UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO, 2022

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ESTUARDO ALONSO, LIZARZABURU VELARDE

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 9 horas, del día 03 de noviembre de 2023, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por .

Dr. Jackie Frank Chang Goldaña ..... Presidente

Dra. Freysi Silicia Paz Villacorta ..... Secretario

Mg. Olmedo Pizango Isuiza ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:

Gestión Pública

Mención: Gestión Pública

Don(ña) Eduardo Alonso Lizarbarrena Velarde

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:
"La planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad del Coronel Portillo, 2022"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

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

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

—

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de dieciséis (16)

Equivalente a aprobado , por lo que se recomienda —.

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 10 horas del 03 de noviembre del 2023

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° **V/0172-2023**.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:
"**LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO, 2022**"

Autor(es)	:	**LIZARZABURU VELARDE, ESTUARDO ALONSO**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a)	:	**Dr. CACHAY REYES, LINCOLN FRITZ**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 4%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 24/03/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, ESTUARDO ALONSO, LIZARZABURU VELARDE.

Autor de la tesis titulada: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO, 2022

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): LINCOLN ERITE, CACHAY REYES

Escuela de Posgrado

Maestría: GESTIÓN PÚBLICA

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11/12/2023

Email: ESTUARDO2090@Gmail.com Firma:

Teléfono: 961020256 DNI: 07336210

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A mi divino creador, que dar luz y guía mi vida, por darme gozar de buena salud y darme fuerzas en todo momento, así mismo, a mi familia que es mi fortaleza, porque son parte fundamental de mi vida, para mi superación, en mis alegrías y sobre todos en los momentos difíciles.

Estuardo Alonso.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento para mi familia que formaron una gran persona en el camino de educarme personalmente y darme una mentalidad de superación.

A la municipalidad provincial de coronel Portillo, por darme la facilidad y poder ingresar al mismo tiempo ocupar su espacio y horario laboral, en desarrollo así mismo la recaudación para beneficiar el desarrollo de mi investigación.

Al Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes, por todas las pautas y diferentes enseñanzas en el camino para completar el desarrollo satisfactorio de la tesis.

RESUMEN

Este presente trabajo de investigación se centró con el objetivo general determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022. Su investigación fue de tipo básica, su nivel fue no experimental y su diseño de estudio de investigación de tipo descriptivo correlacional causal, ha tenido una población fue de 400 trabajadores administrativos de la MPCP y su muestra fue de 200 trabajadores administrativos de la MPCP, se empleó como técnica la encuesta y de instrumentos fueron 2 cuestionarios. Podemos apreciar que un 38,5 % indican que la variable 1 planificación estratégica se relaciona de forma moderado y normal con la Variable 2 productividad laboral, logrando responder satisfactoriamente el objetivo general; así mismo durante los siguientes pruebas con respecto a la hipótesis general, los resultados que la rho=0.940 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y productividad laboral, respondiendo favorablemente a la hipótesis general en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

Palabras claves: Planificación estratégica, productividad laboral y desarrollo.

ABSTRACT

This research work has had as a general objective to determine the relationship between strategic planning and labor productivity in the Municipality of Coronel Portillo, 2022. Its research was of a basic type, its level was non-experimental and its research study design of descriptive correlational causal type, it has had a population of 400 administrative workers of the MPCP and its sample was of 200 administrative workers of the MPCP, the survey was used as a technique and the instruments were 2 questionnaires. We can appreciate that 38.5% indicate that variable 1 strategic planning is related in a moderate and normal way with Variable 2 labor productivity, managing to satisfactorily respond to the general objective; likewise during the following tests with respect to the general hypothesis, the results that the rho=0.940 its correlation is high positive, and with a p-value=0.00 < 0.000, giving as a decision that there is a moderate and normal relationship between the strategic planning and labor productivity, responding favorably to the general hypothesis in the Municipality of Coronel Portillo, 2022.

Keywords: Strategic planning, labor productivity and development.

INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, en la actualidad, es común escuchar que muchas empresas internacionales inician operaciones y que las cierran de la misma manera a corto plazo, por no haber planificado sus acciones y operaciones, el conjunto de todas estas acciones afecta de gran manera la economía de un país, y se puede observar que la mayor parte de estas empresas en Guatemala clausuran sus funciones, debido a la falta de una planificación de las acciones y operaciones económicas, financieras y laborales, por lo que se considera de suma importancia que todas las empresas que inician operaciones de inversión con servicios de calidad de atención al cliente nacional y extranjero cuenten con un plan de acción ya sea a corto, mediano o largo plazo, con el fin de tener una guía para cumplir con sus deseos de éxito y una auto sostenibilidad.

El planeamiento estratégico es una herramienta esencial en una organización porque permite administrar los recursos de manera óptima para alcanzar los objetivos institucionales. La productividad en una organización también es clave, ya que nos permite medir el progreso en diferentes áreas. Dado que la planificación y la productividad son dos instrumentos interconectados, es necesario realizar un estudio sobre ellos, ya que si una empresa o entidad planea asignar sus recursos de manera adecuada, la eficiencia de estos recursos aumenta.

CEPAL (2011), la planificación estratégica es una herramienta fundamental para una administración pública eficaz y orientada a las necesidades de los ciudadanos. En algunos países de la región, es necesario mejorar las relaciones entre los diferentes niveles de gobierno para mejorar la toma de decisiones. Esto requiere una comprensión adecuada del papel de las herramientas de planificación

y evaluación, especialmente en relación con los diferentes tipos de indicadores y la dirección que tienen en un proceso de retroalimentación que respalda las decisiones gubernamentales.

Por ello nos vimos en la necesidad de preguntarnos, ¿de qué manera la planificación estratégica se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022?; y dimos la siguiente hipótesis que, si existe relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022. Para poder contestar y resolver de manera consistente el problema de nuestra investigación y dar las posibles soluciones a ellas.

Este estudio consta de cuatro capítulos y se apoya en estudios realizados o estudios de antecedentes, teorías de ambas variables, la metodología utilizada, los resultados obtenidos, las conclusiones y propuestas establecidas son una herramienta fundamental para futuras investigaciones cuando estas sean requeridas

.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
INTRODUCCIÓN x
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1
1.1. Descripción del problema, antecedentes y teorías básicas. 1
1.2. Formulación del problema 16
1.2.1. General 16
1.2.2. Específicos 17
1.3. Objetivos 17
1.3.1. General 17
1.3.2. Específicos 17
1.4. Hipótesis 18
1.4.1. General 18
1.4.2. Específicas 18
1.5. Variables 19
1.5.1. Variable 1 19
1.5.2. Variable 2 19
1.5.3. Operacionalización de variables 20
1.6. Justificación de la investigación 21
1.7. Viabilidad 22
1.8. Limitaciones 22
CAPÍTULO II. MATERIALES Y MÉTODOS 23
2.1. Materiales. 23
2.2. Definiciones conceptuales. 23
2.3. Tipo de investigación. 24
2.4. Diseño y esquema de la investigación 24
2.5. Población y muestra 25
2.5.1. Población 25
2.5.2. Muestra y muestreo 25
2.6. Instrumentos de recolección de datos 26

2.6.1. Instrumentos de recolección de datos....26
2.6.2. Validación y confiabilidad de los cuestionarios....27
2.7. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos....27
2.7.1. Técnica de recojo....27
2.7.2. Procesamiento de datos....27
2.7.3. Presentación de datos....28
CAPÍTULO III. RESULTADOS....29
3.1. Resultados estadísticos descriptivos....29
3.2. Resultados estadísticos inferenciales....33
3.2.1. Prueba de normalidad de la investigación....33
3.2.2. Contraste de las hipótesis....33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS....36
CONCLUSIONES....40
SUGERENCIAS....41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS....42
ANEXOS....39

INDICE DE LAS TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables a estudiar.....20

Tabla 2. *Expertos que validaron los cuestionarios.* 27

Tabla 3.*Resultados de la confiabilidad del cuestionario 1.*.....27

Tabla 4. *Resultados de la confiabilidad del cuestionario 2.*.....27

Tabla 5. Resultados con respecto al objetivo general. 29

Tabla 6. Resultados con respecto al objetivo específico 1.....30

Tabla 7. Resultados con respecto al objetivo específico 2.....31

Tabla 8. Resultados con respecto al objetivo específico 3.....32

Tabla 9. Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.....33

Tabla 10. Correlación de Variable 1 Planificación estratégica y Variable 2 Productividad laboral. 33

Tabla 11. Correlación de Dimensión 1 Desarrollo personal y Variable 1 Planificación estratégica.....34

Tabla 12. Correlación de Dimensión 2 Desarrollo de tareas y Variable 1 Planificación estratégica.....34

Tabla 13. Correlación de gestión administrativa y la transparencia de la calidad del gasto. 34

INDICE DE LAS FIGURAS

Figura 1 Esquema de investigación.....24

Figura 2. Gráfico de barras con respecto al objetivo general. 29

Figura 3. Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 1.....30

Figura 4. Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 2.....31

Figura 5. Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 3.....32

INDICE DE LOS ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación. 39

Anexo 2. Instrumentos para recolectar información. 40

Anexo 3. Instrumentos de la investigación 40

Anexo 4. Resolución de aprobación de la investigación 40

Anexo 5. Resolución de asesor 41

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema, antecedentes y teorías básicas.

1.1.1. Descripción del problema

En el contexto internacional, en la actualidad, es común escuchar que muchas empresas de nivel internacional, inician operaciones y que de la misma forma en corto plazo las cierran, por no haber planificado sus acciones y operaciones, lo que afecta de gran manera la economía de un país, y se puede observar que la mayor parte de estas empresas en Guatemala clausuran sus funciones, debido a la falta de una planificación de las acciones y operaciones económicas, financieras y laborales, por lo que se considera importante que todas las empresas hoteleras que inician operaciones de inversión con servicios de calidad de atención al cliente nacional y extranjero cuenten con un plan de acción ya sea a corto, mediano o largo plazo, con el fin de tener una guía para cumplir con sus deseos de éxito y su auto sostenibilidad. (Aguirre, 2014)

El planeamiento estratégico es un instrumento esencial en una organización, debido a que permite administrar los recursos de una manera óptima, a fin de alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, la productividad en una organización es primordial, ya que mediante ella podemos medir el progreso en distintos ámbitos. Por lo tanto, debido a que el planeamiento y la productividad son dos instrumentos que se relacionan entre sí, es necesario realizar un estudio de la misma, ya que

si una empresa o entidad planifica la orientación de sus recursos de forma adecuada la eficiencia de esta aumenta. (Isidro, 2022)

CEPAL (2011), la planificación estratégica es una herramienta fundamental para una gestión pública eficaz y eficiente, centrada en las necesidades de los ciudadanos. En varios países de la región, es necesario mejorar los vínculos entre los diferentes niveles de gobierno para mejorar la toma de decisiones. Para ello se necesita una conveniente comprensión del papel que tienen los instrumentos de planificación y evaluación, en especial, en los diferentes tipos de indicadores y la dirección que éstos tienen en un proceso de retroalimentación que ayude a las decisiones de la política de gobierno.

CEPAL (2013), examinó experiencias de crecimiento de la productividad laboral en diversos países latinoamericanos. El análisis arrojó señales de crecimiento a largo plazo de aquellos países analizados, a través de la identificación de algunas similitudes y diferencias con respecto a los Estados Unidos (EEUU), se evaluó el desempeño económico en base a la comparación. Se observó que, los países examinados crecieron aproximadamente de 2,8% del valor agregado entre los años 1981 y el 2010, para el grupo de países analizados se observa un mayor incremento de las horas trabajabas, sin embargo, la productividad laboral se redujo significativamente en -0,3%. Se muestran diferencias entre los países analizados, además de observar tendencias entre los países.

La productividad de las ciudades de América Latina alcanza el nivel promedio mundial, pero está rezagada con respecto a la frontera de la productividad mundial, que es donde los gobernantes desean que sus ciudades se sitúen. Una de las causas puede ser que el capital humano es una fuente fundamental de productividad en todas las ciudades de América Latina, dado que los individuos más calificados se concentran en las ciudades más grandes. Esto hace que resulte prioritario cerrar el déficit de habilidades de la región en relación con los países más desarrollados y garantizar que tanto las ciudades pequeñas como las grandes puedan ser lugares atractivos para que los individuos más calificados vivan y trabajen, algunas de estas medidas a tomar pueden ser, invertir en infraestructura, transporte y capital humano en ciudades de todos los tamaños, así como desarrollar instituciones eficientes de gobernanza local, será por tanto crucial para elevar el nivel de productividad en las ciudades de la región y, en última instancia, también en los países de la región. (Banco Mundial, 2018)

En el contexto local, la planificación estratégica y la productividad laboral en la municipalidad de Coronel Portillo no se maneja información precisa que la situación actual, pero aun la población siempre tuvo una imagen negativa sobre las diversas gestiones de los gobiernos de turnos, ya que los servicios que brinda nunca llenaron la expectativa de los usuarios y esta problemática no es de ahora ni tampoco solo en nuestra jurisdicción sino en todos los espacios de nuestro país, en donde la gestión pública es deficiente frente a una gestión privada. Es por ello que

el investigador se vio en la necesidad de extraer la opinión y la percepción de la población con el único fin de contribuir a mejorar y aportar conocimiento para otras futuras investigaciones, formulándose la siguiente interrogante ¿De qué manera la planificación estratégica se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022?, y mediante los resultados que se van a obtener establecer conclusiones y sugerencias como parte de la solución a esta problemática de los gobiernos regionales y locales.

1.1.2. Antecedentes

1.1.2.1. Antecedentes internacionales

Sánchez, Haro, y Coello (2021), en su artículo científico La Planificación Estratégica como estrategia de productividad en los trabajadores, concluyeron que Se estima que uno de los objetivos más importantes de la organización estratégica es que las empresas reciban un apoyo que les permita aceptar efectivamente los procesos de cambio, así como que estén preparadas para enfrentar las transformaciones, obtener ventajas y mantenerse competitivas en el mercado, dada la alta movilización generada en el proceso de negociación de las organizaciones. Para ello, es necesario contar con puntos claves que se conviertan en fundamentos para los cuales debe regularse constantemente, así como la cooperación entre estos puntos (pensamiento sistémico). Por supuesto, adaptación a las

características de cualquier organización, como pymes o mixtas transnacionales, públicas, privadas.

Párraga (2019), en su estudio Estrategias administrativas para mejorar la productividad laboral a través de la motivación en las empresas familiares del sector de la construcción en la ciudad de Guayaquil, concluyó Para que los procesos logren motivación según las teorías estudiadas, están las necesidades, la competencia laboral y finalmente el deseo de que la empresa genere más ventas. Los métodos para la motivación de los empleados son raros, las empresas se centran en la rentabilidad y reciben saldos con saldos negativos al final del año. (p.72)

Araque y Cruz (2014), en su tesis Planificación Estratégica De La Empresa AICA, concluyó que la Planificación Estratégica representa un sistema integral que cambia el enfoque de "qué lograr" (objetivos) a "cómo hacer" (estrategias). La planificación estratégica se esfuerza por centrarse en objetivos alcanzables y en qué área es posible o no, en línea con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno donde se reside. (p.148)

Aguirre (2014), en su tesis Planeación estratégica y productividad laboral (estudio realizado en hotel del Campo, Quetzaltenango), concluyó que el resultado de la investigación Fue importante y confiable, basado en el método de proporciones, en el que se probó la hipótesis de que la

planificación estratégica afecta la productividad laboral. Por lo tanto, la planificación estratégica impacta la productividad laboral porque proporciona acciones correctivas que deben aplicarse al personal administrativo y a los empleados para proporcionarles herramientas que guíen los procesos y mejoren la productividad laboral. (p.14)

1.1.2.2. Antecedentes nacionales

Isidro (2022), en su tesis Planeamiento estratégico y productividad en una superintendencia estatal, Lima 2021, concluyó que los datos que se obtuvieron en la prueba de hipótesis general, la significancia bilateral fue de p_valor = 0,000 > 0,050, en lo que se refiere al coeficiente de Rho de Spearman, se obtuvieron valores de 0,624, lo que demuestra una relación directa y significativa entre el planeamiento estratégico y la productividad en una superintendencia estatal. (p.8)

Gonzales (2021), en su estudio Planificación Estratégica en la Productividad Laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021, concluyó que se demostró la dependencia en un 26,3% de la variable productividad laboral respecto de la variable planificación estratégica, ya que se obtuvo el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,263), es decir, existe incidencia entre la planificación estratégica en la productividad laboral en la OGDAU – MEF. (p.7)

Sauñe (2019), en su tesis Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, concluyó que el resultado de 0.523 refleja una relación positiva entre las variables, además el nivel de correlación es moderado y siendo el nivel de significancia bilateral p=0.000<0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; concluyendo que: Existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019. (p.8)

Haro (2019), en su tesis El planeamiento estratégico y su influencia en la productividad en la empresa CAM – Perú– 2011, concluyó que el planeamiento estratégico se relaciona con la productividad en la Empresa CAM – PERÚ; asimismo existe relación entre el liderazgo y la productividad; igualmente existe relación entre la gestión administrativa con el control de la productividad; también existe relación entre la comunicación con el clima laboral; existe relación entre la participación de los trabajadores en el plan estratégico para el conocimiento de la visión y misión de la empresa, etc.

Aramburu (2017), en su tesis Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015, concluyó que el resultado de 0.815 indica que existe relación positiva entre las variables

además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral p=0.000<0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico y la productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015. (p.11)

Ramírez (2016), en su tesis Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores administrativos del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR). Lima. 2016, concluyó que el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.733 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral p=0.000<0.01 (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la productividad laboral en el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR). Lima. 2016.

1.1.2.3. Antecedentes locales

No existen estudios de posgrado sobre las variables planeamiento estratégico y la productividad laboral en nuestra región de Ucayali.

1.1.3. Teorías Básicas

1.1.3.1. Variable

1.1.3.1.1. Variable 1 Planificación Estrategica

Marciniak (Citado por Aramburu, 2017), estipula que un plan estratégico en su forma más simple es una herramienta que recoge lo que la organización quiere lograr para cumplir su misión y lograr su visión (visión del futuro). (p.19)

Armijo (Citado por Isidro, 2022), Es necesario que la planificación estratégica sea una herramienta de gestión que permita influir en la toma de decisiones en una empresa o entidad, en función de sus funciones, tareas y actividades, anulando así el camino que se debe tomar para adaptarse a los cambios y requisitos ambientales y así lograr la eficiencia. Eficiencia y calidad de los bienes y/o servicios ofrecidos. (p.18)

Chiavenato y Sapiro (2016) Reafirmaron que la planificación estratégica es un proceso primario en la organización porque reiteran las metas de fácil logro con ellas y las pautas para establecer planes de acción para lograr las metas. Por lo tanto, crean una ventaja competitiva y preservan los resultados futuros.

Según Anderson (2014), definió que La planificación estratégica como herramienta de gestión que permite la formulación y definición de objetivos primarios para implementar el enfoque y así compartir recursos para lograr los resultados deseados en un entorno de cambio constante.

Robbins y Coulter (2018) nos indican que el planeamiento estratégico es la administración de estrategias, donde reiteran que el desarrollo de estrategias en sus organizaciones propone planes que determinarán cómo la organización logrará su objetivo de negocio, cómo competirá con éxito, cómo atraerá y satisfará a sus clientes para lograr sus objetivos. (p.278)

1.1.3.1.2. Dimensiones de la planeación estratégica

Sánchez (Citado por Aramburu, 2017), considero en su estudio cuatro dimensiones:

- Dimensión 1 diseño

Según García (Citado por Aramburu, 2017), preciso que registrarlo con antelación para decidir qué hacer, a quién hacerlo y cómo hacerlo se forma como puente entre dónde estamos y hacia dónde queremos ir. El desarrollo de la planificación estratégica debe centrar sus actividades estratégicas en la calidad de

sus productos o servicios en beneficio de los usuarios, independientemente de las estrategias frente al cambio y del entorno que crea incertidumbre. (p. 26)

- Dimensión 2 implementación

Según Lorette, (Citado por Aramburu, 2017), Explica que la implementación es una parte esencial del proceso de planificación estratégica y las organizaciones que desarrollan planes estratégicos deben esperar incluir un proceso para implementar el plan. Se deben seguir procedimientos para implementar los planes estratégicos de la organización y esto puede variar según el tamaño de las organizaciones para garantizar el éxito y la efectividad del plan. (p.27)

- Dimensión 3 monitoreo

Según Alcocer (Citado por Aramburu, 2017), Señaló que el monitoreo estratégico es la sexta fase de la planificación estratégica, es una herramienta importante para monitorear o vincular el proceso estratégico basado en índices de gestión que permiten medir los resultados del proceso y hacer los ajustes necesarios a su debido tiempo. Para el seguimiento de los procesos, se debe disponer de recursos suficientes para su aplicación, con

orientaciones que permitan su ejecución en tiempo y eficacia, para comparar indicadores y corregir cualquier error que pueda haberse producido. (p.29)

- Dimensión 4 evaluación

Según Sorozábal (Citado por Aramburu, 2017), definió que la evaluación operativa es el proceso sistémico y objetivo que verifica la eficiencia, eficacia y efectividad de los planes: a la luz de sus objetivos, en cada una de las dimensiones de ejecución y obtención de resultados. La evaluación es el final de las actividades de planificación, en el que los resultados se controlan contra los objetivos, permite tomar decisiones sobre el éxito o el fracaso de la planificación, es el evaluador final y no hay otra actividad más allá de eso. (p. 30)

1.1.3.1.3. Tipo de planificación estratégica

George (Citado por Sauñe, 2019) nos señala que existen distintos tipos, entre ellas cito las siguientes en su estudio:

- Planificación reactiva:

La falta de propósito personal se refleja cuando el individuo responde con una cierta reacción a un determinado hecho.

- Planificación inactiva:

Se dirige en la misma dirección la opinión de una respuesta particular sin criterio del individuo, sin dirección, nos justifica y no permite justificar a los demás.

- Planificación proactiva:

Prepara para el futuro" Lógica en su cabeza de un evento a otro o evento importante para la toma de decisiones preventivas y evitar errores”.

- Planificación proactiva:

Planifique para el futuro y haga que este pasaporte realmente se proponga para un buen futuro responsable aprovechando las buenas oportunidades que se le presentan para estudiar antes de presentar su caso.

- Planificación participativa:

Integración por parte de los empleados de una organización específica.

- Planificación interactiva

Visualiza niveles de sus resultados y cambios de ocurrencia en la empresa.

- Planificación opcional

Prevención antes de actuar ante un caso, tomando énfasis en la toma de decisiones para la organización.

1.1.3.1.4. Importancia de la planificación estratégica

De acuerdo a Huamani (Citado por Sauñe, 2019), especifica su importancia desde un punto de vista institucional, ya que ofrece estas ventajas; optimiza la macro perspectiva para el gerente, destacar los objetivos centrales, establecer el logro de las metas ya incorporadas, mantener el enfoque en el futuro y el presente, optimización con mayor valor para la misión, visión constante de estrategias, enfatizar buenos aspectos interdisciplinarios, fortalecer la confianza en los recursos, montos en el desempeño organizacional, innovación efectiva en la gestión y el liderazgo, destacando los cambios institucionales para que la organización mitigue las amenazas. (p.25)

1.1.3.2. Variable 2

1.1.3.2.1. Variable 2 Productividad laboral

Según Morales (Citado por Gonzales, 2021), menciona que, La productividad laboral se refiere al proceso de evaluación continua y regular por parte del gerente de línea si todos los empleados cumplen con las habilidades, competencias y resultados laborales probados para lograr objetivos basados en la autoestima de los empleados y los estándares de

> colegas en la región. Además, no hay desarrollo personal sin evaluación del desempeño. (p.19)
>
> Según Chiavenato (Citado por Sauñe, 2019), nos indica: la productividad laboral debe considerarse desde el punto de vista de la eficacia y de la misma manera que la eficiencia para medir el alcance del resultado de los recursos que se utilizarán en el proceso. (p.26)
>
> Ipe (Citado por Aramburu, 2017), definió como, Producción promedio por trabajador durante un período de tiempo. Se puede medir en volumen físico o como el valor (precio de volumen) de los bienes y servicios producidos. La teoría económica dice que los salarios deben reflejar la productividad laboral, por lo que lo que es producido en promedio por los trabajadores es suficiente para cubrir los costos laborales. (p.35)

1.1.3.2.2. Dimensiones de la productividad laboral

Dimensión 1 de desarrollo personal

Ávila (Citado por Aramburu, 2017), definió esta es una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ellas desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones,

permitiéndote aprender un poco más sobre ti mismo y tus compañeros de equipo, crecer y ser más humano. (p.38)

Camacaro (2014), lo detalla como el desarrollo del personal, que es el resultado acumulativo de las interacciones diarias entre el gerente y el trabajador. Es un proceso continuo que se extiende durante un largo período de tiempo. El gerente requiere paciencia y una perspectiva amplia. (p.35)

- Dimensión 2 desempeños de tareas

Varela (Citado por Aramburu, 2017). Asume que: El desempeño implica el desarrollo del compromiso o compromiso realizado durante el desempeño de tareas, funciones, responsabilidades en el trabajo y contribuciones al logro de los objetivos organizacionales debidamente dirigidos por la administración de la organización. (p.40)

- Dimensión 3 relación social

Una relación alcanzada en una multitud no siempre obedece las reglas de estos. La identidad de los individuos reina en ella de tal manera que siempre prevalecerá la tracción mutua por intereses comunes, de lo contrario sería una relación aburrida e infundada. (Aramburu, 2017)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. General

- ¿De qué manera la planificación estratégica se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022?

1.2.2. Específicos

- ¿De qué manera la dimensión 1 desarrollo personal de la planificación estratégica se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022?

- ¿De qué manera la dimensión 2 desarrollo de tareas de la planificación estratégica se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022?

- ¿De qué manera la dimensión 3 desarrollo social de la planificación estratégica se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

- Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

1.3.2. Específicos

- Establecer la relación que existe entre la dimensión 1 desarrollo personal de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

- Conocer la relación que existe entre la dimensión 2 desarrollo de tareas de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

- Establecer la relación que existe entre la dimensión 3 desarrollo social de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. General

- Ha: Existe relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.
- Ho: No existe relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

1.4.2. Específicas

- Ha: Existe relación entre la dimensión 1 desarrollo personal de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.
- Ho: No existe relación entre la dimensión 1 desarrollo personal de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.
- Ha: Existe relación entre la dimensión 2 desarrollo de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.
- Ho: No existe relación entre la dimensión 2 desarrollo de de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.
- Ha: Existe relación entre la dimensión 3 desarrollo social de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

- Ho: No existe relación entre la dimensión 3 desarrollo social de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1

V1: Planificación estratégica.

- Definición conceptual de la planificación estratégica

Armijo (Citado por Isidro, 2022), preciso que la planificación estrategia es una herramienta de gestión que permite influir en la toma de decisiones en una empresa o entidad y se basa en sus funciones y actividades, aumentando así el camino a seguir para adaptarse a los cambios y exigencias ambientales y así lograr la eficiencia, eficiencia y calidad de los bienes y/o servicios prestados. (p.18)

- Definición operacional de la planificación estratégica

La planificación estratégica se definirá operacionalmente mediante las dimensiones: dimensión 1 diseño, dimensión 2 implementación, dimensión 3 monitoreo y dimensión 4 evaluación)

Definición operacional de la gestión administrativa

La gestión administrativa se medirá mediante las dimensiones de: planeación, organización, dirección y control.

1.5.2. Variable 2

V2: Productividad laboral.

- Definición conceptual de la productividad laboral

Según Morales (Citado por Gonzales, 2021), menciona que, La productividad laboral se refiere al proceso de evaluación continua y regular por parte del gerente de línea si todos los empleados cumplen con las habilidades, competencias y resultados laborales probados para lograr objetivos basados en la autoestima de los empleados y los estándares de colegas en la región. Además, no hay desarrollo personal sin evaluación del desempeño. (p.19)

- Definición operacional de la productividad laboral

La productividad laboral se definirá mediante las dimensiones: dimensión 1 desarrollo personal, dimensión 2 desarrollo de tareas y dimensión 3 desarrollo social.

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables a estudiar.*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Escalas	Nivel
Variable 1 Planificación estratégica	Dimensión 1 diseño	- Funciones. - Objetivos. - Articulación. -Participación	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy eficiente Eficiente Moderado Deficiente Muy deficiente
	Dimensión 2 Implementación	- Comunicación efectiva. - Gestión Institucional. - Factores económicos y financieros. - Aprobación y ejecución. -Sistemas y procesos		
	Dimensión 3 monitoreo	- Recursos y presupuesto. - Análisis de resultados. - Supervisión. -Asesoría		
	Dimensión 4 evaluación	- Informe de resultados. - Mecanismos de articulación. - Cumplimiento de planes. -Sistema de análisis evaluación.		
	Dimensión 1 desarrollo personal	- Identificación. - Socialización.	Siempre (5) Casi siempre (4)	Muy alta Alta

Variable 2 Productividad laboral		- Colaboración. - Empatía.	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Normal Baja Muy baja
	Dimensión 2 desarrollo de tareas	- Responsabilidad en las tareas. - Participación en las tareas. - Comprensión de las tareas. - Cumplimiento tareas.		
	Dimensión 3 desarrollo social	- Capacidad productiva. - Trabajo en equipo. - Participación.		

1.6. Justificación de la investigación

1.6.1. Teórica

Se justifica en lo teóricamente, porque su propósito de estudio es la de generar reflexión y un debate académico sobre el conocimiento preexistente, para darle debate a una teoría y para justificar los resultados que ya existen (con modelos, ejemplo y diferentes situaciones actuales).

1.6.2. Metodológica

En lo metodológico, porque buscamos comprender la realidad puesta en investigación, para contribuir con nuevos instrumentos dentro de la línea metodológica a trabajes de ser validos a futura investigaciones con métodos estadísticos y de correlación.

1.6.3. Práctica

En lo práctico, porque permitirá, dar a conocer la actual situación que presenta la planificación estratégica y la productividad laboral en la municipalidad de coronel portillo, 2022, con la finalidad de dar identificación a los factores que no están cumpliendo un adecuado funcionamiento y ayudar a obtener resultados eficaces.

1.7. Viabilidad

Tendrá una viabilidad, ya que, las unidades muéstrales estarán cerca de la sede de estudio. También su viabilidad será, porque se tendrá los recursos económicos propios para solventar los gatos de la investigación.

1.8. Limitaciones

- Renuencia de participación de las unidades de análisis muestrales.
- Ausencia del personal municipal por alguna actividad programada, por lo que perjudicará el desarrollo normal de la investigación

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Materiales.

Se usará materiales como fichas, papel bond A-4, lapiceros, fólderes y correctores, sobres manila. También fotocopias, impresiones y cámaras fotográficas.

2.2. Definiciones conceptuales.

- Planificación

Es la estructuración de una serie de acciones que se llevan a cabo para cumplir determinados objetivos. (Westreicher, 2020)

- Estrategia

Este es un procedimiento establecido para la toma de decisiones y / o acción contra un escenario particular. (Westreicher, 2020)

- Productividad

Es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se producen por cada factor utilizado (trabajadores, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un período de tiempo determinado. (Sevillaa, 2016)

- Laboral

Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos que están relacionados con el trabajo de cualquier forma. (Bembibre, 2008)

- Municipalidad

Es el organismo estatal cuya tarea es administrar una ciudad o una población. (Pérez y Merino, 2015)

2.3. Tipo de investigación.

El tipo de estudio será básica, según Valderrama (2015), precisó que este se fundamenta en un marco teórico que da valor teórico y científico al desarrollo procedimental del estudio, en esa razón la investigación busca alcanzar conocimientos que fundamentan la esencia conceptual del tema tratado, sin ocuparse de la solución directa de los problemas investigativos planteados. (p.164)

2.4. Diseño y esquema de la investigación

La investigación corresponderá a un diseño no experimental. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), indicaron que los estudios o Investigaciones de diseño no experimental, sólo se basan en la observación de la variable en estudio, estos diseños no realizan ningún tipo de intervención para su análisis y comprensión de la realidad estudiada. (p.152)

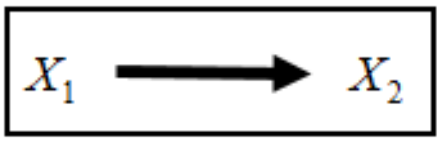
Asimismo, la investigación será transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indicaron que está orientada a recolectar los datos en un momento único y en un momento dado.

El alcance de la investigación es de alcance correlacional causal. Hernández, Fernández y Baptista (2014), precisaron un estudio de este alcance es porque buscará establecer la correlación causal entre las variables de investigación.

Su esquema es:

Figura 1 Esquema de investigación.

Esquema de investigación.



Donde:

M : muestra.

X1 : planificación estratégica.

x2 : productividad laboral.

 : Relación causal X_1 sobre X_2.

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

- Población

Este estudio incluirá a todos los trabajadores de la municipalidad de coronel portillo, que son aproximadamente 400. Según Carrasco (2009), estableció como población a todos los elementos de análisis tomando en cuenta el grupo de individuos que consientan desarrollar una investigación. (p.34)

2.5.2. Muestra y muestreo

- Muestra

Estará conformada por 200 trabajadores que estén estrechamente relacionados con la planificación estratégicas y la productividad laboral de la municipalidad de coronel portillo. El muestreo de este estudio será intencionado según los criterios del investigador. Según con Pineda (2014), precisa que la muestra intencionada es seleccionada por el investigador de acuerdo a su criterio, no requiriendo fórmula matemática.

2.6. Instrumentos de recolección de datos

2.6.1. Instrumentos de recolección de datos

Esta investigación empleará como instrumento el cuestionario para medir las variables. Para medir la variable 1 la planificación estratégica se usará un cuestionario con 16 ítems en total, 4 ítems por dimensión; para medir la variable 2 productividad laboral se usará un cuestionario con 16 ítems en total, 4 ítems por dimensión, los ítems se medirán mediante una escala de puntuación de Tipo Likert siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1). De acuerdo con García, Alfaro, Hernández y Alarcónd (2010), nos dice que el instrumento “es un proceso estructurado de recogida de información a través de la cumplimentación de una serie de preguntas” (p.233).

Los instrumentos serán aplicados a una muestra piloto y se hallará la confiabilidad mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Según Bernal (2010), la confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios […]” (p.247).

Así mismo se consultará a expertos para su validez. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), precisaron que la validez, se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

2.6.2. Validación y confiabilidad de los cuestionarios

La validez de los cuestionarios por parte de los dos expertos tuvieron la evaluación:

Tabla 2. *Resultados de los expertos que validaron los cuestionarios.*

Grado académico	Experto	Resultado
Doctor	Lincoln Fritz Cachay Reyes	Buena
Magister	Olmedo Pizango Isuiza	Buena

La fiabilidad de los cuestionarios fue mediante estadístico alfa de Cronbach, y se tuvo los siguientes resultados:

Tabla 3.*Resultados de la prueba de confiabilidad del cuestionario 1.*

Alfa de Cronbach	Número de Ítems
0.7458	16

Se tuvo un alfa de Cronbach igual a 0.7458 y su confiabilidad fue bueno.

Tabla 4. *Resultados de la prueba de confiabilidad del cuestionario 2.*

Alfa de Cronbach	Número de Ítems
0.7899	12

Se tuvo un alfa de Cronbach igual a 0.7899 y su confiabilidad fue bueno.

2.7. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

2.7.1. Técnica de recojo

Fue la encuesta, esto permitió registrar la información de las variables. Según Carrasco (2009), la encuesta, es el proceso sistemático de recopilación, y registro de datos sobre un evento objeto para procesarlo y obtener información.

2.7.2. Procesamiento de datos

Fue mediante el uso de las tecnologías, es decir utilizando el programa estadístico SPSS versión 26.0.

2.7.3. Presentación de datos

–Presentación mediante la estadística descriptiva (con tablas y gráficos estadísticos)

–Presentación mediante la estadística inferencial (con la prueba de normalidad y el estadístico de correlación Rho de Spearman para comprobar las hipótesis del estudio).

CAPÍTULO III

RESULTADOS

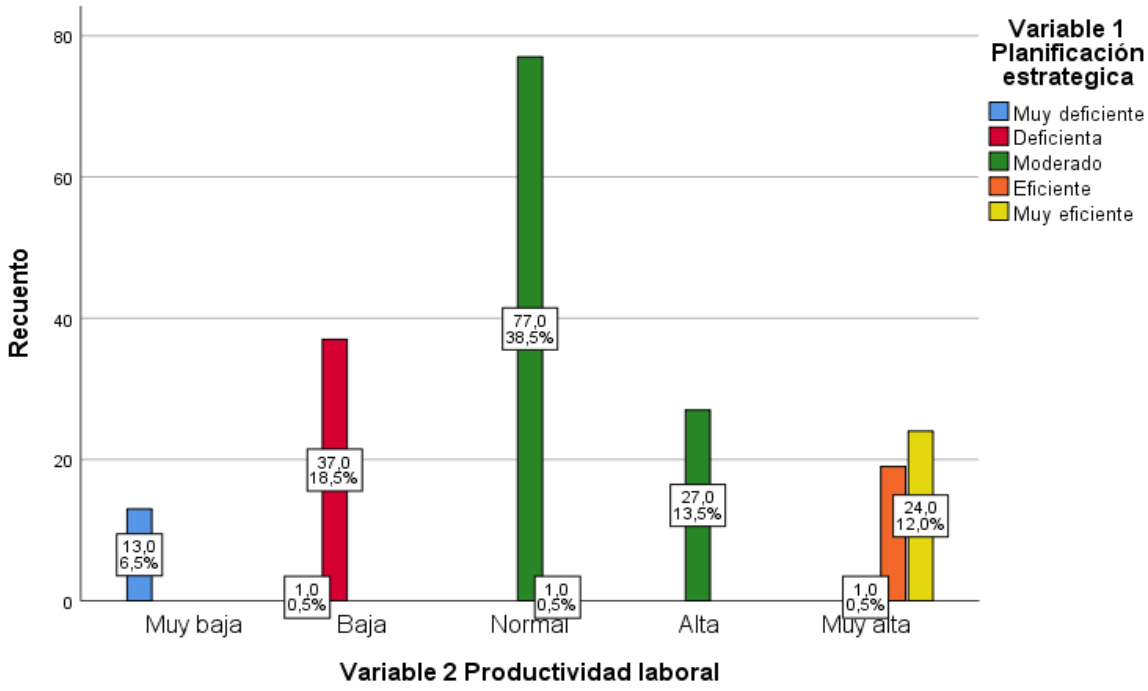
3.1. Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 5. *Resultados con respecto al objetivo general.*

			Variable 1 Planificación estratégica					Total
			Muy deficiente	Deficiente	Moderado	Eficiente	Muy eficiente	
Variable 2 Productividad laboral	Muy baja	Recuento	13	0	0	0	0	13
		% del total	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%
	Baja	Recuento	1	37	0	0	0	38
		% del total	0,5%	18,5%	0,0%	0,0%	0,0%	19,0%
	Normal	Recuento	0	0	77	1	0	78
		% del total	0,0%	0,0%	38,5%	0,5%	0,0%	39,0%
	Alta	Recuento	0	0	27	0	0	27
		% del total	0,0%	0,0%	13,5%	0,0%	0,0%	13,5%
	Muy alta	Recuento	0	0	1	19	24	44
		% del total	0,0%	0,0%	0,5%	9,5%	12,0%	22,0%
Total		Recuento	14	37	105	20	24	200
		% del total	7,0%	18,5%	52,5%	10,0%	12,0%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Figura 2. *Gráfico de barras con respecto al objetivo general.*



Fuente: Tabla 5.

En la actual tabla 2 y figura 2: podemos apreciar que un 38,5 % indican que la variable 1 planificación estratégica se relaciona de forma moderado y normal

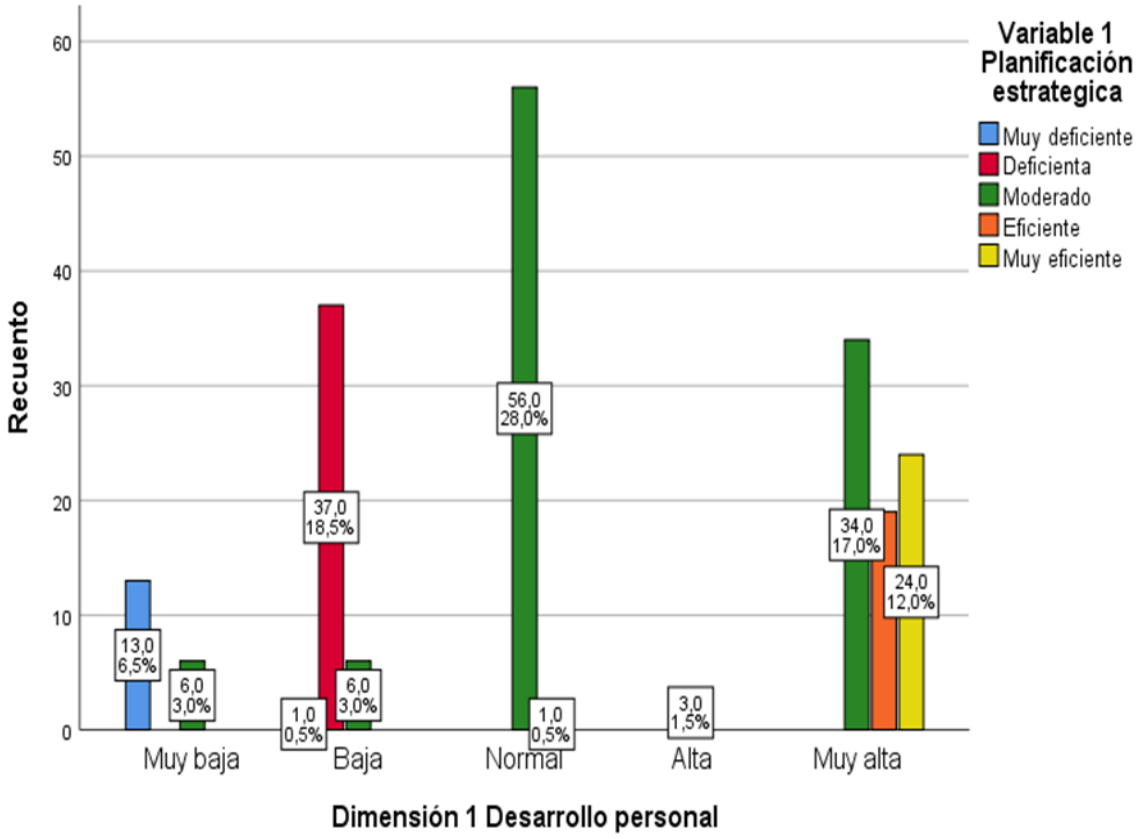
con la Variable 2 productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 6. *Resultados con respecto al objetivo específico 1.*

			Variable 1 Planificación estratégica					Total
			Muy deficiente	Deficiente	Moderado	Eficiente	Muy eficiente	
Dimensión 1 Desarrollo personal	Muy baja	Recuento	13	0	6	0	0	19
		% del total	6,5%	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%	9,5%
	Baja	Recuento	1	37	6	0	0	44
		% del total	0,5%	18,5%	3,0%	0,0%	0,0%	22,0%
	Normal	Recuento	0	0	56	1	0	57
		% del total	0,0%	0,0%	28,0%	0,5%	0,0%	28,5%
	Alta	Recuento	0	0	3	0	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
	Muy alta	Recuento	0	0	34	19	24	77
		% del total	0,0%	0,0%	17,0%	9,5%	12,0%	38,5%
Total		Recuento	14	37	105	20	24	200
		% del total	7,0%	18,5%	52,5%	10,0%	12,0%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Figura 3. *Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 1.*



Fuente: Tabla 6.

En la actual tabla 3 y figura 3: podemos apreciar que un 28 % indican que la variable 1 planificación estratégica se relaciona de forma moderado y normal

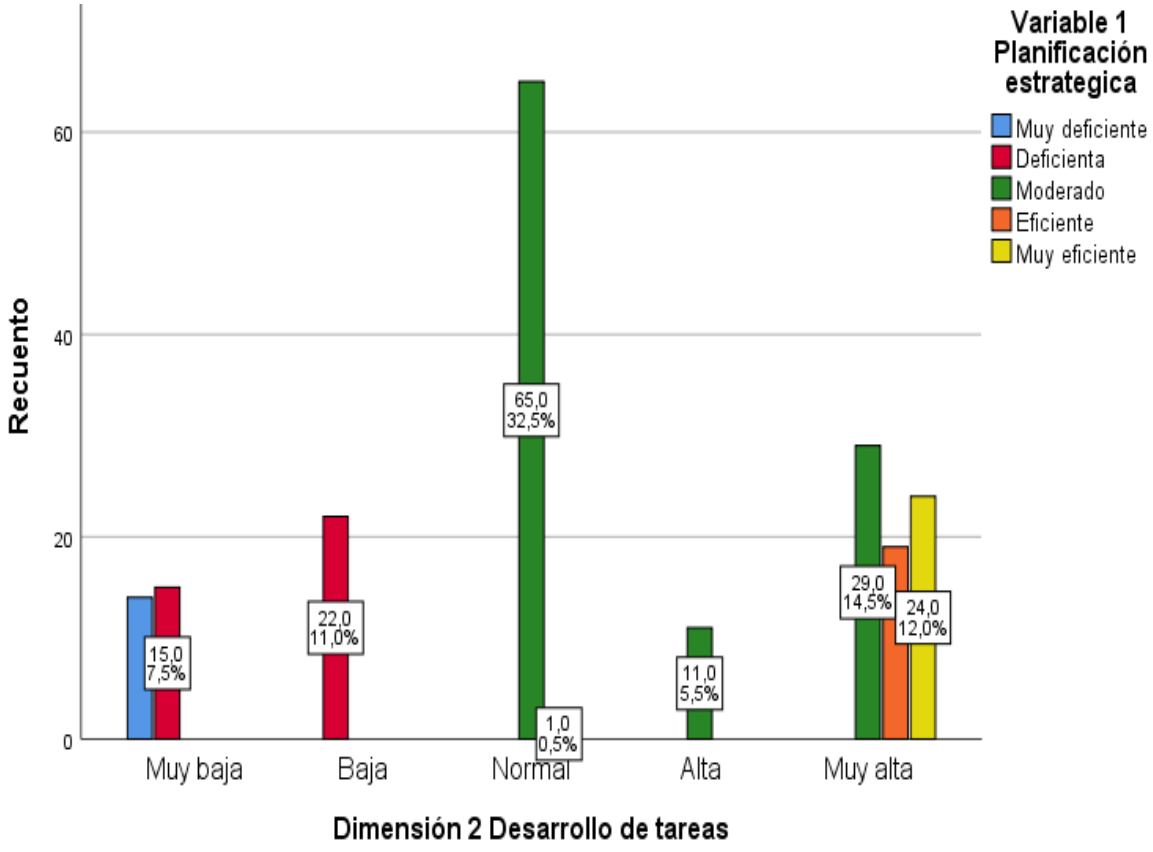
con la Dimensión 1 Desarrollo personal en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 7. *Resultados con respecto al objetivo específico 2.*

			Variable 1 Planificación estratégica					Total
			Muy deficiente	Deficiente	Moderado	Eficiente	Muy eficiente	
Dimensión 2 Desarrollo de tareas	Muy baja	Recuento	14	15	0	0	0	29
		% del total	7,0%	7,5%	0,0%	0,0%	0,0%	14,5%
	Baja	Recuento	0	22	0	0	0	22
		% del total	0,0%	11,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,0%
	Normal	Recuento	0	0	65	1	0	66
		% del total	0,0%	0,0%	32,5%	0,5%	0,0%	33,0%
	Alta	Recuento	0	0	11	0	0	11
		% del total	0,0%	0,0%	5,5%	0,0%	0,0%	5,5%
	Muy alta	Recuento	0	0	29	19	24	72
		% del total	0,0%	0,0%	14,5%	9,5%	12,0%	36,0%
Total		Recuento	14	37	105	20	24	200
		% del total	7,0%	18,5%	52,5%	10,0%	12,0%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Figura 4. *Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 2.*



Fuente: Tabla 7.

En la actual tabla 4 y figura 4: podemos apreciar que un 32,5 % indican que la variable 1 planificación estratégica se relaciona de forma moderado y normal

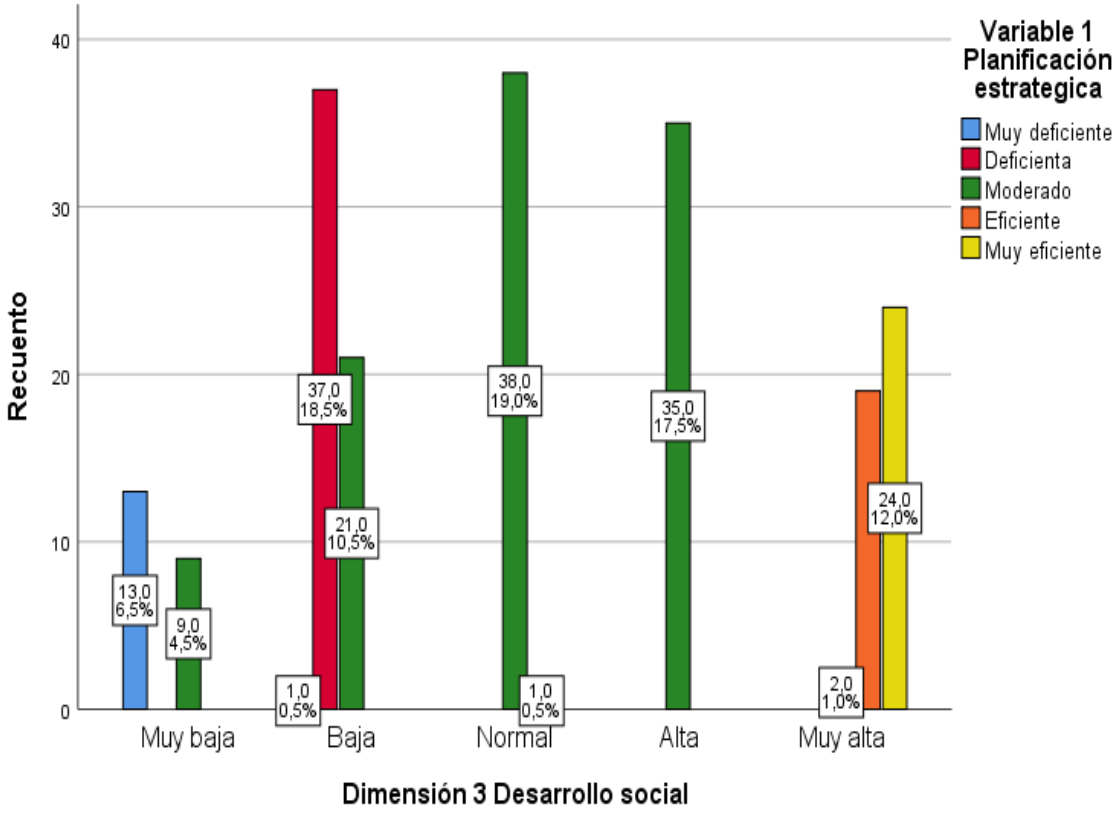
con la Dimensión 2 Desarrollo de tareas en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 8. *Resultados con respecto al objetivo específico 3.*

			Variable 1 Planificación estratégica					Total
			Muy deficiente	Deficiente	Moderado	Eficiente	Muy eficiente	
Dimensión 2 Desarrollo social	Muy baja	Recuento	13	0	9	0	0	22
		% del total	6,5%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	11,0%
	Baja	Recuento	1	37	21	0	0	59
		% del total	0,5%	18,5%	10,5%	0,0%	0,0%	29,5%
	Normal	Recuento	0	0	38	1	0	39
		% del total	0,0%	0,0%	19,0%	0,5%	0,0%	19,5%
	Alta	Recuento	0	0	35	0	0	35
		% del total	0,0%	0,0%	17,5%	0,0%	0,0%	17,5%
	Muy alta	Recuento	0	0	2	19	24	45
		% del total	0,0%	0,0%	1,0%	9,5%	12,0%	22,5%
Total		Recuento	14	37	105	20	24	200
		% del total	7,0%	18,5%	52,5%	10,0%	12,0%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Figura 5. *Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 3.*



Fuente: Tabla 8.

En la actual tabla 5 y figura 5: podemos apreciar que un 19 % indican que la variable 1 planificación estratégica se relaciona de forma moderado y normal

con la Dimensión 3 Desarrollo social en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

3.2. Resultados estadísticos inferenciales

3.2.1. Prueba de normalidad de la investigación

Tabla 9. *Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.*

Prueba de normalidad	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 Desarrollo personal	,258	200	,000
Dimensión 2 Desarrollo de tareas	,232	200	,000
Dimensión 3 Desarrollo social	,201	200	,000
Variable 1 Planificación estratégica	,286	200	,000
Variable 2 Productividad laboral	,230	200	,000

Se observa en la tabla 9, según las pruebas de normalidad de “Kolmogorov-Smirnov” todos los valores de Sig. < que 0,05, lo que demostró que utilizamos y desarrollamos la prueba de correlación de Spearman para comparar las hipótesis de este estudio.

3.2.2. Contraste de las hipótesis

Tabla 10. *Correlación de Variable 1 Planificación estratégica y Variable 2 Productividad laboral.*

Correlación entre variables		Variable 2 Productividad laboral
Variable 1 Planificación estratégica	Rho de contraste	,940
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	200

Se puede visualizar de la tabla 10 los siguientes resultados que la rho=0.940 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre

la planificación estratégica y productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 11. *Correlación de Dimensión 1 Desarrollo personal y Variable 1 Planificación estratégica.*

Correlación entre variables		Variable 1 Planificación estratégica
Dimensión 1 Desarrollo personal	Rho de contraste	,807
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	200

Se puede visualizar de la tabla 11 los siguientes resultados que la rho=0.807 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y el desarrollo personal en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 12. *Correlación de Dimensión 2 Desarrollo de tareas y Variable 1 Planificación estratégica.*

Correlación entre variables		Variable 1 Planificación estratégica
Dimensión 2 Desarrollo de tareas	Rho de contraste	,862
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	200

Se puede visualizar de la tabla 12 los siguientes resultados que la rho=0.862 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y el desarrollo de tareas en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 13. *Correlación de gestión administrativa y la transparencia de la calidad del gasto.*

Correlación entre variables		Variable 1 Planificación estratégica
Dimensión 3 Desarrollo social	Rho de contraste	,825
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	200

Se puede visualizar de la tabla 13 los siguientes resultados que la rho=0.825 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y el desarrollo social en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados encontrados durante el procesamiento de los datos, podemos apreciar que un 38,5 % indican que la variable 1 planificación estratégica se relaciona de forma moderado y normal con la Variable 2 productividad laboral, logrando responder satisfactoriamente el objetivo general; podemos apreciar que un 28 % indican que la variable 1 planificación estratégica se relaciona de forma moderado y normal con la Dimensión 1 Desarrollo personal, logrando responder el objetivo específico 1; podemos apreciar que un 32,5 % indican que la variable 1 planificación estratégica se relaciona de forma moderado y normal con la Dimensión 2 Desarrollo de tareas, logrando responder el objetivo específico 2 y por ultimo podemos apreciar que un 19 % indican que la variable 1 planificación estratégica se relaciona de forma moderado y normal con la Dimensión 3 Desarrollo social, logrando responder el objetivo específico 3. Los resultados se lograron comparar y discutir con los siguientes estudios Sánchez, Haro, y Coello (2021), en su artículo científico La Planificación Estratégica como estrategia de productividad en los trabajadores, concluyeron que se estima que uno de los más importantes fines de la organización estratégica, es que las empresas dispongan de un soporte que les posibilite aceptar los procesos de cambio de forma eficiente, así como además que estén dispuestas para gestionar transformaciones, obtener beneficios y quedar en el mercado con niveles de competitividad, dado la alta movilización generada en el proceso de negociaciones de las organizaciones. Para eso, hace falta disponer de puntos claves, los cuales pasan a ser fundamentos sobre los cuales deba ajustar

permanentemente, así como las colaboraciones en medio de estos puntos (pensamiento sistémico). Desde luego adecuándose a las propiedades de cada organización, como por ejemplo Pyme o transnacional, pública, mixta privada; También con el de Párraga (2019), en su estudio Estrategias administrativas para mejorar la productividad laboral a través de la motivación en las empresas familiares del sector de la construcción en la ciudad de Guayaquil, concluyó que los procesos para lograr la motivación de acuerdo a las teorías estudiadas son la necesidad, la competencia laboral y por último el deseo de que la empresa genere más ingresos. Los métodos de motivación al personal son escasos, las empresas se enfocan en generar rentabilidad y al final del ejercicio obtener balances con saldos negativos y Gonzales (2021), en su estudio Planificación Estratégica en la Productividad Laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021, concluyó que se demostró la dependencia en un 26,3% de la variable productividad laboral respecto de la variable planificación estratégica, ya que se obtuvo el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,263), es decir, existe incidencia entre la planificación estratégica en la productividad laboral en la OGDAU – MEF.

Así mismo durante los siguientes pruebas con respecto a la hipótesis general, los resultados que la rho=0.940 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y productividad laboral, respondiendo favorablemente a la hipótesis general; respecto a las especificas se obtuvo los siguientes resultados que la rho=0.807 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación

estratégica y el desarrollo personal, respondiendo favorablemente a la hipótesis especifica 1; los siguientes resultados que la rho=0.862 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y el desarrollo de tareas, respondiendo favorablemente a la hipótesis especifica 2 y finalmente los siguientes resultados que la rho=0.825 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y el desarrollo social, respondiendo favorablemente a la hipótesis especifica 3 en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022; respectivamente.

Estos resultados se discutieron y compararon con los estudios Isidro (2022), en su tesis Planeamiento estratégico y productividad en una superintendencia estatal, Lima 2021, concluyó que los datos que se obtuvieron en la prueba de hipótesis general, la significancia bilateral fue de p valor = 0,000 > 0,050, en lo que se refiere al coeficiente de Rho de Spearman, se obtuvieron valores de 0,624, lo que demuestra una relación directa y significativa entre el planeamiento estratégico y la productividad en una superintendencia estatal; también con el estudio de Sauñe (2019), en su tesis Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019, concluyó que el resultado de 0.523 refleja una relación positiva entre las variables, además el nivel de correlación es moderado y siendo el nivel de significancia bilateral p=0.000<0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; concluyendo que: Existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019; así mismo con el de Ramírez (2016), en su tesis

Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores administrativos del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR). Lima. 2016, concluyó que el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.733 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la productividad laboral en el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR). Lima. 2016.

CONCLUSIONES

-Primera conclusión: Los siguientes resultados que la rho=0.940 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

-Segunda conclusión: Los siguientes resultados que la rho=0.807 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y el desarrollo personal en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

-Tercera conclusión: Los siguientes resultados que la rho=0.862 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y el desarrollo de tareas en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

-Cuarta conclusión: Los siguientes resultados que la rho=0.825 su correlación es positiva alta, y con un p-valor=0.00 < 0.000, dando como decisión que existe una relación moderada y normal, entre la planificación estratégica y el desarrollo social en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

SUGERENCIAS

- Las municipalidades, en especial la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022; debe poseer una fuerte y eficaz planificación estratégica para evitar que el diseño, implementación, el monitoreo y su final evolución se sean afectados de ninguna forma ni retrasados por posibles eventualidades.
- Se deben orientas a los trabajadores a poseer una eficaz productividad laboral planificar capacitaciones, para conseguir un desarrollo personal, el cumplimiento de las tareas y desarrollo social adecuado, y así fortalecer el área donde se vea necesario una nueva mentalidad.
- Para los usuarios que muchas veces son los mismos trabajadores, a exigir un buen servicio al momento de recurrir a las diferentes municipalidades en especial a la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, H. L. (2014). Planeación estratégica y productividad laboral (estudio realizado en hotel del Campo, Quetzaltenango) (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar). http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf

Anderson C. (2014). La importancia de la Planificación Estratégica para el desarrollo Económico y Social del país – CEPLAN. https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/la-importancia-de-la-planificacion-estrategica-para-el-desarrollo-economico-y-social-del-pais/

Aramburu, J. I. (2017). Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5266/Aramburu_BJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Araque, M. C., y Cruz, L. F. (2014). Planificación Estratégica De La Empresa AICA (Tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas). http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/10280/T-ESPE-048402.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Banco Mundial (2018). Subamos el estándar para ciudades productivas en América Latina y el Caribe. https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29279/211258ovSP.pdf

Bembibre, V. (2008). Definicion de laboral. https://definicionabc.com/laboral/

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3era edición). Colombia: Pearson.

Camacaro, C. (2014). Desarrollo personal. http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Desarrollo%20Personal.htm

Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima Perú. Lima Perú.

CEPAL (2011). Planificación estratégica institucional y políticas públicas.

CEPAL (2013). El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica.

Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2016). Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones. Tercera edición.

García, F., Alfaro, A., Hernández, A. & Alarcónd, M. (2010). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. Revista Clínica de Medicina de Familia, 1(5), 232-236.

Gonzales, V. H. (2021). Planificación Estratégica en la Productividad Laboral, Oficina de Gestión Documental y Atención al Usuario - MEF, Lima 2021 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73794/Gonzales_AVHSD.pdf?sequence=1

Haro, S. E. (2019). El planeamiento estratégico y su influencia en la productividad en la empresa CAM – Perú– 2011 (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2945/HARO%20MENDOZA%20PAUL%20MAURICIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: McGraw Hill/ Interamericana Editores S.A. de CV. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Isidro, H. G. (2022). Planeamiento estratégico y productividad en una superintendencia estatal, Lima 2021 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84103/Isidro_CHG-SD.pdf?sequence=1

Párraga, A. X. (2019). Estrategias administrativas para mejorar la productividad laboral a través de la motivación en las empresas familiares del sector de la construcción en la ciudad de Guayaquil (Tesis de maestría, Universidad

Tecnológica Empresarial de Guayaquil). http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/160/ESTRATEGIASADMINISTRATIVAS-PARA-MEJORAR-LA-PRODUCTIVIDAD-LABORAL-A-TRAVES-DE-LAMOTIVACION-EN-LA-CIUDAD-DE-GUAYAQUIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, J., y Merino, M. (2015). Definicion de municipalidad. https://definicion.de/municipalidad/

Pineda, W. (2014). Como elaborar el Proyecto y Tesis de Investigación de Post Grado. Trujillo Perú.

Ramírez, E. Z. (2016). Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores administrativos del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR). Lima. 2016 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7997/Ramirez_SEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. P. y Coulter, M (2018). Administración (12a ed.), Pearson educación de México, S.A. de C.V.

Sánchez, D. M., Haro, F. A., y Coello, M. J. (2021). La Planificación Estratégica como estrategia de productividad en los trabajadores. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). ISSN: 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 6(4), 155-175. https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/476

Sauñe, R. E. (2019). Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68314/Sau%C3%B1e_QRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sevillaa. (2016). Definicion de productividad. https://economipedia.com/definiciones/productividad.html

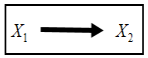
Westreicher, G. (2020). Definición de planificación. https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html

Westreicher, G. (2020). Definición de estrategias. https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html

ANEXOS

Anexo 1. *Matriz de consistencia de la investigación.*

Título: La planificación estratégica y la productividad laboral en la municipalidad de Coronel Portillo, 2022.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño	Técnicas e instrumento	Población y muestra
Problema General ¿De qué manera la planificación estratégica se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022? Problemas Específicos -¿De qué manera la dimensión 1 desarrollo personal de la planificación estratégica se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera la dimensión 2 desarrollo de tareas de la planificación estratégica se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera la dimensión 3 desarrollo social de la planificación estratégica se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022?	Objetivo General - Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022. Objetivos Específicos -Establecer la relación que existe entre la dimensión 1 desarrollo personal de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022. -Conocer la relación que existe entre la dimensión 2 desarrollo de tareas de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022. -Establecer la relación que existe entre la dimensión 3 desarrollo social de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.	Hipótesis General - Existe relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022. Hipótesis Especificas - Existe relación entre la dimensión 1 desarrollo personal de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022. - Existe relación entre la dimensión 2 desarrollo de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022. - Existe relación entre la dimensión 3 desarrollo social de la planificación estratégica y la productividad laboral en la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022.	Variable 1 Planificación estratégica Dimensiones Dimensión 1 diseño, dimensión 2 implementación, dimensión 3 monitoreo y dimensión 4 evaluación. Variable 2 Productividad laboral Dimensiones Dimensión 1 desarrollo personal, dimensión 2 desarrollo de tareas y dimensión 3 desarrollo social.	Tipo Básica Diseño No experimental, de tipo descriptivo correlacional causal Esquema  Donde: M : muestra. X1 : planificación estratégica. x2 : productividad laboral. : Relación causal X_1 sobre X_2.	Técnicas La encuesta Instrumento 2 cuestionarios	Población Fue de 400 trabajadores administrativos de la MPCP. Muestra Fue de 200 trabajadores administrativos de la MPCP.

Anexo 2. Instrumentos para recolectar información.

Anexo 3. Instrumentos de la investigación

CUESTIONARIO 1 PARA LA MEDICIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Estimado(a) trabajador administrativo a continuación se le proporciona un cuestionario para lograr medir la variable planificación estratégica en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, cada ítem tiene cinco alternativas como puntuación para marcar o seleccionar en base a su percepción y/o experiencia profesional.

Leyenda: *siempre (5); casi siempre (4); a veces (3); casi nunca (2); nunca (1).*

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 diseño de la planificación estratégica						
01	Usted como trabajador administrativo conoce las funciones del planeamiento estratégico de la municipalidad.					
02	Usted como trabajador administrativo conoce los objetivos del planeamiento estratégico de la municipalidad.					
03	Usted como trabajador administrativo considera que el plan operativo, la misión y la visión se articulan con el planeamiento estratégico de la municipalidad.					
04	Usted como trabajador administrativo que consideró la participación y la opinión del personal para plan estratégico de la municipalidad.					
Dimensión 2 implementación de la planificación estratégica						
05	Usted como trabajador administrativo percibe que existe una comunicación efectiva en la implementación del plan estratégico de la municipalidad.					
06	Usted como trabajador administrativo percibe que la gestión institucional ayuda en la implementación del plan estratégico de la municipalidad.					
07	Usted como trabajador administrativo percibe que una buena implementación del planeamiento estratégico ayuda a mejorar la planificación de los aspectos económicos y financieros de la municipalidad.					
08	Usted como trabajador administrativo percibe que se implementan sistemas y procedimientos evaluar las metas, uso de recursos y presupuesto de la municipalidad.					
Dimensión 3 monitoreo de la planificación estratégica						
09	Usted como trabajador administrativo percibe que el monitoreo mediante sistemas y procedimientos ayuda a mejorar las metas institucionales de la municipalidad.					
10	Usted como trabajador administrativo percibe que se utilizan sistemas de análisis de resultados del nivel de logro del Plan Estratégico, en relación a los resultados esperados en la municipalidad.					
11	Usted como trabajador administrativo percibe que se implementan sistemas de supervisión a los trabajadores para el cumplimiento del Plan Estratégico de la municipalidad.					
12	Usted como trabajador administrativo percibe que se implementan sistemas de asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del Plan Estratégico de la municipalidad.					
Dimensión 4 evaluación de la planificación estratégica						
13	Usted como trabajador administrativo percibe que la dirección cuenta con mecanismos para dar cuenta pública sobre los resultados del Plan Estratégico de la municipalidad.					
14	Usted como trabajador administrativo percibe que la dirección cuenta con mecanismos de articulación sobre el Plan Estratégico de la municipalidad.					
15	Usted como trabajador administrativo percibe que se aplican procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico de la municipalidad.					
16	Usted como trabajador administrativo percibe existe un sistema de análisis y evaluación de la efectividad de la planificación en los ámbitos administrativo y financiero en la municipalidad.					

Muchas gracias por su colaboración…

CUESTIONARIO 2 PARA LA MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado(a) trabajador administrativo a continuación se le proporciona un cuestionario para lograr medir la variable productividad laboral en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, cada ítem tiene cinco alternativas como puntuación para marcar o seleccionar en base a su percepción y/o experiencia profesional.

Leyenda: *siempre (5); casi siempre (4); a veces (3); casi nunca (2); nunca (1).*

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 desarrollo personal						
01	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal comparte los conocimientos y experiencias laborales en beneficio de la municipalidad.					
02	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal practica las buenas relaciones interpersonales beneficio de la municipalidad.					
03	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal son colaboradores cuando existe algún percance en beneficio de la municipalidad.					
04	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal en ausencia de algún trabajador apoya para no dejar la atención en beneficio de la municipalidad.					
Dimensión 2 desarrollo de tareas						
05	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal muestra responsabilidad en las tareas en la municipalidad.					
06	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal es participativo en las tareas en la municipalidad.					
07	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal es comprensivo en las tareas en la municipalidad.					
08	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal cumple con las tareas en la municipalidad.					
Dimensión 3 desarrollo social						
09	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal posee la capacidad productiva para mejorar el trabajo en la municipalidad.					
10	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal realiza las actividades con trabajos en equipos para mejorar la productividad en la municipalidad.					
11	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal es participativo durante las actividades en forma conjunta en la municipalidad.					
12	Usted como trabajador administrativo percibe que el personal se ayuda entre compañeros en actividades que muestran situaciones difíciles en la municipalidad.					

Muchas gracias por su colaboración…

Anexo 4. *Resolución de aprobación de la investigación.*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de Posgrado

RESOLUCION N°1445 - 2022-EPG-D-UNU

Pucallpa, 30 de diciembre del 2022

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.

VISTO, la solicitud del Sr**. ESTUARDO ALONSO LIZARZABURU VELARDE,** quien solicita Aprobación de Proyecto de Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Que el Art. 20° del Reglamento para Obtener el Grado de Académico de Maestro o Maestro en Ciencias , establece que, para obtener la Resolución de Aprobación del Proyecto de Tesis o trabajo de investigación, el maestrista debe presentar a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali: Solicitud dirigida al Director de Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, solicitando la aprobación de su proyecto de tesis o trabajo de investigación y la inscripción del mismo en el **"Libro de Proyectos de Tesis o trabajo de investigación"** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali; El informe de conformidad del Jurado Evaluador y tres (3) ejemplares del mencionado Proyecto de Tesis de maestría evaluado.

Que el Art. 21° del Reglamento para Obtener el Grado de Maestro o Maestro en Ciencias, estipula que, verificado los requisitos, la Secretaría Académica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali**, procederá a la inscripción del Título del Proyecto de Tesis o trabajo de investigación, una vez aprobada por Resolución** de la Dirección de la Escuela de Posgrado, en el registro correspondiente, notificando al interesado

Que, mediante solicitud, presentado por el Sr**. ESTUARDO ALONSO LIZARZABURU VELARDE,** solicita aprobación del Proyecto de Tesis titulado: **"LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO, 2022",** adjuntando los requisitos establecidos en el Art. 20 de Reglamento para Obtener el Grado Académico de Maestro o Maestro en Ciencias.

Que estando conforme a las atribuciones del Señor Director encargado que le confiere la Resolución 726-2020-UNU-CU-R- de fecha 15 de diciembre del 2020, el Reglamento de la Escuela de Posgrado, el Reglamento para Obtener el Grado de Maestro o Maestro en Ciencias, el Estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y la Ley N° 30220.

SE RESUELVE:

ART 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis de Maestría titulado: **"LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO, 2022",** presentado por el Sr**. ESTUARDO ALONSO LIZARZABURU VELARDE.**

ART 2° **INSCRIBIR** el título del Proyecto de Tesis de Maestría: **"LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO, 2022",** presentado por el Sr**. ESTUARDO ALONSO LIZARZABURU VELARDE,** en el **"Libro de Proyectos de Tesis"** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

ART 3° **DAR** a conocer la presente Resolución al interesado.

REGISTRESE COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Posgrado
Dr. ROMEL PINEDO RIOS
DIRECTOR

Mg. ARTURO YUPANQUI VILLANUEVA
Secretario Académico

c.c. archivo

Anexo 5. *Resolución de asesor.*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Escuela de Posgrado

RESOLUCION N° 961- 2022-EPG-D-UNU

Pucallpa, 08 de setiembre del 2022

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.

Visto la solicitud con fecha de recepción 07 de setiembre del 2022, presentado por el Sr. **ESTUARDO ALONSO LIZARZABURU VELARDE,** quien solicita la designación de asesor del proyecto de tesis de la maestría titulada**: "LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022",** alumno de la maestría en Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Qué, el Art. 28º del Reglamento para Obtener el Grado de Maestro, establece que, el graduando elegirá a su asesor o asesores y coasesores, dentro de la línea de investigación, y lo presentará ante Director de Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, mediante una carta de compromiso firmando por su asesor.

Qué, el Art. 31º del Reglamento para Obtener el Grado de Maestro, establece que, a solicitud del maestrista, el Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, nombra con Resolución Directoral al asesor de la tesis o trabajo de investigación.

Que, mediante solicitud de fecha 24 de agosto del 2022, el Sr. **ESTUARDO ALONSO LIZARZABURU VELARDE,** solicita la designación de asesor del proyecto de tesis de maestría Titulada: **"LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022".**

Que estando conforme a las atribuciones del Señor Director encargado que le confiere la Resolución 726-2020-UNU-CU-R- de fecha 15 de diciembre del 2020, el Reglamento de la Escuela de Posgrado, el Reglamento para Obtener el Grado de Maestro o Maestro en Ciencias, el Estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y la Ley N° 30220.

SE RESUELVE:

ART 1° **DESIGNAR,** al Dr. **LINCOLN FRITZ CACHAY REYES,** como asesor del proyecto de tesis de maestría Titulada: **"LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022",** presentado por el Sr. **ESTUARDO ALONSO LIZARZABURU VELARDE.**

ART 2° **DAR** a conocer la presente Resolución al interesado.

REGISTRESE COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Posgrado
Dr. ROMEL PINEDO RIOS
DIRECTOR

c.c. archivo