

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO-2016**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentada por:

PAMELA BAUTISTA HUARACA

Andahuaylas, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO-2016**

PAMELA BAUTISTA HUARACA

Asesor:

Mgtr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca

Andahuaylas, Perú

2018



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de Sede académica de Croyalvachos de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de San Jerónimo, siendo las 11:20 horas del día 21 de diciembre del año 2017 se reunieron el Dr. Felipe Rafael Valle Díaz, Mg. Doris Bustriza Saldívar y el Lic. Adm. Edwin Mesco Cáceres integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: Dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo - 2016 cuyo autor es el Bachiller en Pamela Bautista Huarcaca y su Asesor Mg. Juan Cielo Ramírez Caja con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis. marca

Luego de la sustentación y defensa del tesista, el Jurado Evaluador ACORDÓ: unanimidad por unanimidad al Bachiller en Administración de Empresas Pamela Bautista Huarcaca, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>13</u>	<u>Trece</u>	<u>Regular</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

Dr. Felipe Rafael Valle Díaz
Mg. Doris Bustriza Saldívar
Lic. Adm. Edwin Mesco Cáceres

DEDICATORIA

A mis padres, a quienes les debo la vida, por ser mis fieles amigos, por la confianza que me brindan y su apoyo incondicional. Son los mejores padres

A mis hermanos: Melany y Ángel por apoyarme cuando más los necesitaba para la realización de esta investigación.

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto con salud y sabiduría para lograr mis objetivos; además de su infinita bondad y amor.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecerles a mis padres por darme la vida, gracias por sus consejos que me dieron, siempre fueron buenos para encaminarme por el camino correcto. Les agradezco por siempre confiar en mí, por vuestro apoyo constante e incondicional y estar conmigo en las buenas y malas.

A la Universidad Nacional José María Arguedas por recibirme en sus aulas, y brindarme los conocimientos y experiencias académicas con profesionales preparados.

Al Mgtr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca, asesor de esta tesis, al presidente jurado evaluador al Dr. Felipe Rafael Valle Díaz, al jurado Lic. Edwin Mesco Cáceres y a la Dr. Doris Bustinza Saldivar.

PRESENTACIÓN

La tesis que lleva por título: Dirección estratégica y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-2016, nace de la motivación por realizar una investigación relevante académicamente, que permita obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Este trabajo investigativo, pretende consolidar la formación profesional recibida en las aulas, materializando el conocimiento teórico en la práctica, con carácter institucional para el beneficio de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, que permita reconocer lo que está haciendo y lo que debe mejorar, en beneficio de la comunidad.

El objetivo principal fue determinar la relación entre la dirección estratégica y el desempeño laboral: dos teorías de mucha trascendencia en el campo de la administración, se siguió los pasos metodológicos y procedimentales que la investigación científica recomienda y culminar satisfactoriamente, con resultados útiles que generen otras posibles investigaciones.

Por último, este trabajo se deja a la consideración de los miembros jurados evaluadores, el cual contribuirá al desarrollo de la Universidad Nacional José María Arguedas y a la sociedad en conjunto.

La autora

ÍNDICE GENERAL

	pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I.....	16
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación Del problema.....	17
1.3. Delimitación de la investigación.....	18
1.4. Justificación.....	19
1.5. Objetivo	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos:	20
CAPÍTULO II.....	21
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Marco teórico.....	27
2.2.1. Ley orgánica de municipalidades	27
2.2.2. Desempeño laboral.....	49
2.2. Marco conceptual	54
CAPÍTULO III.....	56

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.1. Hipótesis	56
3.1.1. Hipótesis general:	56
3.1.2. Hipótesis específicas:	56
3.2. Variables.....	57
3.3. Operacionalización de Variables.....	57
3.4. Metodología	58
3.4.1. Enfoque:.....	58
3.4.2. Tipo de estudio.	58
3.4.3. Diseño de Investigación.....	58
3.5. Población y muestra de estudio	59
3.5.1. Población.....	59
3.5.2. Muestra	59
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	60
3.6.1. Técnica.....	60
3.6.2. Instrumento.....	61
3.7. Métodos de análisis de datos.....	61
CAPÍTULO IV	63
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	63
4.1. Resultados de investigación	63
4.1.1. Datos generales:	63
4.1.2. Resultados de las variables.	66
4.1.3. Resultado de las dimensiones	68
4.2. Contrastación estadística de hipótesis.	73
CAPÍTULO V	80
DISCUSIÓN.....	80
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88

ANEXOS.....	90
Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación	91
Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variables.....	93
Anexo 3: Matriz de instrumentos de recolección de datos	94
Anexo 4: Cuadro comparativo del Plan Operativo Institucional y el Logro de Gestión del Año fiscal 2016	96
Anexo 5: Entrevista.....	100
Anexo 6: Instrumento de recolección de datos.....	103
Anexo 7: Validación de Juicios de Expertos.....	105

ÍNDICE DE FIGURAS

	pág.
FIGURA 1: GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO	63
FIGURA 2: EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO	64
FIGURA 3: TIEMPO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO	65
FIGURA 4: VARIABLE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	66
FIGURA 5: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	67
FIGURA 6: DIMENSIÓN POSICIÓN ESTRATÉGICA	68
FIGURA 7: DIMENSIÓN ELECCIÓN ESTRATÉGICA	69
FIGURA 8: DIMENSIÓN ESTRATEGIA EN ACCIÓN	70
FIGURA 10: DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD	71
FIGURA 10: DIMENSIÓN LOGROS Y METAS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
TABLA 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	57
TABLA 2: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN.....	62
TABLA 3: GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO	63
TABLA 4: EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO	64
TABLA 5: EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO	65
TABLA 6: VARIABLE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	66
TABLA 7: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	67
TABLA 8: DIMENSIÓN POSICIÓN ESTRATÉGICA	68
TABLA 9: DIMENSIÓN ELECCIÓN ESTRATÉGICA	68
TABLA 10: DIMENSIÓN ESTRATEGIA EN ACCIÓN	70
TABLA 11: DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD	71
TABLA 12: DIMENSIÓN OBJETIVOS Y METAS	72
TABLA 13: CORRELACIÓN ENTRE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO LABORAL	73
TABLA 14: CORRELACIÓN ENTRE POSICIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD ..	74
TABLA 15: CORRELACIÓN ENTRE ELECCIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD ..	75
TABLA 16: CORRELACIÓN ENTRE ESTRATEGIA EN ACCIÓN Y PRODUCTIVIDAD ..	76
TABLA 17: CORRELACIÓN ENTRE POSICIÓN ESTRATÉGICA Y OBJETIVOS Y METAS	77
TABLA 18: CORRELACIÓN ENTRE ELECCIÓN ESTRATÉGICA Y LOGROS Y METAS	78
TABLA 19: CORRELACIÓN ENTRE ESTRATEGIA EN ACCIÓN Y OBJETIVOS Y METAS	79

ÍNDICE DE ANEXOS

	pág.
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	91
ANEXO 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	93
ANEXO 3: MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	94
ANEXO 4: CUADRO COMPARATIVO DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE GESTIÓN DEL AÑO FISCAL 2016	96
ANEXO 5: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	100
ANEXO 6: VALIDACIÓN DE JUICIOS DE EXPERTOS.....	105
ANEXO 7: OTROS ANEXOS.....	107

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-2016, a partir de la percepción del usuario.

El estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, no experimental, porque no se manipulo ninguna de las variables. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de respuestas cerradas compuestas por 24 ítems con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces y nunca) a una muestra de 137 usuarios de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Para medir la correlación que existe entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, arrojando un valor de 0.807, que indica que existe relación positiva alta; a medida que incrementa la dirección estratégica también aumentara el desempeño laboral de los trabajadores; Así mismo, el 62.8 % de los usuarios perciben que está bien encaminado y hay una buena dirección estratégica en la municipalidad y un 65% de usuarios indica que perciben algunas veces o casi nunca hay un desempeño aceptable del trabajador del municipio.

Palabras claves:

Dirección estratégica, desempeño laboral, trabajadores, municipalidad.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between the strategic direction and the work performance of the employees of the District Municipality of San Jerónimo-2016, based on the user's perception.

The study is a quantitative approach of correlational type, not experimental, because none of the variables was manipulated. To obtain the information, a survey of closed responses composed of 24 items with a scale of Likert scale (always, almost always, sometimes and never) was applied to a sample of 137 users of the District Municipality of San Jerónimo.

To measure the correlation that exists between the variables, the Spearman correlation coefficient was used, yielding a value of 0.807, which indicates that there is a high positive relationship; as the strategic direction increases, the work performance of the workers will also increase; Likewise, 62.8% of users perceive that it is on track and there is a good strategic direction in the municipality and 65% of users indicate that they sometimes or almost never receive an acceptable performance from the municipality worker.

Keywords:

Strategic direction, work performance, workers, municipality.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Dirección estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-2016”, surge a partir de la identificación problemática en la gestión de las instituciones públicas de la provincia de Andahuaylas, se observó una gestión institucional inadecuada, notando principalmente: la falta de eficiencia económica y procedimientos operativos, administrativos, contables que se incumplen, entre otros problemas, que obedecen al mal desempeño laboral de los trabajadores, condición que influye en el logro de los objetivos y metas. En ese entender el trabajo de investigación se ordenó en cinco capítulos, establecidos de la siguiente manera:

Capítulo I: En esta parte se hizo énfasis al problema de la investigación, por ello se desarrolla el planeamiento y formulación del problema, tanto general como las específicas; asimismo contiene la delimitación, justificación y los objetivos.

Capítulo II: En esta parte se desarrollan la fundamentación teórica, como los antecedentes, el marco teórico y conceptual. En este capítulo se ha considerado la hipótesis general y específica, las variables y su operacionalización.

Capítulo III: Se desarrolló la metodología de la investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de los mismos,

Capítulo IV: Se presentan los resultados y la contrastación estadística de las hipótesis.

Capítulo V: En este capítulo se desarrolló la discusión.

Por último, se da a conocer las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Las instituciones públicas, presentan diversas formas de organizaciones, diferentes tipos de direcciones y distintas maneras de aplicar sus estrategias, afrontan dificultades internos y externos, los mismos que llevan a las instituciones a no tener un buen control de su administración, afectando de manera directa el desempeño laboral de sus trabajadores, la aplicación desarticulada de políticas, estrategias, procesos y procedimientos que no facilitan la correcta dirección de la institución, conducen a una situación problemática en las instituciones..

El rol de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo es muy importante para el desarrollo social y económico del distrito, en ese sentido, se debe trabajar de manera conjunta los trabajadores y funcionarios de la entidad, el área administrativa con la carta múltiple N° 001-2016-DPP-MSDJ, remite el Plan Operativo Institucional a todas las áreas de la municipalidad para su correspondiente ejecución, donde se detallan las actividades a desarrollar en el año fiscal 2016; cada trabajador debe conocer el documento de gestión, al ser ellos los que lo ejecutaran correctamente, al hacer un análisis del cumplimiento del Plan Operativo, en las diferentes áreas, pero principalmente en el área de Administración Tributaria y Rentas se pudo observar que en el año fiscal 2016, no alcanzaron los logros de gestión propuestos, ejemplo de ello, es la propuesta de ordenanzas y decretos para el pago de arbitrios de limpieza pública, los informes de gestión no hacen mención de esa actividad, lo que implícitamente se puede entender que no han cumplido, si analizamos las diferentes áreas y sus actividades encontraremos lo mismo que sus actividades planteadas en el POI no coinciden con sus logros de gestión del año fiscal 2016, muchas veces los trabajadores no conocen, ni mucho menos revisan el POI, no toman interés a los documentos de gestión municipal, desconocen que estos son importantes para el logro de las metas institucionales.

El conjunto de problemas públicos va obteniendo cada vez más relevancia por la necesidad de dar orientación adecuada de la estrategia de desarrollo y el gasto público en la institución municipal. Con el objetivo de trabajar este proceso de manera práctica y estructurada. Los problemas y los actores que actúan tienen que

ser identificados, a partir de procesos de consultas de intercambios de los actores principales, para evaluar el progreso de la gestión del desarrollo local.

La crisis de gestión en las instituciones públicas en las últimas décadas es un problema muy grave, la población es ve afectada con esta situación, es la dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de dichas entidades lo que debe mejorar. Con todo lo expuesto, nos formulamos los problemas de investigación que pretendemos solucionar en el presente trabajo de investigación.

1.2. Formulación Del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la Dirección Estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2016?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿De qué manera la posición estratégica se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?
2. ¿De qué manera la elección estratégica se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?
3. ¿De qué manera la estrategia en acción se relaciona con la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?
4. ¿De qué manera la posición estratégica se relaciona con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

5. ¿De qué manera la elección estratégica se relaciona con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?
6. ¿De qué manera la estrategia en acción se relaciona con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

1.3. Delimitación de la investigación

El estudio cuenta con algunas delimitaciones de diferentes índoles que es importantísimo resaltarlo para una impecable lectura e interpretación de este estudio. Los cuales se pueden mencionar de la siguiente manera:

1.3.1. Delimitación espacial

El estudio se realizó en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, a la población circunscrita a la jurisdicción del municipio, local institucional ubicado en el Jr. San Martín N° 204 San Jerónimo-Andahuaylas-Apurímac.

1.3.2. Delimitación temporal

Se ha desarrollado en relación con los hechos correspondientes del mes de enero a diciembre del año 2016.

1.3.3. Delimitación teórica.

El estudio considera como temas ejes a la dirección estratégica y desempeño laboral, dentro de los cuales se ha desarrollado su definición, conceptos, teorías y su aplicación en el ámbito organizacional.

1.4. Justificación

La investigación permite conocer la importancia de la dirección estratégica, los teóricos que han escrito sobre gestión y organización, resaltan la importancia de la dirección estratégica para el logro de sus metas y objetivos, para el crecimiento a mediano y largo plazo y especialmente para la competitividad. Se sabe que si un gerente define la dirección estratégica de su organización estará en mejores condiciones de orientar sus actividades, sin una buena dirección estratégica, no se puede saber cómo organizar a las personas y los recursos, reduce los niveles de incertidumbre que se pueden presentar en el futuro.

El trabajo también permite reconocer la labor de los trabajadores del cual se espera un desempeño óptimo, en la actualidad se debe encaminar o dirigir estratégicamente las organizaciones, son los trabajadores los que cumplen un papel importante para alcanzar los objetivos y metas institucionales.

El interés desarrollar la presente investigación, permitirá emplear la metodología de la investigación científica, ofreciendo instrumentos útiles que permitan evaluar la dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores en el contexto de instituciones públicas y en particular para los municipios locales, lo que permite a su vez, conocer la realidad acerca de las variables en estudio.

Asimismo, se brindará información valiosa proveniente de los funcionarios y trabajadores administrativos de la institución en mención, para la toma de decisiones relacionadas con la posibilidad de uso de esta herramienta de gestión.

1.5. Objetivo

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

1.5.2. Objetivos específicos:

1. Determinar la relación que existe entre la posición estratégica y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
2. Determinar la relación que existe entre la elección estratégica y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
3. Determinar la relación que existe entre la estrategia en acción y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
4. Determinar la relación que existe entre la posición estratégica y los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
5. Determinar la relación que existe entre la elección estratégica en los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
6. Determinar la relación que existe entre la estrategia en acción y los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a) En el 2012, German Raúl Pellegrini, de la Universidad Internacional de Andalucía – Argentina, en el trabajo de investigación titulado: La dirección estratégica en las zonas de seguros, aplicación en una agencia local Argentina, llegan a conclusiones muy importantes:
- La investigación intento demostrar la trascendencia de la dirección estratégica como componente clave del triunfo empresarial de la Pymes de servicio, considerando específicamente el caso de una Agencia de Seguros local.
 - De los diferentes conceptos científicos reunidos, se realizó uno exclusivo afirmando que la estrategia es la organización correcta de las tareas de la institución, perfectamente trabajadas e integradas entre sí mismo, intencionado que la dirección no sea una sencilla inspección de trabajos individuales, sino al contrario, una base y ayuda para la realización de los objetivos. Por ello, la dirección estratégica es un enfoque procedimental y con responsabilidad mayor y asimismo es más importante decir que la gerencia general que significa relacionar a la empresa con su entorno dando su posición, de tal manera que asegure su éxito continuo y la proteja de muchas dificultades.
- b) En el 2007, Álamo Vera & García Soto, de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria – España, en el trabajo de investigación titulado: “El proceso estratégico en el sector público, análisis en el contexto de la universidad española”, finalmente concluirán de la siguiente:

- Concluye manifestando que la universidad española, lejos de estar hundidos en una inercia burocrática que paraliza la mejora de su gestión, está profesionalizándose cada vez más haciendo uso de actuales técnicas de administración y dirección de empresas que le permite conocer mejor a si, misma y comprender mejor su entorno y a otras organizaciones, publicas, y privadas, con lo que lucha bien por recursos, bien por clientes.
 - Los resultados del uso de herramientas como la planificación estratégica no pueden contemplarse a corto plazo, aunque el contenido con su aplicación puede apreciarse incluso en el primer año de estar siendo implementadas las acciones recogidas en el plan. Pasados unos años será la oportunidad de preguntare que hemos conseguido, iniciando cuestiones que vayan desde el índice de satisfacción con la planificación hasta la conformidad de objetivos y estrategias que fueron cumplidos con éxito.
- c) En el 2016, Santiago A. Almadana Abon, de la Universidad de Málaga-España, en el trabajo de investigación: “Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total”, llegaron a las siguientes conclusiones:
- El objeto primordial del trabajo ha sido experimentar la significancia de la compensación total dentro de la estrategia de recursos humanos y decidir si es la retribución extrínseca financiera directa la más apreciada dentro del tema en mención, como también la inclinación de algunos tipos de haberes en la organización según su valor en el crecimiento de la estrategia de la institución y en resumen, a la atracción, retención de capital humano.
 - Los resultados adquiridos nos dan a pensar en futuras líneas de investigación ya que el trabajo ha aumentado con la actuación de los profesionales de recursos humanos y a su vez, una percepción bastante profesional y cercana a la realidad analizada, se pueden proponer otros enfoques diferentes que pueden ayudar a completar y nuevamente revisar cada una de las dimensiones con el análisis de los trabajadores actuales de las organizaciones analizadas.

Aunque el conocimiento del elemento por parte de los profesionales nos facilita confirmar un buen planteamiento, este otro enfoque admitiría contrastar si las políticas retributivas ciertamente son aplicadas como los profesionales que dicen ser. Es más, a través del estudio de los trabajadores o personal que recientemente ha cambiado de organización, permitiría una valoración más crítica y cercana de las políticas retributivas de la organización bajo un trabajo reciente y personal que puede incluir determinadas variables dependientes (Robbins, 1992) que hayan restringido dicho actuar. Asimismo, el estudio se puede duplicar en otros lugares geográficos con el fin de valorar si esta variable es igualmente condicionante de los resultados aportados.

d) En el 2014, Patricio Gajardo Bagnara, de la Universidad de Economía y Negocios de Chile, en su investigación titulada: "Propuesta de un modelo estratégico de control de gestión aplicada a Deloitte", llegaron a las siguientes conclusiones:

- Se propuso un procedimiento de control de gestión estratégica de tres etapas para el número de negocios de auditoría de consumo masivo de Deloitte, este proyecto entrega un enunciado de misión, visión y valores junto con las características de la propuesta de valor, los cuales permite definir los tres ejes estratégicos: Los elementos anteriores cooperan a formular la estrategia, cuyo objetivo principal es hacer razonable el proyecto institucional, se desarrollan además distintos instrumentos como el mapa estratégico que permite observar la estrategia propuesta identificando claramente las áreas críticas y favoreciendo el alineamiento de la unidad de negocios.
- El sistema planeado a diferencia de la posición actual permite a la dirección observar críticas para la realización de la estrategia, ayudando a validar continuamente la hipótesis sobre los cuales se formula estrategia. Si bien ahora la firma tiene una estrategia, esta es implícita no explícita, la gestión se basa principalmente en guías financieras de desempeño privilegiándose la obtención de objetivos de corto plazo y respondiendo a las variaciones que se producen en el entorno externo

anticipándolos.

- El sistema de inspección de gestión estratégico sugerido se puede sobreponer en otras firmas auditoras, por lo cual este sistema establece un marco para la realización, desarrollo y alineamiento de estrategias

2.1.2. Antecedentes nacionales

a) En el 2005, Hugo Eduardo Jara Facundo, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el trabajo titulado: Dirección estratégica y saneamiento de empresas. El caso PETROPERU, llegaron a las siguientes conclusiones:

- Los programas estratégicos deben ser llevados a sus realizaciones con una inspección y verificación constante, pues las estrategias que actúan no son solo las diseñadas originalmente (estrategias predeterminadas) sino que en el curso se van integrando estrategias nacientes, por la agilidad del sistema empresarial y el mercado; por lo que es necesario aplicar con entusiasmo el pensamiento, estratégico, la actitud estratégica y el propósito estratégica.
- Las elecciones de los gerentes de las empresas públicas deben tener muy en cuenta la profesionalización y aptitud de los candidatos, además de la seguridad personal; para respaldar una buena gestión, pues se ha comprobado que una empresa pública bien gerenciada, sí puede ser exitosa.
- La percepción y los objetivos de la empresa deben ser realizados con colaboración de los trabajadores, pues una visión compartida es una poderosa fuerza que congrega las energías y las inteligencias creadoras del personal.
- Es indispensable continuar motivando la cultura del cambio y la creatividad que cuestiona prototipos de todo orden que restringe el avance de las empresas, como el ejemplo de la inminente privatización de la empresa pública Petroperú, fomentando la búsqueda firme de

otros paradigmas que den mayor aprecio a las empresas y sus procesos. Hay una buena condición humana y técnica en el personal de Petroperú.

b) En el 2012, Allan Carbajal Rivera, Aldo Diaz Cordova, Marjori Meza Navarrete, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en el trabajo de investigación titulado: Planeamiento estratégico del distrito de San Juan de Lurigancho, llegaron a las siguientes conclusiones:

- Las estrategias que se han propuesto deben contar con los recursos suficientes para ser llevados a cabo y, además, realizar con las direcciones establecidas, basadas en méritos y códigos de ética. Se considera notable mantener a los comprometidos en el proceso bien informados, incentivados y comprometidos con la visión, pues ayudará a que la fuerza al cambio sea mínima. Además, se debe implementar los cambios realizando una buena administración de estos y, a la vez, desempeñando un liderazgo transformacional.

c) En el 2004, Guillén Mariano, Cock Juan Pablo y Ortiz José, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en el trabajo de investigación titulado: Planeamiento estratégico del sector textil exportador del Perú, llegaron a la siguiente conclusión:

- Los empresarios textiles peruanos cuentan con grandes competencias en cada una de las etapas productivas del sector, posición que les permite contestar de manera eficiente y adecuada a las peticiones de sus clientes.
- La perspectiva futura del sector textil dependerá del entorno externo y de las competencias y restricción textil peruana. El mercado de Estados Unidos de A., principal rumbo de nuestras exportaciones peruanas que necesitara de cómo resuelvan sus restricciones para alcanzar los niveles esperados
- El sector, en los últimos años diez años, ha registrado un promedio de crecimiento anual en las exportaciones de 10%.

- La industria textil peruana presenta un alto nivel de incorporación, desde el desmonte de algodón hasta la elaboración, factor altamente valorado por los clientes en los mercados internacionales debido a que brinda un mayor nivel de confianza de calidad del producto y sus plazos de entrega.

2.1.3. Antecedente local:

a) En el 2015, Deysi Milagros Quispe Condori, de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la investigación titulada: "Planificación estratégica y competitividad empresarial en el complejo recreacional Ponceca del distrito de Andahuaylas, que arribó a las siguientes conclusiones.

- Se descubrió una relación importante entre las variables planificación estratégica y competitividad empresarial. Los propietarios deben tener en cuenta de que estas variables de forma particular son parte del crecimiento empresarial, razonando que con una buena planificación se mantiene la orientación que tienen por el futuro deseado de esta empresa, permitiendo las constantes toma de decisiones, enmarcados siempre en complacer las necesidades del consumidor, el mismo que admitirá seguir siendo competitivo en el mercado local, regional y su desarrollo en el ámbito nacional.
- Se debe mantener constantemente actualizados toda la información que se tiene con relación a la empresa estudiada, y con ello poder estructurar su plan estratégico, y, hacer partícipes en todo momento a sus trabajadores sobre la visión, misión, políticas, valores, e inculcarles a trabajar enfocados en un objetivo común, teniendo siempre presente la importancia del buen servicio al cliente y/o consumidor quien es un factor muy importante para esta empresa. Se sugiere también que los jefes de cada área tengan una relación más estrecha con el personal, para que de esa manera exista confianza entre ambos, enseñarles y hacerles saber que todos realizan una labor muy importante que permite el desarrollo de esta organización en torno a la competencia.

- En el Complejo Recreacional Ponceca Ecoturístico, nunca deben olvidar que los factores internos y externos que conciernen a la organización constituyen el éxito o fracaso de la empresa, por lo tanto conviene desarrollar todas sus capacidades explotando así sus fortalezas, aprovechando las oportunidades que se les presente, confrontando en todo momento las amenazas y neutralizando sus debilidades; estar en constante capacitación tanto jefes como subordinados ya que esto ayudará a estar preparados para todo lo que se suscite en el día a día.
- La empresa debe seguir manteniendo y en lo posible mejorar sus estrategias, políticas y el estilo de trabajo que demuestra el personal al cumplir con sus labores, notándose claramente el compromiso de cada uno de ellos, así mismo motivarlos y recompensarles por la buena labor que realizan. Por último, es necesario tomar en cuenta las dimensiones de la competitividad empresarial, ya que los consumidores optan por visitar este establecimiento no solo por la sazón de la comida ni por el ambiente acogedor, sino también por el servicio que se les brinda y el precio que se les cobra.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Ley orgánica de municipalidades

(Ley N°27972) La ley orgánica constituye normas de la invención, origen natural, soberanía, organización, propósito, tipos, competencias, distribución y régimen económico de la municipalidad; asimismo sobre el vínculo entre ambas y con las organizaciones del estado y las privadas, así con las articulaciones de participación ciudadana y el régimen específico de los gobiernos locales.

En mencionada ley orgánica, se fundamenta que las municipalidades son órganos de gobiernos locales que gozan de soberanía

política, económica y administrativa en asuntos de su plena competencia; y es así, que irradia la voluntad del pueblo, lo cual, simboliza al vecindario. Y sostiene como finalidad incentivar la correcta asistencia de servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenido y armónico de su territorio.

a) Tipos de municipalidades

Las municipalidades se dividen en lo siguiente:

- La provincial, abarca el territorio de la respectiva provincia y sus distritos.
- La distrital, abarca sobre su jurisdicción misma.
- Centros poblados, su jurisdicción lo dispone el mismo concejo provincial, a proposición del concejo distrital.
- Metropolitana de Lima, está ligada al régimen especial que se crea en la presente ley.
- Fronterizas, las que actúan en la capital de las provincias y distritos situados en zonas fronteras.

2.2.2. Ley del servicio civil

El objeto de la presente ley es constituir un sistema solitario y excepcional para el potencial humano que colaboran con las instituciones públicas del Estado, así como para aquellos funcionarios que están encomendadas de su administración del ejercicio de sus facultades y de la prestación de servicios a cargo de estas. El fin de la presente ley es que las instituciones públicas del Estado alcancen mayor nivel de eficacia y eficiencia, y atiendan efectivamente servicios de calidad mediante de un mejor Servicio Civil, asimismo promoviendo el desarrollo de los individuos que lo componen (Ley N° 30057, 2013).

Los servidores civiles de las instituciones públicas se ordenan en el siguiente grupo:

- **Funcionario público.** Representante político o cargo público representativo, que realiza trabajos de gobierno en la institución del Estado. Preside o interviene en la gestión de la institución. De esa misma forma aprueba políticas y normas.
- **Directivo público.** Es el servidor civil que desarrolla trabajos pertenecientes a la institución, dirección o toma de decisiones de un órgano, programa o proyecto especial. De igual forma entiende a los vocales de los tribunales administrativos.
- **Servidor civil de carrera.** Es aquel servidor civil que realiza trabajos claramente afines al cumplimiento de las ocupaciones sustantivas y de administración interna de una institución.
- **Servidor de actividad complementaria.** Es el servidor civil que hace trabajos indirectos vinculados al quehacer de los deberes propias y de administración interna de una institución.
- **Servidor de confianza.** Es un servidor civil que integra siendo del entorno directo o inmediato del funcionario público o también directivos públicos y su estabilidad en el servicio civil es determinada y autorizado a la confianza por el grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera, o servidores de trabajos complementarios.

2.2.3. Dirección estratégica

2.2.3.1. Definición e historia de la estrategia

El vocablo estrategia se deriva de la palabra griega *strategos* y significa “general”. Esta palabra fue utilizada muchos años por el ejército con el objetivo de indicar a los inmensos planes o ventajas que el adversario no tenía y que estaba en secreto para ganar las batallas (Wehrich y Koontz, 1993). Lo antes expuesto se puede dar cuenta con la obra *el arte de la guerra* de Sun Tzu, filósofo y militar chino de los años 400-340 (a.c.), dicho esto él ha reiniciado en varias veces por estrategias empresariales con el fin de aportar sus ideas a los negocios. Bastantes expresiones claves de los manuales recientes en gestión empresarial son ejemplos de su obra

únicas y algunas de estas se han modificado para acomodar a este lenguaje (Narciso, 2014).

Y es así, que se evaluarán las percepciones de la palabra “estrategia”.

Una estrategia reside en sucesión de normas para la obtención de acuerdos que encaminan la conducta de la institución (Ansoff, 1997).

Las estrategias significan el plan para obtener los objetivos a largo plazo, entendiendo como estos últimos a los logros concretos que pretenda lograr una estructura completa (David, 1997).

2.2.3.2. Conceptos de dirección estratégica

Para el autor Hill, C Jones (1996), la dirección estratégica es una orientación sistemática hacia un compromiso grande y a su vez más significativo de la gerencia general y responsabiliza relacionar a la institución con su entorno instaurando sus posiciones de tal forma que respalde su logro constante y la resguarde de desconciertos.

Por otro lado (Drafat L. 2006) menciona que la dirección estratégica es un grupo de acuerdos y sucesos utilizados para enunciar y efectuar estrategias precisas que consiguieran que la institución se acomode a su entorno de manera diferente y superior para de esa manera lograr las metas de la institución (pág. 540).

Ansoff (1995) explica la dirección estratégica como el curso activo de precisión y pauta del curso de las acciones de la institución a sus objetivos. Asimismo, Porter (1980) muestra acerca de la dirección estratégica lo siguiente: ejemplo de sus acuerdos de una institución que decida y confiesa sus

objetivos, propósitos o metas, que obtiene las principales habilidades y planes para obtener esos objetivos y defina la clase de negocio que la institución va a buscar, la variedad de institución económica y humana que es o pretende lograrlo, y la particularidad de la aportación económica y no económica que pretende contribuir los trabajadores.

Según Gerry Jhonson, Kevan Scholes (2006), expone que no alcanza a determinarla de qué manera la dirección del proceso de toma resultados estratégicas. No se está sosteniendo en consideración una serie de discusiones valiosas, y también en lo que corresponde a la dirección de la organización como en lo que respecta al área de estudio del que se apropia a este texto. La dirección estratégica posee una condición diferente de algunas dimensiones de la dirección. Un gerente de operaciones deberá solucionar dificultades de control operativo, como la modificación eficiente de los productos, la dirección del personal de venta, el control de la rentabilidad financiera o el diseño de un método nuevo para destacar la categoría del servicio al comensal. Muchos fundamentan trabajos muy valiosos, y es así que se dedican primordialmente de ejecutar de manera eficaz materiales que ya están a la mano, a menudo de una parte limitada de la institución, en base de una estrategia existente. La inspección de las operaciones es lo que dan los directivos la gran parte de su periodo. Es fundamental para el logro de la estrategia, pero no es igual que la dirección estratégica.

La relevancia de la dirección estratégica es muy superior que el de una específica área de la dirección de operaciones. La dirección estratégica se apropia de la dificultad que aparece de circunstancias inciertas y no frecuentes con resultados que dañan a toda la institución y no a una establecida operación. Lo cual se ajusta a un desafío para los retos que están acostumbrados a gestionar los recursos que se acondicionan en el día a día. Permite ser un problema muy

peculiar debido al historial de los directivos que han sido formados, tal vez durante mucho tiempo, para realizar tareas operativas y aceptar obligaciones sobre las operaciones. Es probable que los contables revelen que continúan considerando a observar las dificultades desde una perspectiva de la informática, los directivos de marketing. Por consiguiente, estos modelos son sustanciales, pero ni uno de ellos es apropiado por su propio valor, El directivo que anhele a presidir o influir sobre la estrategia tiene que fomentar la potencialidad para admitir un plan habitual, entender a la institución como inseparable.

Se entiende que la orientación estratégica está determinada por su complicación, asimismo es necesaria elegir decisión y sensatez de acuerdo de la concepción de dificultades complicadas. Y, por otro lado, el aprendizaje y hábitos previos de los gerentes pueden estar situados enfocado al accionar, o una planificación a los estudios minuciosos. (Johnson & Scholes, 2006, p. 16)

Según el autor Gerry Johnson, Kevan Scholes (2006), “la dirección estratégica puede entenderse que está constituida de las 3 partes valiosas que son aquellos que componen el horizonte del estudio. La dirección estratégica integra la interpretación de la ubicación estratégica de una institución, los nombramientos estratégicos para futuro y el cambio de la estrategia en ejecución” (p. 16)

a) Posición estratégica

Se encarga de reconocer el resultado, de aquella estrategia, que tiene el ambiente externo, la amplitud estratégica de una institución (recursos y competencias) y las posibilidades y dominio de los fragmentos involucrados. El modelo de interrogantes que sugiere estas importantes estrategias futuras. (Johnson, 2006, p.18)

- **El entorno.** El organismo prevalece en el centro de un engorroso campo político, económico, social, tecnológico, medioambiente y legal. De esa manera el ambiente se modifica y se vuelve complicado para ciertas instituciones que para otros. El perfil de aquello que perjudicará a la institución deberá insertar un entendimiento de las acciones históricas y del entorno, de la misma manera de las modificaciones deseadas o latentes de las variables del mismo. Varias de esas variantes ocasionan conformidad y otras conforman advertencias para la institución, o las dos cosas al mismo tiempo. Una cuestión que debemos desafiar es la progresión de variables exista, posiblemente, tan extenso que de alguna manera no sea admisible o verdadero reconocer y entender particularmente. Por lo expuesto, es importante sublimar de esta dificultad un horizonte de los resultados esenciales del ambiente para la institución (Jhonson & Scholes, 2006).
- **La capacidad estratégica:** De una institución restaurada por los medios y las competencias. Un modo de meditar ante la amplitud estratégica de una institución se encarga en examinar sus ventajas y desventajas. La meta radica en hacer una representación del dominio y limitaciones endógenas de las alternativas estratégicas para el futuro. Se refiere a una mezcla de medios y aumento de estándares de competitividad en algunas acciones que brindan superioridad que son dificultosos de copiar por los rivales (Jhonson & Scholes, 2006).
- **La expectativa de los propósitos de una institución.** Es significativo la situación referente a la gestión corporativa, de esta manera la interrogante es: ¿a quién debe considerar particularmente la institución y de qué manera se comprometerá a los directivos de esta? Y es así que las posibilidades de los diferentes puntos que toman atención perjudicaran a los objetivos. Los involucrados afectados cuyo horizonte prevalecerán siendo con mayor autoridad, y el

entender esta situación podrá ser de mucha importancia. Los dominios de relaciones de la institución y del sistema que las comprenden serán causales que perjudicaran a la estrategia que ha encaminado, de repente es porque el poder del ambiente y de los medios de la institución puedan ser aclarados en pautas de las alternativas relacionados a esta costumbre (Jhonson, 2006, p.18).

El autor Jhonson hace énfasis a la posición estratégica en su libro *Dirección estratégica publicado el 2001*, pero lo llama análisis estratégico, donde manifiesta:

El primer segmento es la evaluación estratégica y radica en conocer la postura estratégica de la institución de acuerdo a su ambiente externo, sus medios y facultades internas, y las probabilidades y dominios de los agentes de cambio. Las interrogantes que sostienen son ejes para optar la estrategia venidera. ¿Cuáles son las modificaciones que se elaboran en el ambiente y de que manera perjudican a la institución y a sus acciones? La razón del estudio estratégico es, por consecuente, obtener un panorama de los dominios claves de la tranquilidad del actual horizonte de la institución, en el cual estudiarán uno por uno (Johnson, 2001).

- **El entorno:** La institución está en un entorno de un complicado campo comercial, económico, político, tecnológico, cultural y social. Lo cual cambiara, de manera engorroso para unas instituciones que para algunas. Aclarar de qué manera perjudica esto a la institución podría conllevar una indagación de las consecuencias históricas y del ambiente, igual forma de las modificaciones esperadas o latentes en las cambiantes cualidades del hecho. Varias de estas cambiantes crearan coyunturas, y otras representaran desafíos para la organización. Una de las dificultades que debemos enfrentarnos es la escala de variables que puede ser tan amplia y complicado, menos verídico seleccionar y

examinar de manera individual; por consiguiente, es provechoso sacar de aquella dificultad un panorama de los resultados ejes del ambiente de la institución (Johnson, 2001).

- **Recursos, competencias y capacidades:** por semejante forma que existe dominios externos acerca de la institución y asimismo su elección de estrategias también existen dominios internos. Una de las formas de proponerse la capacidad estratégica de una institución radica en tener en cuenta sus impulsos y debilidades (por ejemplo, que es lo que se sabe hacer bien y que es lo que no, o que tipo de ventajas o desventajas competitivas tiene). Aquellas energías y flaquezas deberán reconocerse responsabilizándose los requerimientos de la institución, como sus industrias, su cuadro directivo, su disposición capital y sus bienes. ahora, el objetivo es lograr un panorama de las proyecciones e impedimentos internos sobre las elecciones estratégicas. pero, asimismo es significativo estimar las habilidades especiales de la institución y la manera en el que se pueda mostrar posibilidades de ellas. En raras oportunidades, los medios particulares, permitirían facilitar una verdadera superioridad, habrá posiblemente algunas labores, sapiencias y destrezas que, en composición, proporcionarán superioridad a una institución que algunos no puedan superar. El entendimiento de que son aquellos componentes siempre podrá recoger al final el reconocimiento de actuales ocasiones. Por consiguiente, en esto se examina los medios y potencialidades tal variante de la institución que, más que acomodarse a las posibilidades o a las demandantes del ambiente, se dispersa para inventar nuevas ocasiones (Johnson, 2001).
- **Expectativa y propósito.** Se encuentran varias influencias y expresiones de la determinación de una estructura organizativa, protocolarmente, los argumentos enlazados con

el régimen corporal son principales. Es así, que el asunto está dado: ¿De qué manera los agentes de cambio respaldan la finalidad y encima los que se considera tolerable desde la perspectiva de las estrategias promovidas por los gerentes? Cuál será el panorama que predomine, necesitará del equipo que este sólido, el entendimiento de esa misma manera de la mayor significancia de esa manera comprender por qué una institución acoge una estrategia u otro. El dominio cultural del interior de la institución acoge una estrategia u otro. Los efectos culturales de la parte interna de la institución y del ámbito que la comprende también predomina sobre las estrategias acogidas para una institución, mínimo las fuerzas del ambiente y de los requerimientos sobre la institución se entienden posiblemente en función de las hipótesis inferiores en esa costumbre.

En agrupación, la apreciación del ambiente, la amplitud estratégica, las posibilidades y los logros en el interior del ambiente cultural y político de la institución. De esa manera expresarlos es indispensable tener en cuenta el futuro. ¿La estrategia vigente debe admitir las modificaciones que se elaboraran en el ambiente de la institución?, no es posible que exista un completo tratado de la estrategia actual y el cuadro que se bosqueja desde la evaluación estratégico que afrontara el estratega. Es probable que el acuerdo importante sea marginal, será importante reconsiderar radicalmente la estrategia. Ponderar la dimensión de la transformación estratégico solicitado y la habilidad de la institución para ejecutar aquella innovación es otro de las apariencias significativas del estudio estratégico. (Johnson, 2001)

b) Elecciones estratégicas.

Son las que comprometen la interpretación de las dimensiones inferiores para la estrategia posterior, como también, desde una perspectiva de la unidad de negocios como desde perspectiva corporativa (analizando anteriormente), y de las alternativas para extender la estrategia, tanto en función de las direcciones que esta debe trasladarse y de los procedimientos de desarrollo. (Whittington & Scholes, 2006)

- Existen alternativas estratégicas referente a cómo se tiene que desafiar la institución en el ambiente de la unidad de negocios. Esto demanda una identidad de las dimensiones de la ventaja competitiva que manifiestan del entendimiento ya sea de los mercados asimismo de los clientes, y de las capacidades estratégicas de la institución. Como se ha señalado al inicio, del aguardaba obtener una ventaja gracias a sus competencias de las tecnologías digitales. (Whittington & Scholes, 2006)

- Al sumo rasante de una institución hay asuntos concernientes a la estrategia corporativa, los cuales tienen la función de obtener las estrategias de la institución. Esto comprende acuerdos acerca de la cartera de productos de los negocios y la capacidad de los mercados. Así pues, para varias instituciones la estrategia de internacionalizaciones es una pieza clave de las estrategias corporativas. El crecimiento de Dell siempre fue enfocado por los acuerdos clave acerca de estos argumentos de relevancia y en la ilustración. La estrategia corporativa a la vez se apodera de las vinculaciones con las partes aisladas del negocio y de la forma de la institución central podría añadir utilidad a las mismas. Por ejemplo, la institución central generaría utilidad registrando correlación entre unidades de negocio, orientando recursos (como los financieros) o mediante

establecidas competencias (como el marketing o la construcción de marca). Evidentemente, existen amenazas de que la central no integre valor y se añada meramente un valor para las unidades de negocio. Estará, por lo tanto, destruyendo valor. Existen diferentes modelos para solucionar estas controversias. Por ejemplo, Dell había seleccionado pronunciar la progresión de productos y los procedimientos de venta desde la base céntrica. Otras instituciones encargan estos acuerdos en sus unidades de negocios (Whittington & Scholes, 2006).

- La estrategia se puede extender en el futuro en diferentes direcciones. Por ejemplo, Dell estaba marchando gradualmente desde una lista de productos limitados a una clientela reducida (empresas) extendiendo tanto su escala de productos como sus mercados objetivos. El sistema de mejora del empleado por Dell fue un procedimiento de mejora interna (haciendo aumentar sus negocios vigentes). Otras instituciones podrían mejorarse a través de uniones/adquisiciones o análisis estratégicas con otras instituciones (Whittington & Scholes, 2006).

El autor conocido como Johnson y Scholes en el año (2001), manifiesta que el entendimiento de los dominios del entorno, de las rivalidades de la organización, y del dominio de los stakeholders y de la cultura, establece el origen subyacente en la futura estrategia. La opción estratégica involucra el entendimiento de las procedencias inferiores en la estrategia posterior, con la finalidad de establecer opciones estratégicas que se encargaran de medirse para seleccionar entre ellas (Johnson, 2001).

- **Bases de la elección estratégica:** Se encuentra una sucesión de apariencias básicas el cual es imprescindible acercarse en el momento de crear y examinar las alternativas estratégicas de la institución. Algunos de estos principios de

opción estratégica brotan del entendimiento de las posibilidades y dominio de las stakeholders, y podría ser vital revelar la declaración acerca de la misma y el propósito estratégico, para exhibir los rasgos de la pauta de los deseos de la institución; por ejemplo, en palabras de producto, mercadeo y espacio territorial, o en elementos tan primordiales como la posesión de la institución. Existen principios para la alternativa estratégica referente como intenta la institución desafiar a unidades estratégicas de negocios. Esto solicita la identidad de los principios de la ventaja competitiva, la cual manifiesta de entender a los mercados como a clientes, y de las disputas particulares que debe brindar la institución y que debe cooperar a su estrategia frecuente. (Johnson, 2001).

- **Opciones estratégicas:** Una institución podría acechar diferentes trayectorias de actuación. Para dictaminar por uno de ellos, es significativo meditar cuidadosamente, ya que, al incrementar las estrategias, exista la amenaza potencial de que los jefes solamente consideren el modelo de acción más claro; pero el más claro no necesariamente debe ser sobresaliente. Un camino que podría colaborar a la elección estratégica consistiría, por ende, en establecer opciones estratégicas.
- **Evaluación y selección de estrategias:** Las elecciones estratégicas podrían instruirse en el contexto de análisis estratégico para apreciar sus merecimientos concernientes. A pesar de que hay medidas de elegir que se usa es incierto que haya una obvia demarcación entre elegir una precisa y elegir una errada, ya que cualquier opción presenta, necesariamente, amenazas o desventajas. Así que, al terminar, la alternativa posiblemente termine siendo un asunto de estimación de la orientación. El curso de la elección no puede divisar o comprenderse sencillamente como un propósito o como un acto lógico. Es muy respaldada por la

gama de valores de los jefes y otros grupos que están interesados en la institución y, por último, se puede ver la estructura de poder de la institución.

c) **La estrategia puesta en acción**

La puesta de la estrategia en acción se encarga de avalar que las estrategias si funcionan en la práctica.

- **Estructuración:** La institución para corroborar un rendimiento de éxito. comprende las estructuras, los procesos y las relaciones de la institución y las relaciones entre componentes.
- **Alcance:** El éxito referente a los sectores independientes de recursos (personal, información, finanzas y tecnología) respaldan las estrategias. La reversa de igual forma es vital para el éxito, primordialmente el nivel en donde las actuales estrategias se fundamentan en las propias fortalezas de recurso y competencias de una institución.
- La gestión de la estrategia comprende cada vez cambios, es vital entender de qué forma tiene incidir el contexto de una institución en la formulación del cambio: los diferentes funciones que representan las personas que se encargan de la respuesta frente al cambio (Whittington & Scholes, 2006, p.2).

Johnson y Scholes en el 2001; aseveran que el establecimiento de la estrategia se encarga de convertir la estrategia en el accionar de la institución a través del diseño y la estructura de la institución, la planificación de recursos y la gestión del cambio estratégico. El éxito del establecimiento de una estrategia tiene que acatar del nivel en que estos diversos elementos se puedan integrarse de manera real para establecer, por si mismos, competencias donde otras instituciones no puedan copiar. Las formas de interrogantes

que posiblemente son vitales en el momento de planificar el establecimiento de una estrategia comprenderán, por tanto, las siguientes: ¿Quién tiene que responsable de poder llevar la estrategia? ¿Qué cambios de estructura organizacional y de diseño son esenciales para poder llevar la estrategia? ¿Cuáles serán los diversos departamentos encargados de esa adaptación? ¿Qué sistema de información son esenciales para controlar el proceso?

La implementación, además involucrara la planificación de recursos, abarcando la logística del establecimiento. ¿Qué tareas son claves se tiene que hacer? ¿Qué cambios son esenciales cuando se combina los recursos de la institución? Por último, ¿será esencial contratar a más personal, o perfeccionar la formación del existente? el establecimiento de una estrategia también obliga la gestión del cambio estratégico, y esto necesita también una acción de parte de los jefes referente a la forma de gestionar el proceso de cambio y los mecanismos que se usan para ello. Estos mecanismos posiblemente podrían afectar no solamente al nuevo diseño de la institución, sino a los hábitos diarios y a los aspectos culturales de la institución, así como a la facultad para vencer las barreras políticas al cambio (Johnson, 2001).

Para el autor L.wheelen, Hunger, David (2007), el establecimiento de la estrategia es la suma total de tareas y alternativas que se requieren para realzar un plan estratégico. Es el proceso a través del cual los objetivos, las estrategias y las políticas se ponen en ejecución por medio de la realización de programas, presupuestos y procesos. Aunque el establecimiento se observa por lo general luego de que la estrategia fue planteada, establece una parte clave de la administración estratégica. Por ello, su planteamiento y establecimiento se tienen que tomar en cuenta como las dos caras de la moneda. Un establecimiento incorrecto tiene la

responsabilidad de varias pérdidas estratégicas. Por ejemplo, las investigaciones demuestran que la mitad de todas las adquisiciones no consiguen lo que se espera de ellas y uno de cada cuatro proyectos internacionales fracasan. Las dificultades más usuales que se han reportado durante la integración luego de las fusiones han sido una comunicación mala, perspectivas de concordancias no muy ciertas, dificultades estructurales, falta de un plan competente, falta de motivación, falta de compromiso de la administración del grado superior y un ajuste estratégico no muy claro. Una investigación hecha por A. T. Kearney ha descubierto que una entidad tiene sólo dos años para conseguir que una adquisición marche. Posteriormente del 2º año, se termina, en su gran mayoría, la ventanilla de situaciones para inventar uniones. La indagación de Kearney obtuvo la ayuda de más exploración autónoma realizada por Bert, McDonald y Herd. Con los compradores más sobresalientes que se examinaron, de setenta a ochenta y cinco % de muchas simbiosis de liquidaciones se inventaron en los inicios doce meses, y algunos en el año intermedio. Comenzando el procedimiento de ejecución, los creadores de la estrategia deberán formar en cuenta estas alternativas: (L.Wheelen, Hunger, & David, 2007, p. 214).

- ¿Cuáles son los individuos que elaboraran el procedimiento estratégico?
- ¿De qué manera se debe realizar la alineación de las operaciones de la entidad con la actual dirección soñada?
- ¿de qué manera desarrollaran las labores para realizar lo que se necesita?

Estos trabajos y otras similares pueden tratarse desde el inicio, cuando se examinan las mejorías y debilidades de las opciones estratégicas. Se tiene que tratar una vez más antes de ejecutar la técnica de adecuación correcta. O por lo menos que la gestión de la cabeza pueda absolver aquellas

3 interrogantes esenciales de manera óptima, incluido la estrategia correcta tiene las mínimas posibilidades de brindar el resultado esperado. Una evaluación ejecutada a 93 entidades Fortune 500 arroja que más del 50% de las entidades percibieron las 10 dificultades cuando implementaron un giro estratégico. Aquellas dificultades se mencionan en línea de continuidad: La ejecución necesito muchos días de lo establecido en el comienzo.

- Nacieron valiosas dificultades que estaban planeados.
- Las labores se acordaron de manera desordenada.
- Las diligencias en carrera y las dificultades desorientaron el cuidado de la ejecución.
- Los personales comprometidos no han tenido las fuerzas necesarias para desarrollar sus labores.
- Los personales de las jerarquías menores tuvieron un reforzamiento pésimo.
- Dificultades hechas por circunstancias ambientales externos que no se encuentran en poder de controlarlos.
- Los jefes de las diferentes áreas brindaron liderazgo y dirección pésima.

¿Quién implanta la estrategia?

El mismo autor L. Whelelen Hunger (2007), menciona que de modo a la manera se organiza una compañía, la gente que efectúa estrategia que involucre posiblemente un grupo muy distinto a esos que la plantean. En muchas compañías gigantes quienes actúan en varias manufacturas, los responsables de efectuar la estrategia son gente de la institución. Los vicepresidentes de áreas funcionales y directivos de clasificaciones o áreas estratégicas de negocio (VEN) laboran con sus empleados para incluir planes de ejecución a grandes niveles. Los administradores de base, de proyectos y los superiores de unidades ejecutan planes para la base misma, departamentos y unidades. Por tal motivo,

desde los administradores operativos hasta los jefes de primer rango y todos los subordinados actúan de cierta forma en la ejecución de las estrategias corporativas, de negocios y funcionales.

Mucha gente de la compañía que son tajantes para la ejecución prospera de la estrategia posiblemente tienen algo que ver con la mejora de la estrategia corporativa inclusive de la estrategia de negocios. Por tal razón, se pueden pasar por alto la gran cantidad de datos y trabajo que se necesitaron al momento del planteamiento. A modo que las modificaciones en la misión, los objetivos, las estrategias y las políticas, asimismo su valor para la entidad, se informen notoriamente a todos los administradores operativos, se podría producir enorme cantidad de firmeza y ocio. Los administradores quizá tendrían esa esperanza de incidir en la cúpula administrativa para que deje otros planes y vuelva a las viejas maneras. Ésta es un motivo por la que incluir a la gente de todas las jerarquías institucionales en el planteamiento y ejecución de la estrategia genera un buen rendimiento institucional. (L.Wheelen, Hunger, & David, 2007, p. 215).

Logro de sinergia

Una parte de las metas a conseguir en la ejecución de la estrategia es la asociación entre los roles y las unidades de negocios. Por tal motivo, las compañías se restablecen usualmente luego de una obtención. Dicen que hay asociación en una compañía divisional si el regreso de la inversión (ROI, por abreviaturas en inglés return on investment) de cada segmento es más de lo que debe ser si cada segmento fuera una entidad autónoma. Según Goold y Campbell, la asociación sucede en una de seis maneras: (L.Wheelen, Hunger, & David, 2007)

- **Conocimiento compartido:** Los sectores compuestas se favorecen de forma seguida del conocimiento o las destrezas impartidas, lo cual involucra un apalancamiento de competencias centrales.
- **Estrategias coordinadas:** Las alineaciones de las estrategias de uno o muchos sectores de negocio brindan a una compañía una ventaja demostrativa a través de la disminución de la competitividad entre las unidades y el desarrollo de una alternativa regulada a competidores usuales (estrategia horizontal).
- **Recursos tangibles compartidos:** En momentos, las áreas mixtas economizan dinero al distribuir recursos, como un establecimiento de una industria o una estancia usual.
- **Economías de escala o alcance:** El enlace del flujo de productos o servicios de un área con otros disminuye el inventario, hace que crezca la facultad de usar y optimizar el paso al mercado.
- **Poder de negociación común:** Las áreas mixtas pueden añadir sus compras para ganarse la forma de negociación ante los abastecedores usuales con la finalidad de disminuir los precios y hacer que se mejore la calidad. De igual forma se haría con repartidores usuales.
- **Creación de nuevos negocios:** El intercambiar sabidurías y habilidades hace que se cree otros productos o servicios al agrupar diversas tareas de diferentes áreas y mezclarlas en otra área o formando entidades contiguas entre unidades de negocio internas. (L.Wheelen, Hunger, & David, 2007, pág. 219).

2.2.3.3. El análisis Estratégico según Forrester

La tarea más resaltante que se efectúa en una entidad es poder decidir. No es objeto de este contenido exponer el concepto, etapas y tipos de decidir, pero si es necesario resaltar lo esencial para estudiar ampliada mente esta tarea. Empezando del esquema de Forrester, no por tradicional menos actual, observamos que las etapas de decidir son: Informar, decidir y accionar. en primer lugar, irradiarla la carencia de la mejor información para una apropiada forma de decidir (Forrester.I.W, 1972).

Las dos definiciones, información en el proceso de toma de decisiones y el análisis estratégico, convienen y tienen que asociarse. Una entidad, para la correcta y apropiada decisión, debe que encaminarse a lograr más informaciones. Estas informaciones se conseguirán una vez que se efectúe la etapa de la dirección estratégica mencionada.

(Campos.E, 1991) Determina tres formas para establecer lo que se llama "Diagnóstico de la entidad", la cual nos permite saber cuál es la postura competidora de la entidad (cuál es el caso nuevo que tiene la misma y con del competidor) y planteamiento de la estrategia (decisión a largo plazo) apropiada. Estos tres componentes son:

- El análisis financiero.
- Análisis de gestión o funcional.
- Análisis estratégico o diagnostico estratégico.

La finalidad del tema va a ser dos, el primero, determinar una metodología del diagnóstico estratégico- que permita a tener información suficiente para que haya una correcta decisión y, el segundo es, comprobar una metodología genérica y, por consiguiente, utilizable para

cualquier entidad, con fines o sin fines de lucro. Este diagnóstico radicarán, en saber realmente como la situación de variables que influyen en la decisión en la entidad. Por tal motivo, nos formulamos ¿qué clases de variables hay en la entidad que inciden en su decisión? Y, asimismo, ¿qué aspecto o técnica de clasificación de estas es beneficioso emplear? habitualmente, se elaboraron dos apartados o agrupaciones de variables que, a la vez, tienen resultado dos tipos de diagnóstico. La forma de clasificación ha sido el grado de control por parte de la empresa de la decisión. De esta forma, si esta manera de controlar, de lado del individuo que decide que pertenece a una entidad, es escaso, manifestará muchas variables llamadas "Externas", y si esa forma del nivel de supervisión es mayor, se llaman "Internas" (Hall, 1973).

De ésta resultan los dos tipos de diagnóstico que se hacen referencia en este contenido. Por otro lado, el diagnóstico exterior, igual llamado del ambiente, y el diagnóstico interior. El primer de estos, se encomendará de hallar y seleccionar las variables y de averiguar incidencias de variables acerca de los sujetos que deciden de una entidad no pueden incidir, quiere decir, le son dadas en la forma de decidir (Jacquemin, 1982).

El segundo, el diagnóstico interior, intentará encontrar, dividir, investigar incidencias y asociaciones, entre variables en donde el sujeto que decide toma una supervisión superior. Referente a este, se tiene que mencionar que tiene que haber variables, que a pesar de que pertenecen al entorno interior y, por tal motivo, hipotéticamente más manipulables, no obstante, no son mucho; pensamos, por ejemplo, en cambios en la estructura organizacional de una entidad estatal que, a pesar de estar apto de modificar de lado de la conducción de la entidad, pero, podría ser mucho más complejo ser diferente a otro que corresponda al medio exterior, por la

capacidad de los sindicatos. Una vez que se conozcan los dos tipos de diagnóstico que podrían realizarse en una entidad, podemos ampliar en el primero, como es, diagnóstico exterior. En esta, igualmente, se puede seguir una metodología igual a la aclaración precedente, no obstante, por otra parte, emplear el juicio de "oportunidad de manejo" por el sujeto que decide, emplearemos el "Nivel, importancia o proximidad de la incidencia", la etapa de consecución de la rentabilidad o del logro de los objetivos, de cada variable. Significa que, en el interior del lado exterior de la entidad, hay muchas variables que envuelven de la entidad y, por ende, en su rentabilidad u objetivos (S.P, 1990, pág. 206).

2.2.3.4. **La Teoría de la dirección estratégica de empresas**

En los últimos tiempos se ha estado desarrollándose, una importancia manifestada por todos los asuntos que tiene que ver con la denominada estrategia empresarial y las ganas de investigar y medir el denominado como potencial estratégico o el posicionamiento competente de la entidad, impulsado por la paulatina complicación del ambiente que envuelve la acción organizacional. Como lo indican expertos y investigadores en el ambiente de la administración empresarial, ante la incapacidad de las formas de dirección convencionales para acomodar la institución a un ambiente mucho más opuesto, es viable transferir la dificultad de la dirección vigente de la entidad a la restricción del tipo de alternativa que tendrá ofrecer lo mismo para subsistir o para aumentar su eficacia entre este tipo de ambiente. Se plantea como medio a la carencia la estrategia empresarial, planteado desde la dirección estratégica de la entidad.

Se puede comprender que esta carencia es el ajuste de la entidad a las variaciones de un ambiente inconsistente. La importancia y rapidez de las variaciones son factores que indican el mismo contexto estratégico en el que ha de

desarrollarse de la entidad. Variaciones que se representan a través de las advertencias o aspectos malos que hace que estén en dificultad su eficiencia y persistencia, y las posibilidades, como aspectos afirmativos que hace que se provechen las condiciones exteriores.

La definición de estrategia empleada al contexto empresarial nace en la época sesentas y ha estado cambiando a través lo hicieron los mismos sistemas de dirección y las dificultades tanto interior y exterior a los que éstos se han opuesto. Las muchas concepciones que se plantean para la definición de estrategia es resultado de múltiples perspectivas que intentan investigar la dificultad, por lo que la definición de estrategia se podría decir que tiene aspecto Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria. Vol. 2, Nº 2, 51-59 (2009) 53 multidimensional por que comprende todas las tareas críticas de la entidad, brindándole un sentido de unión, guía, y finalidad, ya sea a los cambios esenciales impulsados por su ambiente. (Formación e Innovación Educativa Universitaria, 2009).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Concepto

Se dice que es, “el grado de desarrollo obtenido por el empleado en la obtención de las metas en el interior de la institución en un plazo específico” (Bohorquez, 2002).

También, según Chiavenato (2008) indica que:” el desempeño es capacidad de la persona que labora en el interior de la institución el cual vital para la institución actuando la persona con un buen trabajo y satisfacción laboral, de este modo, el desempeño de la persona depende de su conducta e igual de los resultados conseguidos” (pág.321).

Otra aportación esencial en la definición del desempeño laboral quien dice que, “el desempeño laborales la forma de como los integrantes de una entidad laboran de forma eficaz, para lograr metas usuales, sometidos a normas elementales determinada con anticipación” (Stoner, 1996, pág. 85).

2.2.2.2. Elementos que influyen en el desempeño Laboral.

Muchos escritores encontraron distintas variables para medir el desempeño laboral de la gente en su labor, como la situación de Davis y Newtrons (2004), ellos están seguros de que “el desempeño laboral esta involucrado por elementos como: facultad, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, sabiduría, trabajo en equipo, normas de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, optimizar el desempeño” (p. 102)

Chiavenato hace referencia que “cuando hay un taller de medición del desempeño muy organizado, ordenado y desarrollado, regularmente tiene ventajas cortas, medianas y a largo plazo. Los primeros que se benefician genéricamente son, quien se evalúa, superior, la entidad y la sociedad,” Cuando en una entidad de determina un taller apropiado, los efectos se verán posteriormente, reconociendo así una buena guía estratégica.

Por otra parte, Chiavenato (2009) menciona que:

“El desempeño laboral se encuentra establecido por elementos de actitud del individuo y elementos operativos como: La disciplina, la forma de cooperar, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, reserva, presentación personal, interés, creatividad, facultad de ejecución y elementos operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, precisión, actividad en unidad, liderazgo” (p.267)

Además, las autoras Queipo y Useche (2002) concuerda con la concepción antecedita, porque aseguran que:

“El desempeño de un lugar de trabajo cambia de persona a persona, ya que a este incide en las destrezas, impulso, trabajo en grupo, formación del empleado, control y elementos situacionales de cada individuo; ya sea; la idea del rol que se trabaje. Viendo así que son muchos los elementos que especifican el desempeño laboral”. (p. 263)

“Es la cantidad y la calidad de las actividades hechas por una persona o grupo de personas en su ambiente laboral. El desempeño como usualmente es el arqueo de la gente en el ambiente laboral. Es una importancia del rendimiento y tiene que aportar hacia la consecución de los objetivos institucionales. Es más, muchas y muchas instituciones se emplea un juicio de valor añadido para medir el mérito de los puestos y/o de sus dueños. El desempeño de cada puesto tiene que añadir valor a la productividad de bienes y/o servicios que son servibles de la institución” (Schermerhorn, 2001, pág. 309).

(Stoner, 1996), el desempeño laboral es la forma de como los integrantes de una institución se desempeñan de forma eficaz, para lograr metas frecuentes, ajustadas a normas primordiales determinadas con anticipación.

(Chiavenato, 1993), dice que desde una apreciación sistemática el desempeño, es el mejora de la potencialidad de la persona en el cargo, aseverando que toda medición es un procedimiento para impulsar o criticar el valor, la perfección, los rasgos de un individuo.

2.2.2.3. Evaluación del desempeño laboral.

(Chiavenato I. , 2000), la evaluación del desempeño esta rigurosamente ligada a los estímulos y los impulsos individuales, las modificaciones de las dificultades identificados y los hechos de la gerencia. Al seguir estos procedimientos, el individuo siente que es parte de los objetivos de la institución, optimizan las forma de relacionarse y utilizan recursos básicos para optimizar el desempeño presente.

Al respecto Chiavenato (1998), indica que las mediciones no formales, enfocadas en la labora cotidiano, son vitales pero no es suficiente. Disponiendo de un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de de recurso humano señala a los trabajadores que cumplen o sobrepasan lo que se esperaba y a los que no lo realizan. De igual forma, permite medir los procesos de juntar, elección y dirección. Inclusive los acuerdos acerca de las promociones internas, recompensas y otras del sector del departamento de recurso humano penden de datos sistemáticos y muy documentada favorable sobre el trabajador.

La medición del desempeño laboral precisa algunos beneficios, el cual es muy vital arribar. En este aspecto, se registran algunos que se pudo verificarse: el mejoramiento del desempeño a traves de la retroalimentación, las políticas de recompensa que permiten fijar quienes realmente deben recibir un poco mas de lo que reciben, los acuerdos de establecimiento que originan promociones, trasmisiones y apartamientos enfocadas en el desempeño antecedido, la necesidad de capacitar y desarrollar, en donde que el desempeño escaso podría señalar la falta de tener que capcitar o tra vez, a un potencial que no se aprovecha.

Beneficios de la evaluacion del desempeño

Medir el desempeño permite implementar otras politicas de recompensa, hace que e desempeño tenga mejoría, fortalece que se decida sobre ascensos o de localización, ayuda a establecer si hay esa falta de tener que regresar a dar capacitación. Descubre fallos en el diseño del puesto y permite ver si hay dificultades de la persona que de laguna forma afectaría cuando se desempeñe en su cargo. Medir el desemepeño no debe ser restringido a un critica sencilla ligera y prsonal del superior en cuanto a la conducta funcional del empleado; es esencial de forma profunda ubicar las razones y determinar aspectos de acuerdos sencillos en la persona que se evalúa. Si se trata de modificar el desempeño, quien tiene más interes el quien se hace evaluar, debe no solo poseer sabidurpia de la tranformación previsto, o sino del por que y como tiene que relaizarse si es que se debe hacerse. Medir el desempeño no es una finalidad sino mas bien una herramienta, para que haya buenos resultados de la personas. (Guerrero,1996).

También, Chiavenato(2007), cree que la planear, coordinar, y desarrollar mejor, trae ventajas a corto, mediano y largo plazo. Los que se benefician son :

Beneficios para el gerente

- Medir el desempeño y la conducta de los empleados, enfocado en elementos de medición y primordialmente tener un sistema de evaluación que tenga la capacidad de equilibrar la subjetividad.
- Ofrecer ordenes con la finalidad de mejorar el parametro de desempeño de sus empelados.
- Interarctuar con los empleados, con la finalidad de que entiendan que la medición del desempeño es un metodo justo, que ayude a conocer cual es su desmepeño.

Beneficios para el subordinado.

- Conocer las normas del juego es decir, que fasctores de condcuta y trabajo de los empleados aprecia la entidad .
- Saber como es la perepción del superior referente a su rendimiento (taller de capacitacion, de desarrollo, etc) y de su empleado mismo que debe considerar (reaprender, más dedicación, atender mejor en el trabajo seminarios a cuenta de uno mismo, etc.

Beneficios para la organización

- Mide la cacidad personal ya sea a corto, mediano y largo plazo como también precisa cual es la aportación de cada trabajador.
- Reconoce a los trabajadores que tienen que mejorar en los sectores de las tareas y escoge a los trabajadores para promoción o transferencia.
- Fortalece la politica del personal y mejora individual, con el impulso a producir y mejorar la relación de personas en el lugar que labora.

Factores que conforman la productividad

La definición de la productividad ha sufrido cambios y hoy en día son muchos que quieren saber que significa la productividad, pero por otro lado son muchos los factores que lo conforman entre los cuales son: eficiencia, efectividad, eficacia, y la relevancia. (Nuñez B, 2007).

2.2. Marco conceptual

Dirección estratégica

Es la precisión de la dirección posterior de una institución y la ejecución de acuerdos que permitan lograr los propósitos.

Desempeño laboral

Son aquellas capacidades laborales o conjunto de conocimientos, aptitudes, hábitos, y apreciaciones que ayudan a lograr las consecuencias que anhela la institución o empresa.

Posición estratégica

Permite señalar la finalidad que sostiene el entorno externo sobre la estrategia, la capacidad estratégica de una institución y las posibilidades e incidencias de los estudiados.

Elección estratégica

Se dice que involucran el entendimiento de los sustentos ocultos para aquellas estrategias futuras, desde la perspectiva de la unidad de negocios como también desde la mirada colectivo y de las alternativas para realizar las estrategias.

Estrategia puesta en acción

La postura de este concepto se apropia de avalar que las estrategias deben estar desempeñándose en la experiencia.

Productividad

Es el rendimiento o producción que puede alcanzar los personales, instituciones en un determinado labor o función que realiza.

Objetivos

Es el fruto o sumatoria de una serie de metas y procesos. Se dice que la persona después de haber reconocido un objetivo cuyo logro valore importante, tiene que ser capaz de explicar las acciones que representen el significado de éste.

Metas

Son las posibilidades que una persona o una entidad se proponen en la vida cotidiana o profesional. Para de esa manera alcanzarlos en un tiempo determinado, lo cual puede ser revisado o evaluado según el avance.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general:

La dirección estratégica se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo- 2016.

3.1.2. Hipótesis específicas:

- a) La posición estratégica se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- b) La elección estratégica se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- c) La estrategia en acción se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- d) La posición estratégica se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- e) La elección estratégica se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- f) La estrategia en acción se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo.

3.2. Variables

3.2.1. Variable 1: Dirección Estratégica

3.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1:

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1 Dirección Estratégica	Gerry Johnson Kevan Scholes 2006 Incluye la comprensión de la posición estratégica de una organización, las elecciones estratégicas para el futuro y la conversión de la estrategia en acción.	Es la determinación de la dirección futura de una organización y la implementación de decisiones que ayuden alcanzar los objetivos a largo y corto plazo de la misma.	Posición Estratégica	Recursos
				Competencias
			Elección estratégica	Misión
				Visión
Estrategia en acción	Control			
	Seguimiento			
Variable 2 Desempeño Laboral	Según Bohórquez (2002): Es el grado de realización obtenido por el personal en la obtención de las metas adentro de la institución en un tiempo determinado	El desempeño laboral es donde los trabajadores manifiestan las competencias laborales, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, cualidades, estimulaciones, tipos individuales y valores que ayudan a lograr los efectos que resisten la institución o empresa	Productividad	Eficiencia
				Eficacia
				Cargas de trabajo
				Trabajo en equipo
			Objetivos y metas	Cumplimiento de objetivos
				Cumplimiento de metas

Fuente: Elaboración propia

3.4. Metodología

En este apartado se menciona a la metodología de la investigación, de esa misma se muestra el enfoque, tipo y diseño de la investigación, población, técnicas e instrumentos para la recolección de datos. En síntesis, demuestra los caminos a perseguir por la indagación de esa forma obtener los objetivos propuestos al iniciar la investigación.

3.4.1. Enfoque:

- **Cuantitativo**

El trabajo en mención pertenece al enfoque cuantitativo porque: “Emplea la recolección de datos para aprobar hipótesis con sustento en la medición numérica y la evaluación estadístico con finalidad de permitir pautas de conductas y comprobar teorías” (Hernandez, 2014).

3.4.2. Tipo de estudio.

- **Investigación básica**

Este trabajo pertenece al tipo de investigación básica debido a que, “No tiene propósito aplicativo cercanos, pues solo busca incrementar y ahondar la cantidad de conocimientos científicos existente a cerca de la objetividad” (Carrasco, 2008, pág. 43).

3.4.3. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental; significa, que sus variables individuales disminuyen de manejo deliberado y no tiene elementos control de control, menos experimentales. Examinan y evalúan los sucesos y fenómenos posteriormente de la manera de pensar, para ser claro este diseño permitirá la ilustración de las variables que se está tratando; igualmente identifica si hay por lo menos relación o en caso de la investigación si existe empuje entre las dos variables. (Carrasco, 2009).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Al respecto sobre la población, se entiende como, “El grupo de los componentes que corresponden al lugar espacial donde se realiza la indagación” (Carrasco, 2008, p. 73).

Para aquella indagación, se consideró como población de estudio, a todo el usuario que acudió al municipio en el mes de noviembre, que aproximadamente fueron 900.

Descripción	Al día	Al mes (lunes a viernes)
Atención en mesa de partes	45 usuarios en promedio	900 usuarios

Fuente: Mesa de partes de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

3.5.2. Muestra

Es aquella pieza o porción propio de la población, y sus cualidades fundamentales es de ser objetiva, siendo así las pruebas arrojadas en la muestra pueda transmitir a todos los elementos que conforman aquella población. (Carrasco, 2005)

Se ha considerado como población a los clientes de la comuna Distrital de San Jerónimo – 2016.

Mi población es 900 sujetos aproximadamente y se quiere que la probabilidad de error sea de 0,05.

Para establecer la dimensión de la muestra que represente la población en estudio, es necesario emplear la ecuación:

$$n = \frac{Z^2 x p x q x N}{E^2 (N - 1) + Z^2 X p x q}$$

Donde

n	es el tamaño de la muestra;	$¿?$
N	es el tamaño de la población;	900
p	Tasa posible de ocurrencia;	0.5
q	Tasa posible de ocurrencia;	0.5
E	Nivel de significancia;	0.5
Z	Nivel de confianza	1.96

Aplicando la formula

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(900)}{(0.05)^2 (900 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n=137 usuarios

Conclusión: Para una población de 900 individuos se escogerá una muestra probabilística de 137 sujetos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

- **La encuesta**

Para el actual trabajo en mención se escogió como técnica la encuesta, ya que: “Es una técnica para la indagación social por naturaleza, por su importancia, veracidad y particularidad de las informaciones que se arrojan” (Carrasco, 2008, pág. 314).

En efecto: “La encuesta se considera como una técnica de indagación, búsqueda y recojo de datos, a través de interrogantes elaboradas directas o indirectas a las personas que integran el área de evaluación. (Carrasco, 2008, pág. 314).

- **La observación**

La observación es un procedimiento que consiste en captar la manera de actuar y el comportamiento de los objetos y personajes del contexto, por medio de los sentidos y asimismo con instrumentos adecuados. (Carrasco, 2008)

3.6.2. Instrumento

- **Cuestionario**

Para el trabajo en mención, se empleó el cuestionario como instrumento de esta pesquisa, por qué. “Es el instrumento más utilizado cuando se investiga una gran cantidad de individuos, lo cual facilita una contestación directa, por medio la hoja de interrogantes que se le facilita de manera personal” (Carrasco, 2008, pág. 318).

Aquel instrumento que es una particularidad de la encuesta, en la cual no es necesario la relación directa, tiene por objetivo realizar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados una hoja de papel (instrumentos), el cual está elaborada y ordenada de manera coherente con interrogantes minuciosas con veracidad, con muchas precisiones y objetivamente, lo cual sea evaluada por la población de estudio (Carrasco, 2008, pág. 318).

3.7. Métodos de análisis de datos

a) SPSS V22 (Statistical Package for the Social Sciences)

SPSS permite formar un archivo de datos de manera organizada y de esa misma forma facilita una base de datos que puedan ser examinadas con variados métodos estadísticos. Por más que haiga diversos programas para estos casos y que sirven para estructurar datos y desarrollar archivos electrónicos, SPSS facilita captar y examinar los datos que no dependen de otros programas, Por lo expuesto, es posible también convertir un grupo de datos estructurados en Microsoft Excel a SPSS. (Castañeda Cabrera, 2010).

El programa estadístico fue útil en el procesamiento de las informaciones que se arrojaron de la diligencia del cuestionario de las encuestas que previamente han sido resueltas por los personales de la comuna Distrital de San Jerónimo.

b) Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Los coeficientes rho de Spearman, son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal manera que las personas, materias o componentes de prueba de la muestra son ordenados por categorías. Son factores manipulados para relacionar según estadística de escala tipo Likert por algunos estudiosos que las toman ordinales (Hernandez R, 2014, pág. 322).

Tabla 2:

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Significado	Valor
La correlación negativa grande y perfecta	-1
La correlación negativa muy alta	-,9 a -,99
La correlación negativa alta	-,7 a -,89
La correlación negativa moderada	-,4 a -,69
La correlación negativa baja	-,2 a -,39
La correlación negativa muy bajo	01 a -,19
La correlación nula	0
La correlación positiva muy baja	,01 a ,19
La correlación positiva baja	,2 a ,39
La correlación positiva moderada	,4 a ,69
La correlación positiva alta	,7 a ,89
La correlación positiva muy alta	,9 a ,99
La correlación positiva grande y perfecta	1

Fuente: Metodología de la Investigación (Hernandez R.)

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de investigación

4.1.1. Datos generales:

Tabla 3:

Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
F	59	42,9	42,9	42,9
M	78	57,1	57,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

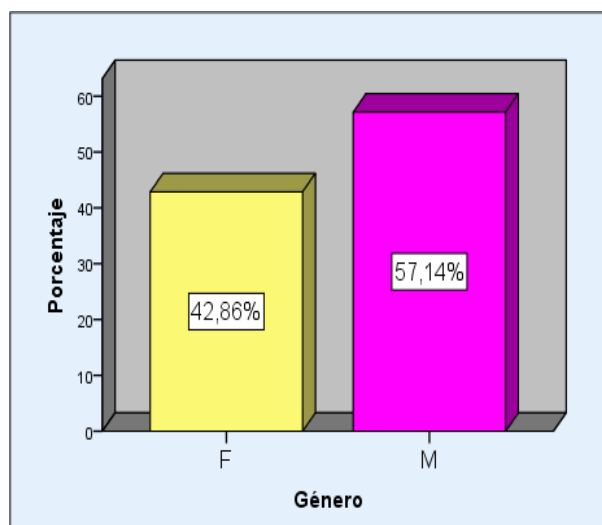


Figura 1: Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

Fuente: fuente: elaboración propia

Apreciación: En esta figura 1 se contrasta que la gran parte de los estudiados son de sexo masculino en un 57.14 % y del sexo femenino es 42,86%, los cuales corresponden al personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Entonces esto indica que existe más el género masculino que el femenino según los resultados.

Tabla 4:

Edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<= 30	45	32,9	32,9	32,9
31 - 39	49	35,7	35,7	68,6
40 - 47	29	21,4	21,4	90,0
48+	14	10,0	10,0	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

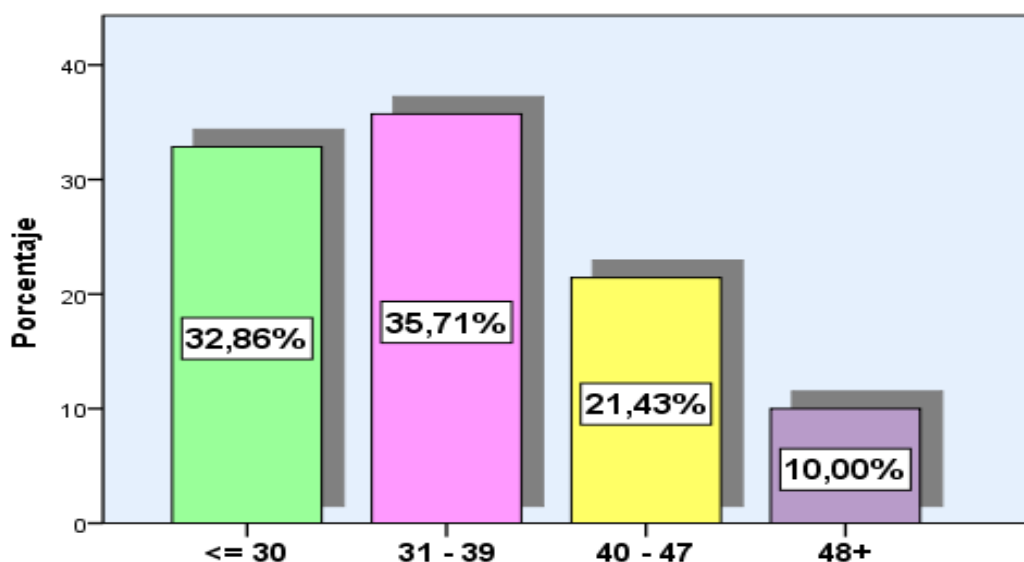


Figura 2: Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

Fuente: Elaboración propia

Apreciación: En la figura número 2 se visibiliza que el 35,71% tiene entre 31 a 39 años, seguido de un 32,86% que son los menores de 30 años, a ello le sigue un 21,43% que tiene entre 40 y 47 años. Y por último, el 10,00% tiene una edad de 48 a más años. Todos ellos son los personales de la comuna Distrital de San Jerónimo. Aquella información estadística nos hace ver que trabajan más los jóvenes que adultos.

Tabla 5:

Edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<= 2	86	62,9	62,9	62,9
3 – 8	35	25,7	25,7	88,6
9 – 14	12	8,6	8,6	97,1
15+	4	2,9	2,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

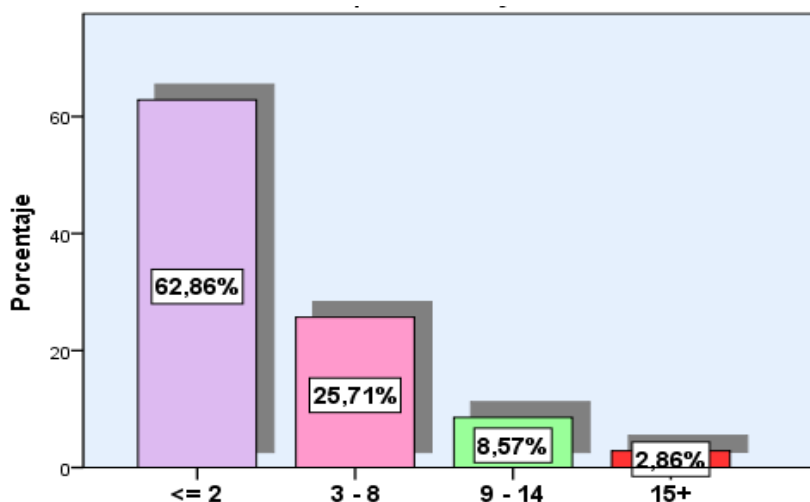


Figura 3: Tiempo de trabajo de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo

Fuente: Elaboración propia

Apreciación: En la figura 3 se aprecia que el 62,86% de trabajadores labora en el municipio en un periodo menor a 2 años; seguido de un 25,71% de trabajadores que labora con un periodo de 3 a 8 años, mientras que 8,57 % de trabajadores laboran entre los 9 a 14 años en el municipio. Finalmente, el 2,86% de trabajadores labora un periodo entre los 14 años a más. Son Todos los colaboradores de la comuna Distrital de San Jerónimo. Este resultado estadístico nos hace ver que la comuna Distrital de San Jerónimo cuenta mayormente con trabajadores nuevos que están laborando menos de 2 años en la institución.

4.1.2. Resultados de las variables.

Tabla 6:

Variable dirección estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	31	22,6	22,6	22,6
Casi nunca	16	11,7	11,7	34,3
Algunas veces	4	2,9	2,9	37,2
Casi siempre	42	30,7	30,7	67,9
Siempre	44	32,1	32,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

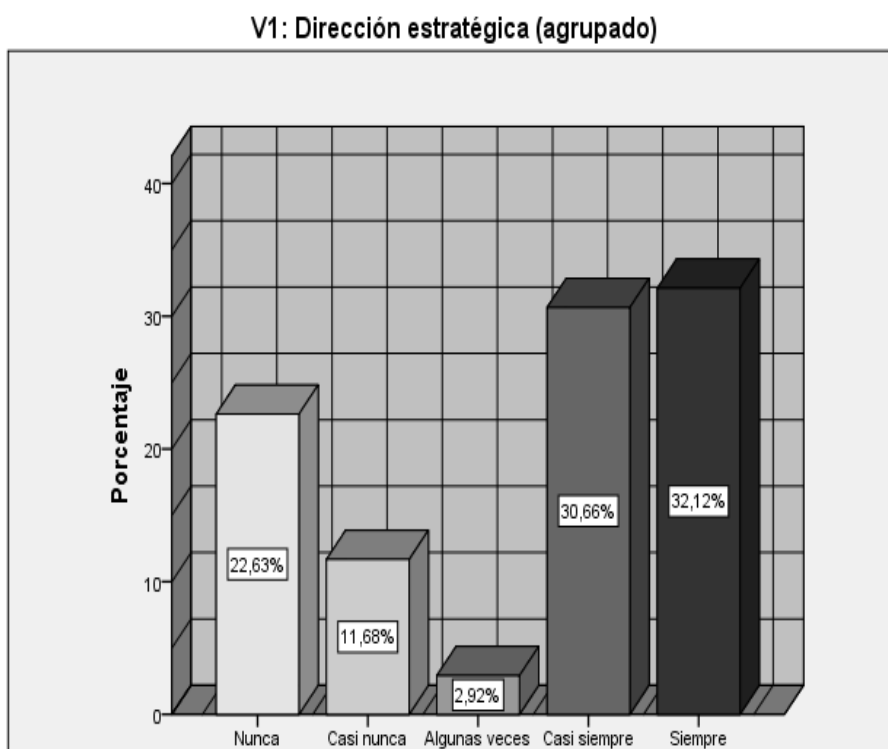


Figura 4: Variable dirección estratégica

Fuente: Elaboración propia

Apreciación: Se aprecia que los dos valores más altos se ubican en casi siempre y siempre existe un buena Dirección Estratégica dentro de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, en opinión de los encuestados que corresponden a un 30.7% y 32.1% del total, respectivamente. Mientras que un 2.9 % de encuestados indica que algunas veces.

Tabla 7:

Variable Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	24	17,5	17,5	17,5
Casi nunca	33	24,1	24,1	41,6
Algunas veces	56	40,9	40,9	82,5
Casi siempre	14	10,2	10,2	92,7
Siempre	10	7,3	7,3	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

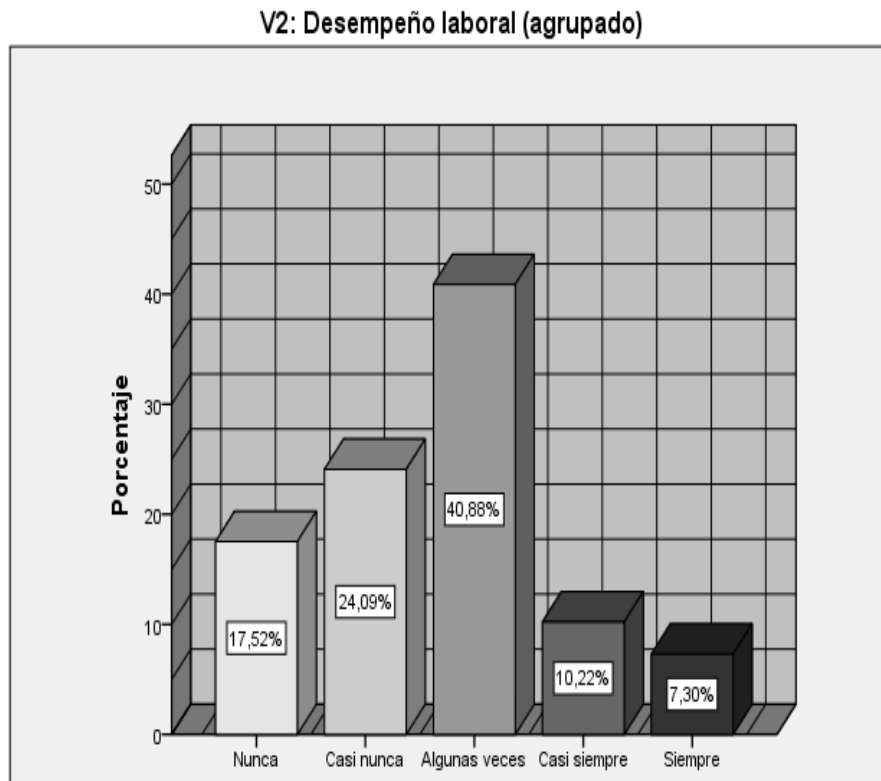


Figura 5: Variable desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Apreciación: Se aprecia que los dos valores más altos se ubican en casi nunca y algunas veces existe un buen desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, en opinión de los encuestados que corresponde al 24,1% y 40,9% del total, respectivamente. Mientras que un 7.3 % de encuestados indica que siempre.

4.1.3. Resultado de las dimensiones

Tabla 8:

Dimensión posición estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	15,3	15,3	15,3
Casi nunca	16	11,7	11,7	27,0
Algunas veces	24	17,5	17,5	44,5
Casi siempre	46	33,6	33,6	78,1
Siempre	30	21,9	21,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

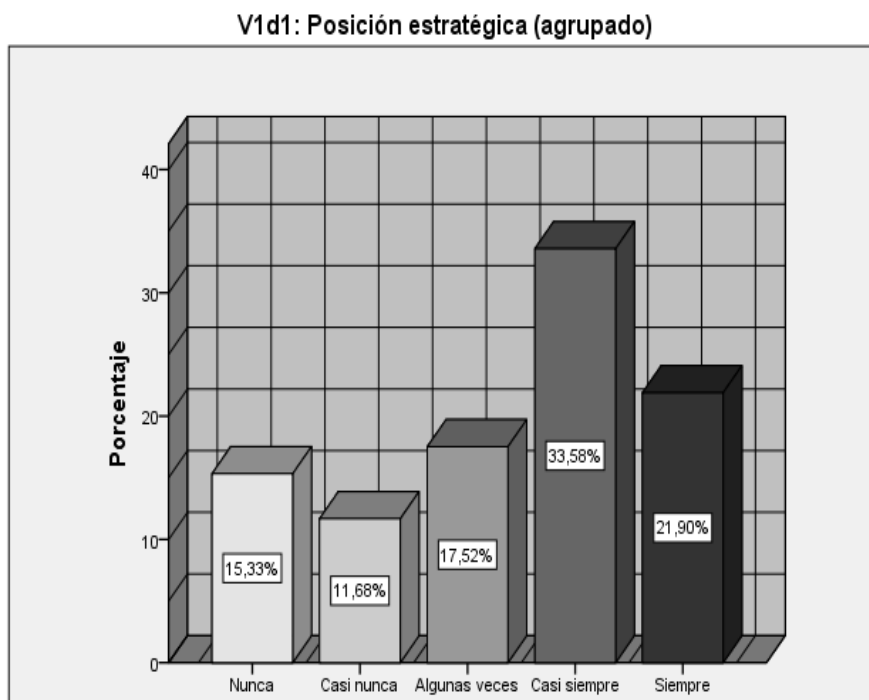


Figura 6: Dimensión Posición estratégica

Fuente: Elaboración propia

Apreciación: Se aprecia que los dos valores más altos se ubican en casi siempre y siempre existe una buena posición estratégica dentro de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, en opinión de los encuestados que corresponde al 33,6% y 21,9% del total, respectivamente. Mientras que un 11,7% de encuestados indica que casi nunca.

Tabla 9:

Dimensión elección estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	15,3	15,3	15,3
Casi nunca	20	14,6	14,6	29,9
Algunas veces	52	38,0	38,0	67,9
Casi siempre	14	10,2	10,2	78,1
Siempre	30	21,9	21,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

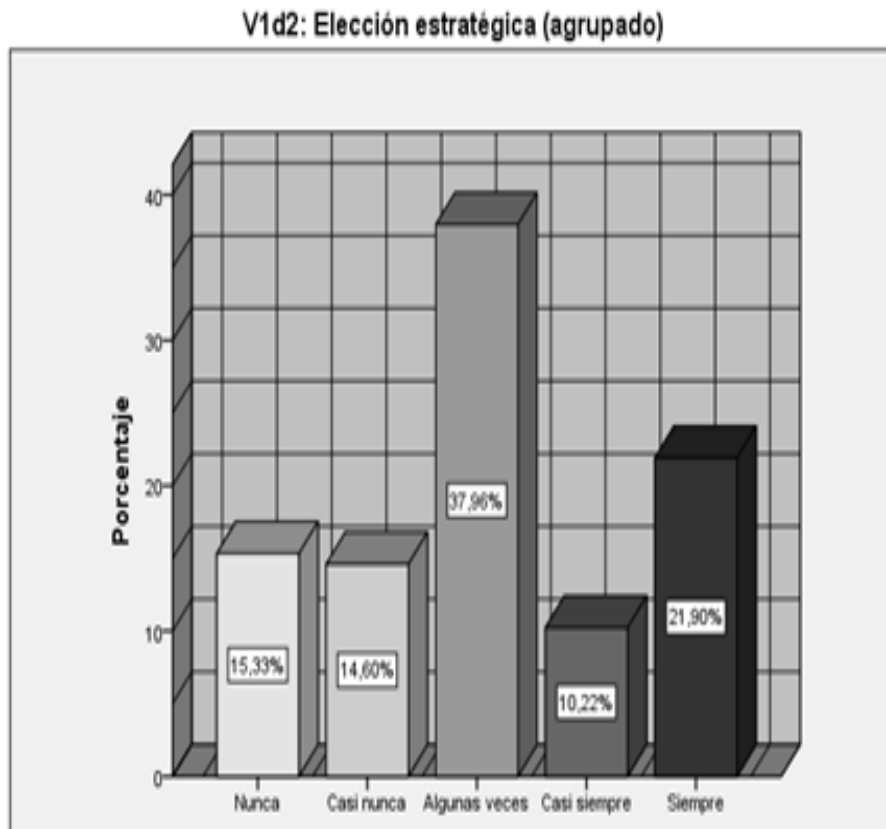


Figura 7: Dimensión elección estratégica

Fuente: Elaboración propia

Apreciación: Se aprecia que los dos valores más altos se ubican en algunas veces y siempre existe una buena elección estratégica dentro de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, en opinión de los encuestados que corresponde al 38% y 21,9% del total, respectivamente. Mientras que un 10,2 % de encuestados indica que casi siempre.

Tabla 10:

Dimensión estrategia en acción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	25	18,2	18,2	18,2
Casi nunca	22	16,1	16,1	34,3
Casi siempre	46	33,6	33,6	67,9
Siempre	44	32,1	32,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

V1d3: Estrategia en acción (agrupado)

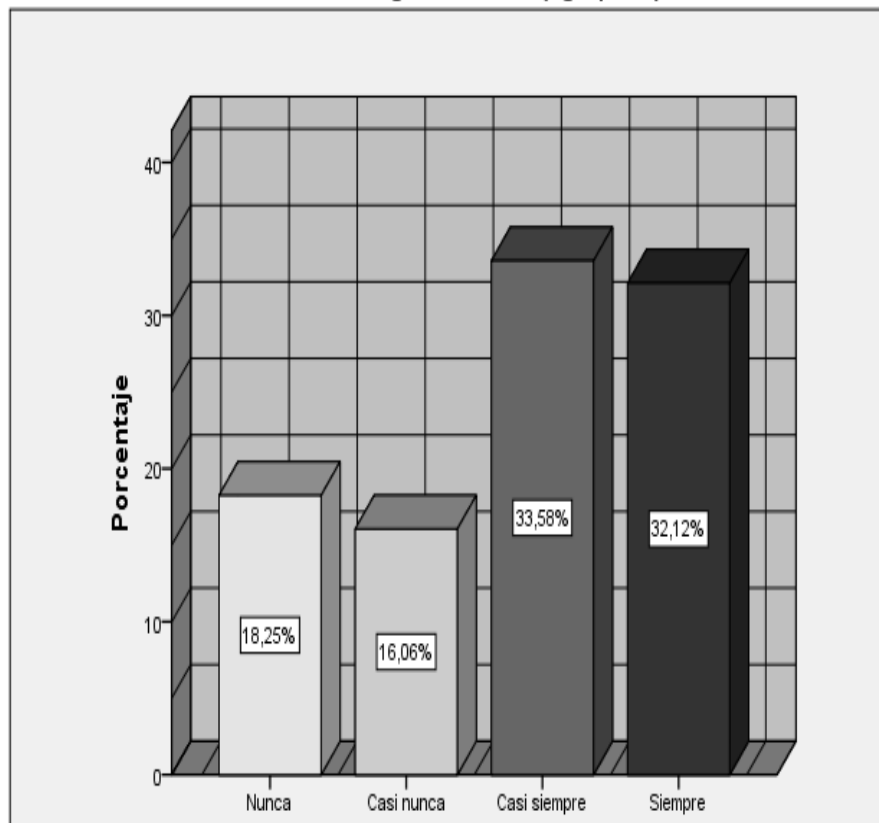


Figura 8: Dimensión estrategia en acción

Fuente: Elaboración propia

Apreciación: Se aprecia que los dos valores más altos se ubican en casi siempre y siempre existen estrategias en acción en la comuna Distrital de San Jerónimo, en opinión de los encuestados que corresponde al 33,6% y 32,1% del total, respectivamente. Mientras que un 16,1 % de encuestados indica que casi nunca.

Tabla 11:

Dimensión productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	37	27,0	27,0	27,0
Casi nunca	20	14,6	14,6	41,6
Algunas veces	56	40,9	40,9	82,5
Casi siempre	14	10,2	10,2	92,7
Siempre	10	7,3	7,3	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

V2d1: Productividad (agrupado)

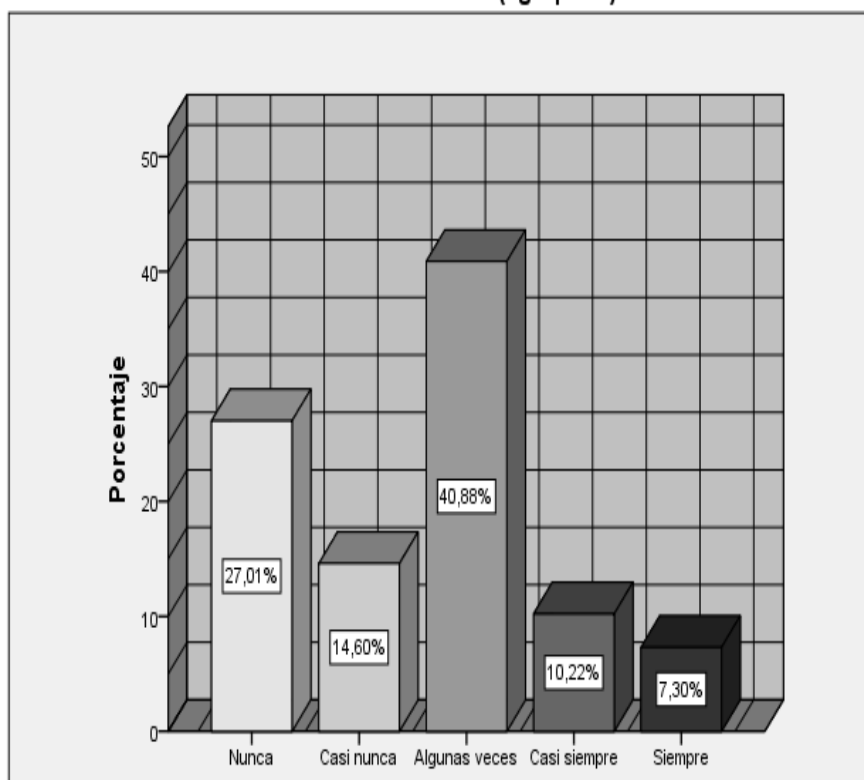


Figura 9: Dimensión productividad

Fuente: Elaboración propia

Apreciación: Se aprecia que los dos valores más altos se ubican en algunas veces y nunca se percibe buena productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, en opinión de los encuestados que corresponde al 40,9% y 27% del total, respectivamente. Mientras que un 7.3 % de encuestados indica que siempre.

Tabla 12:

Dimensión objetivos y metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	28	20,4	20,4	20,4
Casi nunca	27	19,7	19,7	40,1
Algunas veces	68	49,6	49,6	89,8
Casi siempre	4	2,9	2,9	92,7
Siempre	10	7,3	7,3	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

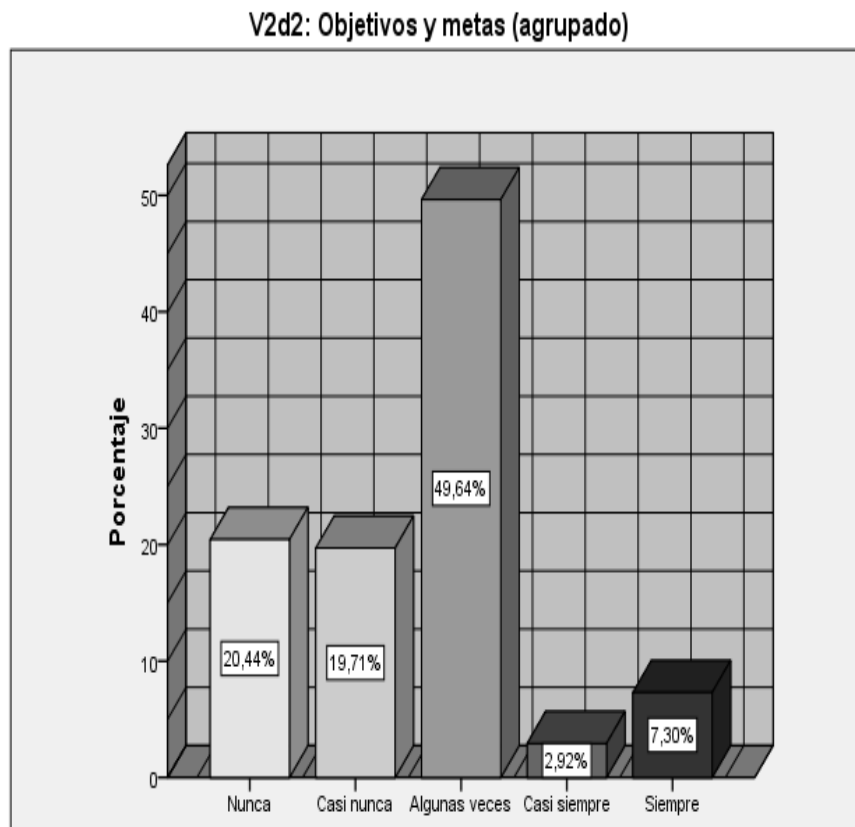


Figura 10: Dimensión logros y metas

Fuente: Elaboración propia

Apreciación: Se aprecia que los dos valores más altos se ubican en algunas veces y casi nunca se perciben los logros y objetivos alcanzados por la comuna Distrital de San Jerónimo, en opinión de los encuestados que corresponde al 49,6% y 19,7% del total, respectivamente. Mientras que un 2,9 % de encuestados indica que casi siempre.

4.2. Contrastación estadística de hipótesis.

4.2.1. Hipótesis general

De acuerdo a la formulación del problema y al objetivo general planteados mostramos la hipótesis nula y alterna para su aceptación o rechazo.

Ho: La dirección estratégica no se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo.

Ha: La dirección estratégica se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, 2016.

Tabla 13:

Correlación entre dirección estratégica y desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (agrupado)	
Rho de	V1: Dirección	Coeficiente de correlación	,807**
Spearman	estratégica	Sig. (bilateral)	,000
	(agrupado)	N	137
	V2: Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	.
	(agrupado)	N	137

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Con el resultado que se muestra en la tabla 13, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, la dirección estratégica se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación Spearman ($r=0,807^{**}$) revela que existe una correlación positiva alta, además el valor de sig. $<0,01$, lo que indica que el resultado tienen un nivel de confianza del 99%.

4.2.2. Hipótesis específica 1

De acuerdo a la formulación del problema y al objetivo específico correspondiente mostramos la hipótesis nula y alterna para su aceptación o rechazo.

Ho: La posición estratégica no se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Ha: La posición estratégica se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Tabla 14:

Correlación entre posición estratégica y productividad

		V2d1: Productividad (agrupado)	
Rho de	V1d1: Posición	Coefficiente de correlación	,794**
Spearman	estratégica	Sig. (bilateral)	,000
	(agrupado)	N	137
	V2d1:	Coefficiente de correlación	1,000
	Productividad	Sig. (bilateral)	.
	(agrupado)	N	137

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Con el resultado que se muestra en la tabla 14, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, la posición estratégica se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación Spearman ($r=0,794^{**}$) revela que existe una correlación positiva alta, además el valor de sig. $<0,01$, lo que indica que el resultado tienen un nivel de confianza del 99%.

4.2.3. Hipótesis específica 2

De acuerdo a la formulación del problema y al objetivo específico correspondiente mostramos la hipótesis nula y alterna para su aceptación o rechazo.

Ho: La elección estratégica no se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Ha: La Elección estratégica se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San jerónimo, 2016.

Tabla 15:

Correlación entre elección estratégica y productividad

		V2d1: Productividad (agrupado)	
Rho de	V1d2: Elección	Coeficiente de correlación	,822**
Spearman	estratégica	Sig. (bilateral)	,000
	(agrupado)	N	137
	V2d1:	Coeficiente de correlación	1,000
	Productividad	Sig. (bilateral)	.
	(agrupado)	N	137

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Con el resultado que se muestra en la tabla 15, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, la elección estratégica se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación Spearman ($r=0,822^{**}$) revela que existe una correlación positiva alta, además el valor de sig. $<0,01$, lo que indica que el resultado tienen un nivel de confianza del 99%.

4.2.4. Hipótesis específica 3

De acuerdo a la formulación del problema y al objetivo específico correspondiente mostramos la hipótesis nula y alterna para su aceptación o rechazo.

Ho: La estrategia en acción no se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Ha: La estrategia en acción se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Tabla 16:

Correlación entre estrategia en acción y productividad

			V2d1: Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	V1d3: Estrategia en acción (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,743**
		N	137
	V2d1: Productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			137

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Con el resultado que se muestra en la tabla 16, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, la estrategia en acción se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación Spearman ($r=0,743^{**}$) revela que existe una correlación positiva alta, además el valor de sig. $<0,01$, lo que indica que el resultado tienen un nivel de confianza del 99%.

4.2.5. Hipótesis específica 4

De acuerdo a la formulación del problema y al objetivo específico correspondiente mostramos la hipótesis nula y alterna para su aceptación o rechazo.

Ho: La posición estratégica no se relaciona de manera directa con logros y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Ha: La posición estratégica se relaciona de manera directa con los logros y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Tabla 17:

Correlación entre posición estratégica y objetivos y metas

			V2d2: Objetivos y metas (agrupado)
Rho de Spearman	V1d1: Posición estratégica (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,662** ,000 137
	V2d2: Objetivos y metas (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 137

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Con el resultado que se muestra en la tabla 17, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, la posición estratégica se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación Spearman ($r=0,662^{**}$) revela que existe una correlación positiva moderada, además el valor de sig. $<0,01$, lo que indica que el resultado tienen un nivel de confianza del 99%.

4.2.6. Hipótesis específica 5

De acuerdo a la formulación del problema y al objetivo específico correspondiente mostramos la hipótesis nula y alterna para su aceptación o rechazo.

Ho: La elección estratégica no se relaciona de manera directa con los logros y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Ha: La elección estratégica se relaciona de manera directa con los logros y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Tabla 18:

Correlación entre elección estratégica y logros y metas

			V2d2: Objetivos y metas (agrupado)
Rho de Spearman	V1d2: Elección estratégica (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,619** ,000 137
	V2d2: Objetivos y metas (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 137

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Con el resultado que se muestra en la tabla 18, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, la elección estratégica se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación Spearman ($r=0,619^{**}$) revela que existe una correlación positiva moderada, además el valor de sig. $<0,01$, lo que indica que el resultado tienen un nivel de confianza del 99%.

4.2.7. Hipótesis específica 6

De acuerdo a la formulación del problema y al objetivo específico correspondiente mostramos la hipótesis nula y alterna para su aceptación o rechazo.

Ho: La estrategia en acción no se relaciona de manera directa con los logros y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Ha: La estrategia en acción se relaciona de manera directa en los logros y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016.

Tabla 19:

Correlación entre estrategia en acción y objetivos y metas

			V2d2: Objetivos y metas (agrupado)
Rho de Spearman	V1d3: Estrategia en acción (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,594** ,000 137
	V2d2: Objetivos y metas (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 137

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Con el resultado que se muestra en la tabla 19, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, la estrategia en acción se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación Spearman ($r=0,594^{**}$) revela que existe una correlación positiva moderada, además el valor de sig. $<0,01$, lo que indica que el resultado tienen un nivel de confianza del 99%.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Visto los resultados que se lograron luego del proceso de las informaciones en el programa estadístico SPSS V22 de la investigación que lleva por título: Dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016, pasamos a la discusión y comparación a las bases teóricas de acuerdo con el problema, objetivos e hipótesis planteados.

Se planteó como hipótesis general que, la dirección estratégica se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El coeficiente de correlación muestra que efectivamente existe dicha relación con un valor de 0,807**, existe una correlación positiva alta.

Primero, afirmamos que ambas variables sufren los mismos cambios: es decir si la dirección estratégica en esta institución aumenta, también aumentara el desempeño laboral; y si ocurriese lo contrario, también ambas variables disminuirían en su aplicación, situación que es corroborado por los antecedentes y bibliografía consultada para el planteamiento de los problemas, objetivos e hipótesis de investigación.

La investigación titulada: " Dirección Estratégica Cubica Gestor Inmobiliaria SAC-2016", ha concluido que el grupo Brescia creó a Cúbica en el 2009 con el objetivo de tener una empresa caracterizada en la dirección estratégica y desarrollo inmobiliario de sus pertenencias. Hoy en día es una estrategia del grupo, con la que busca la eminencia en todas las actividades de negocio donde esté vigente. El crecimiento permanente en el sector inmobiliario sigue facilitando oportunidades de nuevos proyectos que ocultan la demanda no satisfecha de oficinas y locales comerciales. Esta articulación permite a Cúbica, explotando sus fortalezas, continuar con su dirección estratégica juntamente con el liderazgo en oficinas y tener un incremento en el negocio.

Como se puede observar en este estudio, también afecta favorablemente la dirección estratégica para el crecimiento de su empresa. La dirección estratégica puede entenderse que está integrada por 3 partes primordiales, los cuales integran el marco del manual. La dirección estratégica introduce la interpretación de la postura estratégica de una institución, las deliberaciones estratégicas para un mañana y el cambio de la estrategia en acción" (Jhonson & Scholes, 2006).

En base a los resultados y conceptos teóricos, se afirma que estas variables están constantemente relacionadas en el entrenamiento de las funciones que se incrementan en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo 2016.

De la relación posición estratégica y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El coeficiente de correlación nos muestra que efectivamente existe dicha relación con un valor de ,794** que significa una correlación positiva alta.

Ambas dimensiones sufren los mismos cambios, si la posición estratégica en esta institución aumenta, también aumentará la productividad; y si ocurriese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación. Para (Jhonson & Scholes, 2006), la posición estratégica intenta reconocer las consecuencias que, sobre la estrategia, tiene el entorno externo, la amplitud estratégica de una organización (recursos y competencias) y las posibilidades y dominio de las partes interesadas. El modelo de preguntas que propone todo esto son centrales para las estrategias futuras. El autor menciona a los recursos y competencias que son importantes para la buena posición estratégica cuando se habla de recurso también se habla de personal y que tiene que ver con su productividad realizada en la institución, afirmando la relación entre estas dos dimensiones.

De la relación elección estratégica y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el coeficiente de correlación evidencia que efectivamente existe dicha relación, con un valor de correlación 0,822**, lo cual significa una correlación positiva alta.

Ambas dimensiones sufren las mismas variaciones, si la elección estratégica aumenta en la institución, también aumentara la productividad; y si ocurriese lo contrario también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación. El autor (Johnson, 2001), manifiesta que la elección estratégica es el entendimiento del dominio del entorno, de las rivalidades de la organización, y el dominio de la parte interesada y de la cultura, constituye la base subyacente en la futura estrategia; esto nos quiere decir, que para una buena elección estratégica deberán participar las partes interesadas, en este caso, el personal que trabaja en la institución para su buena productividad de estas.

De la relación estrategia en acción y productividad de los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el coeficiente de correlación evidencia que efectivamente existe dicha relación y con un valor de correlación de 0,743**, lo cual significa una correlación positiva alta.

Ambas dimensiones sufren los mismos cambios, si la estrategia en acción aumenta en la institución, también aumentará la productividad; y si ocurriese lo contrario también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación. El autor Johnson y Scholes en el 2001, manifiestan que la instauración de la estrategia se ocupa de cómo interpretar la estrategia en acción organizacional mediante el plan y la estructura de la organización, la planificación de recursos y la gestión del cambio estratégico. Este concepto nos afirma que la estrategia en acción se relaciona con la productividad del personal ya que se habla de la planificación de los recursos y la estructura de la organización todos estos aspectos son importantes y guías para el buen rendimiento de personal de la municipalidad.

De la relación posición estratégica y objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. El coeficiente de correlación evidencia que efectivamente existe dicha relación entre ambas dimensiones y con un valor de correlación de 0,662*, lo cual significa una correlación positiva moderada.

En tanto significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, si la posición estratégica aumenta en la institución, también aumentará los logros y metas; y si ocurriese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.

De la relación elección estratégica y objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Es así como el cuadro de correlación evidencia que efectivamente existe dicha relación entre ambas dimensiones y con un coeficiente de 0,619**, lo cual significa una correlación positiva moderada.

En tanto significa que ambas dimensiones sufren variaciones en el mismo sentido, si la elección estratégica aumenta en la institución, también aumentará los logros y metas; y si ocurriese lo contrario también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.

De la relación estrategia en acción y objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, El coeficiente de correlación evidencia que efectivamente existe dicha relación entre ambas dimensiones y con un coeficiente de 0,594**, lo cual significa una correlación positiva moderada.

Ambas dimensiones sufren los mismos cambios en el mismo sentido, si la elección estratégica aumenta en la institución, también aumentará los logros y metas; y si ocurriese lo contrario también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.

Finalmente, la presente indagación es una contribución importante a la comunidad que coadyuvará a futuras investigaciones; además las municipalidades asumirán la importancia de la dirección estratégica y el desempeño laboral como ejes fundamentales para el cumplir sus objetivos y metas.

CONCLUSIONES

1. La dirección estratégica se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El coeficiente de correlación Spearman ($r=0,807^{**}$) demuestra una correlación positiva alta, además, el sig. $<0,01$, revela que el resultado tiene un nivel de confianza del 99%. Esto significa que cualquier intervención, impulso, buscando fortalecer y sostener la dirección estratégica igual sucederá en el desempeño laboral.
2. La posición estratégica se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El coeficiente de correlación Spearman ($r=0,794^{**}$) demuestra una correlación positiva alta, además, el sig. $<0,01$, revela que el resultado tiene un nivel de confianza del 99%. Esto significa que cualquier intervención, impulso, buscando fortalecer y mejorar la productividad, la dirección estratégica igual sucederá en el desempeño laboral.
3. La elección estratégica se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación Spearman ($r=0,822^{**}$) demuestra una correlación positiva alta, además, el sig. $<0,01$, revela que el resultado tiene un nivel de confianza del 99%. Esto significa que cualquier intervención, impulso, buscando fortalecer y sostener la dirección estratégica igual sucederá en el desempeño laboral.
4. La estrategia en acción se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El coeficiente de correlación Spearman ($r=0,743^{**}$) demuestra una correlación positiva alta, además, el sig. $<0,01$, revela que el resultado tiene un nivel de confianza del 99%. Esto significa que cualquier intervención, impulso, buscando fortalecer y sostener la dirección estratégica igual sucederá en el desempeño laboral.
5. La posición estratégica se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El coeficiente de correlación Spearman ($r=0,662^{**}$) demuestra una correlación positiva moderada, además, el sig. $<0,01$, revela que el resultado tiene un nivel de confianza del 99%. Esto significa que cualquier intervención, impulso, buscando fortalecer y sostener

la dirección estratégica igual sucederá en el desempeño laboral.

6. La elección estratégica se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El coeficiente de correlación Spearman ($r=0,619^{**}$) demuestra una correlación positiva moderada, además el valor de sig. $<0,01$, lo que indica que el resultado tienen un nivel de confianza del 99%. Esto significa que cualquier intervención, impulso, buscando fortalecer y sostener la dirección estratégica igual sucederá en el desempeño laboral.
7. La estrategia en acción se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016. El coeficiente de correlación Spearman ($r=0,594^{**}$) demuestra una correlación positiva moderada, además, el sig. $<0,01$, revela que el resultado tiene un nivel de confianza del 99%. Esto significa que cualquier intervención, impulso, buscando fortalecer y lograr los objetivos y Metas en la dirección estratégica igual sucederá en el desempeño laboral.
8. De la entrevista se puede concluir, que existe de manera regular un buen desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo y que se tiene que mejorar aún más y que esto se puede ver en los resultados obtenidos de su gestión y que para el logro de esto es muy importante un buen liderazgo así como una buena administración del personal y tener las cosas claras conocer los objetivos por cada área, el trabajo en equipo, la buena comunicación y coordinación con sus jefes en un ambiente propicio de trabajo y otra cosa muy importante que manifestó el jefe de recursos humanos fue la identificación con la institución y con su distrito para el buen desarrollo de este.

RECOMENDACIONES

1. Se debe actualizar o mejorar la dirección estratégica dadas la coyuntura cambiante, esto repercutirá positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, a través, de herramientas como el análisis FODA para el desarrollo adecuado de un análisis ambiental, esto ampliará el conocimiento de los jefes de área para tomar buenas decisiones a la hora de implementar una estrategia en acción y permitir cumplir con las labores desempeñadas por cada trabajador.
2. Se debe sensibilizar la importancia de la posición estratégica y de la productividad, realizar una evaluación del entorno externo de sus medios y capacidades y tener en cuenta las incidencias de las partes interesadas que tiene la institución para lograr una buena productividad de las actividades que realizarán.
3. La elección estratégica favorece la productividad, para ello se tiene que involucrar a las partes interesadas para las estrategias futuras, desde la perspectiva de la alta dirección asimismo de los trabajadores en general, con el fin de concebir alternativas estratégicas que deberán determinarse para poder seleccionarse entre ellas.
4. La ejecución o la estrategia en acción requiere de una buena planificación de recursos, el éxito de la estrategia necesitara del nivel de aquellos integrantes se agrupen de manera real para formar por sí mismo capacidades que algunas instituciones no podrían crearlo, para ello se deben actualizar los planes existentes.
5. Se debe sensibilizar la importancia de la posición estratégica y los logros y metas de los personales de la comuna Distrital de San Jerónimo. La institución debe contar con los suficientes recursos tanto de personal como recursos financieros para la realización eficaz y eficiente de sus actividades, de esta manera lograr una buena identificación institucional y el cumplimiento de sus logros y metas.
6. La elección estratégica incide en el éxito de los objetivos y metas por lo que se debe considerar a todo el personal a la hora de tomar decisiones, ya que existen ciertos aspectos que influyen directamente con cada trabajador, así ellos al desempeñarse en sus labores se sentirán más interesados en el trabajo, a través de talleres de trabajo en equipo.

7. Para mantener los niveles de las estrategias en acción adecuada dentro de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se debe evaluar y controlar las estrategias implantadas en cada área. Evaluar el nivel de cumplimiento a cada área de trabajo, para de esta manera se espere buenos resultados, según sus objetivos trazados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ansoff, I. H. (1997). *La dirección estratégica en la práctica empresarial*. Addison-Wesley.
- Bohorquez, B. y. (2002). *Estudio comparativo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio*. Caracas.
- Campos, E. B. (1991). *Dirección estratégica de la empresa, metodología, técnicas y casos*. Madrid: Pirámide.
- Carrasco. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Carrasco. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Carrasco. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Castañeda Cabrera, N. &. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando el SPSS. Un libro práctico para investigadores y administradores*. Brasil: EDIPUCRS.
- Chiavenato. (1993). *Administración de recursos humanos*. México: Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw.
- David, F. (1997). *Conceptos de administración estratégica*. Prentice Hall.
- Formación e innovación educativa universitaria. (2009). *Formación e Innovación educativa universitaria*.
- Forrester, I.W. (1972). *Dinámica industrial*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Hall, R. (1973). *Organizaciones: estructura y procesos*. Madrid: Prentice-Hall.
- Hernandez R, F. &. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, F. &. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hill, C. y. (1996). *Administración estratégica*. Mc. Graw Hill.
- Jacquemin, J. (1982). *Economía industrial: Estructura de mercados*. Barcelona.
- Jhonson, G. (2006). *Dirección estratégica*. Madrid: Pearson.
- Jhonson, G., & Scholes, K. (2006). *Dirección estratégica*. Madrid: Pearson.
- Johnson, K. S. (2001). *Dirección estratégica*. Prentice Hall.
- L.Wheelen, Hunger, T. y., & David. (2007). *Administración estratégica y política de negocios*. México: Pearson Educación.
- Mintzberg, H., & Quirm, J. B. (1993). *El proceso Estratégico, concepto, contexto y casos*. Prentice Hall.
- Narciso, J. E. (2014). *Revista de estudios avanzados de liderazgo*.
- Núñez B, M. (2007). *Material de apoyo de seminario de gestión de productividad*. Venezuela.
- Porter, M. (1982). *Estrategia Competitiva*.
- Robert S, k. D. (2000). *Organización enfocada en estrategias*.

- S.P, R. (1990). *Organuatlon Thaory:and Application*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Schermerhorn, J. (2001). *Administración*. México: Limusa.
- Scholes, G. J. (2006). *Dirección estrategica*. Madrid: Pearson.
- Stoner. (1996). *Adminitración* . México: Prentice - Hall.
- Thompson, J. (1979). *Dinamica organizacional fundamentos sociológicos*. Sao Pablo: Me
Graw- Hill.
- Whittington, R., & Scholes, K. (2006). *Direccion estrategica*. Madrid: Pearson.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	Y
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿De qué manera la dirección estratégica se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo -2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿De qué manera la posición estratégica se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo? 2. ¿De qué manera la elección estratégica se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo? 3. ¿De qué manera la estrategia en acción se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo? 4. ¿De qué manera la posición estratégica se relaciona con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo? 5. ¿De qué manera la elección estratégica se relaciona con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2016</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre la posición estratégica y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. 2. Determinar la relación que existe entre la elección estratégica y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. 3. Determinar la relación que existe entre la estrategia en acción y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. 4. Determinar la relación que existe entre la posición estratégica y los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. 5. Determinar la relación que existe entre la elección estratégica y los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La dirección estratégica se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2016</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La posición estratégica se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. 2. La elección estratégica se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. 3. La estrategia en acción se relaciona de manera directa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. 4. La posición estratégica se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. 5. La elección estratégica se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. 	<p>VARIABLE 1</p> <p>Dirección Estratégica</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posición Estratégica • Elección Estratégica • Estrategia en Acción <p>VARIABLE 2</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Objetivos y metas 	

6. ¿De qué manera la estrategia en acción se relaciona con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?	6.Determinar la relación que existe entre la estrategia en acción y objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo	6. La estrategia en acción se relaciona de manera directa con los objetivos y metas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.	
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Método: Deductivo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Correlacional transaccional	Población: Comprende a 900 usuarios en promedio que atienden la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, en al área de rentas. Muestra: La muestra será 137 usuarios del total.	Instrumentos Cuestionario Técnica Encuesta Tratamiento estadístico Estadística descriptiva - SPSS	

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variables

Título: Dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jeronimo-2016.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Dirección estratégica	Gerry Johnson Kevan Scholes 2006 Incluye la comprensión de la posición estratégica de una organización, las elecciones estratégicas para el futuro y la conversión de la estrategia en acción.	Es la determinación de la dirección futura de una organización y la implementación de decisiones que ayuden alcanzar los objetivos a largo y corto plazo de la misma.	✓ Posición Estratégica	✓ Recursos ✓ Competencias
			✓ Elección estratégica	✓ Misión ✓ Visión
			✓ Estrategia en acción	✓ Control ✓ seguimiento
Variable 2: Desempeño laboral	Según Bohórquez 2002: Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado	El desempeño laboral es donde los trabajadores manifiestan las competencias laborales, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que esperan la institución o empresa.	✓ Productividad	✓ Eficiencia ✓ Eficacia ✓ Cargas de trabajo ✓ Trabajo en equipo
			✓ Objetivos y metas	✓ Cumplimiento de objetivos ✓ Cumplimiento de metas

Anexo 3: Matriz de instrumentos de recolección de datos

Título: Dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jeronimo-2016.

Variables	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	N° ITEM	ITEM
Variable 1 Dirección Estratégica	DIMENSIÓN 1 Posición Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos ✓ Competencias 	33%	04	<ul style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera que la municipalidad posee los recursos necesarios para realizar su gestión? 2. ¿Considera que la municipalidad pone a disposición todos sus recursos para la atención a la comunidad? 3. ¿Considera que la municipalidad cuenta con personal con las competencias necesarias para realizar su gestión? 4. ¿Considera que la municipalidad pone a disposición el personal con las competencias necesarias para la atención a la comunidad?
	DIMENSIÓN 2 Elección Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Misión ✓ Visión 	33%	04	<ul style="list-style-type: none"> 5. ¿Considera que la municipalidad cumple con su misión para la que fue creada? 6. ¿Considera que la municipalidad pretende satisfacer las necesidades de la comunidad? 7. ¿Considera que la municipalidad posee una visión de desarrollo de la comunidad? 8. ¿Considera que la municipalidad está orientada a una visión de desarrollo de la comunidad?
	DIMENSION 3 Estrategia en acción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Control ✓ seguimiento 	33%	04	<ul style="list-style-type: none"> 9. ¿Considera que la municipalidad posee mecanismos de control de las actividades que se realizan? 10. ¿Considera que la municipalidad posee mecanismos de control sobre como el personal realiza sus labores? 11. ¿Considera que la municipalidad posee mecanismos de seguimiento de las actividades que se realizan? 12. ¿Considera que la municipalidad posee mecanismos de seguimiento sobre como el personal realiza sus labores?

Variable 2 Desempeño Laboral	DIMENSION 1 Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia ✓ Eficacia ✓ Cargas de trabajo ✓ Trabajo en equipo 	50%	08	13. ¿Considera que la municipalidad posee un personal que tiene la capacidad de hacer las cosas bien? 14. ¿Considera que la municipalidad posee un personal con la capacidad de hacer sus actividades con el menor uso de recursos (materiales, dinero o tiempo)? 15. ¿Considera que la municipalidad satisface las necesidades de la comunidad? 16. ¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de respuesta frente a las necesidades que presenta la comunidad? 17. ¿Considera que la municipalidad organiza sus actividades de manera tal que realicen un trabajo efectivo para la comunidad? 18. ¿Considera que la municipalidad asigna labores al personal de manera tal que realicen un trabajo efectivo para la comunidad? 19. ¿Considera que la municipalidad organiza sus actividades de tal forma que se dispongan de quipos de trabajo para atender las necesidades de la comunidad? 20. ¿Considera que la municipalidad asigna labores al personal de tal forma que realicen un trabajo de equipo para atender las necesidades de la comunidad?
	DIMENSION 2 Logros y metas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de objetivos ✓ Cumplimiento de metas 	50%	04	21. ¿Considera que la municipalidad cumple con lo que propone en sus planes? 22. ¿Considera que la municipalidad cumple con alcanzar sus objetivos propuestos? 23. ¿Considera que la municipalidad cumple con los plazos propuestos en sus planes? 24. ¿Considera que la municipalidad cumple con alcanzar sus metas propuestas?

Anexo 4: Cuadro comparativo del Plan Operativo Institucional y el Logro de Gestión del Año fiscal 2016

Área: Sub Gerencia De Administración Tributaria Y Rentas

Objetivo general	Objetivo específico	Logros de gestión (memoria de gestión año fiscal)
Impulsar mayor recaudación de impuestos municipales	<ul style="list-style-type: none"> - Proponer Ordenanzas y decretos para el pago de arbitrios de limpieza pública. -Actualización y mantenimiento del sistema de rentas - Contar con un ejecutor coactivo. -Contar con zonificación de compatibilidad de uso de los establecimientos comerciales de todo el distrito de san Jerónimo 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación permanente con los jefes de las unidades, con el fin de plantear estrategias de cobranza, fiscalización y atención al contribuyente. • En el año 2016 se llevó a cabo dos Amnistías Tributarias uno en el mes de Carnavales y otro en el mes del Aniversario, para la captación de más contribuyentes puedan pagar sus autoevaluás para poder cumplir con la meta 32 del Plan de Incentivos Municipales. • Se realizaron Operativos Inopinados tanto a Bares, cantinas como restaurantes y a las canteras. • Conducir los procesos técnicos del sistema tributario municipal, desarrollando programas de información, divulgación y orientación tributaria, y el desarrollo de eventos de capacitación en materia tributaria orientados a los trabajadores con el propósito de generar nuevas capacidades competitivas. • Otras funciones en el ámbito de su competencia que le asigne la Gerencia Municipal.
Brindar mejor atención en cultura Tributaria a los contribuyentes	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizar y Conocer la estructura de Organización de MOF de Rentas. - Informe de Resumen de ingresos por cada mes de RDD -Capacitación en temas Tributarios 	
Aplicación y cumplimiento del TUPA y el reglamento de aplicación de sanciones	<ul style="list-style-type: none"> -Aplicación cumplimiento del TUPA con nuevos impuestos municipales. -Los órganos competentes hacen cumplimiento las sanciones de competencia municipal. 	

<p>Realización de campaña para la amnistía tributaria Por los carnavales y por el aniversario del distrito</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar campaña de amnistía tributaria. - Informe al MEF de recaudación del impuesto predial. - Recaudar durante todo el año 2016 en impuesto Predial 200,000.00 (Doscientos mil Nuevos Soles) 	
<p>Regular y fiscalizar los lugares de esparcimiento nocturno y otros locales</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Operativos inopinados a establecimientos nocturnos. -Verificar las licencias de funcionamiento de establecimientos comerciales y otros. 	
<p>Cursos de Capacitación en Manejo de Sistema de Rentas y temas tributarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Personal Capacitado en manejo de sistema. -Conocimiento en manejo temas del código tributario. 	

Fuente: Plan Operativo Institucional y el Logro de Gestión del año fiscal 2016 de la MDSJ

Área: Sub gerencia de servicios públicos y medio ambiente

Objetivo general	Actividad	Logros de gestión (memoria de gestión año fiscal)
Brindar los servicios públicos municipales con eficiencia y calidad a la población del distrito de San Jerónimo	Promover, normar, dirigir y controlar las actividades para la atención de limpieza pública de la ciudad	<ul style="list-style-type: none"> • Se hizo los trabajos de limpieza de las cunetas en la Av. José María Arguedas. • Fumigación de pastos en las Bermas de la Av. José María Arguedas • Verificación de la pared deteriorada del estadio Sanabria Hermosa • Pintado y Mantenimiento de la Pileta de la Plaza de Armas de San Jerónimo. • Refaccionamiento de las bermas del parque del ovalo del Niño. • Instalación de plantones en los camellones del distrito de San Jerónimo. • Mantenimiento de las barrillas de cunetas de la Av. José María Arguedas. • Reparación de la vía dañada en la Av. José María Arguedas. • Deshiervarización de las Bermas de la Av. Los Chancas • Instalación de muros en zonas dañadas del cerco perimétrico del estadio de San Jerónimo. • Mantenimiento de las áreas verdes del parque del ovalo del Niño. • Fumigación en prevención de proliferación de vectores de zancudos en el cementerio municipal de San Jerónimo. • Mantenimiento del estadio del distrito de san Jerónimo. • Pintado y refaccionamiento interior de la casa comunal de Unión Chumbao
	Controlar, administrar y brindar el servicio de alcantarillado y el desagüe (servicios básicos)	
	Ejecutar acciones relacionadas al control del medio ambiente	
	Dirigir y mantener la limpieza pública y de salubridad	
	Dirigir, ordenar atender y mantener operativo el camal municipal	
	Contribuir con el servicio, orden seguridad y tranquilidad de la población con la policía municipal	
	Mantenimiento, alineamiento y/o ordenamiento de puestos y otros en el mercado boulevard y otros.	
	Control de comercio ambulatorio en las diferentes calles de la ciudad	
	Velar por el ornato publico	
	Reubicación del comercio informal	
	Control de carne roja en el camal municipal	
	Dirigir el recojo de residuos sólidos (basura) y disposición final en el botadero san José	
	Inspección sanitaria de establecimientos comerciales, hoteles, restaurantes, panificadoras, bares, discotecas, etc.	
	Control de pesas y medidas en el mercado y establecimientos comerciales	
Ejecutar programas de reciclaje de basura y cuidado del medio ambiente		
Promover, campañas de limpieza pública, en calles riachuelos, desratización y fumigación de mercados y camal		

Fuente: Plan Operativo Institucional y el Logro de Gestión del año fiscal 2016 de la MDSJ

Área: Sub Gerencia Desarrollo Económico Y Social

Objetivo	Actividades	Logros de gestión (memoria de gestión año fiscal)
Cumplir eficaz y eficiente las metas por parte del equipo de la SGDES	Implementación de visitas inopinadas para dar soporte de control y seguimiento	
Incrementar los ingresos familiares a través de la articulación de mercado local	-Elaboración de propuestas -Implementación de la propuesta de la feria sabatina -Fortalecimiento de capacidades comerciales a feriantes	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizó charlas de sensibilización y curso de capacitación en la transformación de carne de cuy y su valor agregado con ponencias del holandés. • Se construyó el centro de beneficio de cuy en Chaccarapata. • Se implementó con programa aliados II los galpones de cuy en centro poblado de Poltoocsa. • Se atendió al 100 % de los beneficiarios con la ración alimentaria el cual está compuesta de Leche Fresca de Vaca que corresponde al primer y segundo semestre 2016. • Se realizó las supervisiones a los comités de vaso de leche en un 38 % • Se ejecutó al 100% el presupuesto del Programa que asciende a S/262,815.00 según la programación de la Adquisición de los Insumos Programa Vaso de Leche. • Se realizó el asesoramiento y el apoyo correspondiente a los productores de quinua y kiwicha del distrito de san Jerónimo. • Se realizó las supervisiones de campos de cultivo de quinua en un 60 % • Se logró la ejecución del programa Aliados II con la adquisición de 01 trilladora para la asociación NUEVA VISION OLLABAMBA. • se realizó el sembrío de las variedades de papas nativas con la finalidad de recuperar las germoplasmas de diferentes variedades de papas nativas. • Se cumplió con taller de capacitación al productor de papas nativas. • La comunidad de Yuncaya logra ser una asociación inscrita en registros públicos en el campo de papas nativas. • Se logró la inserción de papas nativas en el mercado local y mercado nacional. • Se amplió más campos de cultivo para la campaña 2017. • La Municipalidad Distrital de San Jerónimo Implemento las Escuelas Deportiva en las disciplinas de Basquetbol, ajedrez y tenis de mesa a través del Plan de Implementación presentado en sesión de concejo para su ejecución. La Implementación de las escuelas deportivas es con el motivo de incentivar a la actividad física y se realizó activaciones recreativas que consideren nuestra realidad, desarrollando programas para llevar el deporte a los centros poblados, utilizando los espacios públicos, realizando esfuerzos multisectoriales.
Reactivación de los corredores económicos y turísticos del distrito de San Jerónimo	Jornada de limpieza y deshierbe con grupos de voluntarios en sectores de potencial turístico	
Promoción del distrito de San Jerónimo	-Participación en la feria tejamolino -Participación en las diversas actividades locales	
Crear instrumentos para la toma de decisiones asertivas dentro de un marco de desarrollo económico y social	Elaboración de plan de desarrollo económico local con actores sociales del distrito	
Fortalecer espacios de concertación a través de la reactivación del comité multisectorial	Impulso de la mesa Desarrollo Económico y Social	
Participación en Presupuesto participativo	Participación con perfiles de proyectos	

Fuente: Plan Operativo Institucional y el Logro de Gestión del año fiscal 2016 de la MDSJ

Anexo 5: Entrevista

Entrevista al jefe de Recursos Humanos sobre el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

La entrevista se realizó al Sr. Javier Pérez Minaya jefe del área de recursos humanos de la municipalidad distrital de San Jerónimo, es nombrado y tiene laborando en la institución 7 años en diferentes áreas.

La primera pregunta que se hizo fue ¿Cuáles son sus funciones como Jefe de Recursos Humanos dentro de la institución?, el manifestó y dijo que sus funciones en general son la contratación del trabajador, velar por el bienestar del personal y la elaboración de planillas, el ingreso a la carrera administrativa de trabajadores con la ley 276 y 1057 CAS y otros documentos administrativos relacionado con el personal como son los memorándums.

El Sr. Javier Pérez Minaya menciona que la municipalidad actualmente cuenta con 85 trabajadores en las diferentes áreas que son: Gerencia Municipal, Secretaría Municipal, Dirección de Asesoría Jurídica, Dirección de Administración, Dirección de Planificación y Presupuestos, Contabilidad, Tesorería, Logística y Servicios Generales, Recursos Humanos, Sub Gerencia de Desarrollo Urbano, Sub Gerencia de Desarrollo Económico Social, Sub Gerencia de Servicios Públicos y Sub Gerencia de Administración Tributaria. Se preguntó por tres áreas en específico, Sub Gerencia de Administración Tributaria, Sub Gerencia de Servicios Públicos y Sub Gerencia de Desarrollo Económico y Social.

La siguiente pregunta fue ¿Usted como jefe del área de Recursos Humanos que podría decir sobre el desempeño laboral de los trabajadores del área de Sub Gerencia Administrativa Tributaria?, él nos manifestó y dijo que dicha área cuenta aproximadamente con 9 trabajadores y de los cuales la mayoría trabaja de manera correcta en las actividades que se le asigna y que siempre están en constante coordinación con el jefe del área con el fin de plantear estrategias de cobranzas, nos menciona que el área tiene diferentes objetivos como es la recaudación de impuestos y la aplicación del TUPA, operativos inopinados y entre otros, actividades que los trabajadores cumplen y logran buenos resultados y que la población es participe de estos acontecimientos, esto fue lo que supo manifestar el jefe de Recursos Humanos.

Luego se preguntó lo siguiente ¿Usted como jefe del área de Recursos Humanos que podría decir sobre el desempeño laboral de los trabajadores del área de sub gerencia de

Servicios Públicos y Medio Ambiente?, el sr. Javier Pérez Minaya menciona que el área cuenta aproximadamente con 17 trabajadores de los cuales un ochenta por ciento cumple con sus labores y el otro veinte por ciento no lo adecuado debido a que este porcentaje pertenece al personal nombrado, y como objetivo general del área es brindar los servicios públicos municipales con eficiencia y calidad a la población y que los involucrados en su mayoría de desenvuelven correctamente conociendo sus objetivos, se podría decir que si existe un buen desempeño laboral en un mayor porcentaje por el éxito de sus objetivos mediante los actos que realizan, esto fue lo que nos supo manifestar el Sr. Javier Pérez Minaya.

Seguidamente se preguntó lo siguiente ¿Usted como jefe de Recursos Humanos que podría decir sobre la productividad de los personales del área de Sub Gerencia de Desarrollo Económico y Social?, esto fue su respuesta y dijo que el área cuenta con 10 trabajadores y que la mayoría son contratados y que las funciones que realizan son de manera productiva y si llegan a cumplir sus objetivos como son las capacitaciones en la transformación de carne de cuy, también menciona que se construyó un centro beneficiarios de cuy en Chaccarapta, así como se llegó atender al 100% de los beneficiarios con la sección alimentaria compuesta por la leche fresca y la inserción de papas nativas en los mercados locales así como también la implementación de escuelas deportivas y otras actividades importantes de esta área, el jefe de personal menciona que viendo estos resultados por el trabajo realizado de sus trabajadores se puede decir que si desenvuelven de manera eficaz y eficiente en esta área cumpliendo sus metas propuestas .

Y finalmente, se preguntó al encargado del área de personal sobre todo sus personales de la comuna de San Jerónimo, estas fueron las preguntas, ¿Considera usted que el personal se desenvuelve de manera eficaz y eficiente con las tareas que se les asigna en la municipalidad distrital de San Jerónimo? ¿usted como jefe de Recursos Humanos considera que sus trabajadores tienen demasiada carga laboral? ¿Considera que los trabajos en equipo facilitan los buenos resultados de las actividades asignadas?, ¿finalmente usted como jefe de personal considera que los trabajadores cumplen con los logros y metas de la institución?, estas fueron su respuestas del sr. Javier Pérez Minaya y manifestó que como toda organización no siempre todo funciona tal y como uno lo planeo anteriormente y que cada trabajador es único y tiene sus propias habilidades y así como hay buenos trabajadores también hay malos pero la institución solo pretende quedarse con los mejores y estos son los que se desenvuelven de manera eficaz y eficiente en sus trabajos mostrando productividad y que se pueden observar en los resultados obtenidos.

Respecto a la carga de trabajo manifestó que cada trabajador de cada área tiene sus actividades asignadas y definidas y ellos saben muy bien lo que deben realizar y que muy pocas veces existe cargas de trabajo.

El jefe de Recursos Humanos menciona que el trabajo en equipo es muy importante en la institución y que, si facilitan los buenos resultados de las actividades, ya que los trabajadores no solo responden de manera independiente a los resultados sino más bien en equipo con una buena coordinación y comunicación asertiva, en general no como persona si no como institución creando un solo equipo.

Finalmente manifestó que la Municipalidad Distrital de San Jerónimo es considerada como una institución con mejor gestión en estos tiempos y que la gran cantidad de urbe se dice mayoría por qué no siempre todos están de acuerdo con lo que uno hace, pero se puede ver gran parte de la población contenta con los resultados de la gestión y que todo esto se logró gracias a los involucrados en este caso los servidores públicos desde el trabajador de limpieza hasta el gerente y el alcalde como líder y que gracias a la labor que cumplen cada uno de ellos se logra el cumplimiento de metas, pero el jefe recursos nos indica que se puede realizar mejor los trabajos dentro de la institución y que se encuentran en una mejora continua.

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado: **“DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO-2016”**, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. **Marque con una “X”** la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género

a) Femenino () Masculino ()

1.2. Edad () años

1.3. Tiempo de trabajo en la institución () años

Para evaluar las variables, **marcar con una “X”** en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: Dirección estratégica					
	DIMENSIÓN: Posición estratégica					
1	¿Considera que la municipalidad posee los recursos necesarios para realizar su gestión?					
2	¿Considera que la municipalidad pone a disposición todos sus recursos para la atención a la comunidad?					
3	¿Considera que la municipalidad cuenta con personal con las competencias necesarias para realizar su gestión?					
4	¿Considera que la municipalidad pone a disposición el personal con las competencias necesarias para la atención a la comunidad?					
	DIMENSIÓN: Elección estratégica	1	2	3	4	5
5	¿Considera que la municipalidad cumple con su misión para la que fue creada?					
6	¿Considera que la municipalidad pretende satisfacer las necesidades de la comunidad?					
7	¿Considera que la municipalidad posee una visión de desarrollo de la comunidad?					
8	¿Considera que la municipalidad está orientada a una visión de desarrollo de la comunidad?					

DIMENSIÓN: Estrategia en acción		1	2	3	4	5
9	¿Considera que la municipalidad posee mecanismos de control de las actividades que se realizan?					
10	¿Considera que la municipalidad posee mecanismos de control sobre como el personal realiza sus labores?					
11	¿Considera que la municipalidad posee mecanismos de seguimiento de las actividades que se realizan?					
12	¿Considera que la municipalidad posee mecanismos de seguimiento sobre como el personal realiza sus labores?					
VARIABLE 2: Desempeño laboral						
DIMENSIÓN: Productividad		1	2	3	4	5
13	¿Considera que la municipalidad posee un personal que tiene la capacidad de hacer las cosas bien?					
14	¿Considera que la municipalidad posee un personal con la capacidad de hacer sus actividades con el menor uso de recursos (materiales, dinero o tiempo)?					
15	¿Considera que la municipalidad satisface las necesidades de la comunidad?					
16	¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de respuesta frente a las necesidades que presenta la comunidad?					
17	¿Considera que la municipalidad organiza sus actividades de manera tal que realicen un trabajo efectivo para la comunidad?					
18	¿Considera que la municipalidad asigna labores al personal de manera tal que realicen un trabajo efectivo para la comunidad?					
19	¿Considera que la municipalidad organiza sus actividades de tal forma que se dispongan de quipos de trabajo para atender las necesidades de la comunidad?					
20	¿Considera que la municipalidad asigna labores al personal de tal forma que realicen un trabajo de equipo para atender las necesidades de la comunidad?					
DIMENSIÓN: Objetivos y metas		1	2	3	4	5
21	¿Considera que la municipalidad cumple con lo que propone en sus planes?					
22	¿Considera que la municipalidad cumple con alcanzar sus objetivos propuestos?					
23	¿Considera que la municipalidad cumple con los plazos propuestos en sus planes?					
24	¿Considera que la municipalidad cumple con alcanzar sus metas propuestas?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 7: Validación de Juicios de Expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Henry W. Agreda Cerna
Grado Académico: Lic. Administración
Fecha: 02/02/2017

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Procede

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)


Procede

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Procede

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ BASTIÁN AGUIAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS DE GRUPOS EMPRESARIALES
Henry W. Agreda Cerna
DOCENTE
CLAD N° 03541

Sello y Firma del Evaluador
DNI: 18177062

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: VICTOR RAÚL GÓRRAZ LUQUE
Grado Académico: Lic. ADMINISTRACIÓN
Fecha: 6...1.7.1.1.7

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Procede

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Procede

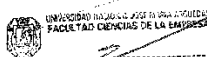
CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Darían uso al método
INDUCTIVO Y DEDUCTIVO

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento Procede No Procede para su aplicación.

Levantado los requisitos
Procede


Lic. Víctor Raúl Górraz Luque
ENTE ORDINARIO
Sello y Firma de Evaluador
DNI: 21439606

Anexo 6: Otros anexos

SOLICITO: Documentos de Gestión
Administrativa El Plan Estratégico y el
Plan Operativo Institucional.

ING. HENRY PALOMINO RINCÓN

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO

Yo Pamela Bautista Huaraca identificada
con DNI N° 70396411, con domicilio en
Jirón Carmen N° 620 del distrito de San
Jerónimo provincia de Andahuaylas región
Apurímac. Ante Ud. respetuosamente me
presento y expongo:

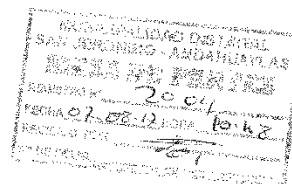
Que habiendo culminado la carrera profesional de **Administración de Empresa** en la
Universidad Nacional de José María Arguedas, solicito a usted los documentos de
gestión administrativa el Plan Estratégico y el Plan Operativo Institucional para poder
realizar mi trabajo de investigación que me servirá para optar el título profesional.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

San Jerónimo 07 de Agosto del 2017


Pamela Bautista Huaraca
D.N.I 70396411



- MESA DE PARTES ✓
- OFICINA DE LOGISTICA ✓ *Ref* 22-01-15
- OFICINA DE SGDUR ✓ *Chingano* - 023-01-15
- OFICINA DE PATRIMONIO ✓

La documentación deberá ser entregada, en la fecha indica **BAJO RESPONSABILIDAD**

[Signature]
 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
 SAN JERONIMO
 YANIBERTO HERRERA CARRERA
 DIRECTOR DE PRESUPUESTOS

[Signature]
 DNI 31186279

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
 SAN JERONIMO
 PABLO AGUIRRE ROMERO ALFARO
 JEFE OFICINA DE ADMINISTRACION
 TRIBUTARIA Y RENTAS

[Signature]
 31151789

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
 SAN JERONIMO
 Jesus Chilingano Curo
 RESPONSABLE DE LA OFICINA MUNICIPAL DE ATENCION
 DEPREVISION CON CESOP PABLO CARRERA

[Signature]
 31151933

[Signature]
 23-01-15

[Signature]
 31184839