



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital
de Nueva Cajamarca, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ticliahuanca Paredes, Eloisa Maivit (orcid.org/0000-0003-4248-9134)

ASESOR:

Dr. Barbaran Mozo, Hipolito Percy (orcid.org/0000-0002-9316-202X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi menor hija Assumy Naiane Álvarez Ticliahuanca, quien es mi luz e inspiración en el logro de esta meta; y a mi madre, quien siempre está ahí para apoyarme absolutamente en todo.

Eloisa

Agradecimiento

Agradezco a Dios padre todo poderoso, en primer lugar, por darnos la vida; a mi madre Elsa Paredes Fernández por su gran apoyo y a mi querida hija Assumy Naiane Álvarez Ticliahuanca, quien es mi motor y motivo para seguir adelante y luchar cada vez con más fuerza por cumplir mis metas. También agradezco a la Municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, por el apoyo constante en este proceso de investigación.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	34
3.1. Tipo y diseño de investigación	34
3.2. Variables y operacionalización	35
3.3. Población, muestra y muestreo	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.5. Procedimiento	37
3.6. Método de análisis de datos	38
3.7. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de planeación estratégica.....	39
Tabla 2	Nivel de gestión del recurso humano	40
Tabla 3	Prueba de normalidad.....	41
Tabla 4	Relación entre la misión y la gestión del recurso humano.....	42
Tabla 5	Relación entre la visión y la gestión del recurso humano.....	44
Tabla 6	Relación entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano.	46
Tabla 7	Relación entre el plan de acción y la gestión del recurso humano.....	48
Tabla 8	Relación entre la planeación estratégica y gestión del recurso humano	50

Índice de figuras

Figura 1	Gráfico de dispersión entre la misión y la gestión del recurso humano	43
Figura 2	Gráfico de dispersión entre la visión y la gestión del recurso humano	45
Figura 3	Gráfico de dispersión entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano	47
Figura 4	Gráfico de dispersión entre el plan de acción y la gestión del recurso humano	49
Figura 5	Gráfico de dispersión entre la planeación estratégica y la gestión del recurso humano.....	60

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, cuya población y muestra fue de 54 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de planeación estratégica, fue medio en 53,7 %, se desconoce el contenido de la misión, visión, objetivos estratégicos y los planes de acción; la gestión del recurso humano, fue medio en 51,9 %, la institución no cuenta con un plan de prevención ante riesgos en el trabajo, asimismo, no realiza una adecuada planeación de recursos humanos para la contratación de algún personal. Concluyendo que existe relación positiva alta y significativa entre la planeación estratégica y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0, 773 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 59.75 % de la planeación estratégica influye en la gestión del recurso humano.

Palabras clave: Gestión, recursos, planeación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between strategic planning and human resource management in the District Municipality of Nueva Cajamarca, 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 54 workers. . The data collection technique was the survey and the questionnaire as instrument. The results determined that the level of strategic planning was medium at 53.7%, the content of the mission, vision, strategic objectives and action plans are unknown; Human resource management was medium at 51.9%, the institution does not have a risk prevention plan at work, likewise, it does not carry out adequate human resource planning for the hiring of any personnel, concluding that there is a relationship high and significant positive between strategic planning and human resource management in the District Municipality of Nueva Cajamarca, 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.773 and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); In addition, only 59.75% of strategic planning influences human resource management.

Keywords: management, resource, planning.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito internacional, se tiene que el cumplimiento de ciertas actividades propias de las organizaciones se encuentra dirigidas por una amplia gama de procesos que resultan necesarias para garantizar el óptimo funcionamiento de manera interna, siendo así que la gestión busca cumplir cabalmente con aquellos objetivos institucionales en aras del beneficio de la población a través de generar soluciones de los problemas que limitan su crecimiento. De acuerdo a Sumba et al (2020), quien asume que la planificación estratégica representa un instrumento conocido de manera mundial por la contribución que tiene hacia el desarrollo de una organización, sin embargo, una gran cantidad de organizaciones todavía no integran de manera aquellos procedimientos que resulten necesarios para el cumplimiento de todas las etapas. Por otro lado, según Suárez (2020), quien refiere que la gestión de los colaboradores no recibe la importancia adecuada, puesto que éste es la base fundamental de todo el desarrollo de la organización.

Dentro del plano nacional se tiene que de acorde con Coronel et al (2021), La planificación estratégica dentro de aquellas entidades públicas se encuentra atravesando por problemáticas considerables, debido a que no existe una articulación con todos los pequeños procesos que forman parte de una determinada organización, por lo tanto, tal como lo señalan Apaza y Apaza (2022), quienes hacen referencia que esta planificación se encuentra en segundo plano dentro de estas entidades puesto que éstas desarrollan actividades de manera no planificadas, y en muchos casos se tiene que los recursos son usados para fines personales, dejando en algunos casos de lado el verdadero sentido u obligación que se tiene con la entidad.

Dentro del plano local se tiene que dentro de la Municipalidad el problema observado da cuenta de la dificultad para aplicar de manera eficiente la **planificación estratégica**, siendo las **causas** que lineamiento técnicos establecidos, por lo cual, la misión y la visión no refleja la verdadera necesidad de la población, la cual constantemente manifiesta su malestar por la incompetencia municipal para gestionar los recursos para el desarrollo; en

cuanto al análisis de las actividades del 2021, este no se logró cumplir, llegando a una efectividad del 87%, asimismo, la gestión de los colaboradores no se lleva a cabo de acuerdo a las normativas internas establecidas, trayendo como **consecuencias**, deficiente gestión del recurso humano, evidenciado en los bajos niveles de rendimiento, personal poco comprometido con los objetivos institucionales, falta de personal idóneo lo que genera que se tenga sobre cargas laborales, personal no capacitado y por ende con poco conocimiento de algunos trámites o de sus funciones lo que conlleva a que no se puedan cumplir las metas de manera oportuna dentro de la institución.

En base al problema mencionado, se planteó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de planeación estratégica en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? ¿Cuál es el nivel de gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022?

Respecto a las justificaciones, éstas se encuentran basada en los siguientes: por **conveniencia**, permitió identificar, conocer, comprender e intervenir en la determinación del problema relacionado con el tema dentro de la entidad. **Relevancia social**, tuvo un fin social en la medida que una adecuada gestión del personal ayudar a brindar una adecuada atención al usuario, ayudando así a satisfacer sus necesidades. **Valor teórico**, se hará en base a conceptos y teorías señaladas por actores actuales, generando de esta manera una nueva información que será de relevancia. **Implicancias prácticas**; se brinda alternativas de solución a la institución en función a la problemática detectada para que esta pueda desarrollar herramientas que fortalezcan la planificación;

finalmente, la **utilidad metodológica**, Se crearon los instrumentos para el estudio, los mismos que fueron ser usados a futuro en investigaciones similares.

Como **objetivo general**: Determinar la relación entre la planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de planeación estratégica en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Identificar el nivel de gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Respecto a la **hipótesis general**: Existe relación significativa entre la planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Como **hipótesis específicas**: El nivel de planeación estratégica en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, es alto. El nivel de gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, es alto. Existe relación significativa entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Existe relación significativa entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Existe relación significativa entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan ciertos estudios previos en relación al tema, los cuales se presentan iniciando por el nivel internacional, citando para ello a Asitimbay et al (2020), cuya investigación descriptiva, no experimental, con 13 personas como el conjunto poblacional y muestral, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario de manera técnica a instrumento. Concluyeron que la diversidad de procesos administrativos y de cumplimiento que se tiene dentro de la entidad pública se encuentran sujetas a la planificación estratégica a través de diversos procedimientos estándares, que necesitan ser ejecutados por los entes reguladores por parte del Estado, a fin de poder desarrollar estrategias cuyo principal fin es la generación de planes de acción orientados al cumplimiento integral de la entidad.

Además, se ha considerado a Celi et al (2020) con su estudio documental de acorde a un diseño bibliográfico con 55 colaboradores como conjunto poblacional y muestral a través de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento. Concluyeron que, resulta pertinente señalar que toda organización necesita hacer uso de herramientas administrativas efectivas que permitan el crecimiento y el logro de objetivos, a través de la planificación estratégica orientada a la mejora de los procesos internos. Es por ello, a su vez que señala que el plan estratégico representa una herramienta fundamental que debe ser ejecutada de manera correcta dentro de una organización, permitiendo de esta manera alcanzar los objetivos previamente trazados.

También se tuvo a Salas et al (2021) con su estudio aplicado no experimental, con 96 colaboradores como conjunto poblacional y 56 de ellos, como muestran haciendo uso de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento, de manera respectiva. Concluyeron que, con referencia al estudio de la planificación estratégica en las empresas públicas, resulta necesario que se implemente la planificación estratégica en todas las etapas que tengan interrelación con respecto a cumplir objetivamente las metas de la entidad, puesto que resulta necesario poder trazar los planes, lineamientos

que se van a seguir para lograr, de esta manera la optimización de los recursos disponibles y lograr de manera efectiva el cumplimiento de las metas.

En el ámbito nacional se citó a Pérez y Flores (2022) cuyo estudio descriptivo correlación al no experimentan con 39 artículos como el punto poblacional y muestral, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento. Concluyó que, con referencia a la investigación ejecutada respecto a la gestión de los recursos humanos, está se ha desarrollado con estudios de 9 países diferentes, teniendo puntos importantes a tener en cuenta para el cumplimiento efectivo de esta gestión, puesto que son puntos clave y fundamental para el desarrollo de todos los procesos internos orientados al cumplimiento de objetivos.

Asimismo, se integró a Ore et al (2020) con su estudio aplicado no experimental, con 86 colaboradores como el conjunto poblacional y muestral, haciendo Uso de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento, respectivamente. Concluyeron que en lo que respecta a la primera variable de planificación estratégica, ésta se encuentra determinada como un procedimiento organizado y sistemático, la misma que presenta una herramienta de gestión dentro de cada una de las organizaciones públicas, todo ello con el fin de generar mejoras constantes respecto a mantener una comunicación significativa que beneficien a la organización; siendo que esta planificación representa una herramienta de carácter gerencial, usada por un grupo de personas con la finalidad de mejorar su eficiencia, logrando la obtención de aspectos positivos con respecto a la rentabilidad de dicha organización.

Seguidamente, se consideró a Valladares et al (2022) con su estudio aplicado no experimental, con 56 docentes como conjunto poblacional y muestral, haciendo Uso del cuestionario y la encuesta como instrumento y técnica. Concluyeron que, para lograr la implementación efectiva de la planificación estratégica, deberán ejecutarse de manera responsable todos los procesos que la conforman, a fin de llevar un orden respectivo, facilitando de esta manera que se ejecuten todos aquellos pasos previamente establecidos para

poder lograr diligentemente con cumplir los logros de aquellas metas trazadas de manera organizacional, aprovechando de esta manera todas las fortalezas y ventajas que se tiene y trabajando de manera conjunta para superar las limitaciones que se pudiese encontrar dentro de todo el proceso.

Dentro del plano local sea considerado a Pinedo (2021), con su estudio básico no experimental, con 18 docentes como el conjunto poblacional y muestral, haciendo uso del cuestionario y la encuesta como instrumento y técnico. Concluyo que, a raíz de la información obtenida de todo el proceso. De la investigación se ha logrado señalar que se acepta que hay una conexión con el tema de planeamiento estratégico y la gestión educativa, pudiendo señalarse que resulta necesario el desarrollo del planeamiento estratégico para lograr el desarrollo efectivo de la gestión educativa orientada al cumplimiento de aquellas metas o propósitos previamente establecidos.

A su vez se tuvo en consideración a Alva y Góngora (2021), con su estudio básico no experimental, con 83 trabajadores como conjunto poblacional, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento. Concluyeron que, en base a los resultados obtenidos de todo el proceso de investigación, se ha logrado obtener información relevante que permita señalar que la gestión de los recursos humanos se refleja en lo laboral se encuentran interrelacionados, a su vez, se debe señalar que aquellas políticas que se ejecutan con el fin de generar el máximo de integración posible dentro de la organización, logrando conseguir mejores resultados en referencia el compromiso de los empleados, la calidad y la flexibilidad que tienen para mejorar sus conocimientos, habilidades y aptitudes, de esa manera pertenecer parte de las decisiones que asume una organización integrada y formal.

Por último, se ha considerado a Saavedra (2021) con su estudio básico descriptivo con 53 colaboradores como el conjunto poblacional y muestral, tomando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que, en referencia a la incorporación del enfoque de resultados dentro del presupuesto institucional de las municipalidades, está permitido a

que la asignación de los recursos de manera interna, se encuentran alineados a los principios organizacionales entre los que se contempla el cierre de brechas o el cumplimiento efectivo de las metas asignadas por año, siendo necesario el trabajo conjunto para el logro efectivo de estas actividades y de acuerdo a los estándares adecuados, lo cual modifica parte de un renovación estratégica de mejorar sus actividades en base a sus propias metas.

Respecto a la **planeación estratégica**, se ha citado a Nacke y Cellucci (2013) refieren que es un instrumento fundamental que tienen los gobiernos para conseguir estabilidad de funcionamiento de actividades con respecto a su capacidad de gestión.

Según el Consejo Directivo N° 00028-2021/CEPLAN/PCD. (2021), quienes hacen referencia que esta gestión del Estado respecto al planeamiento estratégico, dentro de un plazo largo y mediano, se encuentra orientado a generar un desarrollo integral y sostenible dentro del territorio buscando siempre la articulación entre todas las organizaciones a fin de trabajar de manera conjunta para lograr de manera indubitable, cumplir con aquellos objetivos determinados por la organización. De acuerdo a la Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD. (2021), refieren que este planteamiento se encuentra orientado a la mejora continua, teniendo como punto primordial el salvaguardar la vida, más aún cuando se encuentra ante situaciones adversas. Asimismo, según Ortiz (2021), quien refiere que este es un instrumento a través del cual se despliega tácticas que tiene la organización para desarrollar efectivamente todas las tareas orientadas al cumplimiento efectivo de aquellas metas previamente establecidas.

Asimismo, de acuerdo con Pazmiño et al (2020), quienes hacen referencia que esta planificación se encuentra compuesta por diversos procesos internos que se encuentran orientados al cumplimiento de aquellas metas u objetivos que tiene propuesto una determinada entidad para ser desarrollada dentro de un plazo específico. Según los autores Basantes et al (2021), refiere que son aquellas acciones orientadas al alcance de la misión de una determinada entidad u organización. Asimismo, Ciro (2021), lo contempla como un

instrumento previamente diseñado para hacer frente a aquellas adversidades que pudieran presentarse dentro de las organizaciones ante el cumplimiento de las metas que tiene previsto.

Para Díaz y Villafuerte (2022), quien refiere que esta planificación se encuentra estrechamente vinculada con la competitividad que tiene una organización, puesto que mientras más competitiva sea ésta, se logrará desplegar un plan estratégico más eficiente. En este sentido, de acuerdo a Fernández et al (2019), este instrumento permite el logro de la visión de la organización, proporcionando siempre una imagen determinada y la generación de las acciones necesarias para cumplir con aquellas metas preestablecidas y en los plazos adecuados. Mientras tanto, para Gómez (2021), refiere que es un documento que resume a nivel estratégico, financiero y económico todas las actividades que deben educarse ejecutarse dentro de una organización para lograr implementar de manera efectiva las acciones que han correspondido estar bajo su disposición de su propio manejo, sobre su buen plan estratégico de poder conseguir cumplir metas de la misma.

Para Gonzales et al (2021), quienes refieren que resulta necesario la implementación de esta planificación estratégica si es que se quiere lograr el cumplimiento efectivo de aquellas metas que se encuentran trazadas para una determinada organización. Según Jiménez et al (2020), esta planificación no es nada más que el plan maestro que contempla todos los lineamientos que debe seguir la organización para lograr su desarrollo efectivo. Según Lizcano et al (2021), quien refiere que los objetivos estratégicos de una organización se encuentran orientadas a la visión y la misión que tiene la misma. De acuerdo con Palacios (2020), resulta necesario que todas las entidades u organizaciones pongan en funcionamiento la formulación de estrategias orientadas al desarrollo de la planificación estratégica, puesto que éste determinará su buen accionar de poder proceder a que la organización logre cumplir de manera efectiva con aquellos ideales que ellos mismos han logrado plantear y poder direccionarse bajo su propia estructura.

Según Paredes et al (2021), quienes hacen referencia que esta planificación no es nada más que el orden que debe ser digna, determinada empresa u organización que busca lograr el cumplimiento objetivo de sus metas o proyectos que tiene trazado que atienden a su misión y visión. En este sentido según Quintero et al (2021), hacen referencia que resulta necesario un diagnóstico estratégico orientado al análisis general del impacto. Según Rodríguez y Peiró (2022), que para lograr una buena planificación estratégica resulta necesario una revisión profunda de todos los procedimientos internos a fin de generar un cambio sustancial en el desarrollo y el enfoque de las labores. Por lo tanto, tal como lo menciona Ruiz y Sánchez (2021), dentro de esta planificación se busca establecer ciertos pilares que servirán para generar efectivamente aquellas actividades internas orientadas a cumplir con el objetivo propio de la entidad.

De acuerdo con Pazmiño et al (2020), la planificación es la base fundamental para el éxito organizacional, debido a que no solamente permite determinar aquellos problemas internos, sino que también permite vislumbrar aquellas opciones de inversión o determinar las estrategias pertinentes de acuerdo al modelo de negocio, las mismas que sirven como el camino que marcará el desarrollo de las actividades basadas en la utilización eficiente de los recursos de forma transparente y adecuada, fomentando de esta manera la participación activa de todas las áreas organizacionales mediante el cumplimiento de sus responsabilidades, las mismas que fortalecer la estructura organizacional cooperando con resultados sobresalientes que mejorarán la competitividad a nivel integral, permitiendo de esta forma que los resultados ayuden a alcanzar la planeación prospectiva. Esta integración debe estar fundamentada de acuerdo a las características de la organización, debido a que si bien es cierto, la planificación posee lineamientos universales y transversales, es necesario que los directivos realicen la modificación de respectivas teniendo en cuenta sus necesidades, de modo que los resultados ayuden a fortalecer las posibilidades de crecimiento, permitiendo que los colaboradores cuenten con los conocimientos necesarios y la organización pueda entregar las herramientas pertinentes que ayuden a cumplir estas

obligaciones, es decir, debe reconocer que la planificación debe considerar tanto la participación organizacional como la predisposición de los colaboradores para fortalecer los resultados.

Según Basantes et al (2021), es de suma importancia que dentro del proceso de planificación se integren procedimientos de control respectivos para garantizar que cada una de las actividades establecidas se cumplan a cabalidad, teniendo en cuenta que esto representa la posibilidad de generar el mejoramiento de la competitividad a nivel integral, por ello, es necesario también que los colaboradores designados para establecer el control, trabajen de manera transparente bajo el cumplimiento de las normativas internas de transparencia, de modo que la información obtenida sea verás y coherente para que los encargados de tomar las decisiones, realicen la integración de estrategias representativas que ayuden a cumplir los objetivos. De esta forma, se resalta la necesidad de contar con planificadores estrategas con amplia experiencia, debido a que esto permitirá aplicar estrategias de acuerdo a las necesidades y la situación problemática observada, considerando que muchas veces las actividades deben ser determinadas de acuerdo a la situación presentada, dentro de ella, se considera a la experiencia como el factor predominante que conllevará a obtener resultados significativos incluso en tiempos de crisis.

Por otro lado, Ciro (2021), estableció que, dentro de la planificación estratégica se involucra el análisis de los factores competitivos organizacionales, considerando que para realizar la determinación de estrategias, los planificadores debe tener conocimiento integral de las condiciones de la industria, de vida que esto se moldean las actividades para obtener los resultados esperados que influirán sobre el cumplimiento de los objetivos, dentro de los cuales puede estar el mejoramiento de la calidad, la satisfacción del público, entre otros que son representativos y que juega un rol indispensable en la posibilidad de permanencia organizacional a través del tiempo. Asimismo, el autor considera como importante la recopilación de información sobre el rendimiento de otras estrategias relacionadas aplicadas por organizaciones similares, lo que se pueda reducir el índice de riesgo

cuando se aplique la estrategia posee lleve a cabo la prestación de los servicios o productos hacia el público.

Los autores Díaz y Villafuerte (2022), mencionaron que, las organizaciones que no considera a la planificación como su estrategia indispensable para lograr los resultados, suelen fracasar a al poco tiempo de poner en marcha sus actividades, debido a que realizan sus procedimientos sin tener un horizonte claro, de modo que los resultados no son proyectados y por lo tanto no se puede aplicar una medición que determine si realmente se han cumplido las expectativas, es decir, sin una planeación adecuada no se puede considerar si el negocio está siendo rentable o está generando pérdidas, tampoco se puede determinar aquellos puntos clave que necesitan ser reforzados a través de la designación de recursos financieros o la integración de personal capacitado.

De acuerdo con los autores Pazmiño et al (2020), quienes señalan que esta planificación está compuesta por diversos procesos internos orientados al cumplimiento de ciertas metas y objetivos que son propuestos por la organización, las mismas que serán ejecutadas dentro de un plazo determinado. De acorde con los autores Basantes et al (2021), quienes hacen de conocimiento que son a ciertas acciones que se encuentran orientadas a cumplir con una misión determinada por una organización o entidad específica. Asimismo, Ciro (2021), hace referencia que es un instrumento diseñado para afrontar diversas adversidades que se presenten dentro de las organizaciones que dificulten o pospongan la aceptación de responder por aquellas metas previamente establecidas.

Aunado a ello se tiene lo considerado por Díaz y Villafuerte (2022), quienes señalan que la planificación está vinculada estrechamente con la competitividad de los colaboradores y de la organización en general, debido a que mientras más competentes sean éstos, se podrá diseñar un planeamiento estratégico más eficiente, de poder tener un mejor direccionamiento sobre análisis y control respectivo. Bajo ese mismo rubro de ideas se tiene lo expuesto por Fernández et al (2019), quien refiere que es un instrumento a

través del cual se logra el cumplimiento de la misión que corresponde estar bajo el cargo de una organización responsable bajo sus propios lineamientos previamente establecidos. Aunado a ello se tiene lo expuesto por Gómez (2021), quien señala que es un documento a nivel estratégico, financiero y económico diseñada por la entidad, donde se contemplan todas aquellas acciones que se deben ejecutar dentro de un plazo determinado, a fin de lograr que la organización implemente eficientemente sus acciones orientadas al cumplimiento eficaz de sus metas; y que esto ayudará a conseguir fortalecer de más cerca en ser protagonistas de lo que falta implementar y que se tiene que hacer o modificar, de esa manera se va conseguir demostrar grandes acciones que permitan seguir un funcionamiento eficiente sobre sus propias responsabilidades al figurar como una imagen pública.

A su vez se ha considerado lo expuesto por los autores Pazmiño et al (2020), quienes han señalado que la planificación está conformada por una variedad de procesos de carácter interno, los que están orientados a cumplir efectivamente las metas y/o objetivos que la entidad tiene previamente trazado, las cuales siempre deben ser ejecutadas en un plazo predeterminado. Aunado a ello los autores Basantes et al (2021), refieren que son las acciones que están orientadas a generar un bienestar positivo a la entidad con referencia a su misión, que siempre va de la mano con los recursos que tiene a cargo, los mismos que deben ser usados de manera adecuada para el cumplimiento de sus planes estructurados con anterioridad, buscando siempre la satisfacción de sus usuarios, de los que depende mucho la imagen que tienen dentro de la comunidad.

Asimismo, Ciro (2021), hace referencia que es un instrumento que esta previamente diseñado, contando con todos los puntos fuertes de la entidad, con los recursos que se tiene a disposición todo esto con el fin de plantar cara a las diversas adversidades que se presenten de manera interna en las organizaciones, en la plena ejecución de sus metas, para que no representen ningún atraso, y puedan seguir sus planes dentro de los plazos. Para Díaz y Villafuerte (2022), quien concuerda con el autor, y asimismo refiere que toda esta planificación debe estar siempre vinculada con los recursos y la

competitividad de la organización, puesto que a una mayor competitividad se hará un uso más adecuado de los recursos, que se repercutirá en el desarrollo del plan estratégico de manera más eficiente, causando puros beneficios positivos.

Es en base a todo lo expuesto que los autores Fernández et al (2019), también recalca que es un instrumento propio de la entidad, la misma que permite el cumplimiento de la visión que tienen, a través de la ejecución de diversidad de acciones, contempladas en sus planes con anterioridad, y de acorde a los plazos que ya tiene establecido. Asimismo, de acorde con Gómez (2021), también hace referencia que es un documento, que es diseñado por los responsables de la entidad en un nivel estratégico, económico y financiero, donde se diseñan todas aquellas actividades que deben desarrollarse de acorde a lo diseñado y en los plazos adecuados, todo esto orientado a la implementación de manera efectiva las acciones para el cumplimiento eficaz de las metas de la misma. Asimismo, esta ayuda a poder lograr de que todo esté bajo control como una agenda de lo que se va responsabilizar cada uno, para poder determinar en qué avances se va logrando, sin embargo, para un buen funcionamiento de actividades se tiene que demostrar la importancia de lo que es.

Para Basantes et al (2021) afirmaron que, la planeación estratégica sirve en gran parte de poder ayudar a mejorar condiciones de las funciones y responsabilidades que una organización ejerce, para demostrar cumplir el desarrollo de actividades, de ayudar a enfrentar cualquier problema, que consigna para lograr los resultados que se propone cada organización direccionada a cada cumplimiento. Además conseguir ejercer un plan de estrategias ayuda a permitir de qué forma se va direccionar una gestión administrativa, donde no sólo es ejercer sino también lograr a que funcione y de estar pendiente y todo esté bajo control ante cualquier incidencia de no responder de tal forma que se ha considerado desde un inicio, por lo que se tiene que renovar para conseguir otra alternativa de mantener en un buen funcionamiento respectivo al manejo organizacional y la obtención de recursos económicos.

Mientras los autores Ruiz y Sánchez (2021), establecieron que, la planeación estratégica es considerar en tener en cuenta, las formas de cómo proceder a realizar y que herramientas son necesarias acoger, para poder armar una mejor estructura donde una organización sea representada para cumplir con sus obligaciones, según las distribuciones de sus funciones que corresponde poder desarrollar. Por otra parte contar con un plan ayuda a fortalecer, a que la organización pueda direccionar en un buen camino de desarrollar sus actividades y cumplir con sus funciones de brindar un buen manejo dentro de la gestión pública, de proseguir a que todo funcione de una manera razonable de tener el cuidado de los recursos económicos que están bajo sus disposición de un comando de autoridades que se establecen dentro de cada gestión pública de llevar la administración según sus procesos, para el logro de metas y cumplimientos de normativas. Al mismo tiempo es cómo estar en auditoria lo cual alcanza de conseguir un plan estratégico de poder salvarse, pero sin evadir la normativa, logrando así a que un mejor control es parte de todos, y de la cabeza forma parte de ser algo representativo d ayudar a fortalecer grandes cambios.

Pero Lizcano et al (2021), conduce que mediante el plan estratégico se logra poder acceder afrontar nuevas oportunidades de poder manejar una gestión administrativa, de ayudar a fortalecer a que una organización mediante sus propias decisiones han conseguido poder armar su propia estrategia de lo que quieren lograr y que meta cumplir, como parte de su mayor propósito, para lograr encaminar en base a un direccionamiento de garantizar a que una gestión administrativa funcione, de manera pertinente en su buen accionar bajo normativas y al mismo tiempo de conseguir un trabajo eficiente y transparente, lo cual va ir determinando a que el plan que han desarrollado desde un principio hay logrado las metas propuestas, y de lo contrario tendrían que enfocarse en realizar nuevas medidas para mantener intacto el funcionamiento de actividades y que la formalidad de la gestión pública se mantenga en disposición de su buena imagen institucional, en representación de estar al buen manejo de los recursos económicos.

Según Jiménez et al (2020), es muy importante que toda estrategia sirva de gran ayuda de poder lograr cumplir metas, como toda organización que

siempre se establece el funcionamiento de actividades para conseguir cumplir su objetivo de direccionamiento como autoridades que forman parte de demostrar la eficiencia y transparencia de su buen trabajo y cumplimiento de sus funciones que está bajo su reglamento y normativa constitucional. Además el cumplimiento de poder ejercer un plan estratégico ayuda a garantizar la seguridad de un buen manejo de los recursos económicos y que este en un buen funcionamiento, al mismo tiempo es importante que una organización esté al alcance de una comunicación significativa, para que todos esté pendiente de conseguir demostrar sus acciones de superación y mantener la formalidad que se efectúa al desarrollo de una gestión y administración bajo sus propios términos que autoriza sus propias normativas y políticas.

Para los autores Gonzales et al (2021), descifraron que la planificación estratégica ayuda fortalecer a que una gestión administrativa mejore y se atribuya a grandes oportunidades y lograr mantener su funcionamiento de manera formal según sus propias normativas ante la distribución de distintas funciones que cada uno representa ante el cargo de manejar los procesos administrativos, al poder asegurar el acceso conseguir cumplir con sus metas y objetivos. Al mismo tiempo la estrategia es parte de conseguir a que las actividades y responsabilidades funcionen sobre el manejo de distintos funcionarios públicos que están bajo su cargo de manera seleccionada y democrática. Sin embargo, existen a que las organizaciones trabajen en su propio entorno, sino que se debe de demostrar que hay el apoyo donde este se puede conseguir en el desarrollo de actividades para un mejor funcionamiento de sus funciones, de no ser representado en ciertas acciones, por lo cual no se consigue formalidad, sino desviación de hacer caso a las normativas, pasando por un mismo caso de poder afrontarse.

Asimismo, de acorde con Gonzales et al (2021), quienes hacen hincapié en que dentro de las organizaciones es necesaria implementar la planificación estratégica, si es que se desea el cumplimiento de manera efectivas de las metas trazadas y diseñadas con anterioridad, con el fin de generar un beneficio palpable en la organización y la sociedad.

A su vez según Jiménez et al (2020), quienes señalan que este no viene a ser más que un plan general el mismo que encuentra conformada por diversos lineamientos, que debe poner en práctica la organización para cumplir efectivamente todas aquellas metas que tiene, en beneficio de su comunidad. A su vez esto genera una imagen positiva en la población con respecto al actuar y el desarrollo de una determinada organización.

En esa misma línea de idea, se tiene a Lizcano et al (2021), quienes señalan que los objetivos de carácter estratégico propio de una organización siempre deben estar debidamente orientadas al cumplimiento efectivo de la misión y visión puesto que de aquí parte todo el funcionamiento integral de una organización. Para ello resulta necesario que todas las entidades u organizaciones pongan en funcionamiento la formulación de estrategias orientadas al desarrollo de la planificación estratégica, puesto que éste determinará el camino direccionado de poder cumplir de manera efectiva con aquellas decisiones tomadas por dirigentes quien se responsabilizan de su buen manejo estratégico, de conseguir nuevos resultados.

Según Paredes et al. (2021), quienes señalan que este tipo de planificación es simplemente el orden de las acciones que debe ejecutar cumpliendo adecuadamente tus planes, buscando siempre lograr el cumplimiento objetivo de sus metas o proyectos que tiene trazado que atienden a su misión y visión. En este sentido según Quintero et al (2021), hacen referencia que resulta necesario un diagnóstico estratégico orientado al análisis general del impacto, para poder determinar falencias que hayan podido presentarse y en base a ello reestructurar el plan y mejorarlo. Todo ello para que estas falencias no se presenten en posteriores planes, y aprender de los errores, diseñando cada vez mejores planes y con menos fallas.

Mientras Ortiz (2021), determina que es ayudar a reforzar la gestión de como poder empezar y por donde dar inicio a las actividades que se quiere cambiar o mejorar, logrando así mantener el funcionamiento de actividades de una proyección activa, y esto ayudará a conllevar mejores acciones de

cumplimiento de metas que atribuye el trabajo y direccionamiento de una gestión organizacional, al poder contar con el plan propuesto con términos decisivos de reflejarse por su experiencia y habilidades de funcionarios que toman la responsabilidad de poder llevar a cabo. Además estas acciones demuestran fortalezas de seguir mejorando y manteniendo en funcionamiento todas las actividades ya propuestas mediante un control interno de poder encargarse de verificar que todo esté en su disposición de elaboración, logrando así contar con menos riesgos administrativos y permita el avance de cumplir metas y objetivos, ya que forman parte de una gestión pública por lo que tiene a rendir cuentas de la formalidad administrativa.

En cambio para Pazmiño et al (2020), hace referencia de que una planificación estratégica está basada en nuevas ideas, de poder reforzar ciertos riesgos administrativos que han estado perjudicando el funcionamiento de actividades, por lo cual se necesita reparar, de esa manera poder continuar de manera moderada y oportuna con un nuevo direccionamiento de responsabilidades y poder tener en cuenta las normativas y políticas que reprende como institución, pudiendo contar con recursos económicos de poder reflejar en la funcionalidad de representación e imagen pública, sobre manejos administrativos que intervienen profesionales seleccionados para conseguir grandes alcances hacia nuevas metas. De esta manera se podrá seguir evitando mayores riesgos de funcionalidad administrativa al poder ya tener en marcha de un nuevo plan que fortalezca la producción activa de una gestión.

Por su parte Ciro (2021), interfiere que para lograr una planificación estratégica de grandes resultados es necesario tener una gestión administrativa controlada de poder informar de todos los procesos y trámites que se ejecutan durante su funcionamiento de actividades, para poder conseguir de inmediato dar solución y reemplazar con un nuevo método de funcionamiento y así poder continuar de manera razonable las funciones que se tiene que responder. Asimismo tiene que ver con los asuntos de decisiones que toman los responsables de poder llevar una gestión administrativa de ser los responsables de conseguir una mejor alternativa que enfoque al buen desarrollo de cumplimiento para otras oportunidades de crecimiento, lo cual

respalda el cumplimiento a metas lo cual hace que determine que está yendo por un buen avance sobre su buen trabajo organizacional y decisión de las nuevas técnicas a utilizar en las actividades y funciones de la producción activa sobre manejos de los recursos económicos y entre otros problemas administrativos que resolver.

Por su parte Basantes et al (2021), asumió que la planificación estratégica está basado en métodos que se desarrolla de acuerdo a las debilidades que se van consiguiendo en un funcionamiento de actividades de una gestión administrativa, por lo cual se tiene que estar en constante comunicación para la respectiva vigilancia de poder asumir la responsabilidad de mantener al tanto de cualquier posible riesgo que tenga que ver con la gestión administrativa, de poder interferir nuevas acciones para fortalecer a nuevos alcances que ayude a construir un nuevo sistema de manejo que dirija al funcionamiento de actividades de manera activa, por lo cual se pretende tener la concentración de un personal a cargo para poder responder a las distintas situaciones que se pueden presentar y darse cuenta a tiempo para una solución inmediata donde mediante una comunicación significativa puedan interferir todos un mismo asunto de dotar ideas efectivas y eficientes para un mismo camino de cumplimiento de metas, y también sin dejar de efecto las normativas que respalda su formalidad de gestión administrativa

Para el autor Villafuerte (2022), la planificación estratégica son procesos a nuevas alternativas que se necesita en toda gestión administrativa, ya que es un nuevo alcance de dar una nueva forma e imagen representativa al ser parte de una gestión pública, de tomar nuevas decisiones de manera analítica y evaluativa según los métodos a poder utilizar en su nuevo direccionamiento de interponer en el funcionamiento de las actividades al poder servir a una sociedad. Es por eso que Gómez (2021), menciona , que dentro de una gestión pública se reprende de grandes representantes autoritarios elegidos democráticamente por una población, donde tienen la capacidad de poder demostrar un procedimiento administrativo ordenado y formal, de poder ser eficiente ante los manejos de recursos económicos por los que todos contribuyen por un mismo fin de poder reforzar cambios de progreso para mantener un desarrollo sostenible, y al mismo tiempo es necesario tener un

control de las operaciones que se emiten de manera constante poder tener una información de cómo prosiguen los avances, si están siendo correspondidos de la manera aceptable con respecto a ciertas normas políticas que le ampara.

Sin embargo Gómez (2021), afirma que la planificación estratégica depende de la concentración y la responsabilidad que asumen los funcionarios públicos como responsable de los manejos administrativos frente a la obtención de los recursos económicos, ya que están pendiente de todos los sucesos, de poder cambiar o mejorar ante cualquier percance de intervención de no constatar con un funcionamiento aceptable o permitido según su estructura de funcionamiento normativo, es por eso que se necesita de una mejor preparación de nuevas técnicas para poder combatir con ciertas amenazas administrativas que pueden transcurrir en algún momento, además de poder guiarse de antecedentes para poder saber con mejor reforma los perjuicios que ha llevado mucho tiempo no poder cambiarse de manera formal y responsable su manejo de una gestión administrativa representativa.

Según Rodríguez y Peiró (2022), quienes refieren que, para obtener una planificación estratégica adecuada, es necesario desarrollar periódicamente revisiones profundas de todos los procedimientos internos a fin de generar un cambio sustancial en el desarrollo y el enfoque de las labores, ya que de esta manera se detectarían problemas que se presenten o pudieran presentarse. Por lo tanto, tal como lo menciona Ruiz y Sánchez (2021), dentro de esta planificación se busca establecer ciertos pilares que servirán para generar efectivamente aquellas actividades internas orientadas a cumplir con el objetivo propio de la entidad, haciendo uso de los recursos que se tiene a disposición siempre de acorde a las necesidades y evitando caer en el malgasto de los mismos.

Para Pazmiño et al (2020), hacen referencia que este tipo de planificación, se encuentra conformada por diversos procesos internos orientados al cumplimiento de ciertas metas y objetivos que son propuestos por la organización, las mismas que serán ejecutadas dentro de un plazo determinado. De acorde con los autores Basantes et al (2021), quienes hacen

referencia que son a ciertas acciones que se encuentran orientadas a cumplir con una misión determinada por una organización o entidad específica. A su vez se puede inferir que es todo un instrumento diseñado para afrontar diversas adversidades que se presenten dentro de las organizaciones que dificulten o pospongan el cumplimiento de aquellas metas previamente establecidas.

Aunado a ello se tiene lo considerado por Fernández et al (2019) quienes señalan que la planificación está vinculada estrechamente con la competitividad de los colaboradores y de la organización en general, debido a que mientras más competentes sean éstos, se podrá diseñar un planeamiento estratégico más eficiente, de poder responder y afrontar problemas que surgen dentro de cada manejo administrativo. Bajo ese mismo rubro de ideas se tiene que es un instrumento a través del cual se logra el cumplimiento de que una organización logre cumplir con sus metas de manera formal según sus normativas y lineamientos previamente establecidos. Siendo de esta manera un documento a nivel estratégico, financiero y económico diseñada por la entidad, donde se contemplan todas aquellas acciones que se deben ejecutar dentro de un plazo determinado, a fin de lograr que la organización implemente eficientemente sus acciones orientadas al cumplimiento eficaz de sus metas.

En cuanto a las teorías de la variable planeación estratégica son:

La teoría de la planificación estratégica, en los últimos tiempos ha logrado tener un gran impacto positivo dentro de la estructura de muchos organismos, debido a que ha proporcionado mayor viabilidad en cuanto al crecimiento económico; lo cual tuvo como autor a (Cairo, 2003). Asimismo, **la teoría de la administración por objetivos al control estratégico**, se orienta a la búsqueda de nuevos cambios dentro del ambiente laboral de las entidades, para corregir los riesgos posibles que se puedan encontrar durante el trayecto del desarrollo de las actividades que tienen programado ejecutar en un tiempo determinado; teniendo como autor a (Pérez et al, 1954).

Las dimensiones de la variable son determinadas por Nacke y Celluccie (2013) como las siguientes: primera dimensión: **misión**, es un elemento fundamental de la planificación puesto que a través de esta se declara de manera pública el fin que tiene una organización determinada. Asimismo, Basantes et al (2021), indican que, la misión representa el camino hacia donde la entidad quiere llegar, por el cual su único propósito es alcanzar las metas que han sido propuestas en un principio de gestión, además por medio de esto se desarrollan un sinnúmero de acciones que pueden servir como viabilidad para mejorar el crecimiento económico de la organización.

Como segunda dimensión: **Visión**, representa la imagen que tiene la organización de sí misma en el futuro. (Nacke y Celluccie, 2013). Además, Ruiz y Sánchez (2021), mencionan que, toda organización busca obtener mejores resultados en un tiempo determinado, por el cual hace uso de su visión para poder analizar los objetivos que se deseen lograr más adelante, por lo tanto, es necesario que la organización logre tener un buen desempeño durante su funcionamiento.

La tercera dimensión: **objetivos estratégicos**, son aquellas metas preestablecidas a nivel estratégico dentro de una determinada organización. (Nacke y Celluccie, 2013). Asimismo, Gómez (2021), deduce que, mediante los objetivos las entidades buscan obtener mejores resultados dentro de su estructura, de modo que eso conlleva a que puedan tener mayor nivel de rentabilidad en un plazo determinado.

Como última dimensión: **plan de acción**, representa la ruta que debe seguir una organización para el logro efectivo de sus metas trazadas. (Nacke y Celluccie, 2013). Además, Ciro (2021), indican que, mediante un plan se pueden lograr muchas funcionalidades, desde mejorar la capacidad de la organización hasta lograr las metas, de modo que es importante que se pongan a prueba mecanismos para poder desarrollar las gestiones de manera transparente.

En cuanto al sustento teórico de la variable **gestión del recurso humano**, se citó a Mondy (2010) quien refiere que es la coordinación de la participación de individuos con orientación al cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales trazados.

Según el Decreto legislativo N° 1442. (2018), esto tiene como fin el establecimiento de ciertas disposiciones con respecto al desarrollo diligente de los colaboradores en la entidad, todo ello como un mecanismo orientado al fortalecimiento y la modernización del sistema administrativo. A su vez de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1023. (2008), refieren que este sistema administrativo se les encargó del establecimiento, desarrollo y posterior ejecución de todas las políticas de Estado orientados al desarrollo de los recursos humanos. Según Armesto y Montes (2020), quién hace referencia a que la gestión de estas personas no solamente es la asignación de las funciones y responsabilidades que tiene, sino que sobrepasan estos, y resulta necesario un análisis completo.

Asimismo, de acuerdo a Armijos et al (2019), quienes hace referencia que resulta necesario que las organizaciones inviertan en los recursos financieros orientados a la capacitación continua y permanente de sus recursos humanos, con la finalidad de que éstos se encuentren preparados para afrontar todas aquellas adversidades que pudiesen presentarse al desarrollar efectivamente sus labores. Según Barrios et al (2020), quienes señalan que los trabajadores cuenten con la capacitación adecuada para desarrollar de la manera más efectiva posible sus labores orientadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Según Salinas y Malpartida (2020), hoy en día se requiere nuevas y mejores opciones con respecto a la capacitación del personal para asegurar que éstos cuenten con las mejores herramientas para el desarrollo efectivo de sus labores.

Para Campoverde et al (2020), refiere que esta gestión se encuentra conformada por una diversidad de actividades cuyo fin es contar con personal idóneo y capacitado para el desarrollo efectivo de las labores. Asimismo, según Castro y Delgado (2020), esta es la asociación de destrezas y

habilidades que resultan indispensables dentro los colaboradores. Por lo tanto, tal como lo señala Castro et al (2020), refieren que resulta necesario capacitar a los recursos humanos para que puedan desarrollar de manera más efectiva las labores que les son encomendadas dentro de las organizaciones. Para Rueda et al (2020), refiere que las organizaciones deben desarrollar estrategias correctas orientadas a la capacitación constante de su personal.

De acuerdo a Checa et al (2020), quien refiere que esta administración de recursos radica en el uso de múltiples tareas de carácter básico para la incorporación de nuevos colaboradores a la dinámica de la organización. Además, según Colcha et al (2021), A su vez, señala que ésta tiene. 3 categorías en las que se contempla lo explícito lo implícito y la valoración final. Según Flores (2019), quien refiere que esta gestión dentro de las organizaciones resulta fundamental, puesto que lo que se busca con esta es la integración de todo el capital humano como una sola máquina orientada al cumplimiento veraz de las metas. Para Gaspar et al (2020), quienes hacen referencia que la planificación de estos recursos humanos representa un procedimiento fundamental para poder contar con personal capacitado, de poder hacer a que la entidad siga adelante por lo que requiere la organización, según sus propias disposiciones de que lo va determinar.

De acuerdo a Martínez y Vargas (2019), resulta necesario el establecimiento de estrategias y el proceso que se va a desarrollar para captar a personal capacitado para desarrollar las funciones necesarias dentro de las organizaciones. Asimismo, según Mena et al (2019), refieren que todo este proceso se encuentra compuesto por un grupo de funciones complementarias orientadas a la obtención de beneficios para la organización, la misma que se ve reflejada en el cumplimiento diligente de aquellas metas establecidas. Consecuentemente, Mendivel et al (2020), asegura que se requiere del diseño de planes de capacitación para los recursos humanos, a fin de que éstos se encuentren siempre preparados para los nuevos desafíos que se plantean con respecto al desarrollo de sus Funciones.

De acuerdo a Monzón y Torres (2019), quienes refieren que esta gestión representa un enfoque estratégico de la organización, cuya finalidad es obtener el mayor valor posible para la organización a través de sus recursos humanos, y siempre de la mano con un conjunto de acciones orientadas a generar mayor y mejor conocimiento, capacidades y habilidades. Por lo tanto, tal como lo afirman Quiroz y Torres (2019), representa la manera a través del cual la organización dirección a sus recursos humanos para la obtención del beneficio máximo de éstos a través de una diversidad de acciones que estimulan las competencias y habilidades del colaborador. Asimismo, según Ramírez et al (2019), refiere que el punto clave de esta gestión es la optimización con respecto al uso de las habilidades, capacidades de los integrantes de la organización orientadas a un fin específico que se encuentra ligado a los objetivos que tiene la organización.

De acorde con Armijos et al (2019), qué hacen referencia a que las organizaciones necesitan invertir en recursos financieros los mismos que serán orientados a generar una capacitación permanente y contante de sus colaboradores, con el fin de prepararlos para cualquier eventualidad que pudiera presentarse en el desarrollo diario de sus labores. Asimismo, según Barrios et al (2020), que refieren que resulta fundamental que se cuente con la capacitación adecuada para desarrollar de la manera más efectiva posible sus labores orientadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Siguiendo ese orden de ideas los autores Salinas y Malpartida (2020), hacen hincapié en que el mundo de hoy en día requiere nuevas y mejores opciones con respecto a la capacitación del personal para asegurar que éstos cuenten con las mejores herramientas para el desarrollo efectivo de sus labores, generando beneficios para la entidad.

Asimismo, los autores Campoverde et al (2020), refiere que esta gestión se encuentra conformada por una diversidad de actividades cuyo fin es contar con personal idóneo y capacitado para el desarrollo efectivo de las labores. Aunado a ello se señala lo expuesto por Castro y Delgado (2020), que hacen referencia que es una asociación de destrezas y habilidades que resultan indispensables dentro los colaboradores. Por lo tanto, tal como lo señala

Castro et al (2020), refieren que resulta necesario capacitar a los recursos humanos para que puedan desarrollar de manera más efectiva las labores que les son encomendadas. Para Rueda et al (2020), las organizaciones deben desarrollar estrategias orientados a la capacitación constante de su personal, a fin de que desarrollen sus labores lo más óptimamente posible.

Para Checa et al (2020), la administración de recursos radica en el uso de múltiples tareas de carácter básico para la incorporación de nuevos colaboradores a la dinámica de la organización, claramente hace referencia a personal capacitado y preparado. Además, según Colcha et al (2021), A su vez, señala que ésta posee ciertas categorías contemplando lo explícito lo implícito y la valoración final. Según Flores (2019), quien refiere que esta gestión dentro de las organizaciones resulta fundamental, puesto que lo que se busca con esta es la integración de todo el capital humano como una sola máquina orientada al cumplimiento veraz de las metas. Para Gaspar et al (2020), la planificación de estos recursos humanos representa un procedimiento básico para poder contar con personal capacitado y preparado de acorde las necesidades de la organización.

Según Gaspar et al. (2020), afirma que la gestión está conformada por una organización competente con experiencias según los cambios de funcionarios públicos, donde cada uno ha logrado asumir roles importantes, ya que al incorporarse parte de esto es tratar de poder fijarse en antecedentes para guiarse en que se tiene que mejorar, y lograr ejercer un nuevo plan que surja grandes responsabilidades de poder demostrar que todo esté bajo control, es por eso que se determina una buena selección de recursos humanos, para definir qué personal va lograr formar parte de una organización, ya que eso también te demuestra que cuentas con profesionales capacitados de poder responder en solucionar problemas que tenga que ver con las operaciones de presentar a la disposición de manejar una gestión administrativa, quien afirme tomar decisiones según sus propias responsabilidades por lo cual fueron asignados de manera pública, y por lo tanto conlleva a que el personal administrativo se encargue de cumplir metas bajo sus propias visiones.

Por su parte Armijos et al (2019), han considerado que la gestión es parte del cargo de seleccionar el personal necesario según los términos de cada institución de poder preceder mejorar y mantener un control firme sobre el desarrollo de sus actividades, donde un buen plan significativo va ayudar a que nuevos resultados resalten de su mejora, al haber logrado plantear estrategias de renovar sobre el posicionamiento de las actividades, donde cada uno debe responder por su cargo, de mantener la firmeza, el análisis y control de cada movimiento operacional. Se acoge según las condiciones de selección de una directiva, de poder dar la orden si es conveniente poder llevarlo de esa manera, o que otra medida se tiene que desarrollar, para lograr un mejor resultado de funcionamiento permanente sobre las actividades que están bajo su responsabilidad, además una buena selección de personal ayuda a fortalecer una gestión administrativa.

Según los autores Colcha et al (2021), hace mención de que para pertenecer a una gestión administrativa interviene el área de recursos humanos para conseguir una selección adecuada de cómo se requiere el personal, en poder desenvolverse, donde mayormente son analizados y evaluados, de lo que es la realidad y la verdad, donde también se puede asumir la responsabilidad de si poder cumplir, por el esfuerzo de haber desarrollado en base a conseguir nuevas direcciones que sometan a cumplir retos, de mantener un equipo unido y al mismo tiempo activos de lo que se viene o se procede en su desarrollo de nuevas expectativas o haber conseguido mejora de cada manejo de recursos económicos. Además, es muy importante poder demostrar de tal forma que se asuma lo que falta reponer, donde con el tiempo se brinda un buen manejo de las experiencias vividas por lo cual se tiene que conseguir un buen resultado, de poder permitir de que esto ayuda a fortalecer, por tener una herramienta de defensa, sobre sus acciones eficientes y transparentes, mucho más el cuidado de los recursos económicos

Así se tiene lo señalado por los autores Armijos et al (2019), que consideran pertinente referir que resulta vital que las entidades y/o organizaciones de hoy en día necesitan invertir en la obtención de recursos financieros orientados a la capacitación continua y permanente de sus recursos humanos, con la finalidad de que éstos se encuentren preparados para afrontar todas aquellas

adversidades que pudiesen presentarse al desarrollar efectivamente sus labores. Siendo de esta manera fundamental que se cuente con la capacitación adecuada para desarrollar de la manera más efectiva posible sus labores orientadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Para Armesto y Montes (2020), determina que son acciones que reprende desde un inicio del cargo de la selección del personal, el cuidado de los derechos laborales, el avance laboral, temas de capacitación para poder reforzar y contar con un mejor personal de poder desenvolverse y generar mejor experiencia para poder responder sobre los asuntos de gestión administrativas y al mismo tiempo ayudar resolver los problemas que se presentan durante su funcionamiento. Además el tema de recursos humanos no todos amenizan en poder contar con este tipo de área, ya que es el único encargado de poder vigilar el personal según sus funciones asignadas y tipos de contratación en un determinado periodo, creando también el clima laboral para poder desarrollar un mejor ambiente las actividades mediante sus funciones administrativas, y así poder ayudar a cumplir las metas respectivas que se proponen como parte de mantener una mejor imagen institucional.

Para Armijos et al (2019), afirmaron que son áreas encargados de velar por el personal administrativo de responsabilizarse de toda información que tenga que ver con el tipo de contrato, selección, evaluación, y las funciones designadas por el cual va ocupar en un determinado periodo, asimismo es parte de tener la intención de poder enfatizar en poder reforzar a sus trabajadores mediante capacitaciones, entregar un ambiente cómodo donde pueden ejercer sus funciones y al mismo tiempo las herramientas necesarias que van ocupar, para que tengan todo a su disposición y así poder responder con su nueva responsabilidad por lo cual informar. El área de recursos humanos ayuda a reforzar de mantener una gestión administrativa con un funcionamiento consolidado de profesionales de poder distribuirse funciones y actividades para un mismo fin por lo cual poder cumplir, de esa manera poder contar a que todos estén en el mismo barco por el cual tener que conseguir logros.

Mientras los autores Salinas y Malpartida (2020), intervienen que la gestión de recursos humanos son áreas encargadas de ver la actividad del personal,

para poder lograr las metas representativas frente a los manejos económicos dentro de una gestión administrativa lo cual reprende su funcionamiento por muchos años, por lo que es importante tener en cuenta su cuidado de hacer parte de mantener un clima laboral, donde puedan tener la potestad de demostrar su mejor potencial como profesionales, lo cual esto va ayudar a que una institución progrese y consiga nuevas oportunidades frente a cambios que logra la distribución de funciones, donde cada uno tiene en mente lo que va ejercer, por lo que es importante tomar en cuenta mucho este tipo de área, de que el personal es lo importante que una institución debe de vigilar, ya que depende de sus logros se hace posible cumplir metas y propósitos por lo cual arriesgan todo los días sin pensar que pueden tener debilidades durante su trayectoria, donde se construyen nuevas fronteras para poder asumir su responsabilidad de manera eficiente y formalizada.

Mientras tanto Barrios et al (2020), conceptualiza que la gestión de recursos humanos son procesos de poder ubicar al personal para poder dar inicio a la formulación administrativa, de poder construir un plan de una estructura sobre las actividades que se van a distribuir y hacerse cada uno responsable, para que se dependa del funcionamiento activo, al poder contar con las herramientas necesarias lo cual solo falta validar el direccionamiento, la guía para poder reproducir; es importante también tomar en cuenta la comunicación significativa para que todos esté al tanto de la misma información que ocurre dentro de los procesos administrativos sobre posibles riesgos que se tiene que solucionar y que todos tienen que poder dar nuevas ideas para tomar decisiones de las más necesarias que pueden renovar cambio sobre un funcionamiento continuo y controlado durante su trayectoria, lo importante es que esto ayuda a que una institución se mantenga activa y cuente con los refuerzos de que sus trabajadores se pongan en lugar de la empresa para conseguir mejoras y desarrollo progresivos.

Por su parte Castro y Delgado (2020), confirmaron que la gestión de recursos humanos ayuda que una gestión administrativa puedan tener un funcionamiento de conseguir logros permanencia de actividades de acuerdo a quien lo sabe dirigir y direccionar, donde para eso existe el planteamiento de actividades para su respectiva distribución de acuerdo a la selección de

personal contratante por lo que se va hacer responsable y poder entregar una correcta información de los avances que van ejerciendo, al mismo tiempo el área de recursos humanos debe de velar por el complemento de un mejor ambiente, las herramientas necesarias, incentivas a las capacitaciones para reforzar capacidades y estar en un nivel de actualización para poder incorporar nuevos cargos ante oportunidades que se presenten por las actividades que se debe de ejercer para una mejor demostración de seguir avanzando sobre los manejos administrativos funcionales lo cual representa toda institución.

Según Campoverde et al (2020), determina que la gestión de recursos humanos ayuda que una empresa pueda cumplir sus objetivos, al poder distribuir de forma ordenada a su personal de poder hacerse cargo de las responsabilidades que la empresa le asigna, de tal forma que parezca que cuentan con profesionales que toman grandes decisiones mediante una comunicación significativa donde todos asumen el rol de poder debatir ante un mismo problema que está causando la debilidad del funcionamiento continuo de actividades dentro de una empresa. Además la gestión de recursos humanos también implementa estrategias en conjunta con sus colaboradores para poder reforzar las debilidades y amenazas que tiene toda empresa durante su funcionamiento, por lo que es necesario mantener la concentración y el orden para poder ubicar nueva técnicas de manejo constructivo.

Para los autores Salinas y Malpartida (2020), el mundo en el que se vive ahora que se encuentra completamente globalizado, se necesita nuevas y mejores opciones con respecto a la capacitación del personal para asegurar que éstos cuenten con las mejores herramientas para el desarrollo efectivo de sus labores. Sumado a esa idea se tiene a Campoverde et al (2020), quien señala que toda esta gestión es un conglomerado de actividades cuyo fin es contar con personal idóneo y capacitado para el desarrollo efectivo de las labores. Asimismo, según Castro y Delgado (2020), esta es la asociación de destrezas y habilidades que resultan indispensables dentro los colaboradores puesto que sus habilidades y aptitudes son recursos de la entidad, ya que de eso

depende el cumplimiento de actividades ligadas a las metas, bajo su propia responsabilidad por la cual fueron contratadas.

Por lo tanto, tal como lo señalan Castro et al (2020), en el mundo globalizado del día a día resulta necesario lograr una capacitación constante a los colaboradores es decir el recurso humano de cualquier entidad, para que puedan desarrollar de manera más efectiva las labores que les son encomendadas dentro de las organizaciones. Es por ello que todas las organizaciones y/o entidades deben desarrollar estrategias correctas orientados a la capacitación constante de su personal, para que puedan desarrollarse de una mejor manera, lo que generara impactos positivos en la misma entidad, logrando cumplir con lo que tiene planeado y sobre todo dentro del plazo que ha previsto con anterioridad.

Aunado a ello los autores Checa et al (2020), que señalan que la administración de recursos radica en el uso de múltiples tareas de carácter básico para la incorporación de nuevos colaboradores a la dinámica de la organización. Pudiéndose determinar que estas se encuentran divididas en 3 categorías en las que se contempla lo explícito lo implícito y la valoración final, jugando cada uno de ellos un papel sustancial, para cumplir con lo contemplado por la entidad. Se debe señalar a su vez que esta gestión dentro de las organizaciones resulta fundamental, puesto que lo que se busca con esta es la integración de todo el capital humano como una sola máquina orientada al cumplimiento veraz de las metas.

Para Gaspar et al. (2020), la planificación de estos recursos humanos representa un procedimiento fundamental para poder contar con personal capacitado de acorde las necesidades que requiere la organización. Siendo por ello que resulta necesario el establecimiento de estrategias y el proceso que se va a desarrollar para captar a personal capacitado para desarrollar las funciones necesarias dentro de las organizaciones. Es por ello que todo este proceso se encuentra compuesto por un grupo de funciones complementarias orientadas a la obtención de beneficios para la organización, la misma que se ve reflejada en el cumplimiento diligente de aquellas metas establecidas. Es

por ello que se puede afirmar que, ante una mayor capacidad de los colaboradores, mayor será el impacto positivo que tendrá en el cumplimiento diligente de metas establecidas, incluso de poder renovar y armar un nuevo plan de inmediato, por lo que ya se debe de tener un llenado, lo que se va logrando vender o retener un servicio, según lo que un municipio pueda ofrecer. Además, una mejor selección pueda lograr una oportunidad de trabajo,

Consecuentemente, Mendivel et al (2020), hace referencia que resulta necesario en el mundo globalizado de hoy el diseño de planes de capacitación para los recursos humanos, a fin de que éstos se encuentren siempre preparados para los nuevos desafíos que se plantean con respecto al desarrollo de sus Funciones. Es por ello que toda esta gestión representa un enfoque estratégico de la organización, cuya finalidad es obtener el mayor valor posible para la organización a través de sus recursos humanos, y siempre de la mano con un conjunto de acciones orientadas a generar mayor y mejor conocimiento, capacidades y habilidades. Porque esto es la base fundamental de todo el desarrollo integral de una entidad, que va siempre de la mano de todos sus recursos, siendo el primordial los recursos humanos.

Tal como lo afirman Quiroz y Torres (2019), toda esta gestión de recursos humanos, representa la manera a través del cual la organización dirección a sus recursos humanos para la obtención del beneficio máximo de éstos a través de una diversidad de acciones que estimulan las competencias y habilidades del colaborador. Haciendo referencia que este representa todo un punto clave de toda esta gestión, que viene a ser la optimización con respecto al uso de las habilidades, capacidades de los integrantes de la organización orientadas a un fin específico que se encuentra ligado a los objetivos que tiene la organización, y los mismos que se espera cumplir.

En cuanto a las teorías e la variable gestión de recurso humano son: **La teoría de los recursos y capacidades**, se toma en cuenta que los organismos mantienen un buen desarrollo de sus estrategias para poder elegir a los nuevos postulantes a fin de que puedan formar parte de su grupo de trabajo;

cuyo autor fue (Sánchez y Herrera, 2016). Además, se tuvo a la **teoría de las Relaciones Humanas**, el cual se basa en brindar constantes capacitaciones a los colaboradores, a fin de que puedan efectuar sus funciones y tener mayor comunicación dentro del desarrollo de las actividades.

Las dimensiones de la variable son determinadas por Mondy (2010) como las siguientes: primera dimensión: **Dotación de personal**, por el que una determinada entidad cuenta siempre con el número óptimo de empleados con las habilidades adecuadas para generar el desarrollo constante de sus actividades. Asimismo, Quiroz y Torres (2019), mencionan que, es importante que la organización cuente con las herramientas necesarias para que los colaboradores logren cumplir con sus tareas dadas por la organización, al mismo tiempo estos puedan lograr desarrollar sus funciones de manera eficiente.

En cuanto a la segunda dimensión: **el desarrollo de recursos humanos**, hace referencia a la formación que tiene el personal dentro de la organización para el crecimiento profesional (Mondy, 2010). Por otro lado, Mendivel et al (2020), indican que, la organización busca contar con personal competente donde demuestra su capacidad de trabajo, ganas de desarrollar sus habilidades de manera transparente, a fin de poder contribuir con el crecimiento de la organización.

Mientras que la tercera dimensión: **remuneración**, es el ingreso percibido por el trabajador por parte del empleador en compensación por los servicios prestados (Mondy, 2010). Además, Gaspar et al. (2020), mencionan que, se refiere al pago que otorga la organización hacia los colaboradores, el cual eso permite a que puedan tener un buen sustento para sus familias gracias a la buena labor que vienen realizando.

Cuarta dimensión: **seguridad y salud**, disciplina que se encuentra encargado de la prevención de cualquier tipo enfermedad, lesión que pudiese ser causada por las condiciones laborales, además por derecho laboral del trabajador le corresponde formar parte de una organización que les mantengan unidos de las responsabilidades y de encaminar a un derecho laboral (Mondy, 2010). Por otro lado, Castro y Delgado (2020), hacen

referencia que, es importante que las personas vivan en un espacio sin problema que pueda ocasionar enfermedades por diversos motivos, es por ello que las entidades del sector publica buscan prevenir esos riesgos para mantener en buena condición a la población.

Quinta dimensión: **relaciones con los empleados y relaciones laborales**, refiere sea la interacción que se da entre los colaboradores, logrando cumplir llevar a cabo una comunicación significativa de poder mantenerse comunicado de lo que va realizar y ejercer, son acciones distintas. (Mondy, 2010). Asimismo, Barrios et al (2020), mencionan que, las entidades buscan mantener una buena relación entre todo el personal a fin de que puedan desarrollar sus funciones de manera eficiente, posterior a ello la entidad tengan una buena imagen institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio: básica, según Concytec (2018), es aquella que se encuentra orientada a generar una enseñanza a raíz de la utilización de información obtenida de autores que permitan solucionar la problemática en la que se basa el estudio. (p. 2)

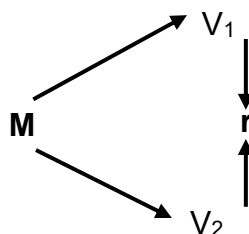
3.1.2. Diseño de la investigación

El estudio corresponde al **diseño no experimental**. Desde la perspectiva de Cohen y Gómez (2019) es aquella investigación que no sufre manipulación alguna con respecto a los fenómenos o variables que serán sujetos de estudio. (p. 27)

Enfoque **cuantitativo**, se hace uso de la recolección de información con la finalidad de comprobar hipótesis basados en una medición numérica y un análisis de estadísticas. (Hernández et al., 2014, p. 4)

Además, es **correlacional**. Para Arias (2012) debido a que su fin es determinar la relación o asociación que existe entre 1 o más fenómenos que son materia de investigación. (p. 25)

El diseño de la presente investigación se esquematiza de la siguiente forma:



Dónde:

M = Muestra

V1= Planeación estratégica

V2= Gestión del recurso humano

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Planeación estratégica

Variable 2: Gestión del recurso humano

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Tamayo (2003) representa la totalidad de unidades de análisis que contempla un fenómeno. (p. 176)

3.3.1. Población.

Estuvo integrada por 54 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Trabajadores nombrados
- Trabajadores con contrato CAS
- Trabajadores con más de 3 meses en el puesto

Criterios de exclusión:

- Trabajadores locadores de servicio
- Regidores
- Alcalde
- Personal de campo
- Practicantes

3.3.3. Muestra

Para Bernal (2010) representa una parte de la población, la misma que fue determinada por ciertas características que son necesarias para el desarrollo de la investigación. (p. 176)

La muestra de estudio fue de 54 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

3.3.4. Muestreo no probabilístico

En este tipo de muestras se trabaja de manera general con toda la muestra. (Gallardo, 2017)

3.3.5. Unidad de análisis

Un trabajador de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica a aplicar en estudio fue la encuesta. Desde el estudio de Baena (2017) representa la aplicación del cuestionario a un grupo determinado. (p. 82)

Instrumento

El instrumento fue el cuestionario que, a vista de Ríos (2017) es el conjunto de preguntas que fueron elaboradas con el fin de medir un determinado fenómeno. (p. 182)

El cuestionario para recopilar la información necesaria sobre la planeación estratégica, está compuesto por 15 ítems, divididos 4 dimensiones; asimismo, cuenta con una escala de medición ordinal de: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre. La variable fue medida en tres niveles **bajo (15-35), medio (36-55) y alto (56-75)** para ello se tomaron en cuenta los resultados más representativos.

El cuestionario para recopilar la información necesaria sobre la gestión de recursos humano, está compuesto por 18 ítems divididos en sus 5 dimensiones; asimismo, cuenta con una escala de medición ordinal de: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre. La variable fue medida en tres niveles **bajo (18-42), medio (43-66) y alto (67-90)** para ello se tomaron en cuenta los resultados más representativos.

Validez

Se hizo uso de una evaluación por parte de 3 conocedores en la materia, los mismos quedaron conformes con la misma a través de su firma. El proceso dio como resultado que el primer cuestionario tuvo un promedio de 4.46 que significa una concordancia del 89.3% de coincidencia entre las valoraciones de los expertos, mientras que el segundo tuvo un resultado de 4.56 con una concordancia del 91.3%. Por ello, se evidenció un alto promedio de validez.

Confiabilidad

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos que fueron usados, se realizó la técnica estadística llamada coeficiente Alfa de Cronbach. Los mismos que deberán obtener un valor mayor a 0.70 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La fiabilidad del cuestionario de la variable planificación estratégica fue de 0,958 la cual se considera como fuerte, de modo que acredita una validez tanto de criterio como de contenido respectivamente.

La fiabilidad del cuestionario de la variable gestión de recursos humanos fue de 0,933 la cual se considera como fuerte, de modo que acredita una validez tanto de criterio como de contenido respectivamente.

3.5. Procedimiento

Se abordó el análisis de la problemática en primer lugar para posteriormente recopilar la información teórica sobre el tema juntamente con los antecedentes, seguido de ello, se construyeron los cuestionarios respectivos, luego se procedió a validarlos y hacer la confiabilidad de los mismos, una vez validados se aplicó a los participantes de manera directa, los resultados obtenidos se pasaron a una base de Excel y se agrupó en sus dimensiones para su procesamiento. Después de ello se dio la tabulación respectiva de los resultados, a fin de comprobar o

refutar hipótesis, y dando pase a las conclusiones y las recomendaciones respectivas.

3.6. Método de análisis de datos

El método empleado para realizar el análisis de estos datos es el programa Microsoft Excel, ya que a través de este se pueden tabular los resultados; mientras tanto, para la determinación de las correlaciones y comprobación de hipótesis, se usó el Rho de Spearman interpretando los valores en una escala de -1 hasta 1.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se realizó dentro de los principios éticos de la investigación, que son: beneficencia, hacer el bien dentro de un marco que respete los derechos de cada autor, con el consentimiento de la institución objeto de estudio, entidad que proporcionó la información, y que además sea razonable dentro de los principios de la ética internacional, como el principio de beneficencia/no maleficiencia, que garantiza que a medida que avanza la investigación sólo se busca el bien, y no se pretende dañar nada relacionado con la investigación. Además, defiende el principio de justicia, asegurando que quienes participen en la investigación sean tratados con respeto e igualdad, brindándoles las mismas condiciones de participación y promoviendo la equidad y la igualdad.

IV. RESULTADOS

4.1. Planeación estratégica en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 1

Nivel de planeación estratégica

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	19	35,2 %
Medio	36 – 55	29	53,7 %
Alto	56 - 75	6	11,1 %
Total		54	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.

Interpretación:

En cuanto al nivel de planeación estratégica, es medio en 53,7 %, bajo en 35,2 % y alto en 11,1 %, dichos resultados se deben a que las actividades institucionales no están planificadas dentro de los planes de trabajo, las competencias del personal muchas veces no son las adecuadas para conseguir los objetivos institucionales.

4.2. Gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 2

Nivel de gestión del recurso humano.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	18 – 42	23	42,6 %
Medio	43 – 66	28	51,9 %
Alto	67 - 90	3	5,6 %

Total	54	100 %
-------	----	-------

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.

Interpretación:

En cuanto al nivel de gestión del recurso humano, es medio en 51,9 %, bajo en 42,6 % y alto en 5,6 %, estos resultados obtenidos se deben a que la institución no cuenta con un plan de prevención ante riesgos en el trabajo, asimismo, no realiza una adecuada planeación de recursos humanos para la contratación de algún personal.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	,183	54	,000
Gestión de recursos humanos	,163	54	,001

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

El cálculo de Kolmogorov-Smirnova, arrojó un resultado menor a 0.05 por lo que se estableció como una distribución no normal, permitiendo de esta manera el uso del Rho de Spearman para la correlación.

4.3. Relación entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 4

Relación entre la misión y la gestión del recurso humano.

	Misión	Gestión del recurso humano

Rho de Spearman	Misión	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Gestión del recurso humano	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

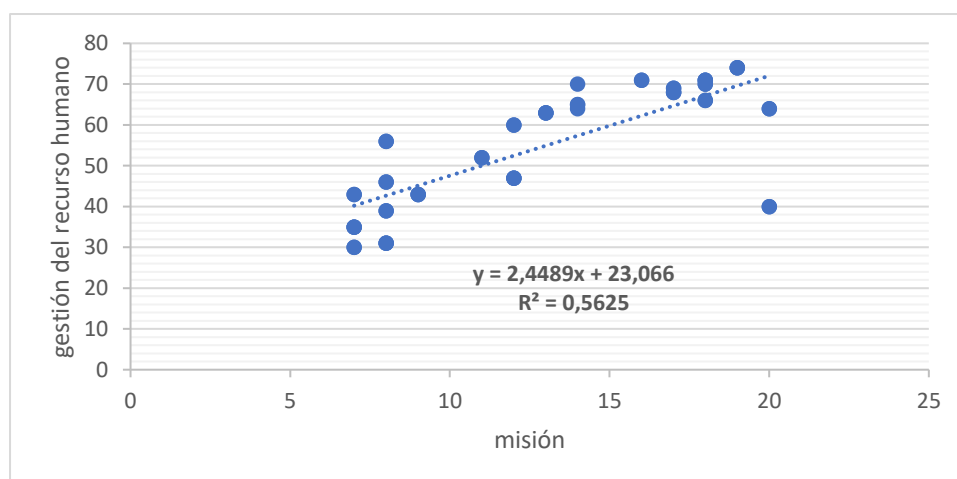
Fuente: Elaboración y edición a partir del SPSS v.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 750 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva, alta y significativa entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Figura 1

Gráfico de dispersión entre la misión y la gestión del recurso humano.



Fuente: Elaboración y edición a partir del SPSS v.25

Interpretación

En cuanto al análisis de la figura de dispersión y según el coeficiente de correlación ($R^2=0,5625$) el 56% de la misión es influenciada por la gestión del recurso humano y el 44% restantes se debe a otros factores o causales ajenos.

4.4. Relación entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 5

Relación entre la visión y la gestión del recurso humano.

			Visión	Gestión del recurso humano
Rho de Spearman	Visión	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		54	54
	Gestión del recurso humano	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N			54	54

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

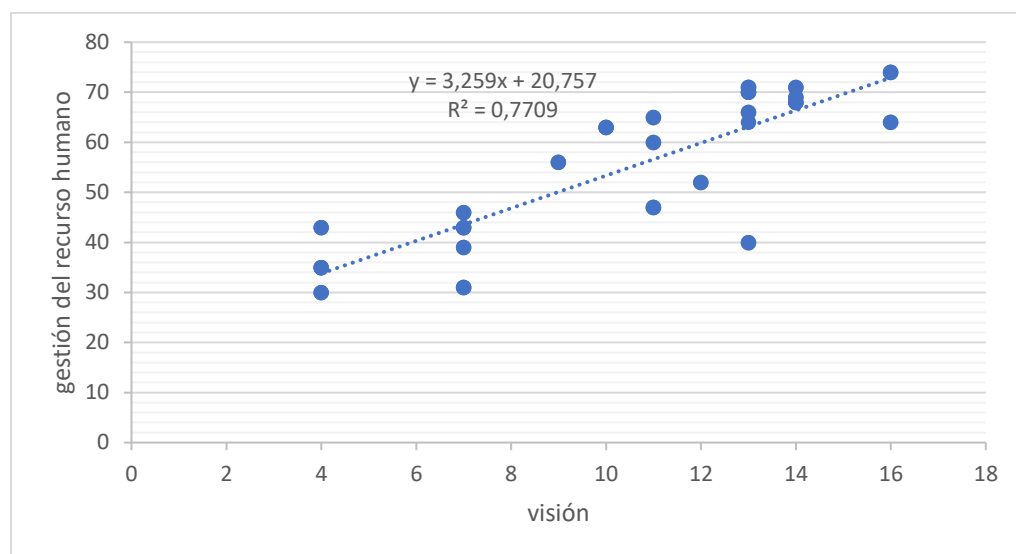
Fuente: Elaboración y edición a partir del SPSS v.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 878 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva, alta y significativa entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Figura 2

Gráfico de dispersión entre la visión y la gestión del recurso humano.



Fuente: Elaboración y edición a partir del SPSS v.25

Interpretación

En cuanto al análisis de la figura de dispersión y según el coeficiente de correlación ($R^2=0,7709$) el 77.09% de la visión es influenciada por la gestión del recurso humano y el 22.91% restantes se debe a otros factores o causales ajenos.

4.5. Relación entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 6

Relación entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano.

	Objetivos estratégicos	Gestión del recurso humano
Rho de Spearman	Objetivos estratégicos	Coficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	
	N	
	1,000	,659**
	.	,000
	54	54

Gestión del recurso humano	Coefficiente de correlación	,659**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	54	54

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

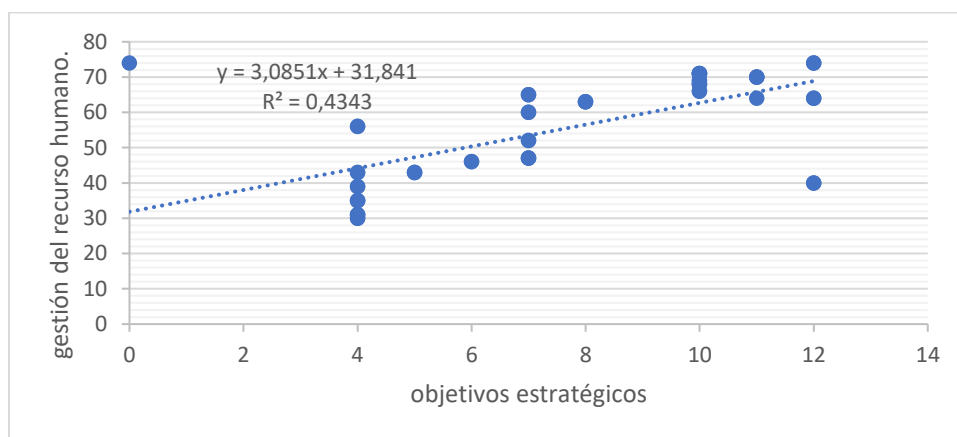
Fuente: Elaboración y edición a partir del SPSS v.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 659 y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva, moderada y significativa entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Figura 3

Gráfico de dispersión entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano.



Fuente: Elaboración y edición a partir del SPSS v.25

Interpretación

En cuanto al análisis de la figura de dispersión y según el coeficiente de correlación ($R^2=0,4343$) el 43.43% de los objetivos estratégicos es

influenciada por la gestión del recurso humano y el 56.57% restantes se debe a otros factores o causales ajenos.

4.6. Relación entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 7

Relación entre el plan de acción y la gestión del recurso humano.

			Plan de acción	Gestión del recurso humano
Rho de Spearman	Plan de acción	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Gestión del recurso humano	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

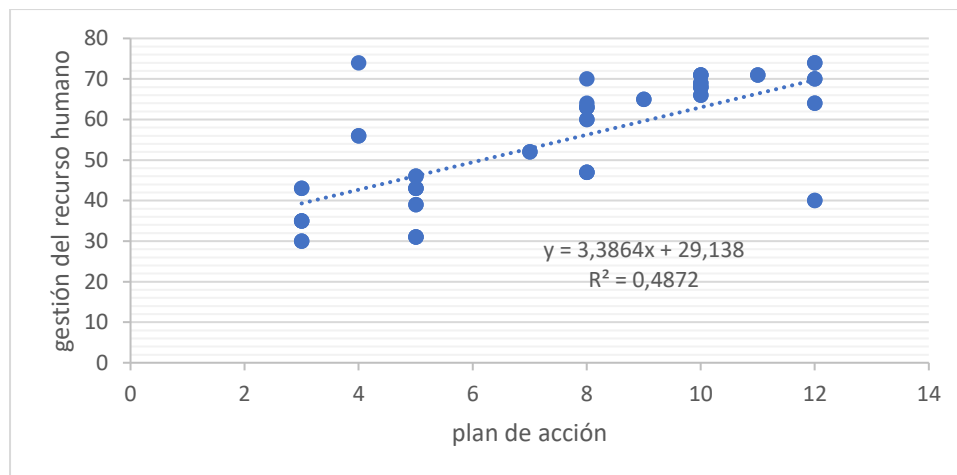
Fuente: Elaboración y edición a partir del SPSS v.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 698 y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva, moderada y significativa entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Figura 4

Gráfico de dispersión entre el plan de acción y la gestión del recurso humano.



Fuente: Elaboración y edición a partir del SPSS v.25

Interpretación:

En cuanto al análisis de la figura de dispersión y según el coeficiente de correlación ($R^2=0,4872$) el 48.72% del plan de acción es influenciada por la gestión del recurso humano y el 51.28% restantes se debe a otros factores o causales ajenos.

4.7. Relación entre la planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 8

Relación entre la planeación estratégica y gestión del recurso humano.

	Planeación estratégica	Gestión del recurso humano
Rho de Spearman	1,000	,773**
Coefficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	.	,000
N	54	54

Gestión del recurso humano	Coefficiente de correlación	,773**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	54	54

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

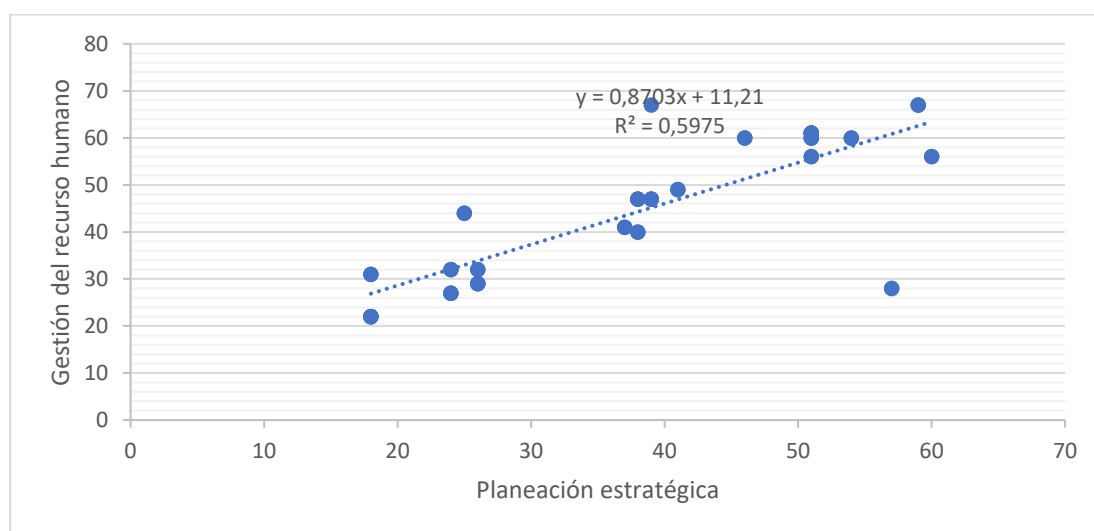
Fuente: Elaboración y edición a partir del SPSS v.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la planeación estratégica y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 773 y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva, alta y significativa entre la planeación estratégica y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Figura 5

Gráfico de dispersión entre la planeación estratégica y la gestión del recurso humano.



Fuente: Elaboración y edición a partir del SPSS v.25

Interpretación

En cuanto al análisis de la figura de dispersión y según el coeficiente de correlación ($R^2=0,5975$) el 59.75% de la planeación estratégica es influenciada por la gestión del recurso humano y el 40.25% restantes se debe a otros factores o causales ajenos.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se contrasta los resultados considerando que el nivel de planeación estratégica, es medio en 53,7 %, dichos resultados se deben a que las actividades institucionales no están planificadas dentro de los planes de trabajo, las competencias del personal muchas veces no son las adecuadas para conseguir los objetivos institucionales, dichos resultados se asimilan con lo expuesto por Asitimbay et al (2020), manifiestan que, la diversidad de procesos administrativos y de cumplimiento que se tiene dentro de la entidad pública se encuentran sujetas a la planificación estratégica a través de diversos procedimientos estándares, que necesitan ser ejecutados por los entes reguladores por parte del Estado, a fin de poder desarrollar estrategias cuyo principal fin es la generación de planes de acción orientados al desarrollo integral de la entidad.

Además, el nivel de gestión del recurso humano, es medio en 51,9 %, estos resultados obtenidos se deben a que la institución no cuenta con un plan de prevención ante riesgos en el trabajo, asimismo, no realiza una adecuada planeación de recursos humanos para la contratación de algún personal, dichos resultados se asemejan con lo expuesto por Armijos et al (2019), que consideran pertinente referir que resulta vital que las entidades y/o organizaciones de hoy en día necesitan invertir en la obtención de recursos financieros orientados a la capacitación continua y permanente de sus recursos humanos, con la finalidad de que éstos se encuentren preparados para afrontar todas aquellas adversidades que pudiesen presentarse al desarrollar efectivamente sus labores. Siendo de esta manera fundamental que el personal que labora dentro de las organizaciones cuente con la capacitación adecuada para desarrollar de la manera más efectiva posible sus labores orientadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Asimismo, existe relación positiva, alta y significativa entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, dicho resultado indica que la entidad cuenta con una buena gestión que le permite orientarse a lograr su objetivo en un determinado tiempo, a través de una buena toma de decisiones, dichos resultados se asimilan con lo expuesto por Pérez y Flores (2022) indican que con referencia a la investigación ejecutada respecto a la gestión de los recursos humanos, está se ha desarrollado con estudios de 9 países

diferentes, teniendo puntos importantes a tener en cuenta para el desarrollo efectivo de esta gestión de recursos humanos, puesto que son puntos clave y fundamental para el desarrollo de todos los procesos internos orientados al cumplimiento de objetivos.

En tanto, existe relación positiva, alta y significativa entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, cuyo resultado obtenido demuestra la importancia para una entidad contar con un buen plan estratégico a fin de poder desarrollar las actividades de manera eficiente, y de ello tenga un buen resultado, dichos resultados se semejan con lo expuesto por Alva y Góngora (2021), mencionan que en base a los resultados obtenidos de todo el proceso de investigación, se ha logrado obtener información relevante que permita señalar que la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral se encuentran interrelacionados, a su vez, se debe señalar que aquellas políticas que se ejecutan con el fin de generar el máximo de integración posible dentro de la organización y el compromiso por parte de los colaboradores dentro de la organización obteniendo mejores resultados en referencia el compromiso de los empleados, la calidad y la flexibilidad que tienen para mejorar sus conocimientos, habilidades y aptitudes.

Asimismo, existe relación positiva, alta y significativa entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, en base a los resultados encontrados se observa que la entidad toma en cuenta procedimientos estratégicos, con la finalidad de poder llevar por buen camino al desarrollo de sus metas, y así poder ver reflejado un proceso de progreso efectivo, dichos resultados se asemejan con lo expuesto por Saavedra (2021) menciona que, en referencia a la incorporación del enfoque de resultados dentro del presupuesto institucional de las municipalidades, está permitido generar una mejora con respecto a la asignación de los recursos de manera interna, que se encuentran alineados a los principios organizacionales entre los que se contempla el cierre de brechas o el cumplimiento efectivo de las metas asignadas por año, siendo necesario el trabajo conjunto para el logro efectivo de estas actividades y de acuerdo a los estándares adecuados.

Por consiguiente existe relación positiva, alta y significativa entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, en base a los resultados encontrados la entidad demuestra diversos mecanismos de desarrollo que conllevan a tomar en cuenta un plan para optimizar el desarrollo de las actividades, dichos resultados concuerdan con lo expuesto por Quiroz y Torres (2019), indican que toda esta gestión de recursos humanos, representa la manera a través del cual la organización direcciona a sus recursos humanos para la obtención del beneficio máximo de éstos a través de una diversidad de acciones que estimulan las competencias y habilidades del colaborador. Haciendo referencia que este representa todo un punto clave de toda esta gestión, que viene a ser la optimización con respecto al uso de las habilidades, capacidades de los integrantes de la organización orientadas a un fin específico que se encuentra ligado a los objetivos que tiene la organización, y los mismos que se espera cumplir.

Finalmente, existe relación positiva, alta y significativa entre la planeación estratégica y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, cuyo resultado indica que cuanto más mejor se efectúan los planes se tendrá mayor eficiencia en llevar por el buen camino a la entidad, y al mismo tiempo esto permitirá cumplir con las metas establecidas, dichos resultados se asimilan con lo expuesto por Ore et al (2020) menciona que en lo que respecta a la primera variable de planificación estratégica, ésta se encuentra determinada como un procedimiento organizado y sistemático, la misma que presenta una herramienta de gestión dentro de cada una de las organizaciones públicas, todo ello con el fin de generar mejoras constantes respecto a la toma de decisiones que beneficien a la organización; siendo que esta planificación representa una herramienta de carácter gerencial, usada por las organizaciones con la finalidad de mejorar su eficiencia, logrando la obtención de aspectos positivos con respecto a la rentabilidad de dicha organización.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positiva, alta y significativa entre la planeación estratégica y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, pues, se obtuvo un Rho de Spearman (0.773) con un valor de 0,000 ($p \leq 0.01$); además, el 60% de la gestión del recurso humano es explicado por la planeación estratégica.
- 6.2.** El nivel de planeación estratégica en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022 es medio en 54%, debido a que se desconoce el contenido de la misión, visión, objetivos estratégicos y los planes de acción.
- 6.3.** El nivel de gestión del recurso humano, es medio en 51,9 %, bajo en 42,6 % y alto en 5,6 %, debido a que la institución no cuenta con un plan de prevención ante riesgos en el trabajo, asimismo, no realiza una adecuada planeación de recursos humanos para la contratación de algún personal.
- 6.4.** Existe relación positiva, alta y significativa entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0, 750 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- 6.5.** Existe relación positiva, alta y significativa entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0, 878 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- 6.6.** Existe relación positiva, moderada y significativa entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0, 659 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

- 6.7. Existe relación positiva, moderada y significativa entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,698 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al alcalde de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca; se sugiere, mejorar la planeación estratégica y la gestión del recurso humano, porque se ha demostrado estadísticamente que hay una relación directa, muy alta y significativa entre dichas varias variables; mediante una implementación del plan de acción acorde con los objetivos estratégicos
- 7.2. Al jefe del área de planificación de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, se sugiere mejorar el nivel de planeación estratégica, involucrando a los trabajadores en el proceso de construcción de la visión, objetivos estratégicos y planes de acción.
- 7.3. Al jefe de personal de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, se sugiere desarrollar instrumentos de evaluación de desempeño con el objetivo de contar con personal con altos niveles de compromiso para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 7.4. Al jefe de personal de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, se sugiere desarrollar adecuado proceso de selección para contar con personal idóneo en cada área de trabajo lo que generara que no se tenga sobre cargas laborales.
- 7.5. Al jefe de personal de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, se sugiere capacitar al personal para que este tenga conocimiento de todos los procesos y así pueda desarrollar sus funciones de manera eficiente y logre cumplir sus metas trazadas.
- 7.6. Al gerente municipal de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, se sugiere articular acciones que permita involucrar al personal en el cumplimiento de los objetivos, buscando que se les involucre en cada actividad y así cumplan las metas y tengan una buena gestión municipal.

- 7.7. Al gerente municipal de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, se sugiere monitorear el cumplimiento de metas de acuerdo a las actividades de los planes operativos y PEI, con el objetivo de que los presupuestos asignados respondan a cada actividad y si se cumpla dentro de lo establecido.

REFERENCIAS

- Alva, N., Góngora, G. (2021) Gestión de recursos humanos y evaluación de desempeño laboral de 360° en la empresa Autonort Nor Oriente S.A.C, Tarapoto, año 2021. Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74694/Alva_ANM-G%c3%b3ngora_VGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apaza, J., y Apaza, C. (2022). Strategic planning and its influence on competitiveness in the Bolognese Shopping Center, Tacna Region, 2019. (artículo científico). *Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna – Perú*. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1238/1700>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfdbde004/download
- Armesto, M., y Montes, H. (2020). The management of human talent in environmental sustainability: systematic review of scientific articles available in Open Access in spanish. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Lima - Perú. <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5152>
- Armijos, F., Bermúdez, A., Mora, N. (2019), Gestión de administración de los recursos humanos. (artículo científico). Universidad y Sociedad. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Asitimbay, J., Erazo, J., Narváez, C. (2020). Prospective Strategic Planning in Public Sector Organizations. (artículo científico). *Universidad Católica de Cuenca, Cuenca Ecuador*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608909>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barrios, K., Olivero, E., Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. (artículo científico). Universidad Simón Bolívar, Barranquilla – Colombia. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext&tlng=en

- Basantes, J., Centeno, E., Bonilla, E., y Basantes, R. (2021). Strategic Planning: application background and its relevance in a contemporary world. (artículo científico). *Universidad Nacional de Chimborazo – Ecuador*. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/1741/4333>
- Cairo, S. (2003). *Teoría de la planificación estratégica*. <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-planificacion-estrategica/>
- Campoverde, R., Mendoza, J., y Segovia, A. (2020). Competencias de gestión que inciden en el cumplimiento de metas de las PyMes del sector textil en cuenca. *Universidad Católica de Cuenca, Mexicoñ.*, 16. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>
- Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Telos*, 20. <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/html/>
- Castro, K., y Delgado, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Universidad César Vallejo*, 20. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Celi, J., Campusano, R., Garay, V., Ortiz, M. (2022). Strategic planning applied in the transportation sector. (artículo científico). *Dominio de las ciencias. Ecuador*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383445.pdf>
- Checa, L., Cabrera, X., y Chávarry, P. (2020). Human talent management strategy to improve job performance in a bank. *Investigación Valdizana*, 10. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/html/>
- Chinguel, R., Ponce, V. (2022) Gestión de talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022. Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94462/Chinguel_DR-Ponce_SSV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ciro, E. (2021). Evaluation of Strategic Planning Methodologies at SMEs in the Clothing Sector: A Case Study. (artículo científico). *Universidad de Antioquia – Colombia*. <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167729003/html/>

- Cohen, N., Gómez, G. (2019) Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. Teseo. Argentina. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Colcha, J., Tapia, L., Romera, M., y Chiriboga, P. (2021). Management of human talent, use of ICT and its relationship with job performance. Case study: Constructora general Services S.A. *Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador*, 21. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890/6219>
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*.
- Consejo Directivo N° 00028-2021/CEPLAN/PCD. (2021). Guía para el Plan de Desarrollo Regional Concertado. Para la mejora de planes estratégicos con enfoque territorial. Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1907496/GUIA%20PDRC%20CEPLAN.pdf.pdf?v=1621737311>
- Coronel, A., Carbajal, T., Llamaza, D., y Reyes, I. (2021). Planificación estratégica. Caso de estudio educativo Universidad Federico Villarreal. (artículo científico). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8n3/2007-7890-dilemas-8-03-00016.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1023. (2008). Decreto legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351401/Decreto%20Legislativo%20N%C2%BA%201023.pdf>
- Decreto legislativo N° 1442. (2018). Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los recursos humanos en el sector público. Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/201362-1442>

- Díaz, A., y Villafuerte, C. (2022). Strategic Planning of Education. (artículo científico). *Universidad César Vallejo – Perú*.
<https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/681/350>
- Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD. (2021). Directiva para la Formulación y Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional. Peru.
<https://www.gob.pe/institucion/ceplan/normas-legales/1650888-001-2017-ceplan-pcd-modificada>
- Fernández, S., Martínez, S., y Ngono, A. (2019). Barriers that difficult strategic planning in organizations. (artículo científico). *Universidad de Nariño – Colombia*.
<http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v20n1/2539-0554-tend-20-01-00254.pdf>
- Flores, L. (2019). Human talent management and profitability of the hotel sector in the region of Puno, Perú. (artículo científico). Universidad Nacional Del Altiplano - Perú.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200059
- Gallardo, E. (2017) Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Universidad Continental. Perú. <https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream>
- Gaspar, M., Zambrano, M., y Ronquillo, O. (2020). Termination of the individual contract of work due to unforeseen. *Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.*, 8. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>
- Gómez, F. (2021). Relationship between Strategic Planning and Knowledge Management. (artículo científico). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú*.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/358/758>
- Gonzales, Y., Garcell, R., y Gonzales, L. (2021). Strategic Planning of the Hotel Pernik Holguín for the period 2020-2023. (artículo científico). *Universidad de Holguín – Cuba*. <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5231/4749>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jiménez, C., Vasco, C., y Lara, P. (2020). Strategic planning in social responsibility. (artículo científico). *Universidad Internacional SEK – Ecuador*. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/829/1339>
- Lizcano C., Molina, T., Núñez, J., y Gonzales, A. (2021). Strategic planning and quality of service for law students at the Universidad regional autonoma de los Andes – Ecuador. (artículo científico). *Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador*. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2455/2412>
- Martínez, O., y Vargas, T. (2019). Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development. *Universidad de Pinar Del Río*, 18. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Mena, Á., Freire, J., Sinaluisa, M., y Santillán, D. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú*, 10. <https://www.redalyc.org/journal/816/81662532010/81662532010.pdf>
- Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo. (artículo científico). *Universidad Nacional de Cañete – Perú*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mondy, R. (2010) *Administración de recursos humanos*. Decimoprimer edición, PEARSON EDUCACIÓN, México, [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/\[PD\]%20Libros%200-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/[PD]%20Libros%200-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf)
- Monzon, W. (2021). Informalidad y contratación laboral directa en la actualidad. *Asociado Activo de La Sociedad Peruana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social.*, 18. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-79-118-23-40.pdf>

- Nacke, M. y Cellucchie, M. (2013) La planificación estratégica: herramienta para la transparencia y la rendición de cuentas en el gobierno local, Lima, <https://www.cippe.org/wp-content/uploads/2017/03/1555.pdf>
- Ore, H., Olortegui, E., Ponce, D. (2020) Strategic planning as a management tool in companies: Bibliographic review. (artículo científico) *Pakamuros*. Perú. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/147/127>
- Ortiz, A. (2021) Strategic Planning in the face of the uncertainty of the COVID-19 Pandemic. (artículo científico). *International Journal of Good Conscience*. [http://www.spentamexico.org/v16-n3/A3.16\(3\)1-15.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n3/A3.16(3)1-15.pdf)
- Palacios, M. (2020). Strategic Planning, a functional instrument within organizations. (artículo científico). *Universidad Humanitas Campus Ciudad de México – México*. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-2756.pdf>
- Paredes, M., Cárdenas, V., y Palomino, A. (2021). Management skills and strategic planning in a peruvian university. (artículo científico). *Universidad Nacional del Centro del Perú*. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1061/887>
- Pazmiño, W., Merchán, A., Jiménez, E. (2020) Strategic planning and its impact in the face of the Covid-19 crisis. *Planejamento estratégico e seu impacto em face da crise da Covid-19*. (artículo científico) *Recimundo*. Ecuador. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/511/770>
- Pérez, R., Mesa, M., Solera, J. (1954). *Teoría de la administración por objetivos al control estratégico*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4835876.pdf>
- Pérez, S., Flores, E. (2022). Human resources management in the public sector of latin America, 2017-2021: systematic review. (artículo científico). *Revista multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2141/3113>
- Pinedo, G. (2021). Planeamiento estratégico y gestión educativa en los docentes de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Lamas, Lamas – 2020. (tesis de maestría). *Universidad cesar vallejo. Lamas-Perú*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70853/Pinedo_CG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Quintero, C., Corratgé, H., y Soler, A. (2021). La planificación estratégica en las instituciones de salud. (artículo científico). *Ministerio de Salud Pública (MINSAP). La Habana – Cuba*. <http://scielo.sld.cu/pdf/infd/n34/1996-3521-infid-34-e990.pdf>
- Quiroz, G., y Torres, M. (2019). Management of human talent and labor competences in teachers of public educational institutions. *Gestión Del Talento Humano y Competencias Laborales En Docentes de Instituciones Educativas Públicas*, 8. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2044/2109>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hungueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Universidad de La Costa*, 10. [https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf#:~:text=La gestión del talento humano desde lo estratégico%2C, mejorando la productividad y rentabilidad de las empresas.](https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf#:~:text=La%20gesti3n%20del%20talento%20humano%20desde%20lo%20estrat3gico%2C,mejorando%20la%20productividad%20y%20rentabilidad%20de%20las%20empresas.)
- Ríos, R. (2017) Metodología para la investigación y redacción. (3° Ed.) Servicios Académicos Intercontinentales S.L. España. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rodríguez, F., y Peiró, M. (2022). La planificación estratégica en las organizaciones sanitarias. (artículo científico). *Universidad de España*. <https://www.revespcardiol.org/es-pdf-S0300893212002588>
- Rueda, M., Silva, C., y Suarez, D. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud-IPS. *Revista de Investigación Transdisciplinaria En Educación, Empresa y Sociedad - ITEES*, 18. <https://revistaseidec.com/index.php/ITEES/article/view/43/42>
- Ruiz, T., y Sánchez, K. (2021). Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia del dorado. (artículo científico). *Universidad Cesar Vallejo – Perú*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/957/1301>
- Saavedra, A. (2021). Strategic planning and the institutional budget in the district municipality of Morales, 2021. (artículo científico). *Revista multidisciplinar. Tarapoto*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1309/1788>
- Salas, E., Mendoza, D., López, D. (2021) Planificación estratégica en empresas de servicios públicos domiciliarios de Riohacha, Colombia. (artículo científico).

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36476/39159>

Salinas, J., y Malpartida, J. (2020). Evolution of the recruitment process in Latin American companies. *Universidad Privada Del Norte MALPARTIDA*, 19.

<http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>

Sánchez, S., Herrera, M. (2016). *Teoría de los recursos y capacidades*.

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/2216/2710>

Suárez, A., Toapanta, M., Navarrete, J. (2020) The strategic planning on the management of spanishspeaking universities: a literature review of the last 10 years. (artículo científico). *TAMBARA*. Ecuador. http://tambara.org/wp-content/uploads/2020/04/La-planificaci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica_Univers_hispano_Suarez_et-al.pdf

Sumba, R., Bravo, T., Cárdenas, N., Arteaga, R. (2020) Strategic planning: Importance in Ecuadorian SMEs. (artículo científico). *FIPCAEC*. Ecuador.

<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/299/527/>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). Limusa. Noriega Editores.

https://www.academia.edu/17470765/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_CIENTIFICA_MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO_1?auto=download

Valladares, S., Soto, C., Vicuña, A., Jara, G. (2022) Strategic Planning as an improvement in teaching performance in Perú. (artículo científico) *Horizontes*. Perú.

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/430/886>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

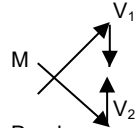
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Planificación estratégica	Según Nacke Y Celluccie (2013) es uno de los instrumentos más importantes con el que cuentan los gobiernos locales para mejorar su capacidad de gestión, porque incide en su capacidad de adaptación al cambio y al contexto, y amplía su capacidad de respuesta frente a las nuevas y más complejas demandas ciudadanas.	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	Misión	- Análisis de la situación - Competencias	Ordinal
			Visión	- Futuro deseado - Valores	
			Objetivos estratégicos	- Logros - Cumplimiento de metas	
			Plan de acción	- Acciones concretas - Estrategias	
Gestión de recursos humanos	Según Mondy (2010) implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales. En consecuencia, los administradores de todos los niveles deben interesarse en la ARH (p.4)	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores.	Dotación de personal	- Análisis de puestos, - Planeación de recursos humanos - Reclutamiento - Selección	Ordinal
			Desarrollo de recursos humanos	- Capacitación - Conocimientos - Habilidades	
			Remuneración	- Remuneración directa - Incentivos - Premios - reconocimientos	
			Seguridad y salud	- Prevención - Equipos - Implementos	
			Relaciones con los empleados y relaciones laborales	- Sindicatos - Comunicación - Relaciones laborales	

Matriz de consistencia

Título: Planeación estratégica y gestión del recurso humano en la en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de planeación estratégica en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? ¿Cuál es el nivel de gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de planeación estratégica en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Identificar el nivel de gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de planeación estratégica en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, es alto. H2: El nivel de gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022, es alto. H3: Existe relación significativa entre la misión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. H4: Existe relación significativa entre la visión y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. H5: Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022. H6: Existe relación significativa entre el plan de acción y la gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal



Donde:
 M = Muestra
 V1= Planeación estratégica
 V2= Gestión de recursos humano
 r = Relación entre variables

Población
 54 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022
Muestra
 54 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022

Variables	Dimensiones
Planeación estratégica	Misión
	Visión
	Objetivos estratégicos
	Plan de acción
Gestión de recursos humano	Dotación de personal
	El desarrollo de recursos humanos
	Remuneración
	Seguridad y salud
	Relaciones con los empleados y relaciones laborales

Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario: Planificación estratégica

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la planificación estratégica. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Marque todos los ítems.

Items		Opciones de respuesta				
		N	C N	A V	C S	S
Misión						
1	Se realiza un adecuado análisis interno de la institución					
2	se tiene un diagnóstico externo de la institución					
3	Las actividades institucionales están planificadas dentro de los planes de trabajo.					
4	Fue participe en la elaboración de la misión y demás documentos normativos					
5	Considera que las competencias del personal son las adecuadas para conseguir los objetivos institucionales.					
Visión						
6	Las actividades realizadas ayudan a conseguir el futuro deseado					
7	El personal está comprometido con la visión de la empresa					

8	El personal cumple los valores impartidos por la institución					
9	La visión de la institución es informada a todo el personal					
Objetivos estratégicos						
10	Se logra cumplir los objetivos estratégicos					
11	Se cumple las metas institucionales de manera oportuna					
12	Se monitorea constantemente las actividades para el cumplimiento de las metas					
Plan de acción						
13	Se establecen acciones concretas que ayuden a cumplir los objetivos					
14	Se implementan nuevas estrategias para que se logre los objetivos propuestos					
15	El personal tiene conocimiento de las estrategias empleadas					

Cuestionario: Gestión de recursos humanos

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la gestión de recursos humanos. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Marque todos los ítems.

Ítems		Opciones de respuesta				
		N	C N	A V	C S	S
Dotación de personal						
1	Se hace un adecuado análisis de puestos					
2	Se realiza una adecuada planeación de recursos humanos para su contratación					
3	Se hace un adecuado reclutamiento de personal					
4	Se selecciona al personal as idóneo para ocupar los puestos de trabajo					
desarrollo de recursos humanos						
5	Se capacita al personal de acuerdo al puesto que ocupa					
6	El personal cuenta con los conocimientos necesarios para ocupar el puesto					
7	El personal conoce del rubro al que está dedicado la institución					
8	El personal cuenta con las habilidades necesarias para desarrollar sus funciones					

Remuneración					
9	Su remuneración se paga de manera puntual				
10	Le brindan algún tipo de incentivos				
11	Le brindan algún premio por el cumplimiento de metas				
12	Le hacen algún reconocimiento por el buen desempeño mostrado				
Seguridad y salud					
13	La institución cuenta con un plan de prevención ante riesgos en el trabajo				
14	El personal cuenta con equipos necesarios para el desarrollo de su trabajo				
15	L personal cuenta con los implementos necesarios para el desarrollo de sus funciones				
Relaciones con los empleados y relaciones laborales					
16	Está asociado a algún sindicato institucional				
17	Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo				
18	Las relaciones laborales son las adecuadas a nivel organizacional				

Validación de los instrumentos de investigación

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Planeación estratégica	1	metodólogo	4.5	Confiable y aplicable
	2	Especialista	4.2	Confiable y aplicable
	3	Especialista	4.7	Confiable y aplicable
Gestión de recursos humanos	1	metodólogo	4.5	Confiable y aplicable
	2	Especialista	4.4	Confiable y aplicable
	3	Especialista	4.3	Confiable y aplicable

**INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN: **Cuestionario sobre Gestión de recursos humanos****

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : TARRILLO CARRASCO JOSÉ ELIDER
 Grado Académico : MAGÍSTER
 Institución donde labora/Cargo : UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
 Instrumento motivo de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor del instrumento : ELOISA MAIVIT TICLIAHUANCA PAREDES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.					5
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.					5
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					5
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					5
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.					5
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					5
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.					5
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				4	
SUB TOTAL					8	40
					PUNTAJE TOTAL	48

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

VALORACIÓN PROMEDIO: _____

Nueva Cajamarca, 03 de noviembre de 2022.



Mg. José Elider Tarrillo Carrasco
 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-4782-0850>
 tarrillo.carrasco@gmail.com
 +51 971656589

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : CAVERO ROJAS JUAN CARLOS
Grado Académico : DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y
GOBERNABILIDAD
 Institución donde labora/Cargo: MUNICIPALIDAD DISTRITAL NUEVA CAJAMARCA/CONTADOR

Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario gestión de recursos humanos

Autor del instrumento : ELOISA MAIVIT TICLIAHUANCA PAREDES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					x
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.				x	
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.					x
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				x	
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.				x	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					x
SUB TOTAL						
					PUNTAJE TOTAL	44

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El Instrumento cumple con los criterios de Aplicabilidad, válido y confiable aplicar los instrumentos de trabajo.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.4

Nueva Cajamarca 02 de Noviembre 2022


DR. CPCC. Juan Carlos Caveró Rojas
 Matrícula N° 19-213

Numero de celular 952346056

**INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : CAVERO ROJAS JUAN CARLOS
Grado Académico : DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y
GOBERNABILIDAD
 Institución donde labora/Cargo: MUNICIPALIDAD DISTRITAL NUEVA CAJAMARCA/CONTADOR

Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre planificación estratégica

Autor del instrumento : ELOISA MAIVIT TICLIAHUANCA PAREDES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
	00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
	1	2	3	4	5
CLARIDAD				X	
OBJETIVIDAD				X	
ACTUALIDAD				X	
ORGANIZACIÓN				X	
SUFICIENCIA				X	
INTENCIONALIDAD				X	
CONSISTENCIA					X
COHERENCIA				X	
METODOLOGÍA				X	
PERTINENCIA					X
SUB TOTAL					
PUNTAJE TOTAL					42

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El Instrumento cumple con los criterios de Aplicabilidad, valido y confiable aplicar los instrumentos de trabajo.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.2

Nueva Cajamarca 02 de Noviembre 2022

DR. CPCC. Juan Carlos Caverro Rojas
Matricula N° 10013

Numero de celular 952346066

Validación de los instrumentos de investigación



INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: **Cuestionario sobre planificación estratégica**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : TARRILLO CARRASCO JOSÉ ELIDER
 Grado Académico : MAGÍSTER
 Institución donde labora/Cargo : UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
 Instrumento motivo de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor del instrumento : ELOISA MAIVIT TICLIAHUANCA PAREDES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				4	
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.					5
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					5
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					5
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.					5
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				4	
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.					5
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					5
SUB TOTAL					12	35
PUNTAJE TOTAL					12	47

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

VALORACIÓN PROMEDIO: _____

Nueva Cajamarca, 03 de noviembre de 2022.


 Mg. José Elider Tarrillo Carrasco
 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4782-0850>
 tarrillo.carrasco@gmail.com
 +51 971656589

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Grado Académico : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Institución donde labora/Cargo : Universidad César Vallejo
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre gestión de recursos humanos
 Autor del instrumento : Br. Eloisa Maivit Ticliahuanca Paredes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
SUB TOTAL					20	25
PUNTAJE TOTAL					45	

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

Instrumento coherente y aplicable

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.5

Lugar y fecha: Tarapoto, 31 de octubre de 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
DÓCENTE POS GRADO

Firma
 Numero de celular: 992502739

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	15

Análisis de confiabilidad de gestión de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	18

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20178500083
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA CAJAMARCA	
Nombre del cargo del Titular o Representante legal: Alcalde del distrito de Nueva Cajamarca	
Nombres y Apellidos ELOISA MAIVIT TICLIAHUANCA PAREDES	DNI: 48134545

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Planeación estratégica y gestión del recurso humano en la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en gestión pública	
Autor: Nombres y Apellidos Eloisa Maivit Ticliahuanca Paredes	DNI: 48134545

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Nueva Cajamarca, 25 de octubre de 2022

Firma: 
 Segundo Gonzalo Vásquez Tam
Alcalde
D.T. N° 33432420
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Variable 1: Planeación estratégica

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	sub total	p6	p7	p8	p9	sub total	p10	p11	p12	sub total	p13	p14	p15	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	3	7	2	3	3	8	38
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	4	3	3	10	3	3	4	10	51
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	1	3	18
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	4	1	2	2	5	24
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	3	4	10	3	4	3	10	51
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	7	2	1	2	5	1	2	2	5	26
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	0	0	0	0	4	0	0	4	39
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	10	3	3	2	8	3	2	3	8	39
9	4	4	4	3	3	18	4	4	4	1	13	3	4	4	11	4	4	4	12	54
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	1	13	4	4	4	12	4	4	4	12	57
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	60
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	11	2	3	2	7	3	2	4	9	41
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	12	2	2	3	7	2	3	2	7	37
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	14	3	4	3	10	4	3	4	11	51
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	6	2	2	1	5	26
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	3	7	2	3	3	8	38
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	4	3	3	10	3	3	4	10	51
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	1	3	18
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	4	1	2	2	5	24
20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	3	4	10	3	4	3	10	51
21	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	3	7	2	3	3	8	38
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	4	3	3	10	3	3	4	10	51
23	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	1	3	18
24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	4	1	2	2	5	24
25	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	3	4	10	3	4	3	10	51
26	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	7	2	1	2	5	1	2	2	5	26
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	59
28	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	10	3	3	2	8	3	2	3	8	39
29	4	4	4	3	3	18	4	4	4	1	13	3	4	4	11	4	4	4	12	54
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	1	13	4	4	4	12	4	4	4	12	57
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	60
32	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	11	2	3	2	7	3	2	4	9	41
33	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	12	2	2	3	7	2	3	2	7	37
34	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	14	3	4	3	10	4	3	4	11	51
35	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	6	2	2	1	5	26
36	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	3	7	2	3	3	8	38
37	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	4	3	3	10	3	3	4	10	51
38	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	1	3	18
39	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	4	1	2	2	5	24
40	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	3	4	10	3	4	3	10	51
41	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	3	7	2	3	3	8	38
42	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	4	3	3	10	3	3	4	10	51
43	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	1	3	18
44	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	4	1	2	2	5	24
45	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	3	4	10	3	4	3	10	51
46	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	7	2	1	2	5	1	2	2	5	26
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	59
48	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	10	3	3	2	8	3	2	3	8	39
49	4	4	0	3	3	14	4	4	4	1	13	3	4	4	11	4	4	0	8	46
50	0	4	0	4	0	8	0	4	4	1	9	0	0	4	4	0	4	0	4	25
51	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	1	3	18
52	4	4	0	3	3	14	4	4	4	1	13	3	4	4	11	4	4	0	8	46
53	0	4	0	4	0	8	0	4	4	1	9	0	0	4	4	0	4	0	4	25
54	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	1	1	3	18

Variable 2: Gestión de recursos humanos

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	sub total	pr5	pr6	pr7	pr8	sub total	pr9	pr10	pr11	pr12	sub total	pr13	pr14	pr15	sub total	pr16	pr17	pr18	sub total	TOTAL
1	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	11	2	2	2	6	2	2	2	6	47
2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	24	4	4	3	11	3	4	4	11	71
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	17	2	2	1	5	1	2	2	5	35
4	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	11	2	1	1	4	1	2	1	4	31
5	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	21	4	3	3	10	3	4	3	10	68
6	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	21	2	2	1	5	1	2	2	5	43
7	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	23	3	4	4	11	4	3	4	11	74
8	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	26	2	3	3	8	3	2	3	8	63
9	4	4	4	0	12	4	4	4	4	16	4	4	4	0	22	3	3	4	10	4	3	3	10	70
10	0	4	4	0	8	0	0	4	0	4	4	0	4	0	20	4	0	0	4	0	4	0	4	40
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	24	0	0	4	4	4	0	0	4	64
12	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	4	27	3	2	3	8	3	3	2	8	65
13	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	2	21	2	2	2	6	2	2	2	6	52
14	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	24	2	3	4	9	4	2	3	9	71
15	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	1	21	1	2	2	5	2	1	2	5	46
16	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	2	2	3	3	17	2	2	2	6	2	2	2	6	47
17	3	3	3	4	13	3	1	3	2	9	2	3	3	4	22	4	4	3	11	3	4	4	11	66
18	1	1	1	1	4	1	3	2	4	10	4	1	1	1	19	2	2	1	5	1	2	2	5	43
19	1	2	2	2	7	1	4	3	1	9	3	1	2	2	15	2	1	1	4	1	2	1	4	39
20	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	4	3	21	4	3	3	10	3	4	3	10	69
21	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	24	2	2	2	6	2	2	2	6	60
22	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	24	4	4	3	11	3	4	4	11	71
23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	17	2	2	1	5	1	2	2	5	35
24	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	11	2	1	1	4	1	2	1	4	31
25	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	21	4	3	3	10	3	4	3	10	68
26	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	21	2	2	1	5	1	2	2	5	43
27	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	23	3	4	4	11	4	3	4	11	74
28	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	26	2	3	3	8	3	2	3	8	63
29	4	4	4	0	12	4	4	4	4	16	4	4	4	0	22	3	3	4	10	4	3	3	10	70
30	0	4	4	0	8	0	0	4	0	4	4	0	4	0	20	4	0	0	4	0	4	0	4	40
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	24	0	0	4	4	4	0	0	4	64
32	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	4	27	3	2	3	8	3	3	2	8	65
33	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	2	21	2	2	2	6	2	2	2	6	52

34	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	24	2	3	4	9	4	2	3	9	71
35	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	1	21	1	2	2	5	2	1	2	5	46
36	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	2	2	3	3	17	2	2	2	6	2	2	2	6	47
37	3	3	3	4	13	3	1	3	2	9	2	3	3	4	22	4	4	3	11	3	4	4	11	66
38	1	1	1	1	4	1	3	2	4	10	4	1	1	1	19	2	2	1	5	1	2	2	5	43
39	1	2	2	2	7	1	4	3	1	9	3	1	2	2	15	2	1	1	4	1	2	1	4	39
40	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	4	3	21	4	3	3	10	3	4	3	10	69
41	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	24	2	2	2	6	2	2	2	6	60
42	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	24	4	4	3	11	3	4	4	11	71
43	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	17	2	2	1	5	1	2	2	5	35
44	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	11	2	1	1	4	1	2	1	4	31
45	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	21	4	3	3	10	3	4	3	10	68
46	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	21	2	2	1	5	1	2	2	5	43
47	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	23	3	4	4	11	4	3	4	11	74
48	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	26	2	3	3	8	3	2	3	8	63
49	4	4	4	0	12	4	4	4	4	16	4	4	4	0	22	3	3	4	10	4	3	3	10	70
50	0	4	4	0	8	0	0	4	0	4	4	0	4	0	20	4	4	4	12	4	4	4	12	56
51	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	12	2	2	1	5	1	2	2	5	30
52	4	4	4	0	12	4	4	4	4	16	4	4	4	0	16	3	3	4	10	4	3	3	10	64
53	0	4	4	0	8	0	0	4	0	4	4	0	4	0	20	4	4	4	12	4	4	4	12	56
54	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	12	2	2	1	5	1	2	2	5	30

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE NUEVA CAJAMARCA

PROVINCIA DE RIOJA - SAN MARTÍN "PRIMER DISTRITO ANDINO AMAZÓNICO DEL PERÚ"

"Experiencia y Juventud Rumbo al Desarrollo"

Nueva Cajamarca, 02 de diciembre de 2022

CARTA N° 092- 2022 – A/MDNC

SEÑORA:
ELOISA MAIVIT TICLIAHUANCA PAREDES
Estudiante de maestría en gestión pública
Ciudad. -

ASUNTO: AUTORIZA REALIZAR INVESTIGACIÓN

RE: SOLICITUD CON REG. 16201

Por la presente me dirijo a usted para expresarle mi saludo cordial, a nombre de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca; a la vez, en atención al documento de la referencia autorizar a su persona para que desarrolle el plan de investigación o proyecto de tesis denominado **"Planeamiento estratégico y gestión del recurso humano en la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca"**, con el fin de obtener el grado de maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo.

Esperando encuentre conforme la información proporcionada, me suscribo de usted.

Atentamente;



[Handwritten Signature]
Sergio Gonzalo Vázquez Tan
Alcalde
DNI N° 33432420

C.c. Archivo

Nueva Cajamarca Progresista y Emprendedora Ciudad

Esq. Jr. Huallaga con Bolognesi N° 103 Nueva Cajamarca

Tel.: 042-556411 Telefax: 042-556397

www.mdnc.gob.pe

muni@nuevacajamarca.gob.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARBARAN MOZO HIPOLITO PERCY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis Completa titulada: "Planeación estratégica y gestión del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2022

", cuyo autor es TICLIAHUANCA PAREDES ELOISA MAIVIT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 05 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBARAN MOZO HIPOLITO PERCY DNI: 01100672 ORCID: 0000-0002-9316-202X	Firmado electrónicamente por: HBARBARAN el 04- 01-2023 20:23:42

Código documento Trilce: TRI - 0474511