



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

**Gestión Estratégica en la Gestión del talento Humano en una
municipalidad de la Región Ucayali - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Reyes Diaz, Mary Helen (orcid.org/0000-0002-5241-5430)

ASESOR:

Dr. Larico Uchamaco, Guido Raul (orcid.org/0000-0002-7624-3522)

CO - ASESORA:

Dra. Castillo Santa Maria, Bessy (orcid.org/0000-0001-5320-4005)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre, Ing. Luis Gilberto Reyes Rivera, quien hasta sus últimos momentos de vida me animó para continuar superándome y seguir adelante hasta llegar a la meta soñada. Y de manera especial a la Doctora Karen Lizeth Alfaro Mendives, con quien gracias a sus conocimientos y su gran trayectoria, iniciamos este gran reto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por ser mi guía en este camino. A mi padre, pues su impulso me mantuvo firme cuando sentía rendirme. A mi hijo, quien sacrificó horas de estar juntos. A mi madre, quien fue mi apoyo en el aspecto personal como profesional. A mis tutores de tesis, por ser mis guías académicos en la elaboración de esta investigación. A los docentes de las asignaturas que formaron parte del presente Programa de Doctorado. A la UCV, por permitirme enriquecer mis conocimientos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	27
3.1 Tipo y diseño de investigación	27
3.2 Variables y operacionalización	28
3.3 Población, muestra y muestreo	30
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5 Procesamiento de datos	34
3.6 Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
4.1 Descripción de Resultados	36
4.2 Resultados de la Prueba de Regresión Lineal	39
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES	61
VIII. PROPUESTA	63
REFERENCIAS	66
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Proceso de Gestión Estratégica Organizacional	13
Tabla 2	Distribución de la Población de Trabajadores de una Municipalidad de la Región Ucayali, 2022	30
Tabla 3	Distribución de la Muestra de Trabajadores de una Municipalidad de la Región Ucayali, 2022	31
Tabla 4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
Tabla 5	Análisis de confiabilidad del cuestionario de Gestión Estratégica	34
Tabla 6	Análisis de confiabilidad del cuestionario de Gestión del Talento Humano	34
Tabla 7	Puntaje y niveles de los estadísticos de la variable Gestión Estratégica	36
Tabla 8	Niveles de las dimensiones de la variable Gestión Estratégica	37
Tabla 9	Puntaje y niveles de los estadísticos de la variable Gestión del Talento Humano	38
Tabla 10	Niveles de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano	39
Tabla 11	Resumen del Modelo 1	40
Tabla 12	Coeficientes ^a del Modelo 1	40
Tabla 13	Análisis de Hipótesis H_0	41
Tabla 14	Resumen del Modelo 2	41
Tabla 15	Coeficientes ^a del Modelo 2	42
Tabla 16	Análisis de Hipótesis H_{01}	42
Tabla 17	Resumen del Modelo 3	43
Tabla 18	Coeficientes ^a del Modelo 3	43
Tabla 19	Análisis de Hipótesis H_{02}	44
Tabla 20	Resumen del Modelo 4	44
Tabla 21	Coeficientes ^a del Modelo 4	45

Tabla 22	Análisis de Hipótesis H ₀₃	45
Tabla 23	Resumen del Modelo 5	46
Tabla 24	Coeficientes ^a del Modelo 5	46
Tabla 25	Análisis de Hipótesis H ₀₄	47
Tabla 26	Resumen del Modelo 6	47
Tabla 27	Coeficientes ^a del Modelo 6	48
Tabla 28	Análisis de Hipótesis H ₀₅	48
Tabla 29	Resumen del Modelo 7	49
Tabla 30	Coeficientes ^a del Modelo 7	49
Tabla 31	Análisis de Hipótesis H ₀₆	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Procesos de la Gestión del Talento Humano ..	16
----------	--	----

RESUMEN

La presente investigación, esbozó como objetivo general determinar cómo influencia la Gestión Estratégica en la Gestión del Talento Humano en una municipalidad de la Región Ucayali – 2022. La metodología aplicada en esta investigación fue con enfoque mixto; en el aspecto cualitativo, se procedió a realizar una revisión documental para conocer las diversas conceptualizaciones teóricas relacionadas con ambas variables; y en el aspecto cuantitativo, se efectuó una investigación de tipo básica de nivel explicativo y diseño no experimental; se consideró como población de estudio 125 trabajadores municipales, con tamaño de muestra de 94; se utilizó dos cuestionarios, uno por cada variable. Como resultado se obtuvo que, la variable Gestión Estratégica influye significativamente en la variable Gestión de Talento Humano y sus dimensiones. Esto se afirma con el resultado del Modelo 1 de Regresión Lineal $R^2_{\text{Corregido}}=40,5$; valor que significa que el 40,5% de variabilidad de la Gestión del Talento Humano es explicada por su relación lineal con la Gestión Estratégica; se podría usar la Gestión Estratégica para predecir la Gestión del Talento Humano. Asimismo, para la Prueba de Hipótesis General, el Sig es 0,00 menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis. Finalmente, se concluyó que desde la gestión estratégica existe una carencia de los principios institucionales relacionados sobre todo al talento humano, por lo que no se tiene un norte claro y objetivo, en el que los colaboradores se identifiquen con los procesos de la organización, lo que no permite consolidar cada actividad estipulada en los planes estratégicos de las municipalidades de la Región Ucayali.

Palabras clave: Gestión estratégica, gestión del talento humano, planificación, compensación de personas, colocación de personas.

ABSTRACT

The present investigation outlined as a general objective to determine how the Strategic Management influences the Human Talent Management in a municipality of the Ucayali Region - 2022. The methodology applied in this investigation was with a mixed approach; In the qualitative aspect, a documentary review was carried out to learn about the various theoretical conceptualizations related to both variables; and in the quantitative aspect, a basic type of explanatory level investigation and non-experimental design was carried out; 125 municipal workers were considered as the study population, with a sample size of 94; Two questionnaires were used, one for each variable. As results, it was obtained that the Strategic Management variable significantly influences the Human Talent Management variable and its dimensions. This is confirmed with the result of Model 1 of Linear Regression $R^2_{Corrected}=40,5$; value that means that 40,5% of variability of Human Talent Management is explained by its linear relationship with Strategic Management; Strategic Management could be used to predict Human Talent Management. Likewise, for the General Hypothesis Test, the Sig is 0,00 less than 0,05, which allows the hypothesis to be accepted. Finally, it was concluded that from strategic management there is a lack of institutional principles related above all to human talent, so there is no clear and objective north, in which collaborators identify with the organization's processes, which which does not allow the consolidation of each activity stipulated in the strategic plans of the municipalities of the Ucayali Region.

Keywords: Strategic management, human talent management, planning, compensation of people, placement of people.

RESUMO

A presente investigação traçou como objetivo geral determinar como a Gestão Estratégica influencia a Gestão do Talento Humano em um município da Região de Ucayali - 2022. A metodologia aplicada nesta investigação foi de enfoque misto; No aspecto qualitativo, foi realizada uma revisão documental para conhecer as diversas conceituações teóricas relacionadas a ambas as variáveis; e no aspecto quantitativo, foi realizado um tipo básico de investigação de nível explicativo e desenho não experimental; 125 servidores municipais foram considerados como população de estudo, com tamanho amostral de 94; Foram utilizados dois questionários, um para cada variável. Como resultados, obteve-se que a variável Gestão Estratégica influencia significativamente a variável Gestão do Talento Humano e suas dimensões. Isso é confirmado com o resultado do Modelo 1 de Regressão Linear $R^2_{Corrected}=40,5$; valor que significa que 40,5% da variabilidade da Gestão do Talento Humano se explica pela sua relação linear com a Gestão Estratégica; A Gestão Estratégica pode ser usada para prever a Gestão do Talento Humano. Da mesma forma, para o Teste de Hipótese Geral, o Sig é 0,00 menor que 0,05, o que permite aceitar a hipótese. Por fim, concluiu-se que da gestão estratégica faltam princípios institucionais relacionados sobretudo ao talento humano, pelo que não existe um norte claro e objetivo, em que os colaboradores se identifiquem com os processos da organização, o que não permite a consolidação de cada um atividade prevista nos planos estratégicos dos municípios da Região de Ucayali.

Palavras-chave: Gestão estratégica, gestão de talentos humanos, planejamento, remuneração de pessoas, colocação de pessoas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LARICO UCHAMACO GUIDO RAUL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Estratégica en la Gestión del talento Humano en una municipalidad de la Región Ucayali - 2022", cuyo autor es REYES DIAZ MARY HELEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, 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 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.

LIMA, 19 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LARICO UCHAMACO GUIDO RAUL DNI: 02443179 ORCID: 0000-0002-7624-3522	Firmado electrónicamente por: GLARICOUC el 15- 02-2023 16:10:48

Código documento Trilce: TRI - 0495564