



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LAJAS, CHOTA**

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO

EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Br. BELSER OBLITAS NÚÑEZ

ASESOR

DR. ORLANDO ALARCÓN DÍAZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Perú 2018

PAGINA DE JURADO



.....
Dr. César Marrufo Zorrilla
Presidente



.....
Mg. Edilberto Bardales Román
Secretario



.....
Dr. Orlando Alarcón Díaz
Vocal

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Belser Oblitas Núñez, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo SAC., Chiclayo, identificado con DNI N° 42451272

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la tesis titulada PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LAJAS, CHOTA, la misma que presento para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo conforme a la ley 27444 de Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, febrero del 2018

Nombres y apellidos : BELSER OBLITAS NÚÑEZ

DNI N° 42451272

DEDICATORIA

A mi esposa e hijo por brindarme parte de su valioso tiempo para poder hacer realidad esta tesis.

A mis padres por su gran esfuerzo en apoyarme para darme la mejor herencia de la vida, mi profesión que gracias a ellos he hecho realidad lo que ahora soy.

Belser.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y a los docentes por darme la oportunidad, los conocimientos y sabidurías para seguir desarrollándome como profesional y lograr mis objetivos planeados.

Un agradecimiento muy especial al asesor, por su gran empeño denodado en guiarme y apoyarme para hacer realidad mis objetivos y metas en el reto de la vida.

A la Municipalidad distrital de Lajas por darme la gran oportunidad de realizar mi tesis.

Belser.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LAJAS, CHOTA para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública.

Esta investigación es relevante, en la medida que esclarece el grado de implicancia que existe entre el Plan Estratégico Institucional y la gestión de los recursos humanos de la municipalidad de Lajas, Chota.

El presente estudio se ha estructurado en capítulos. El primero de los cuales está referido a la introducción, el segundo de ellos, al método aplicado. El capítulo III desarrolla los resultados. El capítulo IV se refiere a la discusión de los resultados. El capítulo V contiene las conclusiones, el sexto, describe las recomendaciones y el último de los mismos, las referencias

Seguro del reconocimiento del aporte de este trabajo de investigación se espera que sea evaluado y merezca su aprobación, considerando que toda investigación contribuye a la ampliación del conocimiento.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DE JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN 13

1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.5. Formulación del problema	33
1.6. Justificación	33
1.7. Hipótesis	34
1.8. Objetivos	34
1.8.1. Objetivo general	34
1.8.2. Objetivos específicos	34

CAPÍTULO II MÉTODO 35

2.1. Diseño de estudio	36
2.2. Variables	36
2.2.1. Operacionalización de variables	37
2.3. Población muestral	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Validez y confiabilidad	39
2.6. Método de análisis de datos	39
2.7. Aspectos éticos	42

CAPÍTULO III RESULTADOS	43
3.1. Presentación y análisis de la información	44
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN	55
4.1 Discusión de los resultados	56
4.2 Prueba de hipótesis	58
4.3 Coeficiente de correlación de Pearson	59
CAPÍTULO V CONCLUSIONES	60
CAPÍTULO VI RECOMENDACIONES	62
ANEXOS	
Autorización de publicación de tesis en el repositorio Institucional	87
Acta de aprobación de originalidad de Tesis	88

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Población	37
Tabla 2	Estadístico de confiabilidad	39
Tabla 3	Dimensión institucional	44
Tabla 4	Dimensión administrativa	45
Tabla 5	Dimensión política de incentivos	47
Tabla 6	Dimensión del desempeño laboral	48
Tabla 7	Dimensión trabajo en equipo	50
Tabla 8	Dimensión de delegación de funciones y responsabilidades	51
Tabla 9	Comparación de resultados	53
Tabla 10	Correlación entre las variables	59
Tabla 11	Baremo general	72
Tabla 12	Baremo específico	72
Tabla 13	Estadísticos de fiabilidad	72
Tabla 14	Confiabilidad del instrumento	73
Tabla 15	Varianza de los ítems	73
Tabla 16	Alfa de Cronbach	74

INDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Distribución porcentual de la dimensión institucional	44
Figura 2	Distribución porcentual de la dimensión administrativa	46
Figura 3	Distribución porcentual de la dimensión política de incentivos	47
Figura 4	Distribución porcentual de la dimensión del desempeño laboral	49
Figura 5	Distribución porcentual de la dimensión trabajo en equipo	50
Figura 6	Distribución porcentual de la dimensión de delegación de funciones y responsabilidades	52
Figura 7	Comparación de resultados	53

RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación surge como una necesidad de determinar el grado de implicancia existente entre el Plan Estratégico Institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad de Lajas, Chota, considerando que al realizar el correspondiente análisis de la problemática se constató que, en efecto existe dificultades en el manejo del Plan Estratégico Institucional, que limita la gestión de los recursos humanos en la organización.

Esta situación motivó la realización del presente estudio sustentado en la teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-Neef, teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal de Fischman, teoría General de la Administración de Chiavenato, teoría de la Calidad de Deming, teniendo en cuenta que para que se desarrolle una buena gestión de los recursos humanos se requiere de reglas claras, las cuales deben estar plasmadas en el Plan Estratégico Institucional.

El estudio se desarrolló orientado por el diseño descriptivo correlacional, con una población muestral de 56 trabajadores. Luego de realizar el test de estudio se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados concluyendo que efectivamente un buen Plan Estratégico Institucional tiene su implicancia en una favorable gestión de los recursos humanos.

PALABRAS CLAVE

Plan estratégico institucional-recursos humanos

ABSTRACT

The present Research Work arises as a need to determine the degree of implication existing between the Institutional Strategic Plan and the human resources management of the municipality of Lajas, Chota, considering that when performing the corresponding analysis of the problem it was found that, in There are difficulties in the management of the Institutional Strategic Plan, which limits the management of human resources in the organization.

This situation motivated the realization of the present study based on Max-Neef's Human Scale Development theory, Fischman Personal and Interpersonal Leadership theory, Chiavenato Administration General Theory, Deming's theory of Quality, taking into account that For good human resources management to be developed, clear rules are required, which must be set out in the Institutional Strategic Plan.

The study was developed guided by the descriptive correlational design, with a sample population of 56 workers. After carrying out the study test, we proceeded to analyze, interpret and discuss the results concluding that a good Institutional Strategic Plan has its implication in a favorable management of human resources.

KEYWORDS

Institutional strategic plan-human resources

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Los Planes estratégicos nacen con la finalidad de lograr objetivos institucionales aplicando estrategias para lograr dichos objetivos es así que con el transcurso del tiempo se van perfeccionando estos planes.

Desde hacía decenios, los gerentes confiaron absolutamente en el sueño de que amén de la planeación se avizoraba el expectante desarrollo de la empresa, continuando la conducta pasada de ciertas variables. En la actualidad son modelos que han quedado en el pasado. El compromiso del entorno se vuelve cada vez superior, en nuestro universo en donde los gigantescos cambios políticos y económicos se rempazan rápidamente. Es así que el significado de planificación ha ido modificándose en el tiempo de tal manera de adecuarse a los procesos de la actualidad dejando de lado las experiencias burocráticas de las instituciones.

En la antigüedad los filósofos griegos compararon las actividades de los empresarios con la de los generales y vieron que en todo trabajo para alcanzar los objetivos establecidos tenían que realizar planes y activar recursos. El surgimiento de la planeación estratégica nace aproximadamente en los años sesenta por Ansoff, Paulet (2000), "Estrategias Corporativas", el término planeación en esta década a largo plazo se usaba para describir al sistema, con el pasar del tiempo la planificación estratégica se fue extendiendo formando parte de la gestión organizacional asumiendo desafíos y cambios organizacionales. El concepto de estrategia introdujo a los negocios por primera vez: Von Neumann y Morgenstern, en su obra "la teoría del juego", "una serie de actos que ejecuta una empresa, los cuales son seleccionados de acuerdo con una situación concreta". En el año 1954, Peter Drucker, "la estrategia requiere que los gerentes analicen su situación presente y que la cambien en caso necesario, saber que recursos tiene la empresa y cuáles debería tener". En 1962, Alfred Chandler: "el elemento que determina las metas básicas de la empresa, a largo plazo, así como la adopción de cursos de acción y asignación de recursos para alcanzar las metas".

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado en donde cada vez se tiene mercados más competitivos y divididos, es por tal razón que toda institución pública debe tener un Plan Estratégico Institucional ya que es un instrumento esencial que sirve como brújula en el camino hacia el logro de metas y objetivos trazados, cave

recalcar que la razón de ser de toda institución pública es servir al desarrollo de la sociedad, por lo que se deben trazar objetivos y metas tanto en el corto, mediano y largo plazo, detallando pautas, lineamientos y acciones que orienten al desarrollo del ámbito jurisdiccional. En la mayoría de las instituciones públicas el plan estratégico institucional está en desarrollo y en algunas de ellas no cuentan con dicho instrumento u otras que lo hacen tan solo para cumplir con las normas sin tomar en cuenta la gran importancia de este instrumento.

El Plan Estratégico Institucional hoy en día se define como una herramienta que guía a la gestión o quehacer institucional de las entidades públicas formulado desde una perspectiva multianual, convirtiéndose en un instrumento de vital importancia ya que ayuda a medir el logro de las metas y objetivos institucionales.

En el Perú la Planificación Estratégica en las instituciones públicas fue fundada en 1962 con el decreto Ley N° 14220 (19-oct. 1962). Estableciendo las siguientes organizaciones:

- Concejo nacional de desarrollo Económico – Social.
- Instituto nacional de planificación – INP.
- Consejo consultivo de planificación.
- Oficinas sectoriales.

El Sistema Nacional de Planificación estaba a cargo del Instituto Nacional de Planificación (INP), organismo que dejó de funcionar en 1992, luego por disposición el Instituto Nacional de planificación sus funciones paso al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), menos algunas funciones como la preservación del medio ambiente y de los recursos naturales que fueron responsabilidad del Ministerio de Agricultura y a la presidencia del concejo de ministros encomendadas las relaciones con la cooperación técnica internacional.

En nuestro país las instituciones públicas de los tres niveles de gobierno nacional, regional y local en la mayoría han elaborado varios planes estratégicos institucionales y muchas de ellas sin éxito razón por la cual no se ha logrado los objetivos trazados, conllevando a un desarrollo lento y es más algunas de éstas aún no tienen un Plan Estratégico Institucional esto se da mayormente en el gobierno local

– municipalidades Distritales donde poco o casi nada de importancia dan a estos instrumentos.

Una de las razones es por la poca importancia del ente superior quien es el que controla el proceso de planeamiento en nuestro país y se refleja ya que se ve en los resultados, este ente superior que tuvo sus inicios con el Instituto Nacional de Planificación en la década de los 70, luego con el CEPLAN promulgada por ley 28522 el 26 de mayo del 2005, el 28 de junio del año 2008 recién es que se implementa el CEPLAN con la dación del Decreto Legislativo N° 1088, publicado en el Diario El Peruano.

En abril del 2014, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN aprobó la Directiva N°001-2014-CEPLAN denominada “Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, instrumento que fue producto de un trabajo conjunto con los representantes de los sectores, gobiernos regionales, municipalidades, instituciones de la Cooperación Internacional, entre otros, esta directiva tiene por objetivo establecer los principios, normas, procedimientos e instrumentos del proceso del Planeamiento estratégico y de alcance a todas las entidades de la administración pública dentro del cual se encuentra los gobiernos locales (municipalidades) a través de sus Planes Estratégicos Institucionales con la finalidad “que los planes estratégicos de la administración pública estén articulados al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – PEDN, con ello lograr que los recursos públicos se asignen y gestionen con eficiencia y eficacia y contribuyan al desarrollo nacional, promover que las entidades de la administración pública mejoren la coordinación interinstitucional en sus procesos de planeamiento estratégico” (Baena, 2015), en la gestión pública fomentar la eficiencia y eficacia para alcanzar resultados que se encuentren al servicios del poblador.

Existen otros problemas donde se hallan escasos niveles de capacidad institucional. Encontrando indicios como: falta de eficiencia, economía, efectividad; imperfecciones en los sistemas operativos, administrativos, contables y control interno impidiendo facilitar cumplir con las metas y objetivos.

Los sucesos o acontecimientos que se han originado por le preeminencia de los indicios, anteriormente, señalados son entre otros: implementación poco articulada de políticas, metodologías, pasos y acciones, que dificultan la competitividad. No se

implementa de manera eficiente el “estado del arte” de la institución en el contexto de la planificación a mediano y largo plazo que visualice de modo claro cuáles son las potencialidades y limitaciones, así como las ocasiones y amenazas que ostenta la organización. Carencia de verificación permanente, claro y adecuada de la información que facilite y no permita dejar las proyecciones a mediano y largo plazo para determinar el cumplimiento de las metas, objetivos, misión y visión de la institución.

En la municipalidad distrital de Lajas el plan estratégico institucional es desconocido por algunas áreas, impidiendo que se logre los objetivos institucionales a cabalidad, esto se da por la poca importancia de conocer estos instrumentos tanto por las autoridades, funcionarios, trabajadores y población en general, mayormente las autoridades de los gobiernos locales poco o casi nada les interesa conocer y trabajar con estos instrumentos.

La gestión de recursos humanos en toda organización pública o privada es considerada la columna vertebral y gracias al esfuerzo de ellos se logra el éxito en toda organización o empresa.

El recurso humano en el entorno mundial ha tomado gran importancia, así como gran preocupación por mejorar las condiciones físicas e intelectuales de cada trabajador en las empresas públicas y privadas, el recurso humano formado por un conjunto de trabajadores que integran una organización adquiere vital importancia y más aún aquellas personas que tienen a cargo la dirección del recurso humano.

Arbaiza (2012) en su análisis de la problemática de empleo en el sector público latinoamericano establece que:

Las modificaciones en la administración de los recursos humanos en el sector público forman parte de un proceso más amplio de cambios en el Estado. En América Latina se han evaluado reformas en la gestión pública; además de la gestión de los recursos humanos, se han extendido a la gestión del presupuesto, al gobierno corporativo, entre otras.

Si bien el Estado no debe adoptar un modelo de empresa, se observan ciertas adaptaciones de eficiencia más parecidas a las del mundo privado. Más allá de la burocracia, de la administración científica, del taylorismo (cerca de 1920), en nuestro tiempo se aprecia la búsqueda de una mayor diversidad y pluralidad en la organización

del *management* moderno. El modelo de Mintzberg aplica con gran validez a estudiar las organizaciones del Estado, donde los organigramas quedan como simples referencias.

Para Barreto y Azeglio (2013) considera que:

En cuanto a la gestión del capital humano está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, transformándose en un elemento principal para alcanzar ventajas competitivas de la empresa, como son los recursos financieros, tecnológicos y de otro tipo. De igual manera, los procesos de gestión y de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los cambiantes escenarios actuales.

Para Bedoya (2003) en su tesis titulada La Nueva Gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, manifiesta que:

Los Recursos Humanos está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, convirtiéndose en factor esencial para el logro de las ventajas competitivas de la empresa, tanto como son los recursos financieros tecnológicos y de otro tipo. Es decir, que el Desarrollo Humano, su capacidad, su desempeño, están viviendo esos cambios. De igual manera, demostrar que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos.

La gran problemática de la gestión de recursos humanos en el Perú es la falta de compromiso de los trabajadores con las actividades encomendadas y más aún se refleja en el sector público sobre todo en el gobierno local.

1.2. Trabajos previos

Vega, (2013), en su tesis, titulada: “Plan Estratégico Institucional y el desarrollo humano de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Huamachuco”, concluyó en el sentido de que, la entidad donde se ha realizado el estudio carece de esta herramienta, no obstante, que es fundamental para elevar el nivel de vida de los trabajadores trayendo consigo un precario ejercicio de la gestión.

El plan estratégico institucional es muy importante en la municipalidad distrital de Huamachuco porque va a permitir mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

Amador (2002), arribo a las siguientes conclusiones:

La planeación estratégica es una herramienta que permite a toda organización ya sea pública o privada anticiparse a los problemas que se pueden presentar en el futuro, previniendo de esta manera enfrentar sus esfuerzos hacia metas realistas de desempeño, por lo que es necesario conocer y emplear los elementos que intervienen en los procesos de planeación.

Bujaico y Giron, (2018), arribaron a las siguientes conclusiones:

Se determinó que la aplicación de un plan estratégico tiene una relación positiva y eficiente con la gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho, ya que promueve el desarrollo de una Gestión eficiente y moderna que permite establecer una organización simplificada, dinámica, no burocratizada y sobre todo que responda a las exigencias de la realidad.

Se determinó que el Plan Estratégico tiene una relación positiva y eficaz con la gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho. Promover el desarrollo de una gestión eficaz y moderna de los recursos públicos en beneficio de la población de la Provincia de Huanta.

1.3. Teorías relacionadas al tema

El presente trabajo de investigación se sustenta en las siguientes teorías

1.3.1. Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-Neef.

Según Max-Neef (1998):

Un Desarrollo a Escala Humana, orientado en gran medida hacia la satisfacción de las necesidades humanas, exige un nuevo modo de interpretar la realidad. Nos obliga a ver y a evaluar el mundo, las personas y sus procesos, de una manera distinta a la convencional. El desafío consiste en que políticos, planificadores, promotores y, sobre todo, los actores del desarrollo sean capaces de manejar el enfoque de las necesidades humanas, para orientar sus acciones y aspiraciones. El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos. El mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar la calidad de vida de las personas, la cual dependerá de las posibilidades que tengan éstas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

El ser humano satisface insuficiencias variadas y recíprocas, las cuales requieren ser entendidas como una estructura, en la que las necesidades se relacionan mutuamente como consecuencia de la fuerza del proceso de satisfacción.

Las necesidades pueden disgregarse en función a diversos procedimientos y las ciencias sociales brindan una compleja y vasta literatura.

Max-Neef (1998) refiere que:

Las necesidades humanas pueden categorizarse en existenciales y axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad. De la clasificación propuesta se desprende que, por ejemplo, alimentación y abrigo no deben considerarse como necesidades, sino como satisfactores de la necesidad fundamental de subsistencia. Del mismo modo, la educación (ya sea formal o informal), el estudio, la investigación, la estimulación precoz y la meditación son satisfactores de la necesidad de entendimiento. Las estructuras sanadoras, la previsión y los protocolos de salud, en general, son satisfactores de la necesidad de protección.

La correlación asociativa entre necesidades y satisfactores es reducida. Un satisfactor puede favorecer paralelamente a la satisfacción de diferentes necesidades o, al revés, una necesidad puede demandar de diferentes satisfactores para ser satisfecha. Ni siquiera estas relaciones son fijas. Pueden variar según tiempo, lugar y circunstancias.

Valga un ejemplo como ilustración. Cuando una madre le da el pecho a su bebé, a través de ese acto, contribuye a que la criatura reciba satisfacción simultánea para sus necesidades de subsistencia, protección, afecto e identidad. La situación es obviamente distinta si el bebé es alimentado de manera más mecánica. Habiendo diferenciado los conceptos de necesidad y de satisfactor, es posible formular dos postulados adicionales. Primero: Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo: Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades (Max-Neef, 1998)

En tal sentido bajo este marco la aptitud para satisfacer una necesidad constituye una fuerza motivadora que da lugar a una respuesta conductual de los trabajadores de la municipalidad de Lajas, Chota.

Esta teoría sustenta el presente trabajo de investigación, en el sentido de que es necesario de que los trabajadores de la municipalidad de Lajas, Chota desarrollen su tarea teniendo en cuenta la satisfacción de sus necesidades y si éstas influyen o no en el desempeño laboral.

1.3.2. Teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal de David Fischman

El cambio y progreso personal se realiza desde el interior hacia afuera, siguiendo un derrotero en espiral que considera, a su vez, la sima interior. Esta profundidad se vincula con el liderazgo individual que se obtiene cuando la persona acomete el camino laborando su autoestima, creatividad, visión equilibrio y facultad de aprender. Después se adquiere el liderazgo interpersonal, por el cual el ser humano domina la comunicación, aprende a direccionar a los demás y a proporcionarles poder, a realizar las tareas en equipo y a servir a sus aliados.

En esta línea de acciones, Fischman (2006):

En cuanto al liderazgo personal expone que éste tiene dos ejes: el competente y seguro y el valorarse y respetarse a sí mismo. En presencia de una baja autoestima, la conducta perjudica a los demás observándose celos profesionales, inseguridad para comunicar ideas, excesivo deseo de mostrar símbolos de status y hablar permanentemente de sus logros, así como la notable incapacidad de innovar y producir cambios dentro de la organización. Las personas que tiene baja autoestima se sienten poco valoradas, poco respetadas y poco competentes e impide avanzar en las metas personales y organizacionales.

Todas las ideas del hombre forman un núcleo en cuyo centro se encuentra el sentir de sí mismo...La concepción que tiene de sí, eleva una valla invisible que establece su propio confín, más allá del cual, no consigue avanzar. Los seres humanos con autoestima precaria tienen un adversario interno que les conversa al oído y no les permite tomar conciencia de su realidad, sino que su conversación interna les limita asumir riesgos, aprovechar ocasiones y tener inmejorables relaciones interpersonales con su grupo.

Fischman (2006) "compara la baja autoestima con estar en una montaña rusa sin cinturón de seguridad, en donde no se disfruta del viaje y en cada subida y bajada la persona siente que cae al vacío; pero cuando una persona se conoce, se valora y es competente, estará en la montaña rusa con un cinturón seguro y podrá establecer

un propósito encaminando su energía y entusiasmo en las tareas y en fortalecer el resultado de lo que se propone”.

La visión es una idea clara de lo que se debe ser. Fischman (2006) afirma que:

Para lograr una visión personal, es necesario conocerse a sí mismo; es decir, entender el presente, saber lo que realmente tiene valor, tomar conciencia de las fortalezas y debilidades y finalmente se traza una visión de lo que se valora y realmente se desea alcanzar. La visión personal debe posteriormente alinearse con la visión empresarial, se deben buscar puntos de unión entre los dos, los valores y los objetivos comunes que sean lo suficientemente atractivos para justificar los cambios y estrategias planeadas para alcanzar los propósitos individuales o institucionales.

Según Fischman (2006):

El liderazgo interpersonal se obtiene a continuación en instancias de que el ser humano maneja adecuadamente la información, se ejercita en direccionar a los demás y ofrecerles el poder, a realizar trabajo en equipo y a beneficiar a sus aliados. La inmejorable forma de divulgar el pensamiento es a través de una apropiada comunicación y se obtiene cuando el líder está en condiciones de opinar apropiadamente.

El liderazgo y la comunicación son estrategias que posibilitan al profesional promover el mejoramiento de la gestión del cuidado en el contexto organizacional. En el mismo orden de ideas, en consecuencia, el líder en el ejercicio de sus acciones que permita influir en otras personas para alcanzar los objetivos planteados debe realizar su tarea basado en 9 hábitos concebidos como pasos, a partir de la autoestima, visión, creatividad, equilibrio, aprendizaje, comunicación efectiva, entrega poder, trabajo en equipo y servicio que deben ser recorridos a la vez en forma progresiva; lo cual implica, evidentemente, que los trabajadores de la municipalidad de Lajas, Chota se encuentren en la necesidad de tener en cuenta esta propuesta teórica en el ejercicio de sus funciones.

1.3.3. Teoría General de la Administración de Chiavenato

El mundo en que vivimos es una sociedad institucionalizada y compuesta de organizaciones. Todas las actividades relacionadas con la producción de bienes (productos) las planean, coordinan, dirigen y controlan las organizaciones; a estas las constituyen personas y recursos no humanos (físicos y materiales, financieros,

tecnológicos, mercadológicos, etc.). La vida de las personas depende íntimamente de las organizaciones y estas dependen del trabajo de las primeras. (<http://www.buenastareas.com>)

La teoría general de la administración (TGA) es el campo del conocimiento humano que se ocupa del estudio de la administración en general, sin importar donde se aplique, ya sea en organizaciones lucrativas (empresas) o no lucrativas. La TGA estudia la administración de las organizaciones.

En función de los aspectos exclusivos de cada organización, el administrador define estrategias, diagnostica situaciones, mide los recursos, plantea su integración, soluciona problemas y genera innovaciones y competitividad. Un administrador que tiene éxito en una organización, puede no tenerlo en otra.

También denominada teoría conductista. Surge a finales de 1940, y abandona las posiciones clásicas normativas y plantea posiciones más empíricas, a través de la explicación y la descripción, de la conducta de las personas dentro de un contexto que abarque más elementos (Chiavenato, 2006).

Esta teoría desdobra su crítica en dos. La primera está enfocada a la teoría de las relaciones humanas, con la cual comparte algunos principios, pero rechaza otros por su ingenuidad y romanticismo (Chiavenato, 2006). La segunda está orientada hacia la teoría clásica de la administración, a la cual critica su postura rígida y casi militar de organización y jefatura empresarial (Chiavenato, 2006).

Como se ha explicado, esta teoría se enfoca en la conducta de la persona para poder explicar la conducta organizacional, en vista de ello y a comparación de la escuela conductista de la psicología, esta teoría utiliza el concepto de la motivación humana, que ha sido objeto de varias investigaciones; a través de ellas, se comprobó la importancia de las necesidades humanas para comprender la conducta, así como considerar la motivación como factor importante que permitiría mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa o institución (Chiavenato, 2006).

Esta escuela funciona como una síntesis de anteriores escuelas o teorías, comprendiendo tanto el estudio de los aspectos de la empresa, su organización, la creación de cargos y las tareas de los mismos, así como el establecimiento de los beneficios posibles para el trabajador; y por otro lado, el análisis del trabajador

mismo, pero no solo a nivel conductual, sino indagando sobre otros aspectos como su personalidad, sus actitudes y aptitudes, y problemas previos, de tal forma que se pueda constituir un perfil completo para evaluar su estancia y desempeño en el trabajo. Esta comprensión del funcionamiento de una organización se ajusta adecuadamente al perfil de esta investigación.

1.3.4. Teoría clásica de la administración de Henry Fayol

Esta teoría fue la primera en considerar a la administración como una ciencia, sumado a ello, consideró a la organización como un ente rígido, y por lo tanto, definió una estricta división del trabajo (horizontal, a través de los departamentos y vertical, a través de las jerarquías) y una obvia especialización de los órganos de la empresa; a su vez, estos órganos debían estar coordinados para lograr la eficiencia (Chiavenato, 2006). La estructura completa, órganos, funciones y coordinación fue explicado por los diversos autores a través del proceso administrativo (Chiavenato, 2006; Hernández, 2011). Las limitaciones de esta escuela en el factor humano obedecen un contexto de industrialización y maquinización de la sociedad y el desarrollo del capitalismo con las fábricas, en ese sentido, la preocupación residía en la obtención de ganancias a través de la producción en masa, y el elemento humano era considerado un factor dentro de este gran proceso, pero equiparándolo al nivel de una máquina. Teorías posteriores han demostrado que estos planteamientos han sido insuficientes para lograr un entendimiento cabal de la administración, y por lo tanto, no se ajustaría a la presente línea de investigación.

1.3.5. Teoría de la Calidad de Deming

En los años de 1920, El sr. Edward Deming, estadístico uniddaense de profesión, fue quien tomando la teoría del sr Shewhart para impartirla en Japón, fue convocado por la Unión Japonesa de Científicos e Ingenieros (JUSE), para compartir charlas de control de calidad, estadístico de procesos, etc. Quien formó a ingenieros, directivos y estudiantes en el control estadístico de los procesos y los conceptos de calidad.

Este es más conocido como el padre de la calidad o también llamado por los japoneses como “El padre de la tercera revolución industrial ya que fue quien realizo la tarea de mejora la calidad de los armamentos en EE.UU, logrando así poner los armamentos muy por encima de los alemanes”.

En los años de 1950 en Japón Deming presento el ciclo de PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar), señalando que el creador fue W. A. Shewhart, en el año de 1939, es por esa razón que también el ciclo adopta el nombre de “Ciclo de Shewhart” o “Ciclo de Deming”. Siendo en Japón una de las teorías más usadas acerca de la mejora de calidad aplicándose en distintas situaciones.

Entre sus primeros trabajos en EE. UU Deming señalo sus “14 puntos” donde este tiene como base la transformación de la industria americana. Cabe resaltar que se busca con estos puntos, proteger a los inversores y los puestos de trabajo, es aplicable a todo tipo de empresa.

1. Los 14 puntos

a) Crear constancia en el propósito de mejorar el producto y el servicio.

El objetivo es dar a conocer el propósito de la empresa, que tanto la parte administrativa como el operario demuestre su compromiso hacia la compañía con el fin de ser competitivos.

b) Adoptar una nueva filosofía.

El propósito es estar sujeto a cambios, el empleador debe de aprender sus responsabilidades y hacerse cargo del liderazgo para cambiar.

c) Dejar de depender de la inspección en masa.

La idea es eliminar la necesidad de la inspección en masa, incorporando la calidad dentro del producto en primer lugar.

d) Acabar con la práctica de hacer negocios sobre la base del precio

El objetivo es indicar el costo total. Tender a tener un solo proveedor para cualquier artículo, con una relación a largo plazo de lealtad y confianza.

e) Mejorar constantemente y siempre el sistema de producción y servicio.

Mejorar la calidad y la productividad, y así reducir los costes continuamente.

f) Implantarla la formación.

Brindar capacitaciones y entrenamiento.

g) Adoptar e implantar el liderazgo.

El objetivo es supervisar, ayudar a las personas, a las máquinas y aparatos para que realicen un trabajo mejor.

h) Desechar el miedo.

Crear confianza, crear un ambiente adecuado para las nuevas ideas.

i) Derribar las barreras entre las áreas de staff.

Mejorar los procesos buscando cumplir los objetivos y propósitos de la empresa mediante el esfuerzo de todo el equipo de trabajo, con la finalidad de prever problemas de producción.

j) Eliminar los slogans, exhortaciones y metas para la mano de obra.

Estas exhortaciones solo crean relaciones adversas, ya que el grueso de las causas de la baja calidad y baja productividad pertenece al sistema y por tanto caen más allá de las posibilidades de la mano de obra.

i. Eliminar los cupos numéricos para la mano de obra.

Con el fin de aprender a instituir métodos para mejora.

ii. Eliminar los objetivos numéricos para los directivos.

Y lo mejor es aprender las capacidades de los procesos y como mejorarlos.

k) Eliminar las barreras que privan a la gente de su derecho a estar orgullosa de su trabajo.

La responsabilidad de los supervisores debe constar netamente de los números de calidad.

l) Estimar la educación y el auto mejora de todo el mundo.

Lo que necesita una organización no solo es contar con gente buena, si no gente que este mejorando la educación.

m) Actuar para lograr la transformación.

Poner a todo el personal de la empresa a trabajar para obtener transformación, poder lograr cambios.

2. Las enfermedades mortales.

a) La enfermedad paralizante: falta de constancia en el propósito.

Se debe de tener una dirección fija hacia el objetivo, tratando de cumplir los proyectos en el plazo determinado y no abandonarlos por la urgencia de otros, brindando una información certera a los trabajadores.

b) Énfasis en los beneficios a corto plazo.

Es normal escuchar que muchas compañías de hoy se preocupan por las ganancias del día a día, debido a ello es que muchas de ellas acaban vendiendo su empresa, fusionándose y/o desapareciendo. Es recomendable que la gerencia tenga una visión de rentabilidad a largo plazo, invirtiendo en negocio con grandes utilidades a futuro.

c) Evolución del comportamiento, calificación por méritos, o revisión anual. Según Ishikawa indica que la gerencia es el culpable de 85% de los errores de las empresas, el restante precede de los grupos de trabajo. En resumen, es traspasar la culpabilidad por el mal rendimiento de la empresa al nivel inferior (subordinados), tratando de desviar la culpabilidad de la gerencia.

d) Movilidad de los directivos.

Muchos gerentes logran estar poco tiempo en una compañía debido a la presión por llegar a los resultados, esto es porque no se desarrollan a largo plazo. Es por ello que las empresas que cambian de gerentes en poco tiempo, cambian de estrategias con el fin de llegar a sus objetivos.

e) Dirigir una compañía basándose solo en las cifras Muchas compañías se fijan en las cifras visibles, en lo que nos muestra la contabilidad confundiéndola con el valor de la empresa. Siendo esto un gran error, ya que el valor real de toda empresa son los activos intangibles, aquellos activos que no podemos ver, como por ejemplo: la fidelidad de los clientes, la calidad de los productos, el conocimiento de los empleados, la participación del mercado, entre otros. Debido a no ver estas cifras muchas compañías acaban sin utilidades y hasta sin empresa que administrar.

f) Demasiados costes médicos

Muchos empleados se ausentan de sus labores por la excusa de ir al seguro, esto causando un desequilibrio en las empresas. Pero esto va más allá de un ausentismo laboral, esto refleja un mal liderazgo provocando condiciones de trabajo inapropiadas, falta de motivación, mala dirección de jefes, entre otros.

g) Costos excesivos de responsabilidad

Un buen servicio al cliente trae satisfacción tanto al empleador como al adquiriente. Pero si el escenario fuese, al contrario, las quejas e insatisfacciones provocan un mayor

costo al área de atención al cliente ya que los comentarios por un mal servicio se propagarían ya sea por una mala calidad del producto o servicio, causando que estos dejen de consumir lo ofrecido y su competitividad en el mercado descienda.

Esta teoría indica la forma como se debe mejorar una organización a través de planificar, hacer, verificar y actuar para el logro de objetivos y metas trazados, en este caso es el adecuado para implementar en el presente estudio

1.4. Marco conceptual

1.4.1. Plan estratégico institucional

El PEI es el instrumento de gestión de mediano y largo plazo que define y articula las principales actividades institucionales y administrativas de la organización. Se formula y revisa periódicamente con la participación de los diferentes actores de la entidad. Es el instrumento de transformación de la Institución, que aporta su visión de futuro, cohesiona en torno a objetivos comunes, permite mejorar la organización del trabajo y la atención a las necesidades de los trabajadores, de los usuarios y de la comunidad.

El PEI es un instrumento que ayuda a conducir a la Institución de la manera más apropiada para responder al reto planteado por los continuos cambios del futuro. Es parte de un propósito colectivo donde las autoridades y los demás miembros de la comunidad institucional proponen cambios progresivos, importantes y necesarios en la municipalidad de Lajas y se comprometen a realizarlos. Es el plan de mediano y largo plazo que define las bases del desarrollo institucional

1.4.2. Dimensiones del Plan Estratégico Institucional.

Dimensión Institucional

También llamada dimensión social o de la interacción.

La dimensión social, de interacción o institucional de una comunidad engloba las formas en que las personas actúan, interactúan entre ellas, reaccionan y esperan que los demás actúen o interactúen. Esto incluye instituciones como el matrimonio o la amistad, funciones como la de madre o policía, estatus o clases y otros patrones de comportamiento humano.

Concepto de institucionalidad “es el conjunto de creencias, ideas, valores, principios, representaciones colectivas, estructuras y relaciones que condicionan las conductas de los integrantes de una sociedad, caracterizándola y estructurándola” (Correa, 1999). Del mismo modo, parafraseando a Piu Daeza, lo institucional supone un proceso sistemático de consolidación (permanencia y uniformidad) de conductas e ideas a través de medios e instrumentos (organizaciones y normas) para alcanzar un fin social, cuya expresión práctica se asimila como valores.

Para Bisquerra (2003), considera a la relación interpersonal “como una interacción recíproca entre dos o más personas”, son relaciones sociales que, por lo general, se regulan por leyes e instituciones de la interacción social.

Para Fernández (2003: 25), “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes maneras. Para los empleados muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible, pero no es en todas ya que hay otras en que el clima laboral es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que van por encima de las barreras del trabajo.

Características de las relaciones interpersonales

Según Oliveros (2004), es establecer características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta aspectos diversos como: honestidad y sinceridad, respeto y afirmación, comprensión y sabiduría, compasión, habilidades interpersonales y destrezas.

Según Cruz (2003: 25), “el éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación.” Particularmente se habla de la forma en que solemos hablarles a aquellas personas con quienes a diario estamos en contacto como lo son nuestros hijos, esposo(a), amigos o compañeros de trabajo.

Dimensión Administrativa:

Desde una perspectiva tradicional, Griffiths (1959) entiende la administración como un "... proceso que comprende la dirección y control de las actividades de los miembros de una organización formal, como puede ser una escuela, universidad o

asociación de cualquier tipo que tiene objetivos propios y distribución de funciones entre sus miembros".

Según Frigerio, G.,Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). La dimensión administrativa se refiere a las cuestiones de gobierno. Un administrador es un planificador de estrategias para lo cual deberá considerar los recursos humanos y financieros y los tiempos disponibles.

Frigerio, G.,Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). Administrar es prever las acciones que hacen posible la gobernabilidad de la institución permitiendo que la misma transite por los caminos que lo hemos trazado.

1.4.3. Gestión de Recursos Humanos

Rodríguez (2013) define:

Como el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales.

La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura.

La Gestión de Recursos Humanos en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Administrar Recursos Humanos significa conquistar y mantener a las personas y miembros de una organización, en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

1.4.4. Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos

Política de incentivos

Chiavenato (1999):

La recompensa o incentivos es alguna gratificación, tangible o intangible, a cambio de la cual las personas se hacen miembros de la organización (decisión de participar) y, una vez en la organización, contribuyen con tiempo, esfuerzo u otros recursos válidos (decisión de producir). Cualquiera que sea el propósito, el producto o la tecnología de la organización, es fundamental mantener el equilibrio incentivo/contribuciones.

Desempeño laboral

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Robbins y Judge (2013) explican que, en las organizaciones, se interesan solamente por evaluar la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen descripciones del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Desempeño de las tareas

Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

Civismo

Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo

Falta de productividad

Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Capacidad de personal. Nos permite saber el desempeño de los trabajadores de una organización, mide la calidad y cantidad de trabajo hecho, creatividad y el logro de objetivos de acuerdo con el plan de trabajo. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69)

Responsabilidad. Nos permite saber comportamiento de los recursos humanos, mide su nivel de disciplina y el cumplimiento de las reglas, disposiciones en la organización. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69).

De acuerdo con las políticas del talento humano adquiridas por las empresas, la responsabilidad en la evaluación de los trabajadores puede otorgarse al gerente, al mismo recurso humano, supervisor o jefe de área o departamento de talento humano, o a una comisión de evaluación del desempeño laboral. Cada uno de estas políticas tiene implícita una filosofía de acción. (Iturralde, 2011, p 17).

Capacidad de equipo. Nos permite saber el desarrollo de los trabajos encargados, y estos son realizados entre varios recursos, y evalúa la manera como se organizan para hacer frente a un reto trazado, y el planteamiento de soluciones sobre este en particular. (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69)

Trabajo en equipo

Trabajo en equipo es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común. Pero para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas.

Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía y obtienen resultados beneficiosos.

Delegación de funciones y responsabilidades.

En primer lugar, se tendría que definir qué es la delegación, es simplemente “ceder la responsabilidad y autoridad requerida para llevar a cabo una tarea o una función sin renunciar a la responsabilidad final”.

La delegación de funciones considerado como una técnica del cual es producida a través de capacidades de un órgano que es titular de las respectivas funciones a otro. Entonces este otro órgano ejercerá las funciones con los términos y condiciones que fije la ley y bajo su responsabilidad.

La delegación de funciones como tal también es producida entre cargos que son ejercidos por personas. En una determinada empresa un director puede, por ejemplo, delegar sus funciones en otra persona (subdirector u otra que considere) para que al quien queda la delegación sea el responsable de cumplir con las tareas del director.

Las responsabilidades consideradas también como un enriquecimiento al cargo, a los objetivos y al desafío de tareas del cargo. El enriquecimiento del cargo puede ser lateral o vertical.

La delegación de responsabilidades es asignar a una persona tareas que debe llevarlo a cabo y es el responsable del logro de los resultados.

1.5. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el plan estratégico institucional y la gestión de los recursos humanos de la municipalidad de Lajas-Chota?

1.6. Justificación del estudio

Para que constituya un aporte al conocimiento existente sobre la relevancia del plan estratégico institucional vinculado con la gestión de recursos humanos y así mismo se encuentre al servicio de otras investigaciones.

Además, en la investigación se desarrollará utilizando metodología pertinente a partir de la entrevista a profundidad y de la guía de entrevista en el recojo adecuado de la información correspondiente. Finalmente se espera que esta investigación sirva para contribuir al fortalecimiento de la gestión de recursos humanos y de la correcta investigación del plan estratégico institucional de la municipalidad de Lajas.

1.7. Hipótesis

Hipótesis de investigación

Existe relación entre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad de Lajas, Chota.

Hipótesis estadísticas

$H_0: \rho = 0$: No existe relación significativa entre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad de Lajas, Chota.

$H_1: \rho \neq 0$: Existe relación significativa entre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad de Lajas, Chota

Dónde:

ρ = Rho (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad de Lajas.

1.8.2. Objetivos específicos.

Identificar el grado de eficiencia y eficacia del plan estratégico institucional de la municipalidad de Lajas.

Establecer el nivel de gestión de los recursos humanos de la municipalidad de Lajas.

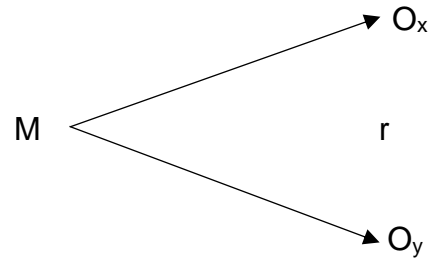
Comparar el grado de relación que existe entre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad de Lajas.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de estudio

El diseño de la investigación asume el carácter descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra

O_x : Observación 1: Recojo de información sobre el plan estratégico institucional

O_y : Observación 2: Recojo de información sobre gestión de recursos humanos

r : Relación existente entre las variables.

2.2. Variables

Variable independiente: Plan Estratégico Institucional

Variable dependiente: Gestión de recursos humanos

2.2.1. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES	TECNICAS/ INTRUMENTOS
Plan Estratégico Institucional	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Practicar buenas relaciones interpersonales. • Gerencia democrática. • Comunicación horizontal y empática. 	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo eficiente de los recursos financieros. • Uso correcto de los materiales de la entidad. 		
Gestión de Recursos Humanos	Políticas de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve políticas de incentivos a los trabajadores. 		
	Desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce el desempeño laboral. 		
	Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsa el trabajo en equipo. 		
	Delegación de funciones y responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Delega funciones y responsabilidades. 		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

2.3. Población y muestra

La población y muestra está conformada por los trabajadores de la municipalidad de Lajas, tal como se detalla en la tabla1:

Tabla 1
POBLACION

H		M		TOTAL	
F	%	F	%	F	%
49	87.50	7	12.50	56	100.00

Fuente: Recursos Humanos Municipalidad de Lajas

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se ha utilizado las siguientes técnicas e instrumentos:

2.4.1. Técnica de fichaje

Orientada a recopilar información teórica que ha permitido encaminar científicamente el trabajo de investigación, en cuyo contexto se empleó:

Fichas bibliográficas

En estas fichas se registraron los datos suficientes de los libros consultados.

Fichas textuales

Estas fichas se utilizaron para realizar la transcripción del párrafo de un libro necesario para el óptimo desarrollo de la investigación.

Fichas de comentario

En estas fichas se anotaron ciertos comentarios de la información recopilada y que el investigador los considera necesarios.

2.4.2. Técnicas de campo

Observación

La percepción del objeto de investigación se realizó cumpliendo rasgos de objetividad, validez y confiabilidad con la finalidad de obtener información relevante sobre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad de Lajas.

Cuestionario

Instrumento de recopilación de datos a partir de un conjunto de preguntas preparado cuidadosamente sobre los hechos de la investigación para su contestación por la muestra del estudio emprendido.

Test

Instrumento que permitió la comprobación de los objetivos trazados en la investigación y la contrastación de la hipótesis formulada a través del tratamiento de los resultados. Se aplicó el test a la muestra representativa con la finalidad de evaluar

el nivel de desarrollo del plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad de Lajas.

2.5. Validez y confiabilidad

2.5.1. Validez

El instrumento ha sido validado a través del Juicio de Expertos, quienes son profesionales reconocidos y con grado de magister o doctor, afines a gestión pública.

2.5.2. Confiabilidad.

El grado de confiabilidad del instrumento ha sido determinado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	20

2.6. Métodos de análisis de datos

La información ha sido organizada en tablas y figuras y para el efecto del análisis e interpretación se ha utilizado la estadística descriptiva trabajada desde los programas Excel y SPSS. Se aplicó instrumentos de recolección de información.

Para una mejor comprensión se trabajó con algunas medidas estadísticas como la media aritmética, la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad.

Estadísticas descriptivas

Distribución de frecuencias: Tablas y figuras

Medidas de tendencia central: Media aritmética

Media aritmética: (\bar{X})

Esta medida se utilizó para obtener el puntaje promedio de la muestra de estudio.

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i}{n}$$

Donde:

- \bar{X} = Media aritmética.
- Σ = Sumatoria.
- X_i = Valores individuales de variable.
- n = Muestra.

Medidas de dispersión: Desviación estándar

Esta medida indicó el grado en que los datos numéricos tienden a extenderse alrededor del valor promedio:

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

Donde:

- S = Desviación Estándar
- Σ = Sumatoria
- F_i = Frecuencia de las puntuaciones X_i
- X_i = Valor individual de la variable
- \bar{X} = Media Aritmética
- n = Muestra

Coefficiente de variabilidad (CV)

Esta medida sirvió para determinar la homogeneidad del grupo de estudio

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} (100)$$

Donde:

CV : Coeficiente de variabilidad
 $\frac{S}{\bar{X}}$: Desviación estándar
 \bar{X} : Media aritmética
100% : Valor constante

Análisis paramétrico

Coeficiente de correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = Relación de dependencia que existe entre las dos variables de estudio

r > 0 → Positiva: Directamente proporcional, es decir cuando el valor de una variable aumenta, la otra también aumenta y si el valor disminuye en una en la otra también disminuye

r < 0 → Negativa: Dependencia inversa, es decir si el valor de una variable aumenta, el de la otra disminuye

Interpretación clásica del coeficiente de correlación:

Coeficiente r	Grado de asociación
0,0 ± 0,2	No significativa
± 0,2 ± 0,4	Baja
± 0,4 ± 0,7	Significativa
± 0,7 ± 0,9	Bastante significativa
± 0,9 ± 1,0	Muy significativa

El análisis estadístico se elaboró en Excel y SPSS

2.7. Aspectos éticos

La investigación debe tener valor, es decir, aportar con mejoras al bienestar o al conocimiento de la información de la población, el valor social o científico es un requisito ético porque una investigación valiosa utiliza responsablemente los recursos disponibles y evita la explotación de los probados. No debe exponerse a los seres humanos a riesgos o daños potenciales a menos que se espere un resultado valioso. Al evaluar si un protocolo de investigación científica es ético es necesario ocuparse antes que nada de si tiene un valor social.

La validez científica es un principio ético en sí, ya que una investigación mal diseñada, con resultados poco confiables científicamente, no es ética. La metodología debe ser válida, o sea, debe tener un objetivo científico claro que se pueda probar y los investigadores deben ser personas calificadas y con experiencia para llevar a cabo correctamente esta labor. Sin validez científica el estudio no genera conocimiento, no produce beneficio alguno y no justifica que se arriesgue o se dañe a las personas

Responsabilidad individual del investigador. Cada investigador es responsable individualmente de la práctica investigadora la que participa sea ajustada a la legalidad y a los principios éticos que rigen la investigación científica con sujetos humanos. Cada investigador tiene la responsabilidad de asegurar el bienestar de los sujetos participantes en las actividades de investigación.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Descripción

En este apartado se muestran los productos logrados a partir del cuestionario aplicado a todo el conjunto de trabajo. Realizado mediante tablas, según baremo y también mediante figuras estadísticas.

Objetivo específico 1

Identificación del grado de eficiencia y eficacia del plan estratégico institucional

Tabla 3
Dimensión institucional

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	15	26,79	
Medio	14	25,00	$\bar{X} = 12,73$
Bajo	27	48,21	S = 4,09
TOTAL	56	100%	CV = 32,13%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

FECHA: octubre del 2017

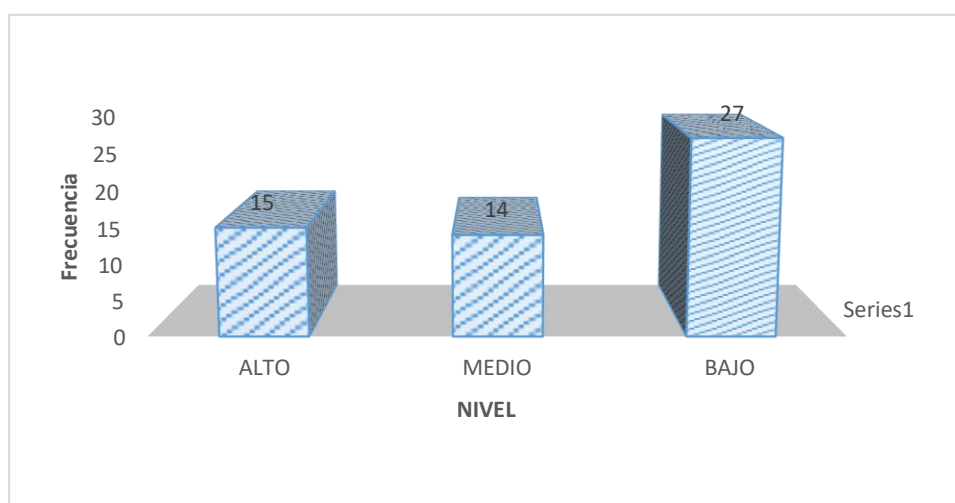


Figura 1: Distribución porcentual de la dimensión institucional

Interpretación

Interpretando la tabla N° 03 y figura N° 01 de la dimensión institucional del plan estratégico para estimar el nivel de desarrollo, aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Lajas, se muestra que, 15 integrantes de la muestra de estudio, que equivale a un porcentaje del 26,79% observan un nivel alto, 14 de los integrantes que representa el 25% de la muestra representa un nivel medio y 27 integrantes, es decir el 48,21%, un nivel bajo.

Además, en la presente dimensión interpretando los datos estadígrafos, se observa que el promedio logrado por la muestra de estudio es de 12,73 puntos, en la desviación estándar se ha obtenido 4,09 puntos, demostrando con este resultado datos que se difunden a esa trayectoria con respecto al promedio ya sea a la derecha, así como a la izquierda. En cuanto al coeficiente de variabilidad del desarrollo de la dimensión institucional del plan estratégico se ha obtenido un 32.13%, demostrando que el grupo de estudio es heterogéneo.

Tabla 4

Dimensión administrativa

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	19	33,93	
Medio	16	28,57	$\bar{X} = 15,81$
Bajo	21	37,50	$S = 3,98$
			$CV = 25,17\%$
TOTAL	56	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

FECHA: octubre del 2017

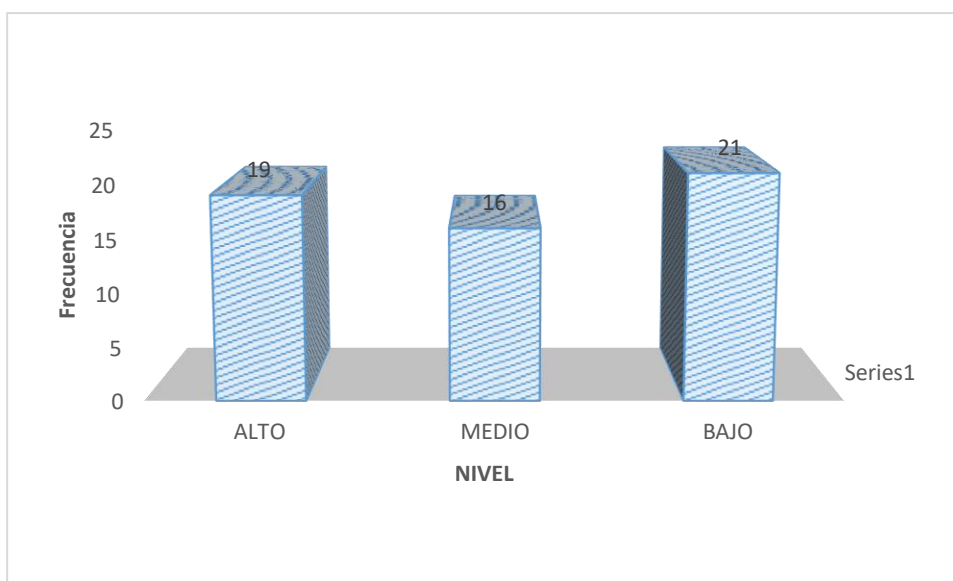


Figura 2: Distribución porcentual de la dimensión administrativa

Interpretación

Analizando la tabla N° 04 y figura N° 02 de la dimensión administrativa del plan estratégico para estimar el nivel de desarrollo, aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Lajas, se muestra que, 19 integrantes de la muestra de estudio, que equivale a un porcentaje del 33,93% observan un nivel alto, 16 de los integrantes que representa el 28,57% de la muestra representa un nivel medio y 21 integrantes, es decir el 37,50%, un nivel bajo.

Además, en la presente dimensión interpretando los datos estadígrafos, se observa que el promedio logrado por la muestra de estudio es de 15,81 puntos, en la desviación estándar se ha obtenido 3,98 puntos, demostrando con este resultado datos que se difunden a esa trayectoria con respecto al promedio ya sea a la derecha, así como a la izquierda. En cuanto al coeficiente de variabilidad del desarrollo de la dimensión administrativa del plan estratégico se ha obtenido un 25,17%, demostrando que el grupo de estudio es heterogéneo.

Objetivo específico 2

Establecimiento del nivel de gestión de los recursos humanos

Tabla 5

Dimensión política de incentivos

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	23	41,07	
Medio	16	28,57	$\bar{X} = 14,35$
Bajo	17	30,36	S = 3,79
TOTAL	56	100%	CV = 26,41%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

FECHA: octubre del 2017

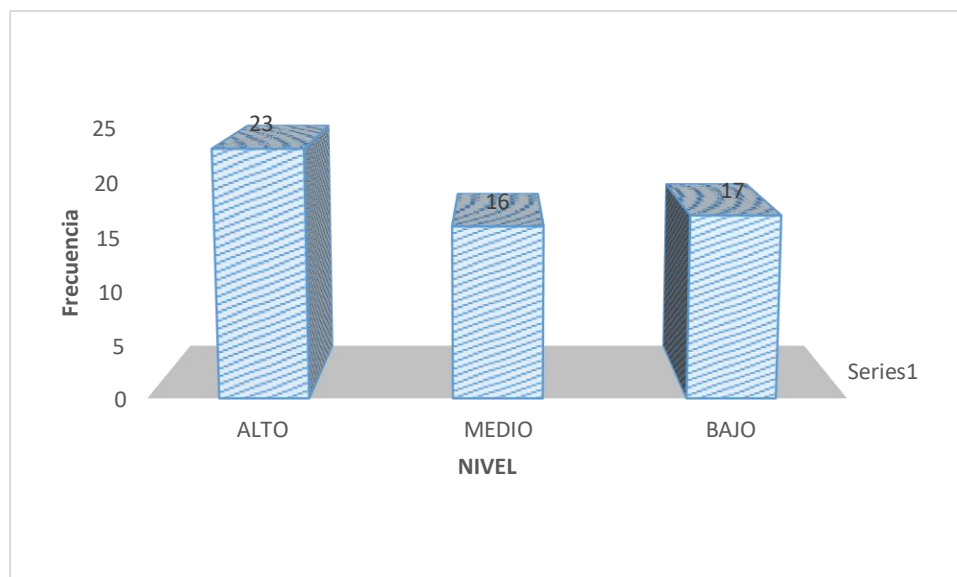


Figura 3: Distribución porcentual de la dimensión política de incentivos

Interpretación

Interpretando la tabla N° 05 y figura N° 03 de la dimensión política de incentivos de la gestión de recursos humanos para estimar el nivel de desarrollo, aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Lajas, se muestra que, 23 integrantes de la muestra de estudio, que equivale a un porcentaje del 41,07% observan un nivel alto, 16 de los integrantes que representa el 28,57% de la muestra representa un nivel medio y 17 integrantes, es decir el 30,36%, un nivel bajo.

Además, en la presente dimensión interpretando los datos estadígrafos, se observa que el promedio logrado por la muestra de estudio es de 14,35 puntos, en la desviación estándar se ha obtenido 3,79 puntos, demostrando con este resultado datos que se difunden a esa trayectoria con respecto al promedio ya sea a la derecha, así como a la izquierda. En cuanto al coeficiente de variabilidad del desarrollo de la dimensión política de incentivos de la gestión de recursos humanos se ha obtenido un 26,41%, demostrando que el grupo de estudio es heterogéneo.

Tabla 6

Dimensión del desempeño laboral

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	20	35,71	
Medio	17	30,36	$\bar{X} = 13,24$
Bajo	19	33,93	$S = 3,64$
			$CV = 27,49\%$
TOTAL	56	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

Fecha: Octubre del 2017

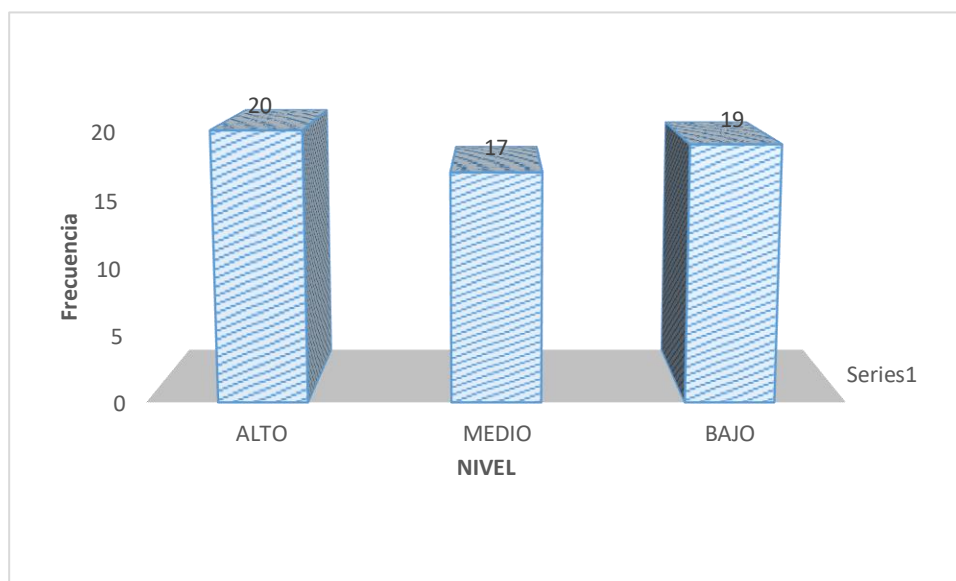


Figura 4: Distribución porcentual de la dimensión del desempeño laboral

Interpretación

Interpretando la tabla N° 06 y figura N° 04 de la dimensión del desempeño laboral de la gestión de recursos humanos para estimar el nivel de desarrollo, aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Lajas, se muestra que, 20 integrantes de la muestra de estudio, que equivale a un porcentaje del 35,71% observan un nivel alto, 17 de los integrantes que representa el 30,36% de la muestra representa un nivel medio y 19 integrantes, es decir el 33,93%, un nivel bajo.

Además, en la presente dimensión interpretando los datos estadígrafos, se observa que el promedio logrado por la muestra de estudio es de 13,24 puntos, en la desviación estándar se ha obtenido 3,64 puntos, demostrando con este resultado datos que se difunden a esa trayectoria con respecto al promedio ya sea a la derecha, así como a la izquierda. En cuanto al coeficiente de variabilidad del desarrollo de la dimensión del desempeño laboral de la gestión de recursos humanos se ha obtenido un 27,49%, demostrando que el grupo de estudio es heterogéneo.

Tabla 7

Dimensión trabajo en equipo

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	19	33,93	
Medio	19	33,93	$\bar{X} = 15,30$
Bajo	18	32,14	$S = 3,91$
TOTAL	56	100%	$CV = 25,56\%$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

FECHA: octubre del 2017

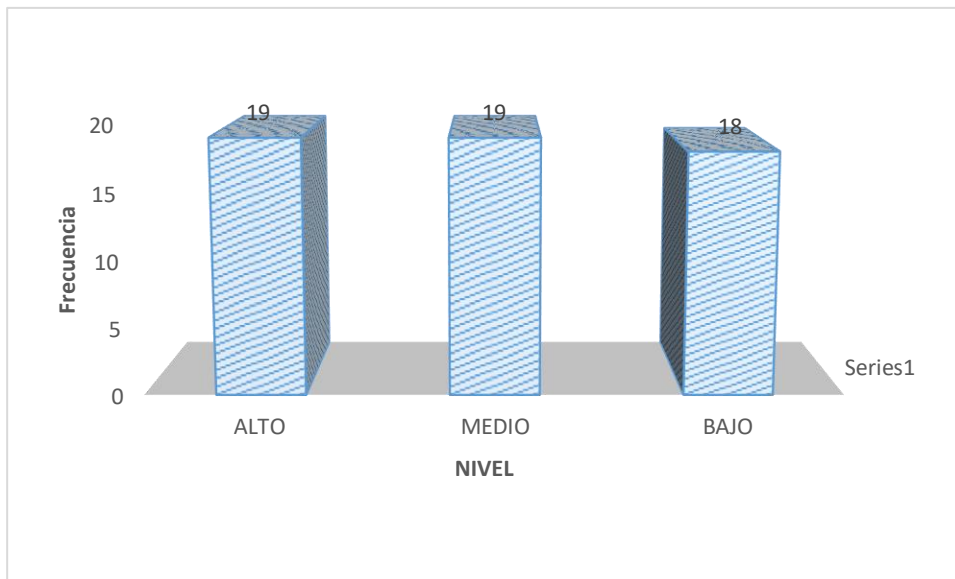


Figura 5: Distribución porcentual de la dimensión trabajo en equipo

Interpretación

Interpretando la tabla N° 07 y figura N° 05 de la dimensión trabajo en equipo de la gestión de recursos humanos para estimar el nivel de desarrollo, aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Lajas, se muestra que, 19 integrantes de la muestra de estudio, que equivale a un porcentaje del 33,93% observan un nivel alto, 19 de los integrantes que representa el 33,93% de la muestra representa un nivel medio y 18 integrantes, es decir el 32,14%, un nivel bajo.

Además, en la presente dimensión interpretando los datos estadígrafos, se observa que el promedio logrado por la muestra de estudio es de 15,30 puntos, en la desviación estándar se ha obtenido 3,91 puntos, demostrando con este resultado datos que se difunden a esa trayectoria con respecto al promedio ya sea a la derecha, así como a la izquierda. En cuanto al coeficiente de variabilidad del desarrollo de la dimensión trabajo en equipo de la gestión de recursos humanos se ha obtenido un 25.56%, demostrando que el grupo de estudio es heterogéneo.

Tabla 8

Dimensión delegación de funciones y responsabilidades

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	24	42,86	
Medio	18	32,14	$\bar{X} = 14,20$
Bajo	14	25,00	$S = 3,77$
			$CV = 26,55\%$
TOTAL	56	100%	

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

Fecha: Octubre del 2017

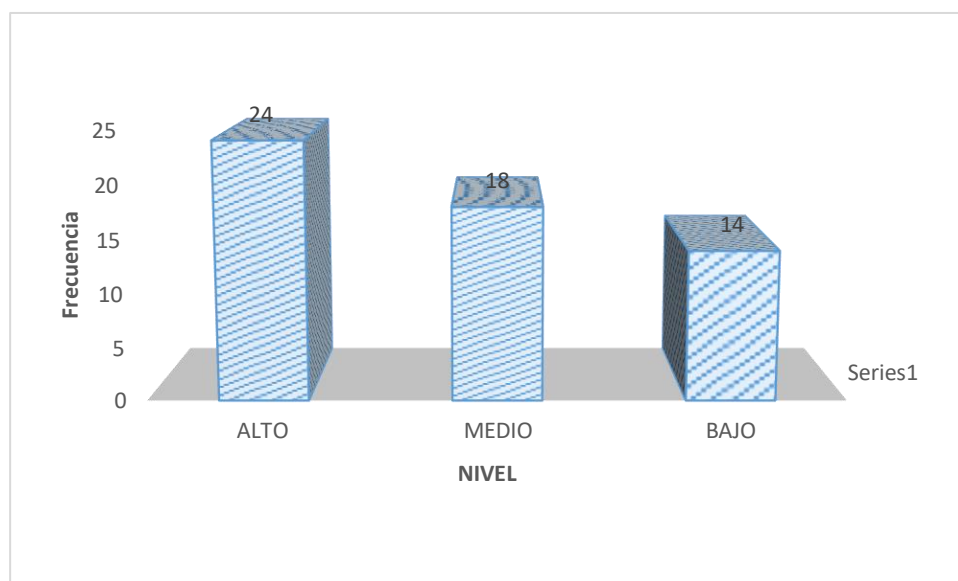


Figura 6: Distribución porcentual de la dimensión delegación de funciones y responsabilidades

Analizando la tabla N° 08 y figura N° 06 de la dimensión de funciones y responsabilidades de la gestión de recursos humanos para estimar el nivel de desarrollo, aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de Lajas, se muestra que, 24 integrantes de la muestra de estudio, que equivale a un porcentaje del 42,86% observan un nivel alto, 18 de los integrantes que representa el 32.14% de la muestra representa un nivel medio y 14 integrantes, es decir el 25,00%, un nivel bajo.

Además, en la presente dimensión interpretando los datos estadígrafos, se observa que el promedio logrado por la muestra de estudio es de 14,20 puntos, en la desviación estándar se ha obtenido 3,77 puntos, demostrando con este resultado datos que se difunden a esa trayectoria con respecto al promedio ya sea a la derecha, así como a la izquierda. En cuanto al coeficiente de variabilidad del desarrollo de la dimensión de funciones y responsabilidades de la gestión de recursos humanos se ha obtenido un 26.55%, demostrando que el grupo de estudio es heterogéneo.

Objetivo específico 3

Comparación del grado de relación que existe entre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos

TABLA 9

Niveles	Institucional		Administrativa		Política de incentivos		Desempeño laboral		Trabajo en equipo		Delegación de funciones y responsabilidades	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	15	26,79	19	33,93	23	41,07	20	35,71	19	33,93	24	42,86
Medio	14	25,00	26	28,57	16	28,57	17	30,36	19	33,93	18	32,14
Bajo	27	48,21	21	37,50	17	30,36	19	33,93	18	32,14	14	25,00
Total	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100	56	100

FUENTE: Test aplicado al grupo de estudio
FECHA: Octubre-febrero 2018

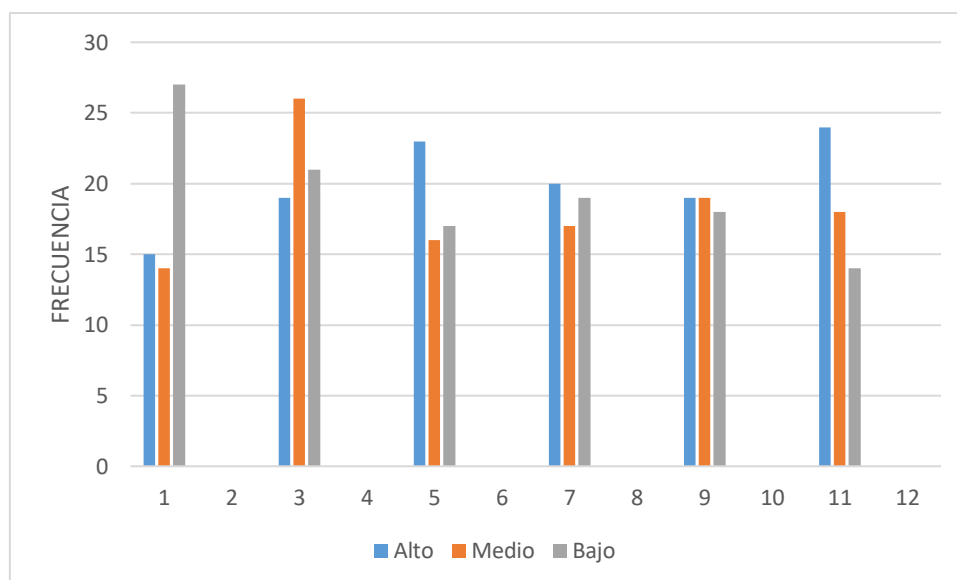


Figura 7: Institucional, administrativa, política de incentivos, desempeño laboral, trabajo en equipo, delegación de funciones y responsabilidades.

Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos, presentados en la tabla comparativa se puede indicar, que el grupo de estudio requiere optimizar los mecanismos vinculados con las condiciones institucionales y administrativas como dimensiones del plan estratégico institucional.

Asimismo, es necesario que el grupo de estudio, por su parte, potencie las dimensiones de la gestión de recursos humanos: política de incentivos, desempeño laboral, trabajo en equipo, delegación de funciones y responsabilidades.

En consecuencia, por los resultados obtenidos y mostrados en la tabla 9, se puede afirmar que la hipótesis que se ha planteado se logró confirmar, tal como a continuación se detalla: El plan estratégico institucional se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de la municipalidad de Lajas, Chota.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

4.1. Discusión de los resultados

La discusión de los resultados se formula en función de cada uno de los objetivos específicos planteados en el estudio

Objetivo específico 1.

Identificación del grado de eficiencia y eficacia del plan estratégico institucional.

Al apreciar cada una de las dimensiones que se han considerado se puede afirmar que son dos factores que deben de ser optimizados, toda vez que los elementos vinculados al plan estratégico institucional requieren gestionarse de la mejor manera; la condición institucional; no se maneja como debe ser; ya que un porcentaje de integrantes del grupo de estudio, es decir, el 48,21% representa un nivel bajo, en cuyo contexto se debe tener en cuenta que:

La dimensión institucional es todo aquello que se relaciona o interactúa dentro de una institución, esto abarca desde el personal administrativo, empleados nombrados, obreros nombrados y permanentes, personal de apoyo y personal externa que tenga relación con ella.

Del mismo modo en la dimensión administrativa el 37,50% representa el nivel bajo teniendo en cuenta que:

La dimensión administrativa es el proceso de dirigir y controlar las actividades de los integrantes de una institución, así como lograr los objetivos el cual es distribuido entre los integrantes de la institución. Controlar el manejo de los recursos materiales y financieros de manera eficiente.

Objetivo específico 2.

Establecimiento del nivel de gestión de los recursos humanos

En el análisis se ha observado que se requiere, asimismo, potenciar la gestión de recursos humanos, en las cuatro dimensiones presentadas si bien se muestra en la figura 7 el porcentaje más elevado se presenta en el nivel alto, sin embargo, se tiene que potenciar ya que la diferencia en porcentaje con los más niveles no es tan

significativa, considerando que la gestión de recursos humanos es el instrumento principal para el manejo del recurso humano.

Rodríguez (2013) define:

La gestión recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales.

La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura.

Objetivo específico 3.

Comparación del grado de relación que existe entre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos.

De los resultados obtenidos se evidenció que el grupo de estudio necesita optimizar y potenciar los procesos relacionados con las dimensiones del plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos.

En tal sentido, al comparar los resultados se mostró que los trabajadores de la municipalidad de Lajas de la provincia de Chota requieren de la optimización de los procesos relacionados con las condiciones de la dimensión institucional y administrativa, así como potenciar las condiciones de las dimensiones política de incentivos, desempeño laboral, trabajo en equipo, delegación de funciones y responsabilidades fundamentado en los aportes de la teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal de David Fischman, teoría General de la Administración de Chiavenato, teoría Clásica de la administración de Henry Fayol, teoría de la Calidad de Deming.

4.2. Prueba de hipótesis

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Ho: $\rho = 0$ (no existe relación significativa entre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad de Lajas, Chota.

H1: $\rho \neq 0$ (existe relación significativa entre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad de Lajas, Chota.

Dónde:

$\rho = \text{Rho}$ (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si p valor (Sig. (Bilateral)) Es mayor al nivel de significación 0,05; entonces se acepta la hipótesis nula.

Decisión:

Como p valor (Sig. (Bilateral)) Es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5%, existen suficientes evidencias para concluir que la variable plan estratégico institucional está correlacionada (asociada) con la variable gestión de recursos humanos.

4.3. Coeficiente de correlación de Pearson

TABLA 10
Correlación entre las variables

Variables		Plan estratégico institucional	Gestión de recursos humanos
Plan estratégico institucional	Correlación de Pearson	1	0,852**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	0,852**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,852 lo que significa que entre el plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos existe un grado de relación bastante significativo.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Los resultados de la aplicación del test revelan que el grado de desarrollo del plan estratégico institucional en la municipalidad distrital de Lajas requiere ser optimizado, toda vez que en cuanto se refiere a la dimensión institucional, un 48.21% se ubica en el nivel bajo y en la dimensión administrativa, un 37.50% se encuentra en el nivel bajo, es por tal razón de mejorar dichas dimensiones para obtener mejores resultados.

El nivel de desarrollo de la gestión de recursos humanos de la municipalidad distrital de Lajas se necesita ser potenciado, toda vez, que los resultados obtenidos en las dimensiones muestran porcentajes más altos en el nivel alto, es así que en el nivel alto en la dimensión política de incentivos tiene un 41,07%, en la dimensión desempeño laboral con un porcentaje de 35,71%, en la dimensión trabajo en equipo 33,93% que se encuentra en el nivel alto sin embargo también está en el mismo porcentaje el nivel medio y en la dimensión delegación de funciones y responsabilidades se encuentra con un 42.86% en el nivel alto.

El grado de relación del plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad distrital de Lajas es coherente, pues se percibe que si disminuye el nivel de una de las variables implica que también ocurre con la otra o viceversa.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

A la municipalidad distrital de Lajas se le sugiere optimizar los procesos relacionados con el plan estratégico institucional a fin de que se promueva la buena marcha de la institución.

A los directivos de la municipalidad distrital de Lajas se recomienda desarrollar eventos relacionados con la optimización y potenciación del plan estratégico institucional y a la gestión de recursos humanos, puesto que constituyen herramientas fundamentales en la razón de ser y en el quehacer de la institución así como el manejo del recurso humano.

Se precisa promover los procesos del plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos en todas las áreas de la municipalidad con el propósito de tener un mejor entendimiento y manejo de estos instrumentos y de esta manera lograr alcanzar los objetivos y metas institucionales.

CAPÍTULO VII
REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Ansoff, Paulet (2000) "la planificación estratégica en la empresa ", ediciones Paulet. Colombia, Cali.
- Ansoff, I. (1983) "El Planeamiento Estratégico. México", Edit. Trillas.
- Arbaiza, L. (2012): Análisis de la problemática de empleo en el sector público latinoamericano.
- Amador Posadas F.Y. (2002). La planeación estratégica en el proceso administrativo.
- Bujjaco de la Cruz, S.M. y Giron Flores, A.W. (2017), tesis:" El Plan Estratégico y la Gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho – 2016"
- Chiavenato, I (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración, (7ma ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Directiva para la Formulación de los Planes Estratégicos Institucionales (2002-2006): Ministerio de Economía y Finanzas, 2001. 2ª Ed. Edit. España.
- Evans y Davis (2005). Tesis: "Plan Estratégico Institucional y desarrollo Humano en los recursos humanos".
- Fred, R. D. (2018): Fundamentos de la Administración Estratégica. 5ª Ed. Edit. M.C. Graw Hill, México D.F.
- George Elton Mayo (1930). "Teoría de las Relaciones Humanas", Wikipedia, la enciclopedia libre.
- Jaime, H. (2001): Planeamiento Estratégico Sistémico. Lima Perú: Edit. San Marcos.
- Lascher, H. y Penedo, E.N. (2015): Pre-Diagnostico: Aplicación de un modelo de Gestión de Recursos Humanos.
- Max-Neef, M.(1998):Teoría del Desarrollo a Escala Humana.
- Machaca Platero, D.E.(2016) "Riesgo De Control Y Su Influencia Con La Gestión De Los Recursos Humanos De La Universidad Latinoamericana Cima En El 2015"
- Pineda y Cajiao, (2008), en su tesis, titulada: "Plan Estratégico Institucional en el Sector Publico".

Rodríguez Lagual, Y.L. (2013): Gestión de Recursos Humanos.

Tyler, Ston (1982). "Teorías de Planificación", Editorial Canales España-Barcelona.

Vega Polo, F.M.(2013), en su Tesis: "Plan Estratégico Institucional y el desarrollo humano de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Huamachuco".

Ley Orgánica de Municipalidades. Primera Ley del 16/11/1853.

Ley Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).

ANEXOS

ANEXO N° 1

TEST DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel de desarrollo de Plan Estratégico Institucional y la gestión de recursos humanos de la municipalidad Distrital de Lajas, que conforman el grupo de estudio. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

SIEMPRE: (3)

A VECES: (2)

NUNCA: (1)

- 1) Reconoce la identidad institucional.
 Siempre
 A veces
 Nunca
- 2) Los trabajadores de la institución se ofrecen respeto recíproco
 Siempre
 A veces
 Nunca
- 3) En el área en que trabaja, las actividades, las organiza, controla y planifica
 Siempre
 A veces
 Nunca
- 4) Los gerentes administrativos y trabajadores brindan buen trato laboral.
 Siempre
 A veces
 Nunca
- 5) Las opiniones del personal se respetan en la institución
 Siempre
 A veces
 Nunca
- 6) La comunicación y coordinación con el personal por parte de la municipalidad se da
 Siempre
 A veces

-) Nunca
- 7) Los recursos financieros con las que cuenta la entidad se manejan eficientemente.
-) Siempre
) A veces
) Nunca
- 8) Los recursos financieros están bien distribuidos en la entidad para cumplir con las expectativas de la población.
-) Siempre
) A veces
) Nunca
- 9) Los materiales de la entidad son utilizados de manera correcta.
-) Siempre
) A veces
) Nunca
- 10) Se preocupa la entidad por capacitar al personal para el manejo adecuado de los equipos.
-) Siempre
) A veces
) Nunca
- 11) La institución se preocupa por motivar e incentivar constantemente a sus trabajadores.
-) Siempre
) A veces
) Nunca
- 12) Los incentivos a los trabajadores ayudan a mejorar la calidad de servicio en la municipalidad.
-) Siempre
) A veces
) Nunca
- 13) La municipalidad incentiva económicamente a los trabajadores.
-) Siempre
) A veces
) Nunca

14) La institución se preocupa por capacitar al personal para desempeñar bien sus funciones.

- Siempre
- A veces
- Nunca

15) El personal se identifica plenamente con la institución.

- Siempre
- A veces
- Nunca

16) En la municipalidad se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.

- Siempre
- A veces
- Nunca

17) El trabajo en equipo da resultados para cumplir con los objetivos institucionales.

- Siempre
- A veces
- Nunca

18) La municipalidad busca integrar a los trabajadores

- Siempre
- A veces
- Nunca

19) En la municipalidad se delega funciones y responsabilidades para cumplir con los objetivos y metas.

- Siempre
- A veces
- Nunca

20) ¿Cuándo se delega funciones y responsabilidades son cumplidas por los trabajadores?

- Siempre
- A veces
- Nunca

ANEXO Nº 2
FICHA TÉCNICA

1. Denominación

Test del Plan Estratégico Institucional y Gestión de Recursos Humanos

2. Autor

Br. Belser Oblitas Núñez

3. Objetivo

Valorar el nivel de desarrollo del plan estratégico institucional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad de Lajas.

4. Usuarios

Se obtuvo información de los trabajadores de la municipalidad distrital de Lajas.

5. Características y modo de aplicación.

1º El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos en seis dimensiones de los cuales están distribuidos en los ítems del que se detalla.

2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad del investigador, se procuró recoger información objetiva.

3º Su aplicación tuvo como duración de 40 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Variables		Ítems
V₁: Plan Estratégico Institucional	V₂: Gestión de Recursos Humanos	
Dimensiones		
Institucional (6)	Política de Incentivos (3)	I ₁ – I ₆ ; I ₇ – I ₉
Administrativa (4)	Desempeño Laboral (2)	I ₁₀ – I ₁₃ ; I ₁₄ – I ₁₅
	Trabajo en Equipo (3)	I ₁₆ – I ₁₈
	Delegación de Funciones y Responsabilidades (2)	I ₁₉ – I ₂₀

7. Baremo.

Tabla 11
BAREMO GENERAL

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

Tabla 12
BAREMO ESPECÍFICO

Nivel	Literal	Rango
Alto	Siempre	16 – 20
Medio	A veces	11 – 15
Bajo	Nunca	00 – 10

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Tabla 13

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	20

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

ANEXO Nº 3

Tabla 14

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

Tabla 15

VARIANZA DE LOS ÍTEMS

	N	Varianza
Item1	20	0.828947368
Item2	20	0.642105263
Item3	20	0.8
Item4	20	0.660526316
Item5	20	0.765789474
Item6	20	0.828947368
Item7	20	0.8
Item8	20	0.568421053
Item9	20	0.828947368
Item10	20	0.694736842
Item11	20	0.568421053
Item12	20	0.723684211
Item13	20	0.765789474
Item14	20	0.8
Item15	20	0.660526316
Item16	20	0.8

Item17	20	0.673684211
Item18	20	0.723684211
Item19	20	0.660526316
Item20	20	0.673684211
		11.53684211
Suma	20	178.4315789

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

Tabla 16
ALFA DE CRONBACH

<p>ALFA DE CRONBACH</p> <p>Fórmula: $\alpha = (K/K - 1) (1 - \Sigma Vi/VT)$</p> <p>$\alpha$ = Alfa de Cronbach</p> <p>K = N° de ítems</p> <p>Vi = Varianza de cada ítem</p> <p>VT = Varianza del total</p> <p>$\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$</p> <p>$\alpha = (20/20-1) (1-0.0647)$</p> <p>$\alpha = (1.0526) (0.9353)$</p> <p>$\alpha = 0.9845$</p>

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

ANEXO N° 4

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA, ALVARO RAFAEL

1.2. Grado académico: MAGISTER

1.3. Documento de identidad: 16408536

1.4. Centro de labores:

COLEGION NACIONAL DE SAN JOSE DE CHICLAYO.

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: Plan Estratégico Institucional y Gestión de Recursos Humanos de la municipalidad de Lajas, Chota.

1.7. Autor del instrumento: Br. Belser Oblitas Núñez.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB: Muy Bueno (4)

B: Bueno (3)

R: Regular (2)

D: Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017



COLEGIO NACIONAL SAN JOSÉ
CHICLAYO

Mg. Alvaro R. Romero Peralta
SUB DIRECTOR

Mg. Alvaro Rafael Romero Peralta

DNI

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: LISBOA ZUMARAN, JUSTINA GUILLERMINA.
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Documento de identidad: 16431477
- 1.4. Centro de labores:

COLEGIÓN NACIONAL DE SAN JOSE DE CHICLAYO.

- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. Título de la Investigación: Plan Estratégico Institucional y Gestión de Recursos Humanos de la municipalidad de Lajas, Chota.
- 1.7. Autor del instrumento: Br. Belser Oblitas Núñez.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB: Muy Bueno (4)

B: Bueno (3)

R: Regular (2)

D: Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal dashed line. The signature is cursive and appears to read "J. Lisboa".

Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumaán

DNI 16431477

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: CHOPITEA BALAREZO, ERLI GICELA
- 1.2. Grado académico: MAGISTER
- 1.3. Documento de identidad: 40055868
- 1.4. Centro de labores:

COLEGIÓN NACIONAL DE SAN JOSE DE CHICLAYO.

- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. Título de la Investigación: Plan Estratégico Institucional y Gestión de Recursos Humanos de la municipalidad de Lajas, Chota.
- 1.7. Autor del instrumento: Br. Belser Oblitas Núñez.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB: Muy Bueno (4)

B: Bueno (3)

R: Regular (2)

D: Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

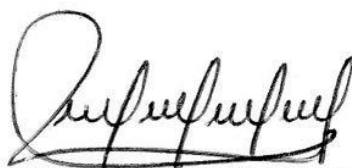
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017



Mg. ERLY GICELA CHOPITEA BALAREZO

DNI N° 40055868

ANEXO Nº 5

Fotografías del test de estudio







Yo Belser Oblitas Núñez, identificado con DNI N° 42451272, egresado de la Escuela Profesional de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LAJAS, CHOTA"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA
DNI: 42451272

FECHA: 21 de agosto del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del ISGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	----------------------	--------	---------------------------------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Orlando Alarcón Díaz, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, Belser Oblitas Núñez, titulada: **PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LAJAS, CHOTA**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chota, 18 de febrero de 2018



.....
Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI: 16427321

