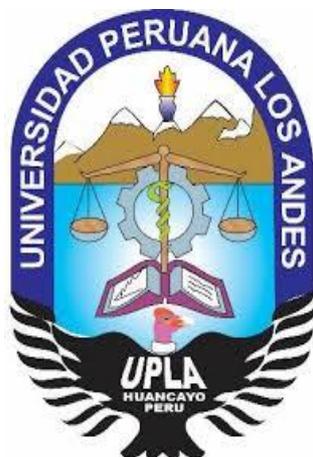


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. de la Cruz Laureano Yumila Yesenia
Bach. Curi Orezano María Goretti

Asesor : Dr. Sánchez Soto Juan Manuel

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 22.05.2021 - 21.05.2022

Huancayo – Perú
2022

Falsa portada

Asesor

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

Dedicatoria:

A nuestros padres, en especial a mi asesor quien, con paciencia y esmero, supo guiarnos en la realización de la presente investigación y poder lograr el título profesional.

Yumila & María

Agradecimiento:

Especialmente a la casa de estudios que me acogió para poder fortalecer mi conocimiento en sus aulas, junto a sus maestros que son un ejemplo a seguir.

Las autoras

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	i
Falsa portada	iii
Asesor	iv
Dedicatoria:	v
Agradecimiento:	vi
Contenido	vii
Contenido de tablas	x
Contenido de gráficos	x
Resumen	xi
Palabras clave: Planificación estratégica y gestión de los recursos humanos	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Delimitación del problema	18
1.3 Formulación del problema	18
1.3.1 Problema general	18
1.3.2 Problemas específicos	19
1.4 Justificación	19
1.4.1 Social	19
1.4.2 Teórica	19
1.4.3 Metodología	19
1.5 Objetivos	20
1.5.1 Objetivo general	20
1.5.2 Objetivos específicos	20

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes	21
2.1.1 Antecedentes Internacionales	21
2.1.1 Antecedentes Nacionales	22
2.2 Bases teóricas o científicas	25
2.2.1 Teoría de la Planificación Estratégica	25
2.2.1.1 Dimensiones	26

2.2.2 Teoría de la Gestión de Recursos Humanos	27
2.2.2.1 Dimensiones	28
2.3 Marco Conceptual	29
CAPITULO III	
HIPÓTESIS	
3.1 Hipótesis General	31
3.2 Hipótesis Específicas	31
3.3 Variables	31
3.3.1 Variable Independiente: Planificación Estratégica.	31
3.3.2 Variable Dependiente: Gestión de Recursos Humanos.	32
CAPITULO IV	
METODOLOGÍA	
4.1 Método de Investigación	33
4.1.1 Método General	33
4.1.2 Método Específico	33
4.2 Tipo de Investigación	33
4.3 Nivel de Investigación	34
4.4 Diseño de Investigación	34
4.5 Población y Muestra	35
4.5.1 Población	35
4.5.2 Muestra	35
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	35
4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	37
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación	37
CAPITULO V	
RESULTADOS	
5.1 Descripción de resultados	39
5.1.2 Análisis de resultados	40
5.2 Contrastación de hipótesis	50
5.2.1 Hipótesis General	50
5.2.2 Hipótesis Especificas	52
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	70
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA:	71

MATRIZ DE CONSISTENCIA	71
ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:	73
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE 73; Error! Marcador no definido.	
ANEXO N° 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:	75
ANEXO N° 04: INSTRUMENTO:	79
ANEXO N° 05: CONFIABILIDAD VALIDA DEL INSTRUMENTO	84
ANEXO N° 06: LA DATA DEL PROCESAMIENTO DE DATOS	99
ANEXO N° 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO	101
ANEXO N° 08: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	103

Contenido de tablas

Tabla 1 <i>Estadísticas de fiabilidad planificación estratégica</i>	36
Tabla 2 <i>Estadísticas de fiabilidad gestión de recursos humanos</i>	36
Tabla 3 <i>Escala de Vellis</i>	37
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad</i>	39
Tabla 5 <i>Promedio de la variable planificación estratégica</i>	40
Tabla 6 <i>Promedio de la dimensión objetivos propuestos</i>	41
Tabla 7 <i>Promedio de la dimensión estrategias empresariales</i>	42
Tabla 8 <i>Promedio de la dimensión análisis externo</i>	43
Tabla 9 <i>Promedio de la dimensión análisis interno</i>	44
Tabla 10 <i>Promedio de la variable gestión de recursos humanos</i>	45
Tabla 11 <i>Promedio de la dimensión gestión</i>	46
Tabla 12 <i>Promedio de la dimensión administración</i>	47
Tabla 13 <i>Promedio de la dimensión desarrollo</i>	48
Tabla 14 <i>Promedio de la dimensión estrategias</i>	49
Tabla 15 <i>Escala de correlación</i>	50
Tabla 16 <i>Correlación entre la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos</i> ..	51
Tabla 17 <i>Correlación entre el análisis externo y la gestión de recursos humanos</i>	53
Tabla 18 <i>Correlación entre el análisis interno y la gestión de recursos humanos</i>	55
Tabla 19 <i>Correlación entre los objetivos estratégicos y la gestión de recursos humanos</i>	57
Tabla 20 <i>Correlación entre las estrategias empresariales y gestión de recursos humanos</i> ...	59

Contenido de gráficos

Gráfico 1 <i>Promedio de la variable planificación estratégica</i>	40
Gráfico 2 <i>Promedio de la dimensión objetivos propuestos</i>	41
Gráfico 3 <i>Promedio de la dimensión implantación</i>	42
Gráfico 4 <i>Promedio de la dimensión análisis externo</i>	43
Gráfico 5 <i>Promedio de la dimensión análisis interno</i>	44
Gráfico 6 <i>Promedio de la variable gestión de recursos humanos</i>	45
Gráfico 7 <i>Promedio de la dimensión gestión</i>	46
Gráfico 8 <i>Promedio de la dimensión administración</i>	47
Gráfico 9 <i>Promedio de la dimensión desarrollo</i>	48
Gráfico 10 <i>Promedio de la dimensión estrategias</i>	49
Gráfico 11 <i>Dispersión entre la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos</i> .	52
Gráfico 12 <i>Dispersión entre el análisis externo y la gestión de recursos humanos</i>	54
Gráfico 13 <i>Dispersión entre el análisis interno y la gestión de recursos humanos</i>	56
Gráfico 14 <i>Dispersión entre los objetivos estratégicos y la gestión de recursos humanos</i>	58
Gráfico 15 <i>Dispersión entre las estrategias empresariales y gestión de recursos humanos</i> ..	60

Resumen

La siguiente investigación, titulada “PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO” tuvo como problema general de estudio: ¿Qué relación existe entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?, consecuentemente, el objetivo general: “Establecer la relación que existe entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo”, en respuesta al problema, la hipótesis general: “La Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo”. “Para el cumplimiento de nuestros objetivos, y la prueba de hipótesis, utilizamos el enfoque cuantitativo, como método general el científico, de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, la población se encontró conformada por 180 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Satipo, la muestra fue de tipo no probabilístico, por lo tanto, se usó 60 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Satipo. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal de tipo Likert, los cuales fueron validados por el juicio de expertos, y la confiabilidad sometido al estadístico Alfa de Cronbach. Nuestra conclusión principal fue: La Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “ r ” = 0,992, lo cual nos permite aseverar que, a mayor planificación estratégica, existirá mayor gestión de los recursos humanos.

Palabras clave: Planificación estratégica y gestión de los recursos humanos

Abstract

The following research, entitled "STRATEGIC PLANNING AND MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF SATIPO" had as a general study problem: What relationship exists between Strategic Planning and Human Resources Management in the Provincial Municipality of Satipo ?, consequently , the general objective: "Establish the relationship that exists between Strategic Planning and Human Resources Management in the Provincial Municipality of Satipo", in response to the problem, the general hypothesis: "Strategic Planning is directly related to Management of Human Resources in the Provincial Municipality of Satipo ". "For the fulfillment of our objectives, and the hypothesis test, we used the quantitative approach, as a general scientific method, applied type, correlational level, non-experimental design, the population was made up of 180 officials of the Provincial Municipality of Satipo, the sample was non-probabilistic, therefore, 60 officials from the Provincial Municipality of Satipo were used. For the measurement of the variables, the questionnaire was used, on a Likert-type ordinal scale, which were validated by the expert judgment, and the reliability was subjected to the Cronbach's Alpha statistic. Our main conclusion was: Strategic Planning is directly related to Human Resources Management in the Provincial Municipality of Satipo. Consequently, a very high positive correlation is observed with an "r" = 0.992, which allows us to assert that, with greater strategic planning, there will be greater management of human resources.

Keywords: Strategic planning and human resources management.

Introducción

La presente investigación, busca determinar de qué manera la Planificación Estratégica se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Considerando que, según Armijo (2016), “la planificación estratégica grafica un mapa que nos señala el aseguramiento de cada camino, es así que esta forma de pensar tiene diferentes definiciones” (p. 63).

Mientras que, Boudreau (1983) considera que “el factor humano, como recurso, es la habilidad innata o la capacidad de los trabajadores para aprender” (p. 15). Es así que los recursos humanos son considerados como la base del capital humano bajo el control de la empresa, considerando que está formado por las habilidades experiencias y conocimientos que generan un valor económico dentro de la entidad.

Los motivos por los cuales esta investigación es relevante es porque genera conocimientos sobre las variables mencionadas, de esta manera se muestra el problema general, el cual es: ¿Cuál es la relación entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?

Cuyo objetivo general será: “Establecer la relación entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo”. Esperando contrastar la hipótesis siguiente: “Existe una relación positiva entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, respectivamente”.

La metodología que se empleará será “de tipo aplicada”. Además de ello, la investigación será “de nivel correlacional”, en el que se empleará un “diseño no experimental correlacional”. Mientras que el método usado será “el método científico y el método descriptivo”. Además de ello, “el tratamiento estadístico se desarrollará a través

del software SPSS en su versión 25, para lo cual se utilizarán instrumentos validados y confiabilizados sobre ambas variables”.

Por lo que, el presente estudio está dividido en **V CAPÍTULOS**:

Capítulo I: “En este capítulo se abordó la descripción de la realidad problemática, se establecieron los problemas generales y específicos, también los objetivos generales y específicos y la justificación de la investigación”.

Capítulo II: “Aquí se abordó el marco teórico, se estudiaron los antecedentes, a nivel nacional e internacional, asimismo, se estudiaron las bases teóricas, el cual fue el sustento para la elaboración la matriz de Operacionalización de variables”.

Capítulo III: “En este capítulo se presenta la hipótesis general y específica, asimismo, se muestra la operacionalización de variables”.

Capítulo IV: “En este capítulo se presenta la metodología utilizada en la presente investigación, es decir el método, tipo, nivel, diseño, de la investigación, como también la población y la muestra y las técnicas de recolección de datos, los instrumentos de recolección de datos (cuestionario)”.

Capítulo V: “En este apartado se presenta los resultados de la investigación así como la descripción de los resultados y la contratación de hipótesis”.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El problema de nuestra investigación es la inadecuada **gestión de recursos humanos**, en la municipalidad provincial de Satipo. Que durante la pandemia se ha podido evidenciar de manera más relevante, la diversidad de problemas referidos a una inadecuada gestión de los recursos humanos, esto se puede evidenciar en la inflexibilidad laboral, la falta de objetivos, la excesiva rotación y fuga de talento, sin duda esto acarrea un bajo rendimiento y baja productividad por parte de los trabajadores, afectando directamente a la Municipalidad Provincial de Satipo.

Sin duda la oficina de recursos humanos, en coordinación con las áreas correspondientes, deben de identificar el equipo mínimo de servidores que por naturaleza de sus funciones deben seguir acudiendo al centro de trabajo (tales como personal de limpieza pública, saneamiento, atención de mercados de basto, camal, entre otros); y los demás deberán cumplir con sus labores de manera remota, ocasionando que algunos servicios no se ofrezcan eficientemente, puesto que la virtualidad tiene ventajas, pero a nuestro parecer más desventajas, puesto que la atención de la municipalidad es más lenta, e inadecuada, perjudicando a los pobladores de la provincia de Satipo.

Este hecho es causado por la falta de una **planificación estratégica** por parte de los funcionarios o servidores públicos responsables de dicha acción. Cabe precisar que la planificación estratégica es una de las acciones que obedece a la labor del administrador, en concurso con los funcionarios que tiene roles gerenciales. Así también con la ayuda de los

colaboradores, quienes participan de manera indirecta en la elaboración de dicho documento de gestión, el cual servirá como insumo para la toma de decisiones adecuada, para gestionar los recursos humanos, el cual deberá de seguir cumpliendo sus roles en sus áreas correspondientes, aun en situaciones de pandemia como se ha venido atravesando. Si bien a la fecha la pandemia, viene disminuyendo, no cabe duda que algunas labores quedaran de manera remota, puesto que existen procesos que serían mejor realizarlos desde una computadora.

Dicho esto, la planificación estratégica, deberá de ser realizada por profesionales con experiencia en dicha labor, puesto que se trata de estructurar un sistema administrativo que trabaje como un engranaje en todas sus áreas. Razón por la cual, Jackson et al. (2003), refiere que: “El recurso humano como un capital que incluye todos los recursos con los que los individuos contribuyen al desempeño de la organización, incluyendo su condición física, sus conocimientos, sus recursos sociales e, incluso, su reputación. Así, a través de estas últimas décadas, se ha ido completando la definición sobre el recurso humano, aunque aún no existe un consenso universal a este respecto” (p. 88).

Por lo que, se puede afirmar que los recursos humanos de una institución gubernamental, son el conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades y compromisos de los empleados con las entidades, así como sus relaciones con el resto de compañeros, subordinados o jefes, incluyendo, además, sus relaciones con aquéllos no pertenecientes a la entidad, como, por ejemplo, proveedores, usuarios, etc. Esta definición de recurso humano resulta muy completa y acorde a las evidencias empíricas logradas hasta el momento, ya que no sólo incluye las habilidades y conocimientos de las personas que forman la organización como claves para el desempeño y el éxito empresarial competitivo, sino que, también, lo son

las relaciones sociales de las que participan los empleados, así como, sus actitudes y sus afectos en relación a la organización.

En la actualidad las municipalidades tienen una serie de dificultades, como son la falta de liquidez, ausencia de tecnología y conocimiento, los cuales influyen en la planificación estratégica, trayendo como consecuencia la falta del cumplimiento de los objetivos y metas trazadas.

Sin duda la planificación es de vital importancia ya que mediante la planificación se puede dirigir a la municipalidad, de esta manera se podrá cumplir con el logro de los objetivos y eliminar imprevistos, reduciendo la incertidumbre y dirigiendo los recursos para el logro de los resultados esperados.

Por lo tanto, según Koontz y Weihrich (2018), “se refiere a la relación de insumos y productos en periodo con especial consideración en la calidad, de la misma manera la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados” (p.56).

De lo expuesto nuestra investigación demuestra la relación entre la planificación estratégica y la gestión de los recursos humanos. Cabe precisar que, con dichos resultados realizamos las recomendaciones pertinentes para su aplicación a la comuna de Satipo para que puedan mejorar la gestión de los recursos humanos, los cuales como ya mencionamos han sufrido alteraciones a raíz de la pandemia que azota a la humanidad. No cabe duda que el Perú, en especial la provincia de Satipo ha resquebrajado sus labores puesto que no se esperaba un incidente como él que se dio en especial en el año 2020 y 2021.

1.2 Delimitación del problema

A. Delimitación Espacial

La presente investigación, se realizó en la municipalidad provincial de Satipo, es decir dentro de la región Junín, Perú.

B. Delimitación Temporal

La recopilación de los datos, fue durante los años 2020 y 2021.

C. Delimitación Conceptual

Según Armijo (2016), menciona que “la planificación estratégica grafica un mapa que nos señala el aseguramiento de cada camino, es así que esta forma de pensar tiene diferentes definiciones. Se fundamenta en la formulación de objetivos que sean de mayor prioridad, cuya particularidad es el establecer los posibles caminos para poder alcanzar el objetivo plateado”.

Según Chiavenato (2017), quien sostiene que, “la gestión de recursos se establece como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir aspectos dentro de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño” (p. 64).

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo el Análisis Externo se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?
- b) ¿Cómo el Análisis Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?
- c) ¿Cómo los Objetivos Estratégicos se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?
- d) ¿Cómo las Estrategias Empresariales se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

Los principales beneficiarios con la investigación serán los trabajadores de la municipalidad, así como también la población en general.

Además, desde la perspectiva social, el presente estudio científico servirá para gestionar los recursos humanos dentro de la entidad gubernamental, así como también fuera de la institución, donde conviven los ciudadanos y la población en general.

1.4.2 Teórica

Teóricamente, el presente estudio es relevante debido a que podrá validar la propuesta teórica de David (2018), quien sostiene que “la planificación y productividad depende mucho del tipo de estrategia”.

1.4.3 Metodología

Para lograr los objetivos de estudio, se elaboraron dos instrumentos para la medición de nuestras variables de estudio. “Dichos instrumentos antes de su aplicación en la muestra poblacional, fueron puestos a consideración de tres expertos, quienes son

docentes universitarios con grados académicos de magister, asimismo pasaron la prueba estadística de confiabilidad y validez”. El resultado de la confiabilidad, demuestra que nuestros instrumentos son aceptados por el método científico.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Determinar de qué manera el Análisis Externo se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.
- b) Determinar de qué manera el Análisis Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.
- c) Determinar de qué manera los Objetivos Estratégicos se relacionan con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.
- d) Determinar de qué manera las Estrategias Empresariales se relacionan con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

(La Torre, 2015), trabajó el tema: “*La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*”, la metodología empleada fue: “de un enfoque cuantitativa, no experimental, sigue el diseño correlacional, para la recolección de datos han aplicado una encuesta”. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: “Es recomendable la revisión de la descripción de puestos para la organización, que nos servirá de apoyo para los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para desempeñar el trabajo satisfactoriamente”.

(León, 2016), investigó: “*Planeación estratégica y Gestión de Recursos Humanos, en el hotel de campo Quetzaltenango, Guatemala*”. Utilizó “el tipo de investigación descriptiva” cuyo trabajo de campo se desarrolló en el hotel de campo, planteó como objetivo general “determinar la influencia de la planeación estratégica en la Gestión de Recursos Humanos de los colaboradores del Hotel de Campo ubicado en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala”.

(Gálvez, 2017), investigó: “*Modelo de planeación estratégica aplicado a una municipalidad del Ecuador*”. Planteó como objetivo general “desarrollar una planificación estratégica que contemple un sistema estratégico de información que apoye y fortalezca las actividades primarias de la cadena de valor que son los que más valor a la producción y servicios que presta”, llegando a la conclusión principal que

“Municipalidad para convertirse en una organización inteligente, necesita capacitación y un aprendizaje constante”.

(Carrillo, 2017) Sustento la tesis titulada *“Auditoría de gestión al talento humano de la distribuidora comercial bastidas Villacis, Basvimart cía. Ltda. de la ciudad de Riobamba, en el período comprendido del 1 julio al 30 septiembre del 2016”*. La siguiente investigación tiene como objetivo general: “Realizar una Auditoría de Gestión al Talento Humano para establecer criterios que permitan la mejora de los procesos de la Distribuidora Comercial Bastidas Villacis, BASVIMART Cía. Ltda., de la ciudad de Riobamba, en el período comprendido del 1 julio al 30 septiembre del 2016”, la muestra fue: “se trabajó con todos los empleados de la Distribuidora Comercial Bastidas”, tiene como conclusión principal: “La entidad auditada cuenta con una estructura organizacional definida, pero no ha sido socializada por los directivos a los colaboradores de forma clara y precisa por lo que muestra la aplicación de una Auditoría de Gestión al Talento Humano de la Distribuidora Bastidas Villacis, BASVIMART Cía. Ltda., de la ciudad de Riobamba, en el período comprendido del 1 julio al 30 septiembre del 2016”.

2.1.1 Antecedentes Nacionales

(Díaz,2016), investigó: *“Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el Perú”*. Como objetivo general “describió las estrategias a través del proceso estratégico”, llegando a la conclusión principal que “el tablero de gestión balanceado permite ejercer una visión integral y holística de la organización, tiene como meta principal medir y comparar los objetivos a corto plazo,

lo cual asegura implementar con éxito la estrategia definida, puesto que se puede ver el proceso y en caso se necesite hacer las correcciones necesarias”.

(Muñoz, 2017) investigo la tesis titulada **“Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”**. Tuvo como objetivo general:” Determinar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral”, El tipo de investigación según su finalidad fue “sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal”, se concluye que, “que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral siendo el p valor obtenido de 0.000, menor que el valor p tabulado de 0.05. y con una correlación de 0.902. Lo que quiere decir que a una buena gestión de recursos humanos mejor será el desempeño de los trabajadores de la ONPE”.

(López, 2017), investigó: **“Planeamiento estratégico para Metrocentro S.A”**. La siguiente investigación tuvo como objetivo general “proponer un instrumento de gestión de corto y mediano plazo identificando los factores internos y externos que influyen en el desarrollo de la organización que le permita a la empresa Metrocentro S.A”. hacer frente a situaciones cambiantes; orientado su gestión administrativa y por ende incrementar su participación en el mercado y elevar sus utilidades.

(Medrano, 2018), investigó: **“Propuesta de planeamiento estratégico para optimizar el uso de recursos asignados a la Municipalidad Distrital de Marcapomacocha”**. Se planteó como objetivo general: “identificar la problemática relativa de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Marcapomacocha”.

Cuya población son 20 trabajadores de la Municipalidad de Marcapomacocha, siendo la muestra 20 trabajadores de la Municipalidad de Marcapomacocha, llegando a la conclusión principal que “puede afirmarse que se necesita con urgencia modernizar las áreas de trabajo con sistemas computarizados y modernos para agilizar y mejorar el servicio a los contribuyentes del distrito de Marcapomacocha”.

De la Cruz (2012), investigo la tesis titulada ; *“La nueva Gestión del potencial Humano y su Evaluación de Desempeño en las Instituciones Financieras de Huamanga, Ayacucho”*, la metodología empleada fue “de una investigación cuantitativa, no experimental, de diseño correlacional”, quien pudo concluir que: “Se ha demostrado con evidencias directas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente se relacionan por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos relacionados con el talento humano”. En este sentido consideramos que la gestión de los recursos humanos se basa en teorías psicológicas para seleccionar personas capaces y hábiles que se trazan metas y objetivos. Estos contribuirán a la obtención de muchos beneficios. Además de que el trabajador debe estar dispuesto a ser actualizado constantemente que requieren los cambios en la realidad al administrar los recursos humanos.

(Rojas & Vilchez, 2018) sustento en la Universidad Norbert Wiener la tesis titulada: *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018”*. La presente investigación tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús”. “Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no

experimental y nivel correlacional”, La muestra fue: “50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión”. Para la recolección de datos se utilizó: “La observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado por juicio de expertos de la autora Kiember Inca Allccahuaman”; Tuvo como conclusión principal: “Implementar el área de Gestión del Talento Humano en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, motivando al personal, y realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, fomentando así un mejor desempeño laboral de los trabajadores, el cual se debería implementar en todos los centros de salud para mejorar el desempeño laboral a nivel MINSA”.

2.2 Bases teóricas o científicas

El presente que hacer científico, se origina desde la correcta exposición de teorías, modelos, enfoques, paradigmas y conceptos de forma coherente y secuencia, en relación entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

2.2.1 Teoría de la Planificación Estratégica

Según Jackson y Slocum (2019 p. 120), es el proceso de diagnosticar el ambiente externo e interno de una organización, establecer una visión y una misión, idear objetivos globales; crear, elegir y seguir estrategias generales y asignar recursos para alcanzar las metas de la organización.

Según (Armijo, 2017), menciona que “la planificación estratégica grafica un mapa que nos señala el aseguramiento de cada camino, es así que esta forma de pensar tiene diferentes definiciones” (p. 45).

Por su parte (Kloter, 2017), menciona que “la Planificación Estratégica como un proceso a cargo de gerencia donde se debe desarrollar una ruta de mucha estrategia para así poder cumplir los objetivos y ser eficiente en los recursos de la empresa con los cambios constantes del mercado”.

Asimismo (Steiner, 2017), define que “es el esfuerzo de manera general y bastante formal de la empresa para así definir los objetivos, mística, estrategias, para así poder desarrollar planes operativos especificando con el propósito de ejecutar políticas y estrategias logrando los objetivos planteados”.

2.2.1.1 Dimensiones

La Planificación Estratégica puede dividirse:

A. Objetivos Estratégicos.

Según (David, 2018), “se denomina objetivos estratégicos a los objetivos planteados por la empresa para así cumplir las metas y a un largo plazo el posicionamiento deseado de la empresa en determinados mercados, por eso se puede decir que son los resultados que la organización quiere alcanzar en determinado tiempo que será mayor a un año”.

B. Estrategias Empresariales.

Según (Steiner, 2017), “la estrategia se refiere a las acciones de la gerencia realiza como reacción de sus competidores”.

C. Análisis Externo

Para (Tirole, 2016) “en esta fase debemos utilizar técnicas que ayuden a tener previsiones de nuestro entorno en un futuro para poder observar nuestras amenazas y oportunidades”.

D. Análisis Interno

Según (Tirole, 2016) “es el análisis interno se encuentran factores internos para poder autoevaluarnos donde ahí podremos identificar nuestros puntos débiles y fuertes de la empresa”.

2.2.2 Teoría de la Gestión de Recursos Humanos

Diversas posturas epistémicas han tratado de definir a la gestión de recursos humanos, ya que se han tratado de utilizar diversas palabras para buscar alguna similitud teórica.

Por (Boudreau, 1983), “quien sostiene que el factor humano, como recurso, es la habilidad innata o la capacidad de los trabajadores para aprender”.

Por su parte Jackson et al. (2003), mencionó que “el recurso humano es un capital que incluye todos los recursos con los que los individuos contribuyen al desempeño de la organización, incluyendo su condición física, sus conocimientos, sus recursos sociales e, incluso, su reputación”.

Según (Rodríguez 2007), sustenta que la gestión de recursos humanos es el “conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de la empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros” (pg.13)

Mientras que (Barmey & Clark, 2007), refieren que “es el conocimiento, experiencias y habilidades de los empleados con la entidad, así como sus relaciones con el resto de

compañeros, subordinados o jefes, incluyendo, además, sus relaciones con aquéllos no pertenecientes a la empresa, como, por ejemplo, proveedores, clientes, etc”.

Para Park et al. (2004), “las características valiosas y únicas de los empleados y, principalmente, sus conocimientos, permiten crear lo que se ha denominado ventaja del capital humano o ventaja a través de las personas” (p. 144).

2.2.2.1 Dimensiones

La Gestión de Recursos Humanos puede dividirse según (Reyes, 2004)

A. Administrativa

Según (Reyes, 2004), “es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado de un grupo humano en particular” (p.16).

Por otro lado, (Caballano, 2010), refiere que “es puramente burocrático y actúa sobre la disciplina y las remuneraciones. Las medidas a adoptar son de tipo reactivo” (p. 68).

B. Gestión

Según (Caballano, 2010) refiere que, “se empieza a considerar las necesidades de tipo social y sociológico de las personas. Las medidas a adoptar son de tipo proactivo” (p. 82).

Además, (Barreiro, 2008), sostiene que “es una actividad empresarial y económica. Consiste en planificar, organizar, dirigir, controlar los esfuerzos de una organización, así como utilizar los demás recursos con el fin de conseguir los objetivos” (p.63).

C. Desarrollo

Según (Caballano 2010), el desarrollo “busca la conciliación entre las necesidades de los trabajadores y las necesidades económicas de la empresa. Se

considera que las personas son elementos importantes para la empresa y se busca su motivación y eficiencia” (p. 43).

D. Estrategias

Para (Caballano 2010), la estrategia “distingue por la consideración del recurso humano como la ventaja competitiva fundamental de la organización, la consideración de sistemas de gestión de recursos humanos y la consecuencia o ajuste de esa gestión de recursos humanos con la estrategia organizacional” (p. 43).

E. Administración estratégica

La administración estratégica significa formular y ejecutar sistemas de Recursos Humanos, es decir, políticas y prácticas de recursos humanos, que produzcan en los empleados las habilidades y los comportamientos que la empresa requiere para alcanzar sus metas estratégicas.

2.3 Marco Conceptual

A. Planeación Estratégica

De acuerdo con (Pacheco, 2016), “es el proceso mediante el cual los gerentes de la municipalidad prevén el futuro y así desarrollan los procesos, procedimientos y finalmente las operaciones para así poder cumplirlos”.

B. Planificación Estratégica

Según (Ackoff, 2018), “es un proceso que va dirigido hacia producción de ciertos estados que se desea lograr pero que no será tan probable que se cumplan si es que no hacemos que las cosas pasen”.

C. Plan Estratégico:

Según (Martínez & Milla, 2015), “es un documento que resume tanto a nivel económico como financiero a nivel estratégico y también a nivel operativo que nos obligará a tener dudas sobre la municipalidad, y así poder trazarnos la estrategia en función de, posicionamiento real y deseado”.

D. Gestión de Recursos Humanos

Según (Rodríguez, 2007), sustenta que la gestión de recursos humanos es el “conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros” (p. 13).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

La Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

3.2 Hipótesis Específicas

- a) El Análisis Externo se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.
- b) El Análisis Interno se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.
- c) Los Objetivos Estratégicos se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.
- d) Las Estrategias Empresariales se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

3.3 Variables

3.3.1 Variable Independiente: Planificación Estratégica.

A. Definición Conceptual

Según Ackoff (2018), “la planificación estratégica es un proceso que va dirigido hacia producción de ciertos estados que se desea lograr pero que no será tan probable que se cumplan si es que no hacemos que las cosas pasen”.

B. Definición Operacional

La Planificación Estratégica, se materializa desde diversos procedimientos que se desarrollan para evaluar diversos riesgos y objetivos planificados dentro de una determinada organización. Todo ello, dentro de una organización o de ciertos procedimientos para mejorar la orientación y la consecución de objetivos.

3.3.2 Variable Dependiente: Gestión de Recursos Humanos.

A. Definición Conceptual

Según (Rodríguez 2007), sustenta que la gestión de recursos humanos es el “conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros” (p. 13).

B. Definición Operacional

La gestión de recursos humanos, se mide a través de un instrumento que será utilizado para medir la variable constituida por cuatro dimensiones, correctamente vinculadas.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

4.1.1 Método General

El método universal utilizado en la investigación será el método científico. Ya que, el método científico a través de sus procesos, permitirá demostrar la relación científica que existe entre las variables de estudio, es decir entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

4.1.2 Método Específico

Se utilizó el método hipotético-deductivo que según (Bisquerra, 2009) sostiene que: “a partir de casos particulares se emplea un problema. A través de un proceso de inducción, este problema remite una teoría” (p. 62).

4.2 Tipo de Investigación

El presente que hacer científico, está basada en una investigación de tipo aplicada. Además, porque estudiará y establecerá la relación entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

Además, porque como lo ostenta (Sánchez & Reyes, 2009), “se caracteriza por el interés en la aplicación de los conocimientos a determinada situación” (p. 55).

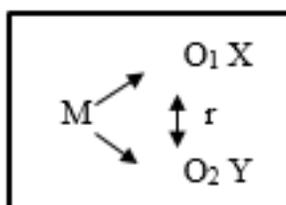
4.3 Nivel de Investigación

En torno a la relación que existe entre las la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, se desarrollará una investigación de **nivel correlacional**. Cuyo nivel, según (Sánchez & Reyes, 2009) “se estructura desde la **correlación de fundamentos teóricos, donde se involucran una o más variables para establecer resultados científicos acordes a una realidad concreta**” (p. 37).

4.4 Diseño de Investigación

El diseño general para Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) es el **no experimental**, ya que “Podría definirse como la **investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables**” (p.174).

Por el cual, el diseño que se empleará en la presente investigación, es el diseño no experimental correlacional. Ya que se buscará materializar la siguiente estructura de investigación científica:



Donde:

M : Muestra.

X : Planificación Estratégica.

Y : Gestión de Recursos Humanos.

O₁ : Evaluación de la Planificación Estratégica.

O₂ : Evaluación de la Gestión de Recursos Humanos.

r : Relación entre las variables.

4.5 Población y Muestra

4.5.1 Población

La población en la presente investigación, estará conformado por 180 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Satipo. Ya que la población, según (Carrasco, 2016), “es aquella universalidad o comunidad de la cual se segmenta una parte para escoger la muestra. La población, se estima como universo objetivo de toda investigación” (p. 77).

4.5.2 Muestra

Como ostenta (Hernández et al., 2010), la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, esto deberá ser representativo de dicha población” (p. 62).

La técnica empleada en la muestra es el muestreo no probabilístico, es decir a juicio del investigador, es por ello que la muestra estará conformada por 60 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Satipo. (Administrador, gerentes municipales, y trabajadores de las diferentes áreas)

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos

Según (Hernández et al., 2010) “la técnica empleada fue la encuesta, ya que son los procedimientos y actividades que le permitan al investigador obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación” (p. 260).

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Según (Hernández et al., 2010) “el instrumento empleado fue el cuestionario, que es el documento que emplea el investigador para medir las variables de interés” (p.263).

4.6.3 Validación y confiabilidad

Validación

En la presente investigación, la validez de los instrumentos se realizó a través de una el juicio de expertos, evaluación para analizar la validez del contenido, para lo cual se otorgó un formato de validación a cada uno de los expertos (3), en el cual se da la opinión de los profesores de la Universidad Peruana Los Andes.

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó, a través del estadístico *Alfa de Cronbach* para cada variable de estudio. A continuación, presentamos los valores obtenido en las tablas siguientes.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad planificación estratégica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	28

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	36

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 3
Escala de Vellis

“Por debajo de .60”	“Es inaceptable”
“De .60 a .65”	“Es indeseable”
“Entre .65 y .70”	“Es mínimamente aceptable”
“De .70 a .80”	“Es respetable”
“De .80 a .90”	“Es muy buena”

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Tomando en uso el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro primer instrumento planificación estratégica, compuesto por 28 preguntas cuyo *Alfa de Cronbach* de 0,952 y de acuerdo a la escala de Vellis es muy buena; asimismo para el segundo instrumento gestión de recursos humanos se obtuvo un *Alfa de Cronbach* de 0,953 de los 36 elementos, el cual según la escala de Vellis, es muy buena.

4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Dentro de las técnicas de procesamiento y análisis de datos, se emplearán los paquetes de datos de Excel 2020 y del software SPSS en su versión 25. Entre los estadísticos descriptivos y correlacionales que se desarrollarán dentro de la investigación, se encuentran los coeficientes de correlación y las estructuras de varianza, moda y demás estructuras estadísticas. (Estadística descriptiva – inferencial)

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

Las consideraciones éticas para la elaboración del presente trabajo de investigación son las siguientes:

1. Discreción en cuanto a la información proporcionada por los empleados de la Municipalidad Provincial de Satipo a quienes se le realizará la encuesta.
2. Cabe resaltar que el presente trabajo de investigación ha cumplido con los requerimientos y criterios establecidos por la Universidad Peruana Los Andes, así mismo se ha respetado la autoría de la información bibliográfica, en consecuencia, se hace referencia a los autores con sus respectivos datos de editorial.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Si $N < 50$ entonces usamos Shapiro-Wilk

H_0 : La distribución es normal

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	,173	60	,000	,874	60	,000
Gestión de recursos humanos	,174	60	,000	,832	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Con 60 encuestados en la relación de las dos variables, acorde con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, nos muestra un nivel de significancia menor a 0.05, Sig E 0,000 < 0, 05 Sig T, es decir que, las distribuciones de los datos de la muestra no son normales, y emplearemos la prueba de hipótesis el estadístico **Rho de Spearman**.

5.1.2 Análisis de resultados

Tabla 5

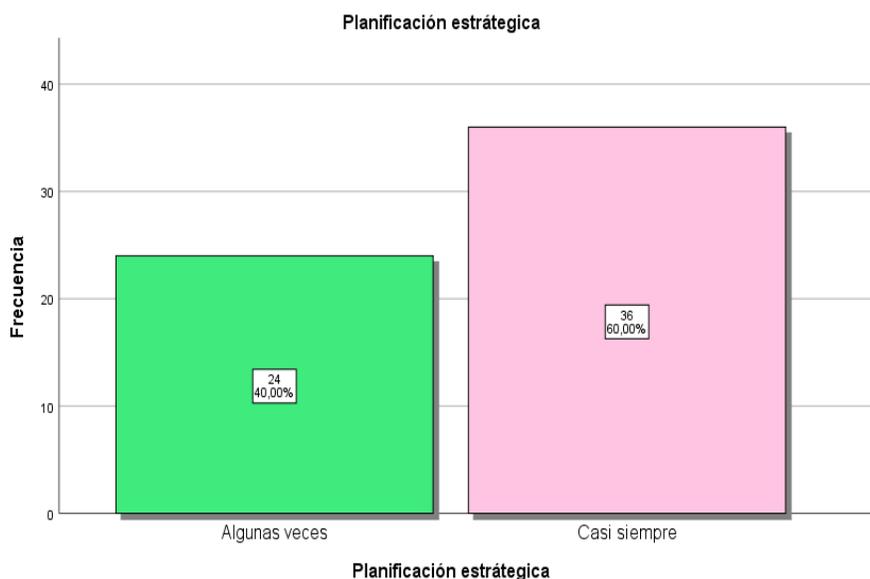
Promedio de la variable planificación estratégica

		Planificación estratégica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	24	40,0	40,0	40,0
	Casi siempre	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 1

Promedio de la variable planificación estratégica



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

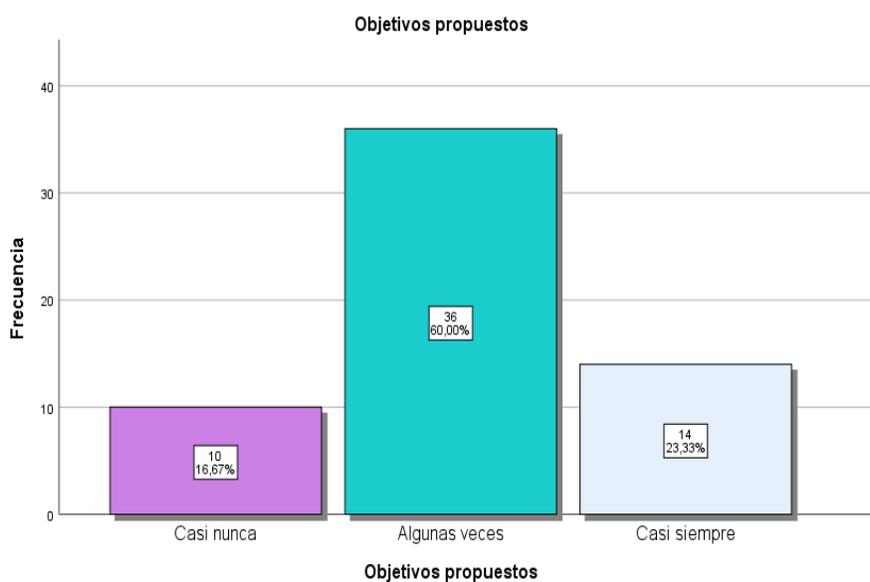
Interpretación: De acuerdo a los 60 funcionarios encuestados, el 60,0% (36) mencionaron que casi siempre se realiza una planificación estratégica, para administrar los recursos y controlar el cumplimiento de los objetivos dentro de la municipalidad provincial de Satipo, con respecto a la gestión de recursos humanos.

Tabla 6
Promedio de la dimensión objetivos estratégicos

		Objetivos estratégicos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	16,7	16,7	16,7
	Algunas veces	36	60,0	60,0	76,7
	Casi siempre	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 2
Promedio de la dimensión objetivos estratégicos



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

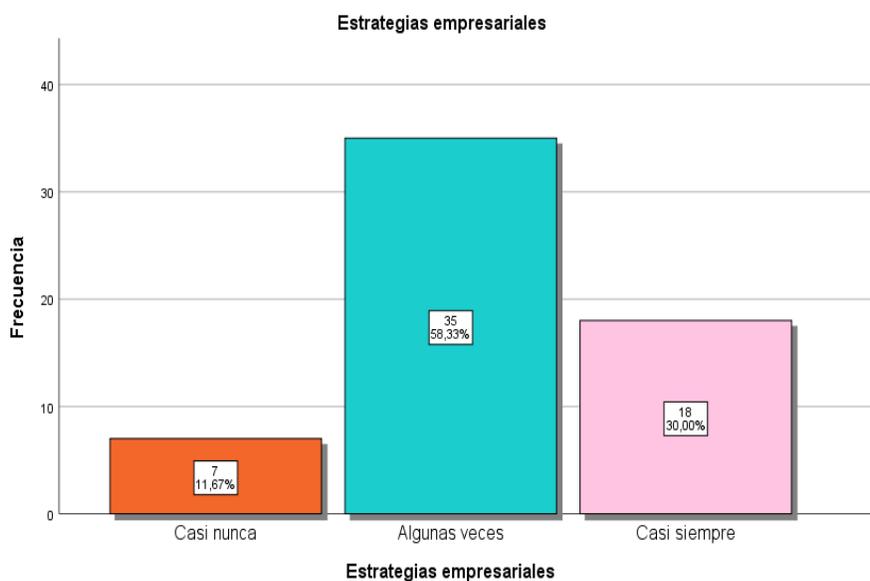
Interpretación: De acuerdo a los 60 funcionarios encuestados, el 60,0% (36) mencionaron que algunas veces se logra los objetivos estratégicos de la planificación estratégica, para definir las estrategias a seguir dentro de la municipalidad provincial de Satipo, con respecto a la gestión de recursos humanos.

Tabla 7
Promedio de la dimensión estrategias empresariales

Estrategias empresariales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	11,7	11,7	11,7
	Algunas veces	35	58,3	58,3	70,0
	Casi siempre	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 3
Promedio de la dimensión estrategias empresariales



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

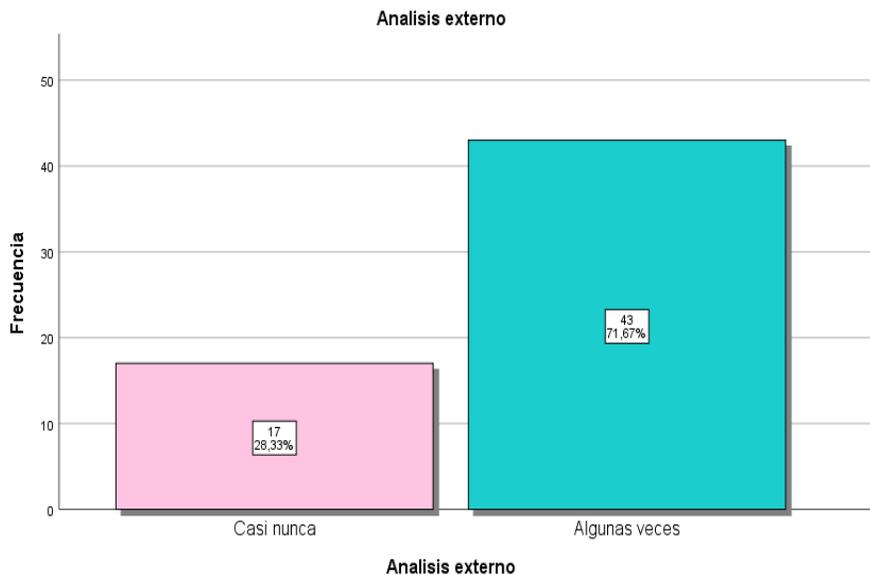
Interpretación: De acuerdo a los 60 funcionarios encuestados, el 58,3% (35) mencionaron que algunas veces se realiza estrategias empresariales para la mejora de la planificación estratégica dentro de la municipalidad provincial de Satipo, con respecto a la gestión de recursos humanos.

Tabla 8
Promedio de la dimensión análisis externo

		Análisis externo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	17	28,3	28,3	28,3
	Algunas veces	43	71,7	71,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 4
Promedio de la dimensión análisis externo



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

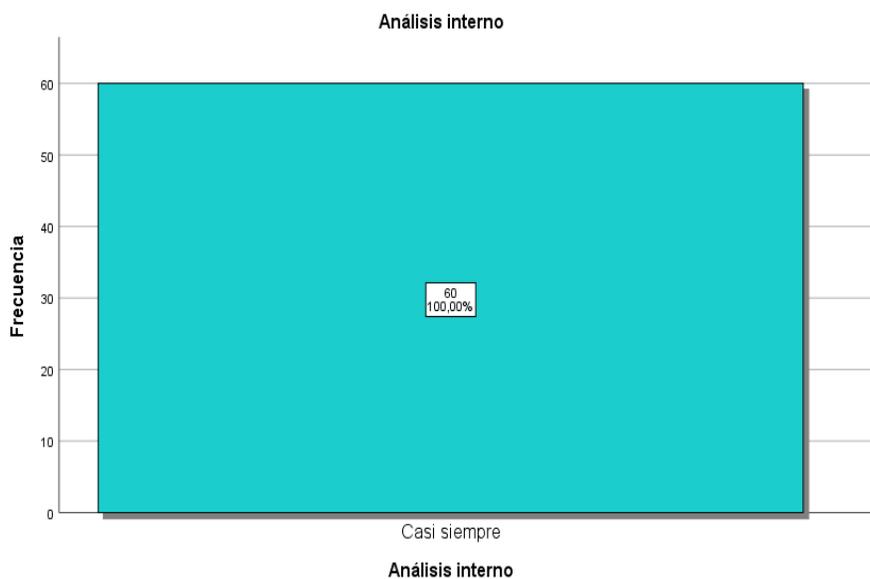
Interpretación: De acuerdo a los 60 funcionarios encuestados, el 71,7% (43) mencionaron que algunas veces se realiza un análisis externo sobre de la planificación estratégica, para establecer una dirección dentro de la municipalidad provincial de Satipo, con respecto a la gestión de recursos humanos.

Tabla 9
Promedio de la dimensión análisis interno

Análisis interno					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Casi siempre	60	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 5
Promedio de la dimensión análisis interno



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

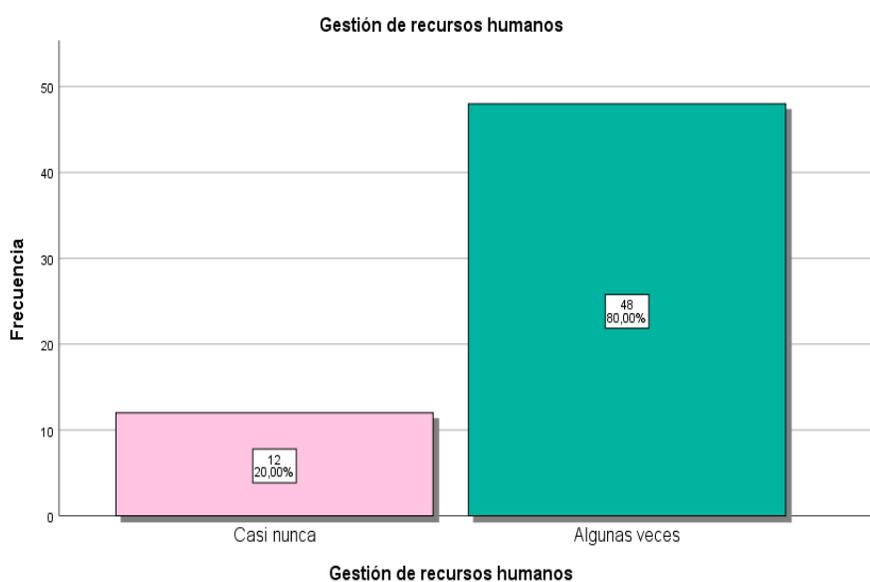
Interpretación: De acuerdo a los 60 funcionarios encuestados, el 100,0% (60) mencionaron que casi siempre se realiza un análisis interno que contribuirá con la planificación estratégica para realizar un estudio de los diferentes factores dentro de la municipalidad provincial de Satipo, con respecto a la gestión de recursos humanos.

Tabla 10
Promedio de la variable gestión de recursos humanos

Gestión de recursos humanos					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	12	20,0	20,0	20,0
	Algunas veces	48	80,0	80,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 6
Promedio de la variable gestión de recursos humanos



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

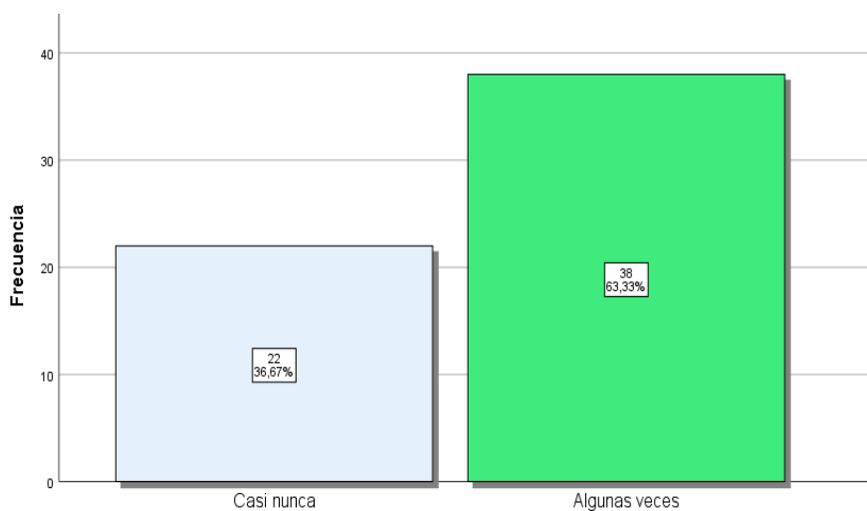
Interpretación: De acuerdo a los 60 funcionarios encuestados, el 80,0% (48) mencionaron que algunas veces se trabaja en la gestión de recursos humanos, para capacitar a los trabajadores dentro de la municipalidad provincial de Satipo, con respecto a la planificación estratégica.

Tabla 11
Promedio de la dimensión gestión

		Gestión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	22	36,7	36,7	36,7
	Algunas veces	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 7
Promedio de la dimensión gestión



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

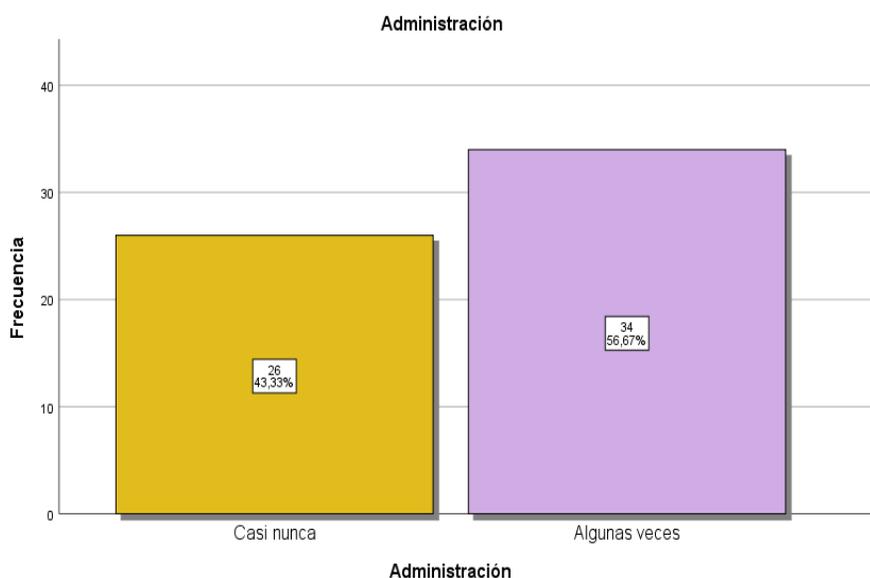
Interpretación: De acuerdo a los 60 funcionarios encuestados, el 63,3% (38) mencionaron que algunas veces se realiza una buena gestión de los recursos humanos en la gestión de recursos humanos, para encontrar la ventaja competitiva a través del despliegue estratégico dentro de la municipalidad provincial de Satipo, con respecto a la planificación estratégica.

Tabla 12
Promedio de la dimensión administración

		Administración			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	26	43,3	43,3	43,3
	Algunas veces	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 8
Promedio de la dimensión administración



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

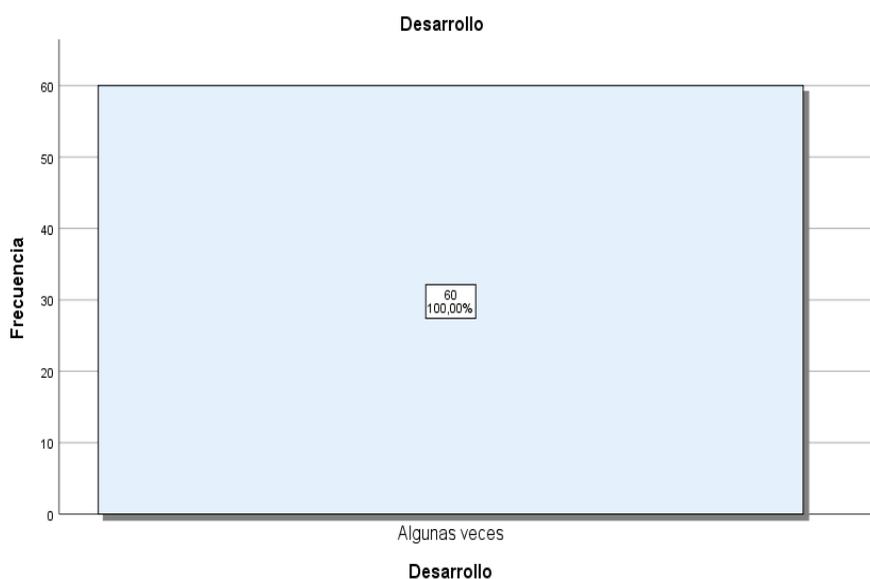
Interpretación: De acuerdo a los 60 funcionarios encuestados, el 56,7% (34) mencionaron que algunas veces se realiza una buena administración de los recursos humanos en la gestión de recursos humanos, para realizar un adecuado selección del personal dentro de la municipalidad provincial de Satipo, con respecto a la planificación estratégica.

Tabla 13
Promedio de la dimensión desarrollo

Desarrollo					
Válido	Algunas veces	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		60	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 9
Promedio de la dimensión desarrollo



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

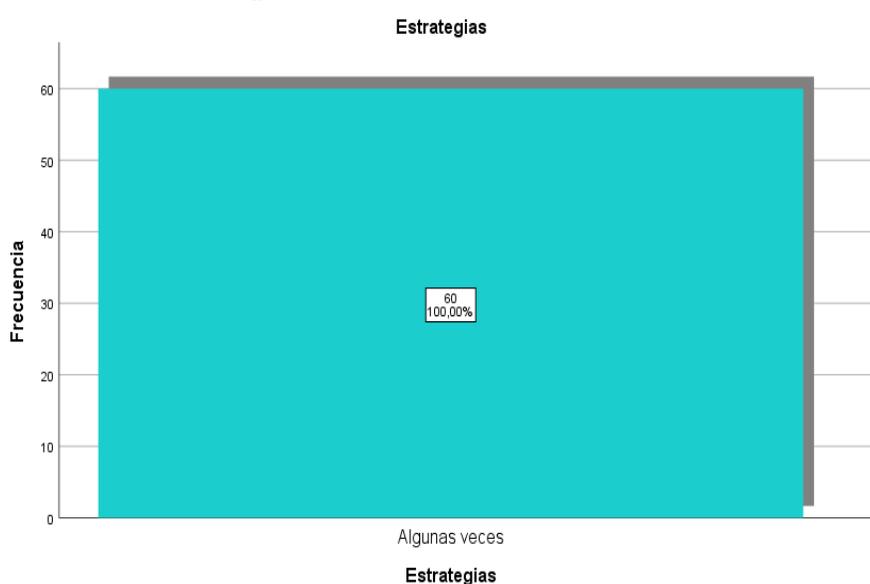
Interpretación: De acuerdo a los 60 funcionarios encuestados, el 100,0% (60) mencionaron que algunas veces se realiza un buen desarrollo de los recursos humanos en la gestión de recursos humanos, para tener una formación adecuada dentro de la municipalidad provincial de Satipo, con respecto a la planificación estratégica.

Tabla 14
Promedio de la dimensión estrategias

Estrategias					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Algunas veces	60	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 10
Promedio de la dimensión estrategias



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: De acuerdo a los 60 funcionarios encuestados, el 100,0% (60) mencionaron que algunas veces se realizan las estrategias de los recursos humanos en la gestión de recursos humanos, dentro de la municipalidad provincial de Satipo, con respecto a la planificación estratégica.

5.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 15

Escala de correlación

“-1”	“Relación negativa grande y perfecta”
“(-0,9 a - 0,99)”	“Relación negativa muy alta”
“(-0,7 a - 0,89)”	“Relación negativa alta”
“(-0,4 a - 0,69)”	“Relación negativa moderada”
“(-0,2 a - 0,39)”	“Relación negativa baja”
“(-0,01 a - 0,19)”	“Relación negativa muy baja”
“0”	“Nula”
“(0,0 a 0,19)”	“Relación positiva muy baja”
“(0,2 a 0,39)”	“Relación positiva baja”
“(0,4 a 0,69)”	“Relación positiva moderada”
“(0,7 a 0,89)”	“Relación positiva alta”
“(0,9 a 0,99)”	“Relación positiva muy alta”
“1”	“Relación positiva grande y perfecta”

5.2.1 Hipótesis General

H_G: La Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H₀: La Planificación Estratégica no se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H₀: $\rho=0$

H₁: La Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H₀: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 16

Correlación entre la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos

		Correlaciones		
			Planificación estratégica	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,992**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,992**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

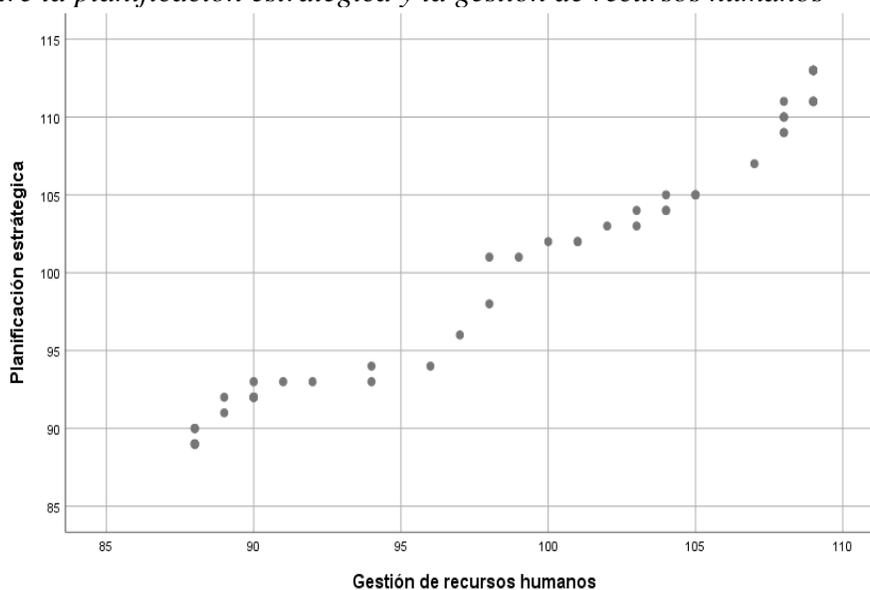
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0,000 < 0,05$ rechazar $H_{O(nula)}$ y se acepta la $H_g(alterna)$: La Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,992, lo cual nos permite aseverar que, a mayor planificación estratégica, existirá mayor gestión de los recursos humanos.

Gráfico 11

Dispersión entre la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración propia SPSS25

5.2.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

H_G: El Análisis Externo se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: El Análisis Externo no se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: $\rho=0$

H₁: El Análisis Externo se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 17
Correlación entre el análisis externo y la gestión de recursos humanos

Correlaciones			Análisis externo	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Análisis externo	Coeficiente de correlación	1,000	,972**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,972**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

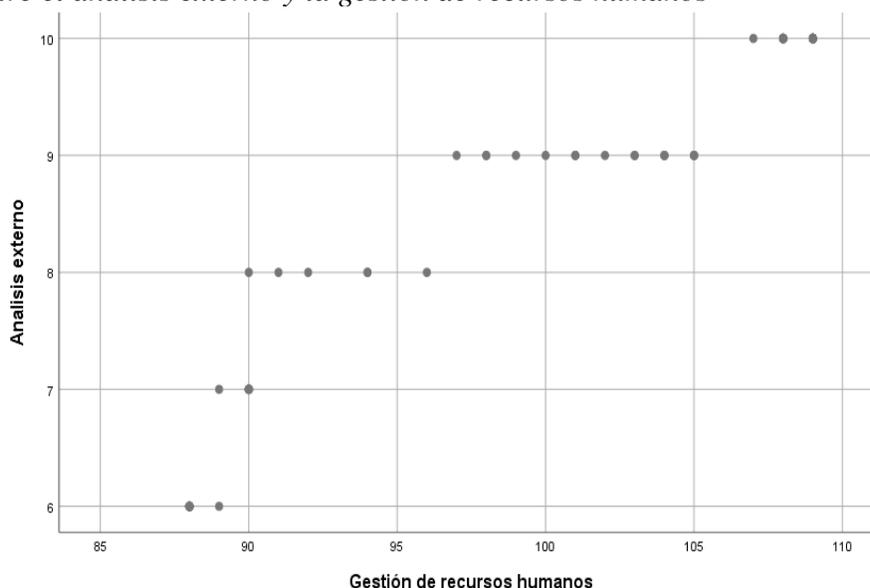
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_{E1} : El Análisis Externo se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,972, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista un análisis de la planificación estratégica, existirá mayor gestión de recursos humanos.

Gráfico 12

Dispersión entre el análisis externo y la gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Hipótesis Específica 2

H_G: El Análisis Interno se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: El Análisis Interno no se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: $\rho=0$

H₁: El Análisis Interno se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 18

Correlación entre el análisis interno y la gestión de recursos humanos

Correlaciones			Análisis interno	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Análisis interno	Coeficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

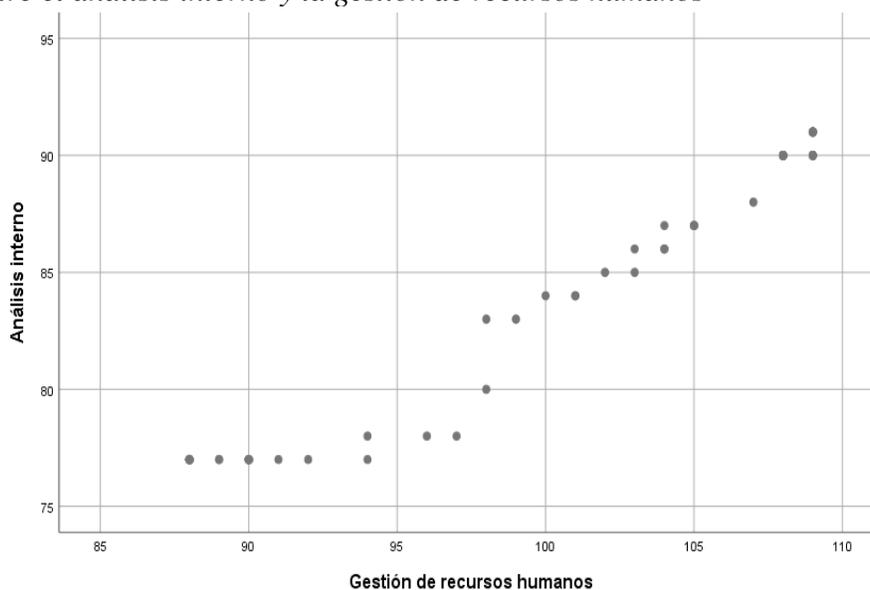
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $p = 0,000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_{E2} : El Análisis Interno se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,969, lo cual nos permite aseverar que, al realizar un análisis interno de la planificación estratégica, conllevara a la mejora de la gestión de los recursos humanos.

Gráfico 13

Dispersión entre el análisis interno y la gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Hipótesis Específica 3

H_G: Los Objetivos Estratégicos se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: Los Objetivos Estratégicos no se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: $\rho=0$

H₁: Los Objetivos Estratégicos se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 19

Correlación entre los objetivos estratégicos y la gestión de recursos humanos

		Correlaciones		
			Objetivos propuestos	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Objetivos propuestos	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

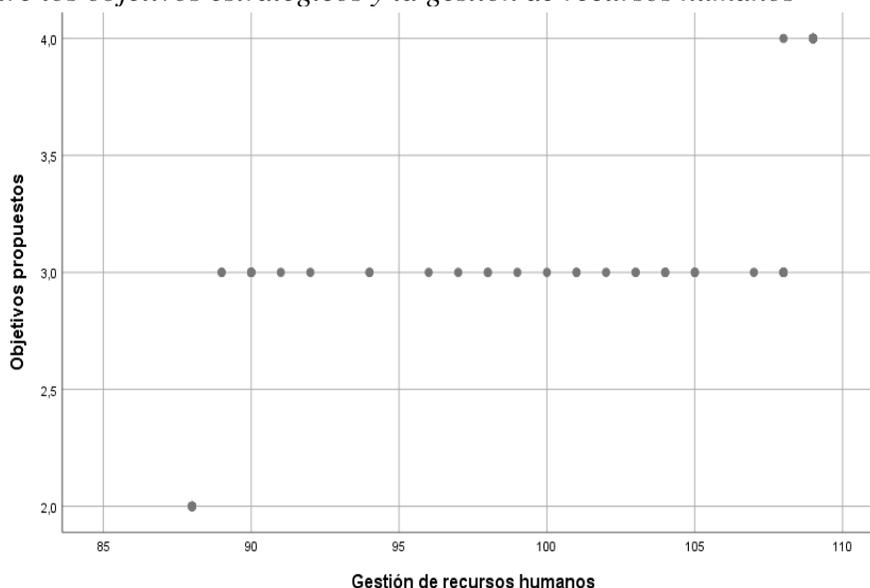
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_{E3} : Los Objetivos Estratégicos se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,879, lo cual nos permite aseverar que, al realizar buenos objetivos propuestos de la planificación estratégica, se mejorara la gestión de recursos humanos.

Gráfico 14

Dispersión entre los objetivos estratégicos y la gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Hipótesis Específica 4

H_G: Las Estrategias Empresariales se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: Las Estrategias Empresariales no se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: $\rho=0$

H₁: “Las Estrategias Empresariales se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

H_o: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 20
Correlación entre las estrategias empresariales y gestión de recursos humanos

Correlaciones			Estrategias empresariales	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Estrategias empresariales	Coeficiente de correlación	1,000	,957**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

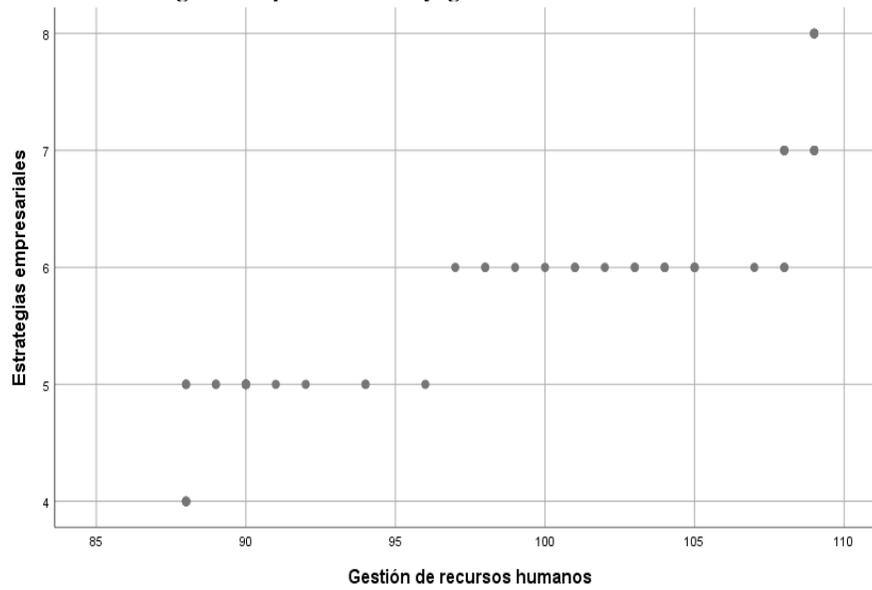
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_{E4} : Las Estrategias Empresariales se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,957, lo cual nos permite aseverar que, al realizar buenas estrategias empresariales de la planificación estratégica, se mejorara la gestión de recursos humanos.

Gráfico 15

Dispersión entre las estrategias empresariales y gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración propia SPSS25

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como se puede apreciar en la tabla de resultados de la encuesta para la prueba de hipótesis, la cual muestra los resultados del cuestionario en relación a las diferentes alternativas que se plantearon.

Los resultados obtenidos en la prueba estadística nos indican que la planeación estratégica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos. Esto se desprende del análisis de los resultados de las dimensiones de la planeación estratégica con la variable gestión de recursos humanos. Analicemos detalladamente cada uno de los resultados.

Respecto a la hipótesis general: La Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Para el desarrollo de la tesis se ha utilizado la metodología científica, la cual nos permite alcanzar el logro de nuestros objetivos. Por ello nuestro estudio demuestra la relación entre las variables mencionadas con un $r = 0,992$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor planificación estratégica, existirá mayor gestión de los recursos humanos. Es por ello que, si las capacidades de los trabajadores de la municipalidad no se ponen de manifiesto, entonces el planeamiento será ineficaz, es por ello que se debe participar en el planeamiento estratégico, por lo tanto, los recursos humanos deben cumplir su función, estableciéndose una relación importante entre la planeación y la gestión de los recursos humanos.

De acuerdo a la primera hipótesis específica, se determinó una relación positiva muy alta con un $r = 0,972$, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista un análisis de la planificación

estratégica, existirá mayor gestión de recursos humanos. Este resultado se confirma con la investigación de De la Cruz (2012), investigo la tesis titulada ; “*La nueva Gestión del potencial Humano y su Evaluación de Desempeño en las Instituciones Financieras de Huamanga, Ayacucho*”, la metodología empleada fue “de una investigación cuantitativa, no experimental, de diseño correlacional”, quien pudo concluir que: “Se ha demostrado con evidencias directas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente se relacionan por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos relacionados con el talento humano”. En este sentido consideramos que la gestión de los recursos humanos se basa en teorías psicológicas para seleccionar personas capaces y hábiles que se trazan metas y objetivos. Estos contribuirán a la obtención de muchos beneficios. Además de que el trabajador debe estar dispuesto a ser actualizado constantemente que requieren los cambios en la realidad al administrar los recursos humanos.

Uno de los puntos más importantes para la comparación del proyecto de investigación es la de (Muñoz, 2017) investigo la tesis titulada “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”. Tuvo como objetivo general:” Determinar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral”, El tipo de investigación según su finalidad fue “sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal”, se concluye que, “que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral siendo el p valor obtenido de 0.000, menor que el valor p tabulado de 0.05. y con una correlación de 0.902. Lo que quiere decir que a una buena gestión de recursos humanos mejor será el desempeño de los trabajadores de la ONPE”, es por ello que esta investigación se relaciona con la nuestra por

tener las mismas variables de estudio. Para Días (2016), investigó: “Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el Perú”. Como objetivo general “describió las estrategias a través del proceso estratégico”, llegando a la conclusión principal que “el tablero de gestión balanceado permite ejercer una visión integral y holística de la organización, tiene como meta principal medir y comparar los objetivos a corto plazo, lo cual asegura implementar con éxito la estrategia definida, puesto que se puede ver el proceso y en caso se necesite hacer las correcciones necesarias”.

Finalmente consideramos que nuestra investigación contribuirá con futuras investigaciones que persiguen nuestra misma línea de investigación, puesto que son los instrumentos de medición de las variables estudiadas.

CONCLUSIONES

1. La Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,992$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor planificación estratégica, existirá mayor gestión de los recursos humanos.
2. El Análisis Externo se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,972$, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista un análisis de la planificación estratégica, existirá mayor gestión de recursos humanos.
3. El Análisis Interno se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,969$, lo cual nos permite aseverar que, al realizar un análisis interno de la planificación estratégica, conllevara a la mejora de la gestión de los recursos humanos.
4. Los Objetivos Estratégicos se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,879$, lo cual nos permite aseverar que, al realizar buenos objetivos propuestos de la planificación estratégica, se mejorara la gestión de recursos humanos.

5. Las Estrategias Empresariales se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,957$, lo cual nos permite aseverar que, al realizar buenas estrategias empresariales de la planificación estratégica, se mejorara la gestión de recursos humanos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al área de recursos humanos y al gerente general, de la municipalidad provincial de Satipo, realizar, mejoras significativas en el proceso de planificación estratégica del talento humano, fortaleciendo el mismo con la adecuación del diagnóstico de los resultados en la investigación.
2. Se recomienda a la gerencia de la municipalidad provincial de Satipo, mejorar la dotación y satisfacción de las necesidades del talento humano en la municipalidad, viendo el desarrollo del plan estratégico, por ello es necesario aplicar el plan con la inversión necesaria para beneficio de la entidad.
3. Se recomienda a la Administración de la municipalidad provincial de Satipo, ejecutar las estrategias de necesidades y promoción del talento humano detallados en el plan estratégico realizando en seguimiento respectivo sobre el cumplimiento de metas que tiene la entidad.
4. Se recomienda a la gerencia municipal de la provincial de Satipo, generar un programa de formación del talento humano que garantice la permanencia del personal especialmente importante para el cumplimiento de todas las operaciones elementales de la entidad.
5. Se recomienda A la Administración de la municipalidad provincial de Satipo, implementar un sistema de evaluación de desempeño que considere los aspectos formativos, las aptitudes y habilidades que tiene el personal antes, durante y después de la aplicación del plan estratégico del talento humano.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Ackoff, L. (2018). *A Concept of Corporate Planning*. Wiley.
- Armijo, M. (2017). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Social.
- Barmeey, J., & Clark, R. (2007). *Recursos humanos*.
- Barreiro. (2008). *Gestión*.
- Bisquerra, A. R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. LA MURALLA S.A.
- Boudreau, R. (1983). *Teoría de la gestión de recursos humanos*.
- Caballano, S. (2010). *Gestión de recursos humanos*.
- Carrasco, D. S. (2016). *Metodología de la investigación científica* (2da ed.). San Marcos.
- David, R. (2018). *Administración*. MacGraw-Hill.
- De la cruz, S. H. C. (2012). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones financieras de Huamanga* [Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga]. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1938>
- Díaz, G. A., Romero, S. C. M., Quiñonez, N. J. E., Agapito, G. J. A., & Wong, D. R. A. (2016). *PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL SERVICIO DE GESTION INFORMATICA PARA EL SECTOR SALUD EN EL PERU*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gálvez, D. (2017). *Modelo de planeación estratégica aplicado a una microempresa artesanal del sector metalmecánico del Ecuador*. Escuela Politécnica Nacional.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010a). *Metodología de la investigación* (5a ed). McGraw-Hill.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010b). *Metodología de la investigación* (5a ed). McGraw-Hill.
- Kloter, G. (2017). *Marketing social: Estrategias para cambiar la conducta pública*.

- La Torre, A. (2015). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*.
- León, T. (2016). *Planeación estratégica y Gestión de Recursos Humanos, en el hotel de campo Quetzaltenango, Guatemala*. Universidad de Chile.
- López, M. (2017). *Planeamiento estratégico para Metrocentro S.A.* Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Martí, S. C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas* [Universidad de Valladolid].
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/879/TESIS127-111207.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, P., & Milla, A. (2015). *La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro de mando integral*. Santos.
- Medrano, J. (2018). *Propuesta de planeamiento estratégico para optimizar el uso de recursos asignados a la Municipalidad Distrital de Marcapomacocha*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Muñoz, A. M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1
- Pacheco, C. (2016). *Presupuesto un enfoque gerencial*. IMCP.
- Reyes. (2004). *Gestión de recursos humanos*.
- Rodríguez, A. (2007). *Gestión de recursos humanos*.
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Visión Universitaria.

Steiner, G. (2017). Planeación estratégica. *Patria*.

Tirole, J. (2016). Moral Hazard and Renegotiation in Agency Contracts. *MIT*.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA:

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO.				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Qué relación existe entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?	Objetivo General: Establecer la relación que existe entre la Planificación Estratégica y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.	Hipótesis General: La Planificación Estratégica se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.	Variable 1: Planificación Estratégica. Dimensiones: ✓ Objetivos Estratégicos. ✓ Estrategias Empresariales.	Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Correlacional. Método: Científico Descriptivo Diseño de Investigación No experimental correlacional. <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 O1 --- X O2 --- Y </pre> </div>
Problemas Específicos ¿Cómo el Análisis Externo se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?	Objetivos Específicos Determinar de qué manera el Análisis Externo se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.	Hipótesis Específicos El Análisis Externo se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.	✓ Análisis Externo. ✓ Análisis Interno. Variable 2: Gestión de Recursos Humanos Dimensiones: ✓ Administrativa	Donde: M: Muestra. X: Planificación Estratégica. Y: Gestión de Recursos Humanos. 01: Evaluación de la Planificación Estratégica. 02: Evaluación de la Gestión de Recursos Humanos. r: Relación entre las variables. POBLACIÓN La población en la presente investigación, estuvo conformado por 180 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Satipo.

<p>¿Cómo el Análisis Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?</p>	<p>Determinar de qué manera el Análisis Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.</p>	<p>El Análisis Interno se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión ✓ Desarrollo ✓ Estrategias ✓ Administración estratégica. 	<p>MUESTRA El tipo de muestreo es el muestreo no probabilístico, o a criterio del investigador, por lo que se eligió a 60 funcionarios de todas las áreas de la Municipalidad Provincial de Satipo</p>
<p>¿Cómo los Objetivos Estratégicos se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?</p>	<p>Determinar de qué manera los Objetivos Estratégicos se relacionan con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.</p>	<p>Los Objetivos Estratégicos se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.</p>		
<p>¿Cómo las Estrategias Empresariales se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo?</p>	<p>Determinar de qué manera las Estrategias Empresariales se relacionan con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.</p>	<p>Las Estrategias Empresariales se relaciona de manera directa con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.</p>		

ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
Planificación Estratégica	Según Jackson y Slocum (2019), es el proceso de diagnosticar el ambiente externo e interno de una organización, establecer una visión y una misión, idear objetivos globales; crear, elegir y seguir estrategias generales y asignar recursos para alcanzar las metas de la organización.	Objetivos Estratégicos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Objetivos propuestos
		Estrategias Empresariales.	<ul style="list-style-type: none"> ● Estrategias de diferenciación
		Análisis Externo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Regulaciones de control (permisos). ● Política de inclusión social por parte del Estado.
		Análisis Interno.	<ul style="list-style-type: none"> ● Estructura organizacional de la empresarial. ● Manual de organización y funciones. ● N° de sistemas de control y evaluación ● Auditorías internas realizadas. ● N° de reuniones para planteamiento de objetivos. ● Efectividad de fuerza de ventas. ● N° de metas planteadas a la fuerza de ventas y producción. ● Sistemas de información sobre características de clientes. ● Obligaciones exigibles a corto plazo. ● Existencia del departamento de R.R.H.H. ● N° de capacitaciones al personal de ventas y producción.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión de recursos humanos	Por Boudreau (1983), “quien sostiene que el factor humano, como recurso, es la habilidad innata o la capacidad de los trabajadores para aprender”.	Administración.	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos
		Gestión.	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitación
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● Selección ● Funciones
		Estrategias de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> ● Organización ● Cumplimiento ● Actividades de formación ● Desarrollo de conocimientos ● Habilidades de promoción ● Acciones planificadas ● Responsabilidades de objetivos

ANEXO N° 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	N°	Ítems	Escala y valores
Planificación estratégica	Objetivos estratégicos	Objetivos propuestos	1	¿En alguna ocasión te han dado a conocer algún objetivo de la municipalidad y lo han precisado con claridad?	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
	Estrategias empresariales	Estrategias de diferenciación	2	¿Consideras que los clientes valoran más la labor?	
			3	¿Consideras que la municipalidad puede acceder a otros proveedores de labores?	
	Análisis externo	Regulaciones de control (permisos)	4	¿Consideras que los permisos para la municipalidad son simples de realizar?	
		Política de inclusión social por parte del Estado	5	¿Conoces acerca de estos programas?	
			6	¿Has aprendido mediante una capacitación acerca de estos programas?	
	Análisis interno	Estructura organizacional de la empresarial	7	¿Es clara la estructura organizacional de la municipalidad?	
		Manual de organizaciones y funciones	8	¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones?	
		N° de sistemas de control y evaluación	9	¿Tus jefes te controlan o evalúan constantemente?	
			10	¿Cuántas de estas evaluaciones están definidos de forma clara por los jefes de la organización?	
			11	¿Cuántos sistemas de control y evaluación han sido definidos?	
		Auditorías internas realizadas	12	¿Se ha realizado una auditoría interna en la municipalidad?	
		N° de reuniones para planeamiento de objetivo	13	¿La municipalidad ha definido su misión y visión de forma clara y la ha comunicado?	
			14	¿Cada cuánto tiempo realizan reuniones dentro de la municipalidad?	

		Efectividad de fuerza de ventas	15	¿El buen trato como estrategia es efectiva para la municipalidad?
			16	Teniendo en cuenta que la estrategia de ventas es: clasificación de clientes, es decir, lugares y días a visitar, ¿realizan esta estrategia por mandato de su jefe de ventas?
		Nº de metas planteadas a la fuerza de ventas y producción	17	¿Se fijan cuotas de ventas?
			18	¿Hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área?
		Sistemas de información sobre características de clientes	19	¿Cuenta la municipalidad con sistema de información sobre características de los clientes?
		Obligaciones exigibles a corto plazo	20	¿Consideras que la municipalidad paga puntualmente sus obligaciones?
		Existencias del departamento de RR.HH.	21	¿La municipalidad cuenta con un departamento de Recursos Humanos?
			22	¿Se utiliza proceso de selección de personal?
			23	¿Existe un sistema de administración de salarios?
			24	¿Se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo?
		Nº de capacitaciones al personal de ventas y producción.	25	¿Se ofrece capacitación al empleado?
			26	¿La municipalidad tiene un programa de capacitación estable y permanente?
			27	¿Evalúan las capacitaciones y realizan retroalimentación?
28	¿Ud., sabe en qué consiste la planificación estratégica?			

Variable	Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	Escala y valores
Gestión de recursos humanos	Administración	Recursos	1	¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
			2	¿Se tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	
			3	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva?	
			4	¿Realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional?	
			5	¿Cuenta la Municipalidad con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?	
			6	¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de la Municipalidad?	
			7	¿La Municipalidad tiene como propósito obtener material estructurado?	
			8	¿Reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo?	
			9	¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?	
	Gestión	Capacitación	10	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal?	
			11	¿Es favorable y adecuado la manera con la que dirige la Municipalidad?	
			12	¿El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades?	
			13	¿Los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos de la Municipalidad?	
			14	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos por la Municipalidad?	
			15	¿La comunicación es característica de la organización de la Municipalidad?	
			16	¿Se aceptan y animan cambios dentro de la Municipalidad?	
			17	¿La innovación es una característica fundamental dentro de la Municipalidad?	
			18	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal?	
	Desarrollo	Selección	19	¿Ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos empleados o funcionarios de la Municipalidad?	

			20	¿Ofrece actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas?
			21	¿Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria?
			22	¿Ofrece una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?
		Funciones	23	¿Ofrece formación orientada al desarrollo de la carrera profesional?
			24	¿Ofrece a sus empleados las oportunidades de la promoción?
			25	¿Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño?
			26	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?
			27	¿La comunicación es característica organizativa de la Municipalidad?
	Estrategias de recursos humanos	Organización	28	¿Los trabajadores de la Municipalidad, evidencian las acciones planificadas?
		Cumplimiento	29	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal?
		Actividades de formación	30	¿Es favorable la manera en cómo se dirige la Municipalidad?
			31	¿El jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal?
		Desarrollo de conocimientos	32	¿Los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos de la Municipalidad?
		Habilidades de programación	33	¿Los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos?
			34	¿La Municipalidad es flexible y acepta sugerencias?
Acciones planificadas	35	¿Se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Municipalidad?		
Responsabilidades de objetivos	36	¿Se aceptan cambios diversos a favor de la Municipalidad?		

ANEXO N° 04: INSTRUMENTO:

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

CUESTIONARIO: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.

PRESENTACIÓN: Distinguido(as) recorro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta individual. Desde ya agradecemos su cooperación.

INDICACIÓN: Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda.

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

N°	ÍTEMS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
OBJETIVOS ESTRATEGICOS						
1	¿En alguna ocasión te han dado a conocer algún objetivo de la municipalidad y lo han precisado con claridad?					
ESTRATEGIAS EMPRESARIALES						
2	¿Consideras que los clientes valoran más la labor?					
3	¿Consideras que la municipalidad puede acceder a otros proveedores de labores?					
ANÁLISIS EXTERNO						
4	¿Consideras que los permisos para la municipalidad son simples de realizar?					
5	¿Conoces acerca de estos programas?					
6	¿Has aprendido mediante una capacitación acerca de estos programas?					
ANÁLISIS INTERNO						

7	¿Es clara la estructura organizacional de la municipalidad?					
8	¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones?					
9	¿Tus jefes te controlan o evalúan constantemente?					
10	¿Cuántas de estas evaluaciones están definidos de forma clara por los jefes de la organización?					
11	¿Cuántos sistemas de control y evaluación han sido definidos?					
12	¿Se ha realizado una auditoría interna en la municipalidad?					
13	¿La municipalidad ha definido su misión y visión de forma clara y la ha comunicado?					
14	¿Cada cuánto tiempo realizan reuniones dentro de la municipalidad?					
15	¿El buen trato como estrategia es efectiva para la municipalidad?					
16	Teniendo en cuenta que la estrategia de ventas es: clasificación de clientes, es decir, lugares y días a visitar, ¿realizan esta estrategia por mandato de su jefe de ventas?					
17	¿Se fijan cuotas de ventas?					
18	¿Hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área?					
19	¿Cuenta la municipalidad con sistema de información sobre características de los clientes?					
20	¿Consideras que la municipalidad paga puntualmente sus obligaciones?					
21	¿La municipalidad cuenta con un departamento de Recursos Humanos?					
22	¿Se utiliza proceso de selección de personal?					
23	¿Existe un sistema de administración de salarios?					
24	¿Se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo?					
25	¿Se ofrece capacitación al empleado?					
26	¿La municipalidad tiene un programa de capacitación estable y permanente?					
27	¿Evalúan las capacitaciones y realizan retroalimentación?					

28	¿Ud., sabe en qué consiste la planificación estratégica?					
----	--	--	--	--	--	--

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

PRESENTACIÓN: Distinguido(as) recurro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta individual. Desde ya agradecemos su cooperación.

INDICACIÓN: Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda.

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
ADMINISTRACION						
1	¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?					
2	¿Se tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?					
3	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva?					
4	¿Realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional?					
5	¿Cuenta la Municipalidad con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?					
6	¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de la Municipalidad?					
7	¿La Municipalidad tiene como propósito obtener material estructurado?					
8	¿Reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo?					

9	¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?					
GESTIÓN						
10	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal?					
11	¿Es favorable y adecuado la manera con la que dirige la Municipalidad?					
12	¿El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades?					
13	¿Los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos de la Municipalidad?					
14	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos por la Municipalidad?					
15	¿La comunicación es característica de la organización de la Municipalidad?					
16	¿Se aceptan y animan cambios dentro de la Municipalidad?					
17	¿La innovación es una característica fundamental dentro de la Municipalidad?					
18	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal?					
DESARROLLO						
19	¿Ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos empleados o funcionarios de la Municipalidad?					
20	¿Ofrece actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas?					
21	¿Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria?					
22	¿Ofrece una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?					
23	¿Ofrece formación orientada al desarrollo de la carrera profesional?					
24	¿Ofrece a sus empleados las oportunidades de la promoción?					
25	¿Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño?					
26	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?					
27	¿La comunicación es característica organizativa de la Municipalidad?					

ESTRATEGIAS						
28	¿Los trabajadores de la Municipalidad, evidencian las acciones planificadas?					
29	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal?					
30	¿Es favorable la manera en cómo se dirige la Municipalidad?					
31	¿El jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal?					
32	¿Los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos de la Municipalidad?					
33	¿Los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos?					
34	¿La Municipalidad es flexible y acepta sugerencias?					
35	¿Se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Municipalidad?					
36	¿Se aceptan cambios diversos a favor de la Municipalidad?					

ANEXO N° 05: CONFIABILIDAD VALIDA DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad: Se corroboró mediante el estadístico *Alfa de Cronbach*, el cual fueron aplicados a nuestros dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios fueron medidos en la escala ordinal de tipo *Likert*. Con la ayuda del software estadístico SPSS25.

Estadísticas de fiabilidad planificación estratégica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	28

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	36

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Validez: La validez fue determinada por el juicio de expertos el cual se acompaña en el anexo N° 5 de la presente.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Objetivos estratégicos								
01	¿En alguna ocasión te han dado a conocer algún objetivo de la municipalidad y lo han precisado con claridad?	X		X		X		
Estrategias empresariales								
02	¿Consideras que los clientes valoran más la labor?	X		X		X		
03	¿Consideras que la municipalidad puede acceder a otros proveedores de labores?	X		X		X		
Análisis externo								
04	¿Consideras que los permisos para la municipalidad son simples de realizar?	X		X		X		
05	¿Conoces acerca de estos programas?	X		X		X		
06	¿Has aprendido mediante una capacitación acerca de estos programas?	X		X		X		
Análisis interno								
07	¿Es clara la estructura organizacional de la municipalidad?	X	X			X		
08	¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones?	X		X		X		
09	¿Tus jefes te controlan o evalúan constantemente?	X		X		X		
10	¿Cuántas de estas evaluaciones están definidos de forma clara por los jefes de la organización?		X	X		X		
11	¿Cuántos sistemas de control y evaluación han sido definidos?	X		X		X		
12	¿Se ha realizado una auditoría interna en la municipalidad?	X		X		X		
13	¿La municipalidad ha definido su misión y visión de forma clara y la ha comunicado?		X	X		X		
14	¿Cada cuánto tiempo realizan reuniones dentro de la municipalidad?	X		X		X		
15	¿El buen trato como estrategia es efectiva para la municipalidad?	X		X		X		
16	Teniendo en cuenta que la estrategia de ventas es: clasificación de clientes, es decir, lugares y días a visitar, ¿realizan esta estrategia por mandato de su jefe de ventas?	X			X	X		
17	¿Se fijan cuotas de ventas?		X	X		X		
18	¿Hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área?	X		X		X		
19	¿Cuenta la municipalidad con sistema de información sobre características de los clientes?	X		X		X		

20	¿Consideras que la municipalidad paga puntualmente sus obligaciones?	X		X		X		
21	¿La municipalidad cuenta con un departamento de Recursos Humanos?	X		X		X		
22	¿Se utiliza proceso de selección de personal?	X		X		X		
23	¿Existe un sistema de administración de salarios?	X		X		X		
24	¿Se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo?	X		X		X		
25	¿Se ofrece capacitación al empleado?	X		X		X		
26	¿La municipalidad tiene un programa de capacitación estable y permanente?	X		X		X		
27	¿Evalúan las capacitaciones y realizan retroalimentación?	X		X		X		
28	¿Ud., sabe en qué consiste la planificación estratégica?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Barja Huayta Cristian DNI *44696289*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....21... de06..... de 2021.....



Mg. Christian Barja Huayta
Reg. CORLAD N° 15328
DOCENTE UPLA - FILIAL CHANCHAMAYO

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Administración								
01	¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?	X		X		X		
02	¿Se tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	X		X		X		
03	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva?	X		X		X		
04	¿Realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional?	X		X		X		
05	¿Cuenta la Municipalidad con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?	X		X		X		
06	¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de la Municipalidad?		X		X	X		
07	¿La Municipalidad tiene como propósito obtener material estructurado?	X		X		X		
08	¿Reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo?		X	X		X		
09	¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?	X		X		X		
Gestión								
10	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal?	X		X		X		
11	¿Es favorable y adecuado la manera con la que dirige la Municipalidad?		X	X		X		
12	¿El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades?	X		X		X		
13	¿Los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos de la Municipalidad?		X	X		X		
14	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos por la Municipalidad?		X	X		X		
15	¿La comunicación es característica de la organización de la Municipalidad?	X		X		X		
16	¿Se aceptan y animan cambios dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
17	¿La innovación es una característica fundamental dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
18	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal?	X		X		X		
Desarrollo								
19	¿Ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos	X		X		X		

	empleados o funcionarios de la Municipalidad?						
20	¿Ofrece actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas?	X		X		X	
21	¿Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria?	X		X		X	
22	¿Ofrece una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?	X		X		X	
23	¿Ofrece formación orientada al desarrollo de la carrera profesional?	X		X		X	
24	¿Ofrece a sus empleados las oportunidades de la promoción?	X		X		X	
25	¿Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño?	X		X		X	
26	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?	X		X		X	
27	¿La comunicación es característica organizativa de la Municipalidad?	X		X		X	
Estrategias							
28	¿Los trabajadores de la Municipalidad, evidencian las acciones planificadas?	X		X		X	
29	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal?	X		X		X	
30	¿Es favorable la manera en cómo se dirige la Municipalidad?	X		X		X	
31	¿El jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal?	X		X		X	
32	¿Los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos de la Municipalidad?	X		X		X	
33	¿Los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos?	X		X		X	
34	¿La Municipalidad es flexible y acepta sugerencias?	X		X		X	
35	¿Se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Municipalidad?	X		X		X	
36	¿Se aceptan cambios diversos a favor de la Municipalidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (↷) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Bertha Huayta Cristian DNI *44696289*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....21..... de06..... de 2021.....




Mg. Christian Barja Huayta
Reg. CORLAD N° 15228
DOCENTE UPLA - FISMAL CHANCHAMAYO

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Objetivos estratégicos								
01	¿En alguna ocasión te han dado a conocer algún objetivo de la municipalidad y lo han precisado con claridad?	X		X		X		
Estrategias empresariales								
02	¿Consideras que los clientes valoran más la labor?	X		X		X		
03	¿Consideras que la municipalidad puede acceder a otros proveedores de labores?	X		X		X		
Análisis externo								
04	¿Consideras que los permisos para la municipalidad son simples de realizar?	X		X		X		
05	¿Conoces acerca de estos programas?	X		X		X		
06	¿Has aprendido mediante una capacitación acerca de estos programas?	X		X		X		
Análisis interno								
07	¿Es clara la estructura organizacional de la municipalidad?	X	X			X		
08	¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones?	X		X		X		
09	¿Tus jefes te controlan o evalúan constantemente?	X		X		X		
10	¿Cuántas de estas evaluaciones están definidos de forma clara por los jefes de la organización?		X	X		X		
11	¿Cuántos sistemas de control y evaluación han sido definidos?	X		X		X		
12	¿Se ha realizado una auditoría interna en la municipalidad?	X		X		X		
13	¿La municipalidad ha definido su misión y visión de forma clara y la ha comunicado?		X	X		X		
14	¿Cada cuánto tiempo realizan reuniones dentro de la municipalidad?	X		X		X		
15	¿El buen trato como estrategia es efectiva para la municipalidad?	X		X		X		
16	Teniendo en cuenta que la estrategia de ventas es: clasificación de clientes, es decir, lugares y días a visitar, ¿realizan esta estrategia por mandato de su jefe de ventas?	X			X	X		
17	¿Se fijan cuotas de ventas?		X	X		X		
18	¿Hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área?	X		X		X		
19	¿Cuenta la municipalidad con sistema de información sobre características de los clientes?	X		X		X		

20	¿Consideras que la municipalidad paga puntualmente sus obligaciones?	X		X		X	
21	¿La municipalidad cuenta con un departamento de Recursos Humanos?	X		X		X	
22	¿Se utiliza proceso de selección de personal?	X		X		X	
23	¿Existe un sistema de administración de salarios?	X		X		X	
24	¿Se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo?	X		X		X	
25	¿Se ofrece capacitación al empleado?	X		X		X	
26	¿La municipalidad tiene un programa de capacitación estable y permanente?	X		X		X	
27	¿Evalúan las capacitaciones y realizan retroalimentación?	X		X		X	
28	¿Ud., sabe en qué consiste la planificación estratégica?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (↷) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Cárdenas Tapia Víctor Riego DNI *44636251*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....22..... de06..... de 2021



Mg. Lic. Mgr. Víctor Riego Cárdenas Tapia
CLAD 01449

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Administración								
01	¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?	X		X		X		
02	¿Se tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	X		X		X		
03	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva?	X		X		X		
04	¿Realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional?	X		X		X		
05	¿Cuenta la Municipalidad con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?	X		X		X		
06	¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de la Municipalidad?		X		X	X		
07	¿La Municipalidad tiene como propósito obtener material estructurado?	X		X		X		
08	¿Reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo?		X	X		X		
09	¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?	X		X		X		
Gestión								
10	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal?	X		X		X		
11	¿Es favorable y adecuado la manera con la que dirige la Municipalidad?		X	X		X		
12	¿El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades?	X		X		X		
13	¿Los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos de la Municipalidad?		X	X		X		
14	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos por la Municipalidad?		X	X		X		
15	¿La comunicación es característica de la organización de la Municipalidad?	X		X		X		
16	¿Se aceptan y animan cambios dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
17	¿La innovación es una característica fundamental dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
18	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal?	X		X		X		
Desarrollo								
19	¿Ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos	X		X		X		

	empleados o funcionarios de la Municipalidad?						
20	¿Ofrece actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas?	X		X		X	
21	¿Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria?	X		X		X	
22	¿Ofrece una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?	X		X		X	
23	¿Ofrece formación orientada al desarrollo de la carrera profesional?	X		X		X	
24	¿Ofrece a sus empleados las oportunidades de la promoción?	X		X		X	
25	¿Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño?	X		X		X	
26	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?	X		X		X	
27	¿La comunicación es característica organizativa de la Municipalidad?	X		X		X	
Estrategias							
28	¿Los trabajadores de la Municipalidad, evidencian las acciones planificadas?	X		X		X	
29	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal?	X		X		X	
30	¿Es favorable la manera en cómo se dirige la Municipalidad?	X		X		X	
31	¿El jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal?	X		X		X	
32	¿Los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos de la Municipalidad?	X		X		X	
33	¿Los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos?	X		X		X	
34	¿La Municipalidad es flexible y acepta sugerencias?	X		X		X	
35	¿Se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Municipalidad?	X		X		X	
36	¿Se aceptan cambios diversos a favor de la Municipalidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Córdova Tapia Víctor Roque DNI 44636251

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....22..... de06..... de 2021



Ing. Lic. Msc. Víctor Roque Córdova Tapia
CLAD 01440

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA**

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Objetivos estratégicos								
01	¿En alguna ocasión te han dado a conocer algún objetivo de la municipalidad y lo han precisado con claridad?	X		X		X		
Estrategias empresariales								
02	¿Consideras que los clientes valoran más la labor?	X		X		X		
03	¿Consideras que la municipalidad puede acceder a otros proveedores de labores?	X		X		X		
Análisis externo								
04	¿Consideras que los permisos para la municipalidad son simples de realizar?	X		X		X		
05	¿Conoces acerca de estos programas?	X		X		X		
06	¿Has aprendido mediante una capacitación acerca de estos programas?	X		X		X		
Análisis interno								
07	¿Es clara la estructura organizacional de la municipalidad?	X	X			X		
08	¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones?	X		X		X		
09	¿Tus jefes te controlan o evalúan constantemente?	X		X		X		
10	¿Cuántas de estas evaluaciones están definidos de forma clara por los jefes de la organización?		X	X		X		
11	¿Cuántos sistemas de control y evaluación han sido definidos?	X		X		X		
12	¿Se ha realizado una auditoría interna en la municipalidad?	X		X		X		
13	¿La municipalidad ha definido su misión y visión de forma clara y la ha comunicado?		X	X		X		
14	¿Cada cuánto tiempo realizan reuniones dentro de la municipalidad?	X		X		X		
15	¿El buen trato como estrategia es efectiva para la municipalidad?	X		X		X		
16	Teniendo en cuenta que la estrategia de ventas es: clasificación de clientes, es decir, lugares y días a visitar, ¿realizan esta estrategia por mandato de su jefe de ventas?	X			X	X		
17	¿Se fijan cuotas de ventas?		X	X		X		
18	¿Hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área?	X		X		X		
19	¿Cuenta la municipalidad con sistema de información sobre características de los clientes?	X		X		X		

20	¿Consideras que la municipalidad paga puntualmente sus obligaciones?	X		X		X		
21	¿La municipalidad cuenta con un departamento de Recursos Humanos?	X		X		X		
22	¿Se utiliza proceso de selección de personal?	X		X		X		
23	¿Existe un sistema de administración de salarios?	X		X		X		
24	¿Se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo?	X		X		X		
25	¿Se ofrece capacitación al empleado?	X		X		X		
26	¿La municipalidad tiene un programa de capacitación estable y permanente?	X		X		X		
27	¿Evalúan las capacitaciones y realizan retroalimentación?	X		X		X		
28	¿Ud., sabe en qué consiste la planificación estratégica?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X), Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Aliaga Tabraji Wilmer A.

DNI *19986746*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....23..... de06..... de 2021

INSTITUTO IAC DE BARRIO Y TI DEL PERU
HUANCAYO
Lic. Adm. Wilmer A. Aliaga Tabraji
Administrador

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Administración								
01	¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?	X		X		X		
02	¿Se tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	X		X		X		
03	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva?	X		X		X		
04	¿Realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional?	X		X		X		
05	¿Cuenta la Municipalidad con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?	X		X		X		
06	¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de la Municipalidad?		X		X	X		
07	¿La Municipalidad tiene como propósito obtener material estructurado?	X		X		X		
08	¿Reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo?		X	X		X		
09	¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?	X		X		X		
Gestión								
10	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal?	X		X		X		
11	¿Es favorable y adecuado la manera con la que dirige la Municipalidad?		X	X		X		
12	¿El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades?	X		X		X		
13	¿Los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos de la Municipalidad?		X	X		X		
14	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos por la Municipalidad?		X	X		X		
15	¿La comunicación es característica de la organización de la Municipalidad?	X		X		X		
16	¿Se aceptan y animan cambios dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
17	¿La innovación es una característica fundamental dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
18	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal?	X		X		X		
Desarrollo								
19	¿Ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos	X		X		X		

	empleados o funcionarios de la Municipalidad?						
20	¿Ofrece actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas?	X		X		X	
21	¿Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria?	X		X		X	
22	¿Ofrece una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?	X		X		X	
23	¿Ofrece formación orientada al desarrollo de la carrera profesional?	X		X		X	
24	¿Ofrece a sus empleados las oportunidades de la promoción?	X		X		X	
25	¿Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño?	X		X		X	
26	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?	X		X		X	
27	¿La comunicación es característica organizativa de la Municipalidad?	X		X		X	
Estrategias							
28	¿Los trabajadores de la Municipalidad, evidencian las acciones planificadas?	X		X		X	
29	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal?	X		X		X	
30	¿Es favorable la manera en cómo se dirige la Municipalidad?	X		X		X	
31	¿El jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal?	X		X		X	
32	¿Los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos de la Municipalidad?	X		X		X	
33	¿Los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos?	X		X		X	
34	¿La Municipalidad es flexible y acepta sugerencias?	X		X		X	
35	¿Se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Municipalidad?	X		X		X	
36	¿Se aceptan cambios diversos a favor de la Municipalidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X), Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Alciga Tabraji Wilmer A.

DNI *19986746*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....23..... de06..... de 2021

INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TV DEL PERU
HUANCAYO
Lic. Adm. Wilmer R. Alaga Tabriz
Administrador

Firma del experto

ANEXO N° 06: LA DATA DEL PROCESAMIENTO DE DATOS

Muestra	Planificación estratégica																												SUMA Total
	D1 Objetivos propuestos	D2: Estrategias empresariales			D3 Análisis externo			D4 Análisis interno																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	2	1	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	89
2	2	1	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	89
3	2	1	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	89
4	2	1	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	89
5	2	1	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	89
6	2	1	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	89
7	2	1	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	89
8	2	2	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	90
9	2	2	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	90
10	2	2	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	90
11	3	2	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	91
12	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	92
13	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	92
14	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	92
15	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	92
16	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	92
17	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	92
18	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	93
19	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	93
20	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	93
21	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	93
22	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	94
23	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	94
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	96
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	96	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	101
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	101
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	102
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	102
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	102
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	103
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	103
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	104
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	104
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	104
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	105
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	105
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	105
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	105
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	107
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	109
42	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	109
43	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	110
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	110
45	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	110
46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	110
47	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	111
48	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	111
49	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	111
50	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	111
51	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	111
52	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	111
53	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	113
54	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	113
55	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	113
56	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	113
57	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	113
58	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	113
59	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	113
60	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	113

ANEXO N° 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO



SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumento de recolección de datos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

Señor: **IVAN OLIVERA MEZA**
ALCALDE PROVINCIAL DE SATIPO

Presente.-

Yo, YUMILA YESENIA DE LA CRUZ LAUREANO, identificado con DNI. 48616323, asimismo, MARIA GORETTI CURI OREZANO, identificada con DNI. 70887018, de la carrera profesional de Administración y Sistemas.

Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado “**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO**”, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de Información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizará en forma anónima a los profesionales administrativos, oficinas y demás áreas.

Por lo expuesto.

Solicito dar una carta de respuesta con autorización para concluir la Investigación de mi tesis.

Satipo, 18 de Noviembre del 2020.

Bach. Yumila Yesenia De La Cruz Laureano
DNI. 48616323

Bach. Maria Goretti Curi Orezano
DNI. 70887018

	<p>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE</p> <h1>SATIPO</h1> <p>"Con identidad progresista"</p>	
GESTIÓN EDIL 2019 - 2022		¡Juntos sí podemos!

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Satipo, 30 de marzo del 2021

CARTA Nº 00193 -2021-SGRH/MPS

Bachilleres:

DE LA CRUZ LAUREANO YUMILA YESENIA
CURI OREZANO MARIA GORETTI
 Administración y Sistemas

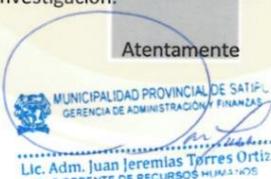
PRESENTE.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LLEVAR ACABO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN "PLANIFICACION ESTRATEGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO"

Ref. : Expediente Nº 01792 del 4 de febrero de 2021.

Por la presente me dirijo a Ud. A fin de comunicarle que habiendo hecho recepción de su solicitud, mediante el cual solicita la AUTORIZACION PARA LLEVAR A CABO LA INVESTIGACION "PLANIFICACION ESTRATEGICA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SATIPO", en ese sentido debo informarle que se le concede su petición, para poder llevar a cabo dicha investigación, así mismo deberá efectuar las coordinaciones correspondientes con el responsable del área, para el normal desarrollo de su Investigación.

Atentamente


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
 GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 Lic. Adm. Juan Jeremías Torres Ortiz
 SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

C.c.

 Jr. Colonos Fundadores Nº 312
  Teléfono (064) 546102
  www.munisatipo.gob.pe
  muni-satipo@munisatipo.gob.pe

ANEXO N° 08: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



