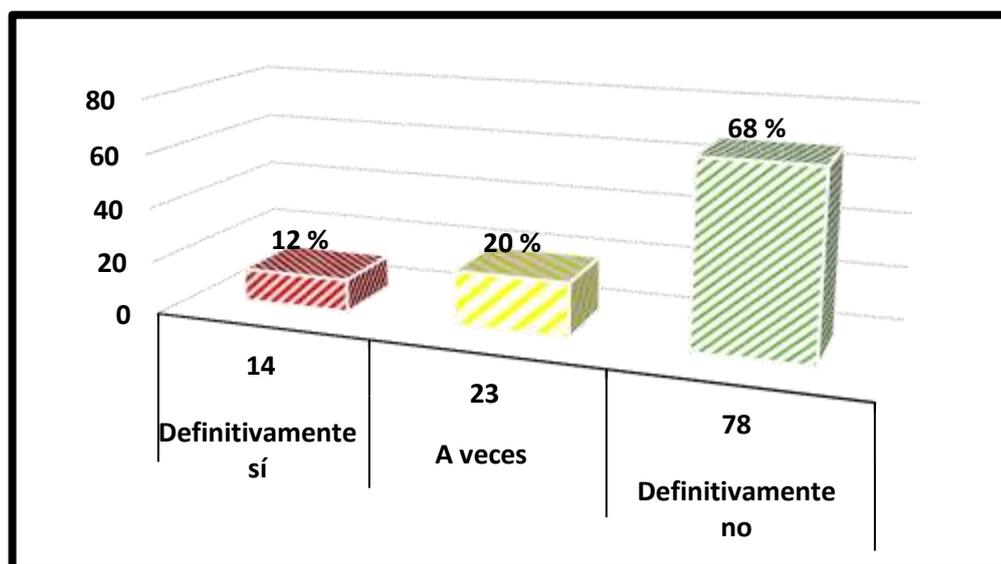
Los resultados que se presentan en la tabla N° 1 y representación del grafico N° 1, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión supervisión administrativa, se puede apreciar que el 5% (5 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 17% (20 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 78% (90 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución

pública del estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 78 %.

Tabla 9. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	14	12
(b) A veces	23	20
(c) Definitivamente no	78	68
TOTAL	115	100 %

Figura 9. Diagrama de la pregunta 9.

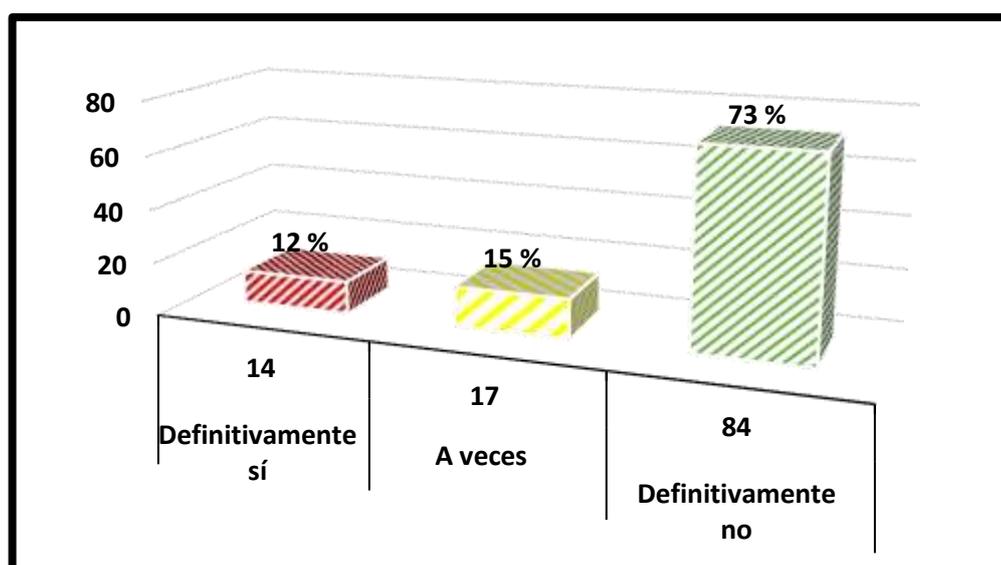
Análisis e interpretación

Los resultados que se presentan en la tabla N° 1 y representación del grafico N° 1, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión supervisión administrativa, se puede apreciar que el 12% (14 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 20% (23 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 68% (78 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución pública del estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 68 %.

Tabla 10. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	14	12
(b) A veces	17	15
(c) Definitivamente no	84	73
TOTAL	115	100 %

Figura 10. Diagrama de la pregunta 10.

Análisis e interpretación

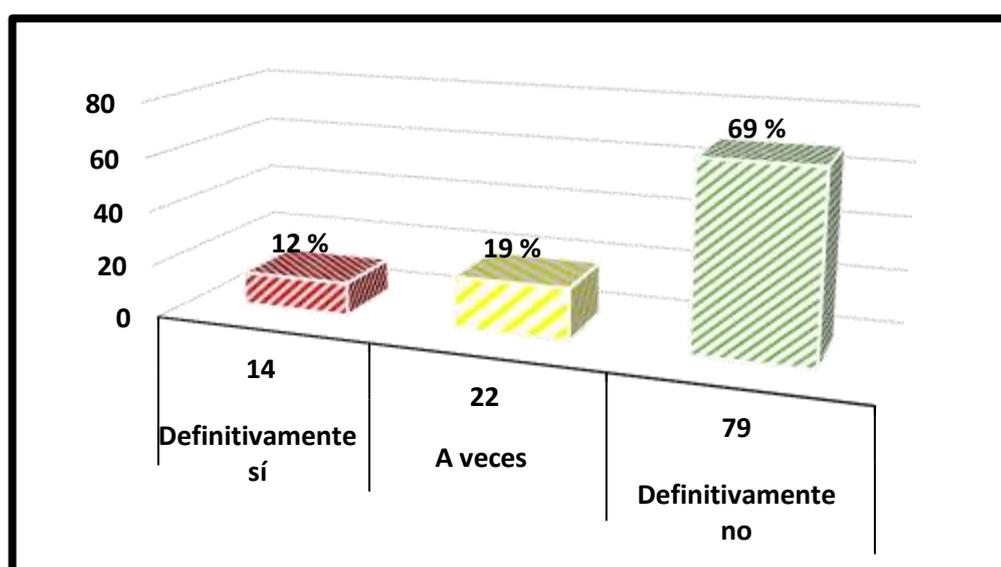
Los resultados que se presentan en la tabla N° 1 y representación del grafico N° 1, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión competitividad laboral, se puede apreciar que el 12% (14 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 15% (17 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 73% (84 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución pública del

estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 73 %.

Tabla 11. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	14	12
(b) A veces	22	19
(c) Definitivamente no	79	69
TOTAL	115	100 %

Figura 11. Diagrama de la pregunta 11.

Análisis e interpretación

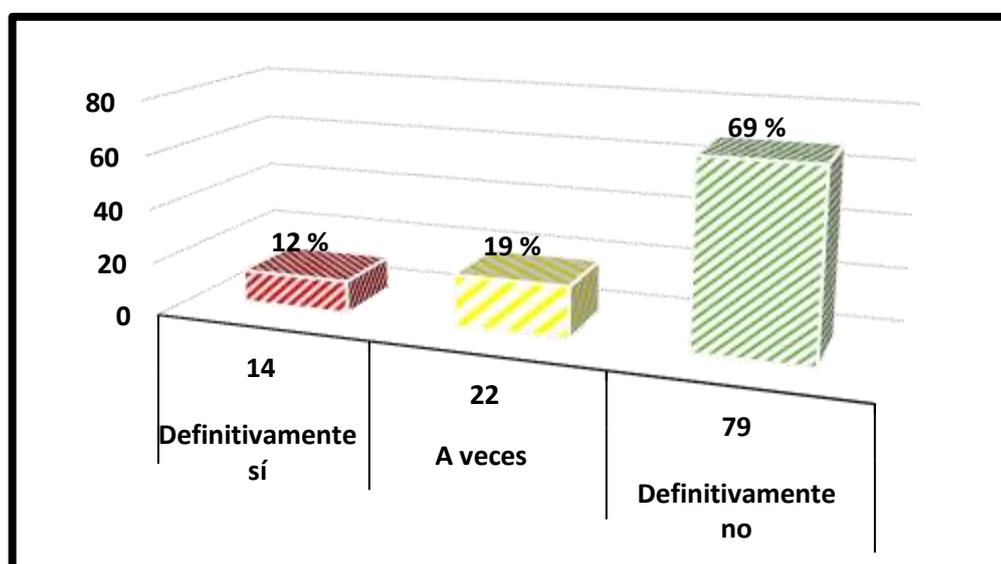
Los resultados que se presentan en la tabla N° 1 y representación del grafico N° 1, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión competitividad laboral, se puede apreciar que el 12% (14 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 19% (22 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 69% (79 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución pública del

estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 69 %.

Tabla 12. Resultados de la gerencia estratégica y desempeño laboral

Alternativa	M	%
(a) Definitivamente sí	14	12
(b) A veces	22	19
(c) Definitivamente no	79	69
TOTAL	115	100 %

Figura 12. Diagrama de la pregunta 12.

Análisis e interpretación

Los resultados que se presentan en la tabla N° 1 y representación del gráfico N° 1, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión competitividad laboral, se puede apreciar que el 12% (14 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 19% (22 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 79% (69 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no.

Se llega a interpretar que de los resultados obtenidos de la muestra en estudio que estuvo constituido por el personal administrativo que labora en dicha institución pública del

estado, se tiene que el mayor porcentaje se centra en la alternativa definitivamente no con un 69 %.

5.1. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Se formuló la siguiente hipótesis general, la misma que será contrastada con el estadístico Chi cuadrado de Pearson para verificar la incidencia de una variable sobre otra.

HiG. La gerencia estratégica incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

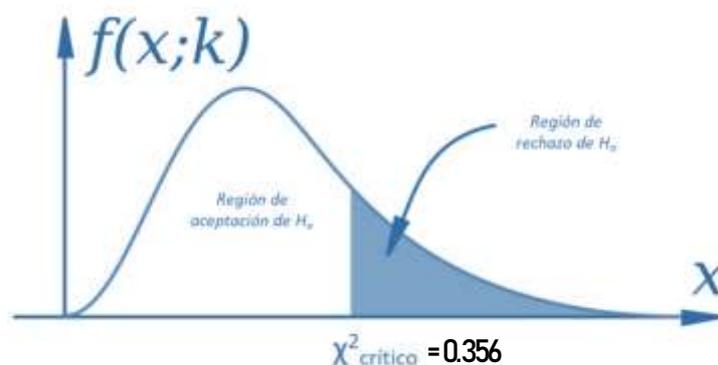
HoG. La gerencia estratégica no incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

Tabla 13. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

	<i>Valor</i>	<i>Df</i>	<i>Significancia asintótica (Bilateral)</i>
Chi-cuadrado de Pearson	<i>.356^a</i>	<i>3</i>	<i>.000</i>
Razón de verisimilitud	<i>.342</i>	<i>3</i>	<i>.923</i>
Asociación lineal por lineal	<i>.079</i>	<i>1</i>	<i>.779</i>
N° de casos validos	<i>28</i>		

a. Casillas (2.4%) han esperado un recuento menor que 5 el recuento mínimo esperado es 3.12.

Figura 13. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.



Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

De la tabla 13 y figura 13, se puede verificar que habiendo aplicado el estadístico chi cuadrado de Pearson con la finalidad de verificar la incidencia de La gerencia estratégica en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, los resultados indican que el p-valor es 0.00 menor al nivel de significancia límite de 0.05 por lo que rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a ; también se observa que el X^2 calculado 356^a es menor al X^2 tabulado 391.09. Por ello y en base a la evidencia estadística encontrada se puede concluir que con un nivel de confianza del 95% que la gerencia estratégica no incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

Prueba de hipótesis específica 1

Se formuló la siguiente hipótesis específica 1, la misma que será contrastada con el estadístico Chi cuadrado de Pearson para verificar la incidencia de la variable hacia la otra.

Hi1. El trabajo en equipo incide en la competitividad laboral de colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

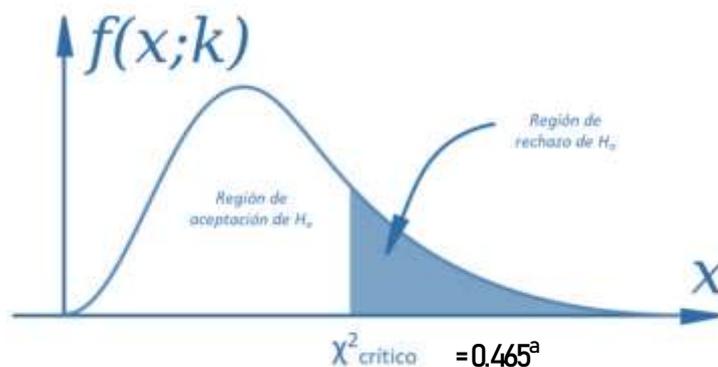
Ho1. El trabajo en equipo no incide en la competitividad laboral de colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

Tabla 14. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

	<i>Valor</i>	<i>Df</i>	<i>Significancia asintótica (Bilateral)</i>
Chi-cuadrado de Pearson	.465^a	3	.001
Razón de verisimilitud	.342	3	.923
Asociación lineal por lineal	.079	1	.879
N° de casos validos	28		

a. Casillas (2.4%) han esperado un recuento menor que 5 el recuento mínimo esperado es 3.12.

Figura 14. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.



Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

De la tabla 14 y figura 14, se puede verificar que habiendo aplicado el estadístico chi cuadrado de Pearson con la finalidad de verificar la incidencia del trabajo en equipo incide en la competitividad laboral de colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, los resultados indican que el p-valor es 0.01 menor al nivel de significancia límite de 0.05 por lo que rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a ; también se observa que el X^2 calculado 465^a es menor al X^2 tabulado 571.10. Por ello y

en base a la evidencia estadística encontrada se puede concluir que con un nivel de confianza del 95% que el trabajo en equipo no incide en la competitividad laboral de colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, toda vez que no se práctica dicha estrategia laboral para cumplir ciertos objetivos dentro de la institución.

Prueba de hipótesis específica 2

Se formuló la siguiente hipótesis específica 2, la misma que será contrastada con el estadístico Chi cuadrado de Pearson para verificar la incidencia de la variable hacia la otra propuesta en la investigación.

Hi1. Las estrategias administrativas inciden en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

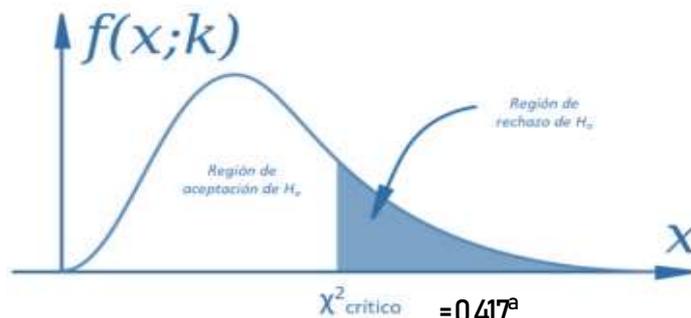
Ho1. Las estrategias administrativas no inciden en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

Tabla 15. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

	<i>Valor</i>	<i>Df</i>	<i>Significancia asintótica (Bilateral)</i>
Chi-cuadrado de Pearson	<i>.417^a</i>	<i>3</i>	<i>.001</i>
Razón de verisimilitud	<i>.342</i>	<i>3</i>	<i>.923</i>
Asociación lineal por lineal	<i>.079</i>	<i>1</i>	<i>.879</i>
N° de casos validos	<i>28</i>		

a. Casillas (2.4%) han esperado un recuento menor que 5 el recuento mínimo esperado es 3.12.

Figura 15. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.



Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

De la tabla 15 y figura 15, se puede verificar que habiendo aplicado el estadístico chi cuadrado de Pearson con la finalidad de verificar la incidencia de la estrategias administrativas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, los resultados indican que el p-valor es 0.01 menor al nivel de significancia límite de 0.05 por lo que rechazamos la H_1 y aceptamos la H_0 ; también se observa que el X^2 calculado 0.417^a es menor al X^2 tabulado 498.14. Por ello y en base a la evidencia estadística encontrada se puede concluir que con un nivel de confianza del 95% que las estrategias administrativas no inciden en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, considerando que no se brinda la capacitación al personal con temas relacionadas a sus funciones y temas como aplicación de la ley 27444 y a su vez no existe una medición de la productividad laboral

Prueba de hipótesis específica 3

Se formuló la siguiente hipótesis específica 3, la misma que será contrastada con el estadístico Chi cuadrado de Pearson para verificar la incidencia de las variables propuestas.

H_{i1} . La supervisión administrativa incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

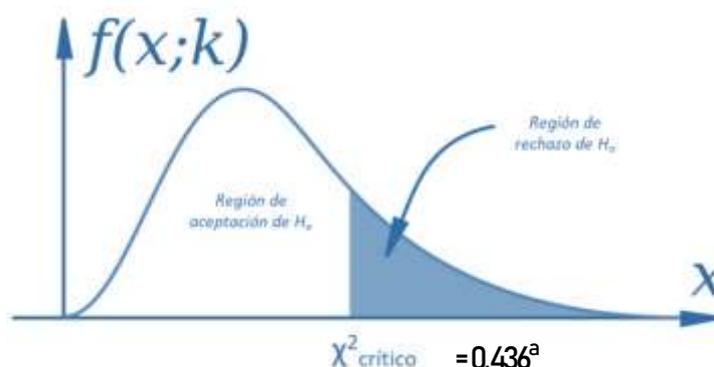
H_{o1} . La supervisión administrativa no incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

Tabla 16. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

	<i>Valor</i>	<i>Df</i>	<i>Significancia asintótica (Bilateral)</i>
Chi-cuadrado de Pearson	<i>.436^a</i>	<i>3</i>	<i>.001</i>
Razón de verisimilitud	<i>.342</i>	<i>3</i>	<i>.923</i>
Asociación lineal por lineal	<i>.079</i>	<i>1</i>	<i>.879</i>
Nº de casos validos	<i>28</i>		

a. Casillas (2.4%) han esperado un recuento menor que 5 el recuento mínimo esperado es 3.12.

Figura 16. La gerencia estratégica y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.



Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

De la tabla 16 y figura 16, se puede verificar que habiendo aplicado el estadístico chi cuadrado de Pearson con la finalidad de verificar la incidencia de la supervisión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, los resultados indican que el p-valor es 0.01 menor al nivel de significancia límite de 0.05 por lo que rechazamos el H_1 y aceptamos la H_0 ; también se observa que el X^2 calculado 436^a es menor al X^2 tabulado 489.26. Por ello y en base a la evidencia estadística encontrada se puede concluir que con un nivel de confianza del 95% que la supervisión administrativa no incide en el

desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, al no existir la supervisión laboral muchas veces no se cumplen objetivos y metas trazadas institucionalmente.

5.2. Discusión de resultados

De los resultados obtenidos de la presente investigación se puede apreciar que la presentación de la tabla N° 8 y representación del grafico N° 8 de la pregunta referente si la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María realiza una supervisión administrativa con el fin de ver si el personal cumple con el perfil técnico del personal administrativo, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión supervisión administrativa, se puede apreciar que el 5% (5 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 17% (20 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 78% (90 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no, esto permite ver que este indicador nos arriba q no se tiene un desempeño laboral optimo, asimismo tenemos los resultados que se presentan en la tabla N° 9 y representación del grafico N° 9 de la pregunta usted ve que el personal administrativo que labora en las diferentes áreas están comprometidos con el cumplimiento de las metas institucionales de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, referido a la muestra estudiada quienes conformaron los trabajadores municipales de dicho ámbito de estudio, de la dimensión supervisión administrativa, se puede apreciar que el 12% (14 servidores públicos) consideran que la alternativa definitivamente que sí, el 20% (23 servidores públicos) estos consideran la alternativa a veces y por último de la muestra analizada el 68% (78 servidores públicos) consideran la alternativa definitivamente no, al no haber un compromiso del personal en cumplir con las metas establecidas, esto se verá reflejado en una baja producción laboral, estos dos resultados concuerdan con la tesis realizada por Cabello quien concluye que la gestión administrativa pública incidió en un desempeño laboral pésimo de los trabajadores, evidenciándose que no reciben motivación económica ni reconocimiento laboral frente a un trabajo eficiente; de igual manera, el personal administrativo eficiente no influyó en el cumplimiento de metas de los trabajadores, teniendo en cuenta que no existe una exigencia estricta para el cumplimiento de las metas institucionales por parte de los superiores; la capacitación continua al personal administrativo no influyo en el desarrollo correcto de sus funciones específicas de los trabajadores porque se evidenció que no existe dichas capacitaciones y el liderazgo de los superiores no influyó en el desempeño laboral de los trabajadores, reflejándose que no existe un

control debido por parte de los superiores a sus funciones que desarrollan los trabajadores (Cabello, 2021).

5.3. Aporte científico para la investigación

El aporte científico está centrado que hoy en día en las diferentes instituciones del estado podemos ver que existe un nivel bajo de producción laboral en la instituciones del estado, esto debido a diferentes factores entre ellas tenemos que no existe una gerencia estratégica, ello implica tener estrategia laborales, objetivos bien definidos, y sobre todo tener formas de trabajar en una determinada área de trabajo, es por ello que la gestión estratégica implica decisiones de planificación que afectan significativamente el futuro de la organización y determinan su éxito o fracaso.

Así mismo podemos ver que este tema de estudio está definido como la formulación, ejecución y evaluación de actividades dentro de la institución que permitan alcanzar sus objetivos propuestos, de las cuales este tema nos incluye determinar las fortalezas y debilidades internas de la institución ya sea privada o pública, donde podremos determinar las oportunidades y amenazas externas con las que cuenta la institución ya sea de factor recursos humanos u otro factor, de la misma manera definir la misión de la empresa, establecer metas, desarrollar estrategias alternativas, analizar estas alternativas y tomar una decisión.

CONCLUSIONES

- Se llega a concluir que, habiendo aplicado el estadístico chi cuadrado de Pearson con la finalidad de verificar la incidencia de La gerencia estratégica en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, los resultados indican que el p-valor es 0.00 menor al nivel de significancia límite de 0.05 por lo que rechazamos la H_a y aceptamos la H_o ; también se observa que el X^2 calculado 356^a es menor al X^2 tabulado 391.09. Por ello y en base a la evidencia estadística encontrada se puede concluir que con un nivel de confianza del 95% que la gerencia estratégica no incide en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
- Se llega a concluir que habiendo aplicado el estadístico chi cuadrado de Pearson con la finalidad de verificar la incidencia del trabajo en equipo incide en la competitividad laboral de colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, los resultados indican que el p-valor es 0.01 menor al nivel de significancia límite de 0.05 por lo que rechazamos la H_a y aceptamos la H_o ; también se observa que el X^2 calculado 465^a es menor al X^2 tabulado 571.10. Por ello y en base a la evidencia estadística encontrada se puede concluir que con un nivel de confianza del 95% que el trabajo en equipo no incide en la competitividad laboral de colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, toda vez que no se práctica dicha estrategia laboral para cumplir ciertos objetivos dentro de la institución.
- Se llega a concluir que habiendo aplicado el estadístico chi cuadrado de Pearson con la finalidad de verificar la incidencia de la estrategia administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, los resultados indican que el p-valor es 0.01 menor al nivel de significancia límite de 0.05 por lo que rechazamos la H_i y aceptamos la H_o ; también se observa que el X^2 calculado 0.417^a es menor al X^2 tabulado 498.14. Por ello y en base a la evidencia estadística encontrada se puede concluir que con un nivel de confianza del 95% que las estrategias

administrativas no inciden en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, considerando que no se brinda la capacitación al personal con temas relacionadas a sus funciones y temas como aplicación de la ley 27444 y a su vez no existe una medición de la productividad laboral

- Se llega a concluir que habiendo aplicado el estadístico chi cuadrado de Pearson con la finalidad de verificar la incidencia de la supervisión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, los resultados indican que el p-valor es 0.01 menor al nivel de significancia límite de 0.05 por lo que rechazamos el H_1 y aceptamos la H_0 ; también se observa que el X^2 calculado 436^a es menor al X^2 tabulado 489.26. Por ello y en base a la evidencia estadística encontrada se puede concluir que con un nivel de confianza del 95% que la supervisión administrativa no incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, al no existir la supervisión laboral muchas veces no se cumplen objetivos y metas trazadas institucionalmente.

SUGERENCIAS

- Se sugiere a los servidores públicos que ostentan cargos de confianza como gerencias, sub gerencias y jefaturas incentivar a su personal a cargo el trabajo en equipo con la finalidad de tener un mejor desempeño laboral y atención oportuna y frente a situaciones negativas se brinde una solución de forma inmediata.
- Se sugiere a la oficina de personal de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, realizar las evaluaciones de desempeño con el objetivo de tener mayor productividad laboral en dicha institución esto concordante con los 7 sub sistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, establecido por SERVIR.
- Se sugiere a la oficina de personal de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, realizar las capacitaciones laborales para fortalecer el desempeño y compromiso de los trabajadores esto concordante con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, establecido por SERVIR.
- Se sugiere al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, atender de forma oportuna los trámites administrativos de los diferentes usuarios que realizan sus trámites y solicitudes.

REFERENCIAS

- About Control Group (2017), Propuesta para evaluar el desempeño laboral.
- ASANA (2023), COMO MEJORAR LA EFICIENCIA EN EL TRABAJO. Recuperado de: <https://asana.com/es/resources/ways-improve-team-efficiency-work>
- Boza Advincula, Abimael (2019), desarrollo la investigación denominada “El talento humano y su relación con el desarrollo de la gestión del gobierno local Huánuco-2019.
- CABEE (2022), Recuperado de: <https://cobee.io/blog/compromiso-laboral/>
- CEUPE (2023), IMPORTANCIA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Recuperado de: <https://www.ceupe.com/blog/importancia-equipos-trabajo-organizaciones.html>
- CREHANA (2022), Recuperado de: <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/compromiso-laboral/>
- Diario de circulación nacional opinión (2013), Importancia del personal competitivo.
- Diccionario de la Lengua Española en su Vigésima Segunda Edición señala que la denominación celeridad.
- EDENRED (2022), EL DESEMPEÑO LABORAL Recuperado de: <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>
- Escuela de organización industrial (2015), CLIENTES SATISFECHOS: BENEFICIOS
- Fernando C. (2008), Formación profesional, productividad y trabajo decente.
- Jovita Aide Morales Medina (2010), elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales, en una empresa farmacia
- Joan Mir Juliá (2008), Enfoque y eficiencia personal.
- Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444 en su Artículo IV. El Principio de Celeridad
- Maribel Casa Carrasco (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san jerónimo – 2015.

Ministerio de economía y finanzas (2019), Programa de modernización municipal y plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal

Pablo Maella (2010), Los seis pasos para mejorar la eficiencia personal

Progressa lean (2014), ¿Qué es la Mejora Continua?

Presidencia del Consejo de Ministros (2015), Manual para Mejorar la Atención a la Ciudadanía en las Entidades de la Administración Pública

QUESTIONPRO (2003), ¿QUÉ ES LA GESTION ESTRATEGICA Recuperado de:
<https://www.questionpro.com/blog/es/proceso-de-gestion-estrategica/>

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia
LA GERENCIA ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Población y muestra
<p>Problema general</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida la gerencia estratégica incide con la competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle? <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida la capacitación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle? ¿En qué medida el correcto desempeño de sus funciones influye en la competitividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle? ¿En qué medida el desempeño laboral de los trabajadores influye en la satisfacción de los 	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar si la gerencia estratégica incide con la competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar si la capacitación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Determinar si el correcto desempeño de sus funciones influye en la competitividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> HiG. la gerencia estratégica incide con la competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. HoG. la gerencia estratégica incide con la competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> H1i. La capacitación laboral influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. H1o. La capacitación laboral no influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. H2i. El correcto desempeño de sus funciones influirá en la competitividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. 	<p>Variables independientes</p> <p>La gerencia estratégica</p> <p>Variables dependientes</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Dimensiones</p> <p>capacitación laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> Mejor desempeño laboral Personal responsable Personal competitivo Personal eficiente Productividad laboral Mejorar continua <p>Dimensiones</p> <p>Trámites administrativos</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de su trabajo Cumplimiento de metas Respuesta rápida. Administrados 	<p>Población</p> <p>La población que fue considerada para el trabajo de investigación se conformó del personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, las mismas que conformaron 115 trabajadores de los diferentes regímenes de trabajo.</p> <p>Muestra</p> <p>Tomando en cuenta la fórmula para determinar una población finita se llegó a determinar que la muestra representativa fue 115 personas, las mismas que se utilizó por un determinado tiempo, llevando a cabo la aplicación del cuestionario y teniendo como finalidad</p>

<p>Administrados en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar si el desempeño laboral de los trabajadores influye en la satisfacción de los Administrados en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 	<ul style="list-style-type: none"> • H2o. El correcto desempeño de sus funciones no influirá en la competitividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. • H3o. El desempeño laboral de los trabajadores influirá en la satisfacción de los Administrados en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. • H3o. El desempeño laboral de los trabajadores no influirá en la satisfacción de los Administrados en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 		<p>satisfechos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celeridad de tramites • Atención oportuna 	<p>recabar información de la muestra en estudio</p>
--	---	--	--	---	---



CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: LA GERENCIA ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE.

OBJETIVO:

Determinar si la gerencia estratégica incide con la competitividad laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

INVESTIGADOR: Yliana Vilca Ferrer

Consentimiento / Participación voluntaria

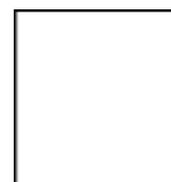
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____





Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO

Título de la investigación **LA GERENCIA ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE**

La información que se nos brindará será de suma importancia para el desarrollo del estudio, teniendo en cuenta que si su persona no ha entendido la preguntar se volverá a realizarlo y teniendo en cuenta que su participación es voluntaria:

Primera pregunta.

Usted percibe que sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, demuestran compromiso al realizar sus actividades en sus áreas correspondientes.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Segunda pregunta.

Sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, de las diferentes áreas trabajan de una forma ordenada con el fin de brindar una respuesta rápida a un trámite administrativo.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Tercera pregunta.

Sus compañeros de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, comparten conocimientos dentro de su área con el fin de dar solución ante algún problema administrativo.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Cuarta pregunta.

Usted observa que la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, incentiva la capacitación laboral a los diferentes servidores de las diferentes áreas.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Quinta pregunta.

Usted observa que la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, mide el desempeño laboral de sus servidores públicos en sus labores.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Sexta pregunta.

Usted observa que la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, a través de su oficina de recursos humanos, aplica acciones correctivas (rotación de personal), para tener un mejor desempeño en las diferentes áreas.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Séptima pregunta.

La oficina de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María realiza una supervisión administrativa con el fin de ver si el personal administrativo cumple y conoce de sus funciones específicas dentro de su área de labores.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Octava pregunta.

La oficina de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María realiza una supervisión administrativa con el fin de ver si el personal cumple con el perfil técnico del personal administrativo.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Novena pregunta.

Usted ve que el personal administrativo que labora en las diferentes áreas están comprometidos con el cumplimiento de las metas institucionales de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Decimo pregunta.

El personal administrativo que labora en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, brindan una respuesta rápida al usuario referente a trámites administrativos.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Onceava pregunta.

En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, usted aprecia que el personal administrativo prioriza la celeridad administrativa de los tramites que realizan los usuarios

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no

Doceava pregunta.

En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, el personal administrativo realiza la atención oportuna con la tramitación de las solicitudes de los usuarios de acuerdo a los términos y plazos que la ley establece.

- (a) Definitivamente sí
- (b) A veces
- (c) Definitivamente no



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **ALEX MERLO TARAZONA CHAMORRO**

Especialidad: **GERENCIA PÚBLICA**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas el puesto donde laboran cuentan con un correcto perfil técnico.	4	4	4	4
	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas el puesto donde laboran demuestran ser eficientes en los trámites administrativos.	4	4	4	4
	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas demuestran celeridad en los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	3	4
COMPETENCIA PERSONAL	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita a la oficina de personal para ser capacitado en las funciones que realiza.	3	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestra un rendimiento laboral óptimo que se refleja en cumplir con atender de manera oportuna los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita a la oficina de personal para ser capacitado en las funciones que realiza para lograr competitividad en el área que desempeña.	3	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



TRABAJO EN EQUIPO	Usted percibe que los gerentes, jefes y otros cargos jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestran liderazgo ante su personal.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, pone interés en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestran responsabilidad laboral que se refleja en cumplir con atender de manera oportuna los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	4	4
CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, la remuneración económica que perciben lo demuestran en la calidad del trabajo administrativo.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestra una actitud de mejora continua esto referente a la utilización de la tecnología en la parte administrativa.	4	4	4	4
	El personal administrativo que viene laborando Municipalidad Provincial de Huánuco, debería pasar por evaluaciones de desempeño laboral con el fin de tener un mejor desempeño laboral.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **ANDY W. CHAMOLI FALCON** Especialidad: **GESTION EMPRESARIAL**

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas el puesto donde laboran cuentan con un correcto perfil técnico.	4	4	4	4
	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas el puesto donde laboran demuestran ser eficientes en los trámites administrativos.	4	4	4	4
	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas demuestran celeridad en los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	3	4
COMPETENCIA PERSONAL	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita a la oficina de personal para ser capacitado en las funciones que realiza.	3	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestra un rendimiento laboral óptimo que se refleja en cumplir con atender de manera oportuna los trámites administrativos de los usuarios.	4	3	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita a la oficina de personal para ser capacitado en las funciones que realiza para lograr competitividad en el área que desempeña.	3	4	3	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO EN EQUIPO	Usted percibe que los gerentes, jefes y otros cargos jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestran liderazgo ante su personal.	3	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, pone interés en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestran responsabilidad laboral que se refleja en cumplir con atender de manera oportuna los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	4	4
CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, la remuneración económica que perciben lo demuestran en la calidad del trabajo administrativo.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestra una actitud de mejora continua esto referente a la utilización de la tecnología en la parte administrativa.	4	4	4	4
	El personal administrativo que viene laborando Municipalidad Provincial de Huánuco, debería pasar por evaluaciones de desempeño laboral con el fin de tener un mejor desempeño laboral.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **JOHNY PRUDENCIO JACHA ROJAS** Especialidad: **GERENCIA DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas el puesto donde laboran cuentan con un correcto perfil técnico.	4	4	3	4
	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas el puesto donde laboran demuestran ser eficientes en los trámites administrativos.	3	4	4	4
	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas demuestran celeridad en los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	3	4
COMPETENCIA PERSONAL	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita a la oficina de personal para ser capacitado en las funciones que realiza.	3	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestra un rendimiento laboral óptimo que se refleja en cumplir con atender de manera oportuna los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita a la oficina de personal para ser capacitado en las funciones que realiza para lograr competitividad en el área que desempeña.	3	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO EN EQUIPO	Usted percibe que los gerentes, jefes y otros cargos jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestran liderazgo ante su personal.	4	3	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, pone interés en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestran responsabilidad laboral que se refleja en cumplir con atender de manera oportuna los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	4	4
CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, la remuneración económica que perciben lo demuestran en la calidad del trabajo administrativo.	4	4	3	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestra una actitud de mejora continua esto referente a la utilización de la tecnología en la parte administrativa.	4	4	3	4
	El personal administrativo que viene laborando Municipalidad Provincial de Huánuco, debería pasar por evaluaciones de desempeño laboral con el fin de tener un mejor desempeño laboral.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Mg. Johnny P. Jachá Rojas
Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **DAVID ERMILO MENDIETA DELGADO** Especialidad: **EDUCACION**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas el puesto donde laboran cuentan con un correcto perfil técnico.	4	4	4	4
	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas el puesto donde laboran demuestran ser eficientes en los trámites administrativos.	3	4	4	4
	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas demuestran celeridad en los trámites administrativos de los usuarios.	4	3	4	4
COMPETENCIA PERSONAL	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita a la oficina de personal para ser capacitado en las funciones que realiza.	3	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestra un rendimiento laboral óptimo que se refleja en cumplir con atender de manera oportuna los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita a la oficina de personal para ser capacitado en las funciones que realiza para lograr competitividad en el área que desempeña.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO EN EQUIPO	Usted percibe que los gerentes, jefes y otros cargos jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestran liderazgo ante su personal.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, pone interés en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestran responsabilidad laboral que se refleja en cumplir con atender de manera oportuna los trámites administrativos de los usuarios.	3	4	4	4
CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, la remuneración económica que perciben lo demuestran en la calidad del trabajo administrativo.	4	3	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestra una actitud de mejora continua esto referente a la utilización de la tecnología en la parte administrativa.	4	4	3	4
	El personal administrativo que viene laborando Municipalidad Provincial de Huánuco, debería pasar por evaluaciones de desempeño laboral con el fin de tener un mejor desempeño laboral.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **ESTEFANY BARRETO CALDAS** Especialidad: **MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas el puesto donde laboran cuentan con un correcto perfil técnico.	4	4	4	3
	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas el puesto donde laboran demuestran ser eficientes en los trámites administrativos.	3	4	4	4
	Usted ve que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, los servidores públicos que se desempeñan administrativamente en las diferentes áreas demuestran celeridad en los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	4	4
COMPETENCIA PERSONAL	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita a la oficina de personal para ser capacitado en las funciones que realiza.	3	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestra un rendimiento laboral óptimo que se refleja en cumplir con atender de manera oportuna los trámites administrativos de los usuarios.	4	4	4	3
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, solicita a la oficina de personal para ser capacitado en las funciones que realiza para lograr competitividad en el área que desempeña.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO EN EQUIPO	Usted percibe que los gerentes, jefes y otros cargos jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestran liderazgo ante su personal.	4	4	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, pone interés en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	4	4	3	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestran responsabilidad laboral que se refleja en cumplir con atender de manera oportuna los trámites administrativos de los usuarios.	3	4	4	4
CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, la remuneración económica que perciben lo demuestran en la calidad del trabajo administrativo.	4	3	4	4
	Usted percibe que el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Huánuco, demuestra una actitud de mejora continua esto referente a la utilización de la tecnología en la parte administrativa.	4	4	3	4
	El personal administrativo que viene laborando Municipalidad Provincial de Huánuco, debería pasar por evaluaciones de desempeño laboral con el fin de tener un mejor desempeño laboral.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez

NOTA BIOGRÁFICA

Yliana Vilca Ferrer es Ingeniera de Sistemas e Informática, natural de Huánuco - Perú. Obtuvo su título en la Universidad de Huánuco y se especializó en diversas áreas relacionadas con la Gestión de Proyectos, Administración y Gestión pública, Gestión de Proyectos ambientales, Gestión de calidad, Sistema Nacional de Programación Multianual e Inversiones Invierte Perú, Programación y base de datos, Tecnologías de información y comunicación TIC, Gestión Municipal en agua y saneamiento, Gestión y modelamiento de procesos con BPM y BIZAGI, Dirección de proyectos bajo el enfoque del PMI, Gestión Pública, Control Gubernamental y Control Interno entre otros. Durante su carrera, se ha desempeñado en roles clave de entidades públicas y privadas, como Jefe de planeamiento e informática en municipalidades, Especialista en seguridad, Administrador de obra, Gestor social en proyectos de saneamiento rural, Especialista en costos y presupuestos para la elaboración de Expediente Técnico, Especialista en el diagnóstico situacional, Responsable de monitoreo de la central de cámaras de video vigilancia, radio y comunicación, Analista en procesos y recursos humanos, entre otros cargos. Además, es fundadora de una empresa G&Y contratistas generales S.A.C y una ONG – DEM@DS dedicada a la ayuda social. Actualmente, participa en el Programa de monitor ciudadano de la Contraloría General de la República del Perú y viene trabajando en consultorías independientes y privadas. Tiene un compromiso con el desarrollo comunitario y seguir trabajando incansablemente para construir un futuro mejor para todos.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



HUANUCO - PERU
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 13:00 horas, del día jueves 04 DE ENERO DE 2024 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Pedro David CORDOVA TRUJILLO	Presidente
Dr. Hanonver Jonathan DIAZ JORGE	Secretario
Mg. Gielhiel MASGO PRIMO	Vocal

Asesor (a) de tesis: Mg. Sofia CHIA ESTACIO (Resolución N° 0801-2023-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión y Negocios, con Mención en Gestión de Proyectos, Doña Yliana VILCA FERRER.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "LA GERENCIA ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de DIECIOCHO (18)
Equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADO

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las...14:50... horas del día jueves 04 DE ENERO DE 2024.


PRESIDENTE
DNI N° 22465210


SECRETARIO
DNI N° 45831158


VOCAL
DNI N° 4254532

Legenda:
15 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01958-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 119-2023-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el software **TURNITIN**, el cual reporta un **28%** de similitud, correspondiente a la interesada **Yliana VILCA FERRER**, de la tesis titulada: **LA GERENCIA ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE**, cuya asesora es la Mg. Sofia CHIA ESTACIO; por consiguiente.

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 28 de diciembre de 2023.



Dra. Digna Amabilia-Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

LA GERENCIA ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE

AUTOR

YLYANA FERRER YLYANA

RECUENTO DE PALABRAS

10376 Words

RECUENTO DE CARACTERES

57270 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

52 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

313.4KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 28, 2023 12:11 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 28, 2023 12:12 PM GMT-5

● **28% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 27% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 22% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado



● **28% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 27% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 22% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucsg.edu.ec Internet	3%
2	repositorio.unheval.edu.pe Internet	3%
3	dspace.uce.edu.ec Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
5	up-rid.up.ac.pa Internet	1%
6	opinion.com.bo Internet	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Internet	1%

Reporte de similitud

9	repositorio.upci.edu.pe Internet	1%
10	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
11	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2022-0... Submitted works	<1%
12	librosdecabecera.com Internet	<1%
13	coursehero.com Internet	<1%
14	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
15	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-05-29 Submitted works	<1%
16	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
17	repositorio.uta.edu.ec Internet	<1%
18	Universidad Alas Peruanas on 2021-08-18 Submitted works	<1%
19	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2022-0... Submitted works	<1%
20	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2023-1... Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

Reporte de similitud

21	powtoon.com Internet	<1%
22	docplayer.es Internet	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-04 Submitted works	<1%
24	National University College - Online on 2022-09-06 Submitted works	<1%
25	renati.sunedu.gob.pe Internet	<1%
26	Universidad Europea de Madrid on 2021-12-10 Submitted works	<1%
27	National University College - Online on 2021-04-16 Submitted works	<1%
28	Universidad Peruana de Las Americas on 2022-07-24 Submitted works	<1%
29	repositorio.unap.edu.pe Internet	<1%
30	quecursar.com Internet	<1%
31	repositorio.uasf.edu.pe Internet	<1%
32	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

Reporte de similitud

33	ridum.umanizales.edu.co Internet	<1%
34	repositorio.urp.edu.pe Internet	<1%
35	factufacil.es Internet	<1%
36	Universidad Alas Peruanas on 2022-02-11 Submitted works	<1%
37	prezi.com Internet	<1%



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: *(Marque con una "X" según corresponda)*

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	Gestión y Negocios, con mención en Gestión de Proyectos
Grado que otorga	Maestro en Gestión y Negocios, con mención en Gestión de Proyectos
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): *(Ingrese los datos según corresponda)*

Apellidos y Nombres:	VILCA FERRER YLYANA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	40700311
Correo Electrónico:	Yli8658@gmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

3. Datos del Asesor: *(Ingrese los datos según corresponda)*

Apellidos y Nombres:	CHIA ESTACIO SOFIA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	22502957
ORCID ID:	0009-0004-5968-159X							

4. Datos de los Jurados: *(Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)*

Presidente	CORDOVA TRUJILLO PEDRO DAVID							
Secretario	DIAZ JORGE HANONVER JONATHAN							
Vocal	MASGO PRIMO GIELHIEL							
Vocal								
Vocal								
Accesitario								

5. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>							2024
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Trabajo de Investigación		Tesis	X	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	GERENCIA			SUPERVISIÓN		SERVIDOR	
Tipo de acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Abierto	X	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:							



6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

LA GERENCIA ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	VILCA FERRER YLIANA	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 13 de junio del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).