



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión estratégica de recursos humanos en el Programa
Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, Sede
Central - 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÈMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÒN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Tiberio Nathan Goodman Hernández

ASESORA:

Mg. Mercedes María Nagamine Miyashiro

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2015

Mg. Estrella Azucena Esquiagola Aranda
Presidente

Mg. Rommel Lizandro Crispin
Secretario

Mg. Mercedes María Nagamine Miyashiro
Vocal

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de Investigación a mis queridos padres, esposa e hijos por el apoyo incondicional que recibo de ellos día a día.

Agradecimiento

Agradezco a los colegas y amigos que han contribuido en hacer que una curiosidad académica se convierta en una investigación que no ha sido fácil; también mi agradecimiento a mi asesora Mg. Mercedes María Nagamine Miyashiro quien desde un primer momento de mi propuesta no dudó en ser mi asesora y contribuir con sus comentarios, cuestionamientos y propuestas para sacar adelante esta investigación.

Declaración Jurada

Yo, Tiberio Nathan Goodman Hernández, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 07586558 con la tesis titulada “La gestión estratégica de recursos humanos en el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF – sede central – 2015”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni fotocopiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 13 de agosto del 2015.

.....
DNI 07586558

Tiberio Nathan Goodman Hernández

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “La gestión estratégica de recursos humanos en el INABIF - Sede Central 2015”, con la finalidad de demostrar que el planeamiento estratégico es posible basado en el estudio y análisis del modelo de organización y de sus recursos humanos, lo que permitirá contar con herramientas de gestión orientadas a desarrollar planes, programas, tareas con objetivos y metas claras, que hacen que las instituciones se fortalezcan y sean sostenibles en el tiempo.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El capítulo I contiene los antecedentes internacionales y nacionales, la fundamentación científica, la definición de la variable, las teorías con varios conceptos sobre la gestión pública, la justificación, el problema general y específico, la hipótesis y el objetivo general, que es determinar el nivel de la gestión estratégica de recursos humanos del INABIF, sede central 2015. El capítulo II contiene la variable, la metodológica, el tipo de estudios realizado, el diseño de la investigación, la población, muestra y el tamaño de la muestra y el método de análisis de datos.

El capítulo III contiene los resultados, el capítulo IV contiene la discusión de la tesis, el capítulo V contiene las conclusiones, el capítulo VI las recomendaciones y finalmente se detallan las referencias bibliográficas y se presentan los anexos; en ese sentido se concluye que la gestión estratégica en el INABIF no es integral y que debe alcanzar a las herramientas de trabajo y a los recursos humanos.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1.1 Antecedentes y fundamentación científica	14
1.1.2 Antecedentes internacionales	14
1.1.3 Antecedentes nacionales	16
1.1.4 Fundamentación científica	19
1.1.5 Definición de la variable	19
1.1.6 Teorías	20
1.1.7 Dimensiones	57
Planificación	57
Organización	57
Ejecución	58
Control	59
1.2 Justificación	60
1.3 Problema	61
Problema general	65
Problemas específicos	65
1.4 Hipótesis	65
1.5 Hipótesis general	65

Hipótesis específica	65
1.6 Objetivos	66
1.6.1 Objetivo general	66
1.6.2 Objetivos específicos	66
II. MARCO METODOLÒGICO	67
2.1 Variable	68
2.2 Operacionalización de la variable	68
2.3 Metodología	69
2.4 Tipo de estudio	69
2.5 Diseño	69
2.6 Población, muestra y muestreo	70
2.6.1 Población	70
2.6.2 Muestra	70
Muestreo	70
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
2.8 Ficha Técnica del cuestionario	71
2.9 Método de análisis de datos	71
III RESULTADOS	73
IV DISCUSIÓN	86
V CONCLUSIONES	94
VI RECOMENDACIONES	97
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS	99
VIII ANEXOS	105
Anexo 01 Base de datos	106
Anexo 02 Matriz de consistencia	109
Anexo 03 Documentos para validar instrumentos de medición a través de Juicio de expertos	110
Anexo 04 Cuestionario - gestión estratégica de recursos humanos	118

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 Operacionalización de la gestión estratégica	68
Tabla 2 Trabajadores en el INABIF que han sido tomados como muestra	70
Tabla 3 Gestión estratégica de recursos humanos en el INABIF	74
Tabla 4 Gestión estratégica	75
Tabla 5 Gestión estratégica	76
Tabla 6 Gestión estratégica	77
Tabla 7 Gestión estratégica	78

Índice de figuras

Figura 1 El organigrama del INABIF	22
Figura 2 Instrumentos de gestión pública	26
Figura 3 Organización y cultura organizacional	40
Figura 4 Las 4 fuerzas que componen el comportamiento organizacional	42
Figura 5 Regímenes laborales de la ley SERVIR	50
Figura 6 Ingreso al régimen laboral del servicio civil	53
Figura 7 Ámbito de atención de las oficinas de recursos humanos	59
Figura 8 Distribución de trabajadores en el sector público por régimen laboral	62
Figura 9 Distribución de los trabajadores en el INABIF	62
Figura 10 Causales de despido	63
Figura 11 Protección contra el despido arbitrario	63
Figura 12 Ley N° 24041	63
Figura 13 Regímenes laborales para los servidores públicos en el Perú	64
Figura 14 Gestión Estratégica	74
Figura 15 Planificación Estratégica	75
Figura 16 Organización Estratégica	76
Figura 17 Ejecución Estratégica	77
Figura 18 Control Estratégico	78

Figura 19 Pregunta 1, conoce usted el Plan Estratégico Institucional del INABIF 2015.	79
Figura 20 Pregunta 2, cree usted que la ley del servicio civil es una herramienta de gestión estratégica del estado	80
Figura 21 Pregunta 3, conoce usted la ley del servicio civil y sus beneficios para los trabajadores del INABIF.	81
Figura 22 Pregunta 4, cree usted que la misión y visión forman parte del Plan Operativo institucional del INABIF.	82
Figura 23 Pregunta 5, sabe usted sí el Plan Operativo define las metas físicas anuales del INABIF.	83
Figura 24 Pregunta 6, sabe usted si los trabajadores del INABIF intervienen en la gestión estratégica.	84
Figura 25 Pregunta 7, cree usted que los diferentes regímenes laborales de los trabajadores del INABIF constituyen una problemática que se debe resolver de manera inmediata.	85

Resumen

El objetivo de la investigación, fue determinar el nivel de la gestión estratégica de recursos humanos en el INABIF, Sede Central 2015, en ese sentido, el buen desempeño de los trabajadores es importante porque la gestión de los recursos humanos está ligada a la estrategia de la organización ya que los trabajadores son la fuente más importante para obtener ventajas competitivas.

La metodología utilizada, en la investigación denominada “La gestión estratégica de recursos humanos en el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar – INABIF, Sede Central 2015”, es una investigación de tipo básico y diseño no experimental descriptiva por que no se manipuló deliberadamente la variable, tan solo se observó el fenómeno como se presentó en su contexto natural y describirse la relación que existió en la variable propuesta en un momento determinado. Se utilizó el software SPSS versión 20, para la elaboración de tablas de frecuencia y diagramas de barras, así como para las correlaciones de las variables. La confiabilidad del instrumento, se midió mediante el Kuder Richarson KR 20 y se halló un 0.78, lo que quiere decir que cualquier otra investigación utilizando la misma herramienta hallará el 78% de las veces el mismo resultado.

Los principales resultados de la investigación, son que el 67.27 % de los trabajadores del INABIF encuestados perciben que la gestión estratégica es regular, mientras que solo el 32.73% creen que es buena. Esta percepción constituye una respuesta propia del momento que se origina por la noción o acción como consecuencia de percibir, es decir de tener la capacidad para recibir mediante los sentidos las imágenes, impresiones o sensaciones externas.

Palabras claves: Gestión estratégica, recursos humanos

Abstract

The objective of this research is to determine the level of strategic human resource management in the National Comprehensive Family Welfare Programme - INABIF, Headquarters 2015, in that sense, the good performance of the workers is important because management human resources is linked to the strategy of the organization because workers are the most important source to obtain this competitive advantage.

The methodology used in the research called "The strategic human resource management in the National Comprehensive Family Welfare Programme - INABIF, Headquarters 2015," this research is a basic and non-experimental design descriptive investigation because the variable wasn't manipulated in a good way, only the phenomenon was observed as shown in its natural context and the relationship described in the proposed variable at a particular time. SPSS software version 20, for the preparation of frequency tables and bar charts as well as the correlations of the variables used. The reliability of the instrument was measured by Richarson Kuder K R 20 and found a 0.78, which means that any research using the same tool will find 78% of the time the same result.

The main results of this research are that the 67.27% of workers in the INABIF perceive that the strategic management is regular, while only 32.73% believe it's good. This perception is its own response time is caused by the notion or action as a result of perceiving, is to have the ability to receive through the senses images, impressions or external sensations.

Keywords: Strategic Management, Human Resources.