



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Plan estratégico y el desarrollo del talento humano en la Municipalidad distrital
de La Punta, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORAS

Luz Elena Pichiling Ángeles
Olga Marlene Ramos Regalado

ASESORA

Dra. Mary Maribel Vásquez Ramírez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

Año 2018 – II

JURADO CALIFICADOR

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PF-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-08-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).....PICHILING ANGELES LUZ ELENA..... cuyo título es: "PLAN ESTRATÉGICO Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA 2018".....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15.....(número) quince.....(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho.....16.....de 12.....del 2018....


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : 707-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) RAMOS REGALADO OLGA MARLENE
cuyo título es: “PLAN ESTRATÉGICO Y EL DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE LA PUNTA, 2018.”

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número);
de a. se. c. s. (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho, 16 de 12 del 2018.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Cultura	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y por darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A todas las personas especiales que nos acompañaron en esta etapa, aportando a nuestra formación tanto profesional y humana.

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco a mis profesores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarnos a llegar al punto en que nos encontramos.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas, perseverancia, responsabilidad hemos logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de nuestra tesis con éxito y así obtener nuestro título profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Pichiling Ángeles Luz Elena identificada con DNI N° 07733509 y Ramos Regalado Olga Marlene identificada con DNI N° 41894919, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grado y título de la Universidad Cesar Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica,

Así mismo, declaramos bajo juramento que todos los datos e informaciones que se presenta en la presente tesis son auténticos y verdaderos.

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

Lima, ~~16. de Diciembre~~ del 2018



Luz Elena Pichiling Ángeles



Olga Marlene Ramos Regalado

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo pongo a su disposición la tesis titulada: “Plan estratégico y el talento humano en la Municipalidad distrital de La Punta, año 2018” para optar el grado académico de Licenciado en administración de la Universidad César Vallejo.

Esta investigación es de nivel diseño no experimental de corte transversal, cuyas variables de estudio son plan estratégico y desarrollo del talento humano y tiene como objetivo general determinar la relación entre el plan estratégico y el desarrollo del talento humano en la Municipalidad de La Punta, año 2018. La estructura de la investigación es la siguiente:

En el Capítulo I: Se enmarca el problema de Investigación; en el cual se presenta el planteamiento del problema, teorías relacionadas al tema, la justificación, además se presentan las variables, hipótesis y objetivos.

En el capítulo II: Se presenta la metodología a usar, el diseño de la investigación, la matriz de operacionalización de las variables, la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad necesarios para la elaboración del presente trabajo.

En el capítulo III; se enmarca los resultados de la validez, confiabilidad y la estadística descriptiva e inferencial obtenidas de las tablas y gráficos.

En el capítulo IV se presenta la discusión y aquí se contrastarlas teorías previas de autores con los resultados obtenidos en la investigación.

Y finalmente en los capítulos V y VI se expone las conclusiones y recomendaciones realizadas en el presente trabajo respectivamente.



Luz Elena Pichiling Ángeles
D.N.I: 07733509



Olga Marlene Ramos Regalado
D.N.I: 41894919

ÍNDICE

JURADO CALIFICADOR	II
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	VI
PRESENTACIÓN.....	VII
ÍNDICE	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIV
RESUMEN.....	XVII
ABSTRACT	XVIII
I. INTRODUCCIÓN	19
1.1. Realidad Problemática.....	19
1.2. Trabajos previos	21
1.2.1. Antecedentes internacionales.....	21
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	22
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.3.1. Variable plan estratégico.	24
1.3.2. Talento Humano.	29
1.4. Formulación del problema.....	35
1.4.1. Problema general.....	36
1.4.2. Problemas específicos.....	36
1.5. Justificación del estudio.....	36
1.6. Hipótesis.....	37
1.6.1. Hipótesis general.	37
1.6.2. Hipótesis específicas.....	37
1.7. Objetivos	38

1.7.1.	Objetivo general.	38
1.7.2.	Objetivos específicos.	38
II.	MÉTODO	40
2.1.	Diseño de la investigación.....	40
2.1.1.	Tipo de investigación.....	40
2.2.	Variables, operacionalización.....	41
2.2.1.	Variable independiente: plan estratégico.	41
2.2.2.	Variable dependiente: Talento humano.	41
2.3.	Población y muestra	43
2.3.1.	Población.....	43
2.3.2.	Muestra.....	44
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	45
2.5.	Método de análisis de datos.....	49
2.6.	Aspectos éticos.....	49
III.	RESULTADOS.....	50
3.1.	Análisis descriptivo	50
3.2.	Análisis inferencial (prueba de hipótesis).....	90
3.2.1.	Hipótesis general de variables	90
3.2.2.	Hipótesis específicas.....	91
IV.	DISCUSIÓN	96
V.	CONCLUSIÓN.....	100
VI.	RECOMENDACIONES.....	102
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	103
	ANEXO 1:.....	107
	ANEXO 2:.....	109
	DETALLE DE CONFIABILIDAD DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO.....	109
	ANEXO 3:.....	110
	BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES.....	110

ANEXO 4:.....	111
AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA.....	111
ANEXO 5:.....	112
CUESTIONARIO	112
ANEXO 6:.....	115
CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLAN ESTRATÉGICO	115
ANEXO 7:.....	116
CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TALENTO HUMANO	116
ANEXO 8:.....	117
ANEXO 9:.....	118
ANEXO 10:.....	119
ANEXO 11:.....	121
ANEXO 12:.....	123
ANEXO 13.....	124
ANEXO 14.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Los socios de la organización.	33
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente: Plan estratégico	42
Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente: Talento humano.....	43
Tabla 8. ¿La entidad cuenta con un plan estratégico?.....	50
Tabla 9. ¿La entidad cuenta con una misión realista?.....	51
Tabla 10. ¿La entidad cuenta con una visión alcanzable?.....	52
Tabla 11. ¿La entidad cuenta con un diagnóstico actualizado y adecuado?	53
Tabla 12. ¿Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la entidad?	54
Tabla 13. ¿Se ha realizado un FODA?.....	55
Tabla 14. ¿El FODA se encuentra correctamente realizado?.....	56
Tabla 15. ¿El Plan Estratégico está elaborado en base al FODA de la entidad?	57
Tabla 16. ¿La programación y actividades van de acuerdo al presupuesto anual presentado por la entidad?	58
Tabla 17. ¿Existe coherencia de un presupuesto realista con las necesidades de la entidad?..	59
Tabla 18. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado la distribución de funciones de acuerdo al MOF?.....	60
Tabla 19. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado el reclutamiento y selección de personal adecuado?	61
Tabla 20. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha generado un buen clima institucional?.....	62
Tabla 21. ¿Tiene conocimiento que la Gerencia o Unidad encargada ha realizado capacitación al personal?.....	63
Tabla 22. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna?.....	64
Tabla 23. ¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada supervisan y evalúan las actividades del personal a su cargo?	65
Tabla 24. ¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada establece diagnósticos continuos de las actividades?	66
Tabla 25. ¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada corrige las actividades mal elaboradas?.....	67
Tabla 26. ¿Usted considera que la Gerencia ha cumplido con el plan del Plan Estratégico? ..	68
Tabla 27. ¿Usted considera que la Gerencia toma decisiones de mando?	69

Tabla 28. ¿Se le asigna funciones al servidor administrativo de acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?	70
Tabla 29. ¿El conocimiento práctico o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?	71
Tabla 30. ¿El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, se orienta con especialistas (coaching) para obtener mejores resultados?	72
Tabla 31. ¿El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico?.....	73
Tabla 32. ¿Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)?.....	74
Tabla 33. ¿El servidor administrativo hace uso de su experiencia laboral en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)?.....	75
Tabla 34. A nivel organizacional, ¿el servidor administrativo se encuentra comprometido en su Institución?	76
Tabla 35. ¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?	77
Tabla 36. ¿La necesidad de un puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del área usuaria?.....	78
Tabla 37. ¿Los comités que evalúan el ingreso de personal son los adecuados?.....	79
Tabla 38. ¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)?.....	80
Tabla 39. ¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre sus funciones asignadas?	81
Tabla 40. ¿Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan?	82
Tabla 41. ¿El conocimiento y experiencia laboral es considerado para la asignación de funciones?.....	83
Tabla 42. ¿El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?.....	84
Tabla 43. ¿Hay coordinación, comunicación efectiva, entre las áreas administrativas para el cumplimiento de las metas de la entidad?	85
Tabla 44. ¿Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan?	86
Tabla 45. ¿Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión?	87

Tabla 46. ¿Demuestra sus habilidades interpersonales en la integración y solución de conflictos?	88
Tabla 47. ¿Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución? ..	89
Tabla 48. Resumen de procesamiento de datos.....	90
Tabla 49. Pruebas de chi-cuadrado	90
Tabla 50. Resumen de procesamiento de casos	91
Tabla 51. Pruebas de chi-cuadrado	91
Tabla 52. Resumen de procesamiento de casos	92
Tabla 53. Pruebas de chi-cuadrado	93
Tabla 54. Resumen de procesamiento de casos	94
Tabla 55. Pruebas de chi-cuadrado	94
Tabla 56. Resumen de procesamiento de casos	95
Tabla 57. Pruebas de chi-cuadrado	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Fig. 1. Los cambios y las transformaciones del área de R.H.	30
Fig. 2. Formación de competencias.....	32
Fig. 3. Jerarquía de las necesidades de Maslow	35
Fig. 4. Diseño de la investigación	40
Fig. 5. Plan estratégico. ¿La entidad cuenta con un plan estratégico?	50
Fig. 6. Plan estratégico. ¿La entidad cuenta con una misión realista?	51
Fig. 7. Plan estratégico. ¿La entidad cuenta con una visión alcanzable?	52
Fig. 8. Plan estratégico. ¿La entidad cuenta con un diagnóstico actualizado y adecuado?.....	53
Fig. 9. Plan estratégico. ¿Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la entidad?	54
Fig. 10. Plan estratégico. ¿Se ha realizado un FODA?	55
Fig. 11. Plan estratégico. ¿El FODA se encuentra correctamente realizado?	56
Fig. 12. Plan estratégico. ¿El Plan Estratégico está elaborado en base al FODA de la entidad?	57
Fig. 13. Plan estratégico. ¿La programación y actividades van de acuerdo al presupuesto anual presentado por la entidad?.....	58
Fig. 14. Plan estratégico. ¿Existe coherencia de un presupuesto realista con las necesidades de la entidad?	59
Fig. 15. Plan estratégico. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado la distribución de funciones de acuerdo al MOF?.....	60
Fig. 16. Plan estratégico. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado el reclutamiento y selección de personal adecuado?.....	61
Fig. 17. Plan estratégico. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha generado un buen clima institucional?	62
Fig. 18. Plan estratégico. ¿Tiene conocimiento que la Gerencia o Unidad encargada ha realizado capacitación al personal?	63
Fig. 19. Plan estratégico. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna?	64
Fig. 20. Plan estratégico. ¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada supervisan y evalúan las actividades del personal a su cargo?.....	65
Fig. 21. Plan estratégico. ¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada establece diagnósticos continuos de las actividades?	66

Fig. 22. Plan estratégico. ¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada corrige las actividades mal elaboradas?	67
Fig. 23. Plan estratégico. ¿Usted considera que la Gerencia ha cumplido con el plan estratégico?.....	68
Fig. 24. Plan estratégico. ¿Usted considera que la Gerencia toma decisiones de mando?.....	69
Fig. 25. Talento Humano. ¿Se le asigna funciones al servidor administrativo de acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?	70
Fig. 26. Talento Humano. ¿El conocimiento práctico o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?	71
Fig. 27. Talento Humano. ¿El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, se orienta con especialistas (coaching) para obtener mejores resultados?	72
Fig. 28. Talento Humano. ¿El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico?.....	73
Fig. 29. Talento Humano. ¿Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)?.....	74
Fig. 30. Talento Humano. ¿El servidor administrativo hace uso de su experiencia laboral en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)?.....	75
Fig. 31. Talento Humano. A nivel organizacional, ¿el servidor administrativo se encuentra comprometido en su Institución?	76
Fig. 32. Talento Humano. ¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?.....	77
Fig. 33. Talento Humano. ¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?.....	78
Fig. 34. Talento Humano. ¿Los comités que evalúan el ingreso de personal son los adecuados?	79
Fig. 35. Talento Humano. ¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)?	80
Fig. 36. Talento Humano. ¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre sus funciones asignadas?.....	81
Fig. 37. Talento Humano. ¿Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan? ..	82
Fig. 38. Talento Humano. ¿El conocimiento y experiencia laboral es considerado para la asignación de funciones?.....	83

Fig. 39. Talento Humano. ¿El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?	84
Fig. 40. Talento Humano. ¿Hay coordinación, comunicación efectiva, entre las áreas administrativas para el cumplimiento de las metas de la entidad?.....	85
Fig. 41. Talento Humano. ¿Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan?.....	86
Fig. 42. Talento Humano. ¿Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión? ..	87
Fig. 43. Talento Humano. ¿Demuestra sus habilidades interpersonales en la integración y solución de conflictos?.....	88
Fig. 44. Talento Humano. ¿Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución?	89

RESUMEN

La presente investigación se efectuó en la Municipalidad de La Punta, teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre plan estratégico y desarrollo del talento humano.

Asimismo, el diseño de esta investigación corresponde a un a diseño no experimental de corte transversal o transaccional. La muestra estuvo conformada por 81 trabajadores administrativos de la Municipalidad de La Punta, a los cuales se aplicaron el cuestionario tipo escala de Likert; uno para cada variable, validado por el juicio de expertos.

Los datos fueron procesados mediante el software SPSS versión 23 y para la prueba de la hipótesis general y específica se usó la prueba no paramétrica del Chi cuadrado (X^2) o Ji cuadrado.

Los resultados indican que existe una relación moderada entre el plan estratégico y el desarrollo del talento humano de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de La Punta, 2018; puesto que, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H_0 y aceptar la H_a , cuyo valor del X^2 es igual a 57,290^a y el nivel de significancia es equivalente a $0,000 < 0.05$. Interpretándose como a mayor conocimiento del plan estratégico mayor el desarrollo del talento humano.

Palabras claves: plan, estrategia y desarrollo del talento humano.

ABSTRACT

The present investigation was carried out in the Municipality of La Punta, with the general objective of determining the relationship that exists between the strategic plan and the development of human talent.

Likewise, the design of this research corresponds to a non-experimental cross-sectional or transactional design. The sample consisted of 81 administrative workers from the Municipality of La Punta, to whom the Likert scale questionnaire was applied; one for each variable, validated by expert judgment.

The data were processed using SPSS software version 23 and for the test of the general and specific hypothesis, the non-parametric Chi square test (X^2) or Chi square was used.

The results indicate that there is a moderate relationship between the strategic plan and the development of human talent of the administrative workers of the District Municipality of La Punta, 2018; since, there is enough statistical evidence to reject the H_0 and accept the H_a , whose value of X^2 is equal to 57.290 and the level of significance is equivalent to $0.000 < 0.05$. Interpreting the development of human talent as greater knowledge of the strategic plan.

Keywords: plan, strategic and development of human talent.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Una economía globalizada y de persistente disputa comercial, exige a las organizaciones contar con colaboradores innovadores, los cuales resultan ser una ventaja competitiva, de tal manera que, las empresas que consideren en sus estrategias el talento humano, al contar con una plantilla con mejores integrantes, tienen un privilegio en el resultado y logros de sus objetivos.

En ese sentido, la forma en la que se ha gestionado el talento, especialmente del directivo y alto potencial, tiene que cambiar sustancialmente para poder sobrevivir en este nuevo mundo. La gestión estratégica del talento como generadora de valor debe estar fijada al más alto nivel estratégico y debe estar respaldada con esfuerzos, inversiones y políticas innovadoras, agresivas y modernas.

Al respecto en el contexto internacional en la página digital colombiana Caracol Radio, Llinás (2015) afirmó que: “Un 57% de las empresas colombianas no encuentran talento humano de calidad (...) Un 40% del talento humano presenta alejamiento de competencias genéricas y específicas, mientras que un 30 % argumenta la escasez de conocimientos (estudios) y finalmente un 25% por ciento respondió que era la falta de experiencia”; en efecto, en el diario digital “El Tiempo”, Echeverri (2016) señaló que: “Es difícil encontrar personal calificado para ocupar cargos técnicos de producción, operaciones o mantenimiento, que hallar directivos o ejecutivos”.

Por cierto, en México, en el medio de información digital “El Economista”; Martínez (2016) mencionó que: “La falta de talento amenaza el crecimiento de los negocios y la productividad del país. El 40% de los empleadores mexicanos reportó dificultad para cubrir vacantes, el 24% dijo que la falta de experiencia en los candidatos (...)”. Igualmente, en España, en la revista RRHHDigital, Sánchez (2018) indicó que a pesar del porcentaje de desempleo algunas empresas se ven impactado por la escasez de personal con talento.

A nivel nacional, Sánchez (2014) enunció que el crecimiento del Perú obliga a las organizaciones optar por otras medidas que aseguren el crecimiento del capital intelectual. De igual manera, en la página digital de Radioprogramas del Perú, complementa Cubas (2013) cuando informó que:

El 88% de las empresas de Lima carecen de talento humano y los grupos con inmensa barrera para hallar recursos humanos son: minería, energía e hidrocarburo e inmobiliaria. Como factores principales presento: la separación de exactitud en las profesiones y habilidades óptimas para el ambiente profesional (39%), la escasez de un plan estratégico nacional que conduzca las decisiones políticas en principio a la educación (32%) la falta de experiencia visible en el perfil demandado (16%). La investigación demuestra que el progreso de la economía que se está apreciando no se ve reflejada con la producción del talento humano. Limitando el potencial de la nación y la no presencia de un programa nacional a largo plazo que plantee políticas que el País, la sociedad y las instituciones educativas construyan de modo conjunto para la producción de talento.

Asimismo, en adición al desarrollo del talento humano, tenemos a la municipalidad distrital de Pueblo Libre que se encargó de fomentar estrategias; Tejada (2015) señaló que: “Es un sistema de causa y efecto, que permite traducir los activos intangibles de la municipalidad: capital humano, capital de información y capital organizacional en activos tangibles” (p. 14).

Respecto a la delimitación espacial, la municipalidad distrital de La Punta al ser una institución descentralizada, que debe actuar de manera eficiente, transparentando la información, motivando la participación activa de manera ética al servicio de la población, con una economía dinámica a lo largo del tiempo, diferenciada de alto nivel especializado, con una alta producción de trabajo contando con el apoyo privado, la mejora e inversión en educación y capacitación para los servidores públicos y los habitantes del distrito.

De tal manera, el plan estratégico es un instrumento activo y dinámico verificable anualmente y se actualiza cada cuatro años adecuándose a los constantes cambios; muy por el contrario, se observa que persisten debilidades internas que se derivan del inadecuado enfoque de los encargados de los servicios y colaboradores causando faltas en la descripción e interpretación en la forma de ejecutar las políticas y praxis en la dirección del recurso humano y de equipos de trabajo a su mando.

Como evidencia de lo expuesto, el oficio circular dirigido a la municipalidad de La Punta emitido por la Dirección General de la Contabilidad Pública hace hincapié sobre las deficiencias en su sistema y recomendando la implementación del Sistema SIGA-MEF, que se

deberá utilizar desde el año 2019 en forma obligatoria en todos los gobiernos regionales D.L N° 1444, implementación efectuada con Oficio N° 0385-2018-MDLP/GM.

Adicionalmente , se identificó una deficiente visión del desempeño, falta de cumplimiento de las estrategias, de las prácticas en la administración de personas y equipos de trabajo, además, una excesiva burocracia, atrasos en las técnicas y procedimientos de los trabajadores públicos y civiles debido a la falta de compromiso y conocimiento de los principios rectores; lo cual implica que el trabajo se realice de una forma improvisada en la resolución de los problemas, conllevando a retrasos en la calidad de atención al ciudadano, todavía más, existe el individualismo en los trabajos del día a día, falta de comunicación, de trabajo en equipo, falta de conocimiento de la organización que rige a la Municipalidad lo cual resta valor en los planes profesionales de organización y obtención de resultados. A pesar de las capacitaciones continuas que se le da al personal con los recursos económicos que maneja la entidad, no se desarrolla las capacidades, habilidades, competencias cognitivas y actitudinales para afrontar a cabalidad el cumplimiento de las metas.

En consecuencia, la municipalidad debe tomar importancia del planeamiento estratégico en el desarrollo del talento humano, factor clave y esencial que son los servidores públicos y civiles que deben estar altamente capacitados, animados y comprometidos en un organismo gestor capacitado para otorgar soluciones eficientes a las exigencias y perspectivas a los ciudadanos.

1.2. Trabajos previos

A efecto, del avance de esta investigación se consideró tomar en cuenta los siguientes antecedentes internacionales y nacionales:

1.2.1. Antecedentes internacionales.

Mora (2008) en la tesis titulada Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT Sistemas de Información S. A., presentada para optar el grado de Comunicadora Social; presento como su objetivo general brindar estrategias de comunicación respaldadas en gestión del talento o capital humano. El diseño que se empleó fue cualitativo. La muestra fue realizada a dos grupos: a) 25 funcionarios de la empresa CNT de la sede principal en Bogotá y el instrumento utilizado fueron las encuestas cara a cara, y b) Tres gerentes y el instrumento utilizado fue la entrevista. El investigador concluyó que su propuesta viene a ser la gestión de conocimiento y talento que materializa CNT dentro

de la empresa y que la realización de esta elevará los niveles de comunicación en los clientes. El aporte de esta investigación para la presente tesis fue que el uso de una buena comunicación fortalecerá la gestión del talento humano en beneficio de los trabajadores y de la compañía.

Bedoya y Domínguez (2013) en la tesis titulada Propuesta de un plan estratégico para la empresa Fundelec Ltda., para afrontar el impacto del TLC entre Colombia y Estados Unidos, con el fin de optar al título profesional de administrador de empresas, tuvo como objetivo trazar un plan estratégico para la empresa Fundelec Ltda., que le permita modernizarse y actualizarse con el propósito de aprovechar el TLC entre Colombia y EE.UU. Su diseño de investigación fue del tipo cualitativo pues se estudiaron los casos. Los autores concluyeron que Fundelec Ltda., debe elaborar un plan estratégico que modifique la misión y visión que vaya de acuerdo a la nueva realidad y que permita lograr el objetivo deseado. Aportando para nuestra investigación que la actualización de los procesos nos permitirá adaptarnos de manera más rápida al comercio internacional.

Bracamonte (2011) en la tesis titulada Plan estratégico para aplicarlo a una empresa comercializadora de productos de seguridad preventiva; para optar el título de administradora de empresas, considero como objetivo plantear un modelo de planeación estratégica para a útil y aplicable para una empresa especializada en productos de seguridad preventiva. La investigación cualitativa se basó en el estudio de los procesos actuales de la empresa. La investigadora sentencio que la empresa todavía no puede tener el control total de las actividades debido a que los funcionarios todavía ejercen las funciones administrativas de una manera precaria, impidiendo la implementación de herramientas de gestión necesarias para lograr el éxito. Las cosas hechas de manera informal no permitirán el avance ni la implementación de estrategias lo que retrasaría aún más el proceso de reorganización de la municipalidad distrital de La Punta, siendo este el aporte de esta tesis a nuestro trabajo.

1.2.2. Antecedentes nacionales.

De Lama (2009) en la tesis titulada Plan estratégico para mejorar la gestión en la municipalidad distrital de San Jacinto, para obtener el grado de maestro en ciencias económicas con mención en administración de negocios, sostuvo como objetivo general comenzar a aplicar el planeamiento estratégico con el fin de entender las fortalezas, debilidades de la municipalidad para el desarrollo de la gestión municipal. El método de investigación utilizado fue de tipo descriptivo, transversal y de campo; y de diseño transaccional y no experimental. Los trabajadores y funcionarios de la entidad fueron los

mismos tanto en población como en muestra, a quienes se les hizo una encuesta y entrevista respectivamente. El autor dedujo que existe personal de la municipalidad distrital de San Jacinto que no toma conciencia de la importancia del plan estratégico, el cual mejora la calidad del servicio a la comunidad. Esta investigación nos permitió entender que existen trabajadores en la municipalidad que desconocen del plan estratégico y las ventajas que esta propone en su realización.

Ganoza (2015) en la tesis titulada Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de Puerto Éten 2015-2020, para obtener el grado académico de magister en gestión pública, tuvo como objetivo principal determinar que el ejecutar el plan estratégico perfeccionara la dirección pública de la municipalidad de Puerto Éten- Chiclayo en el período 2015-2020. El tipo de investigación es aplicada y su diseño es no experimental, siendo 51 trabajadores de la municipalidad la muestra y la población al cual se le aplico la técnica del cuestionario. La investigadora concluyó que aplicar el plan estratégico repotenciara la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Éten- Chiclayo en el período 2015-2020. Esta tesis nos permitió entender que el Plan Estratégico es una herramienta esencial en toda institución y organización más aun en la municipalidad distrital de La Punta.

Tejada (2016) en la tesis titulada Propuesta de estrategias para mejorar la administración de los recursos humanos, en la gestión de la municipalidad provincial de Bagua, para optar por el grado de licenciado en administración, propuso como objetivo implementar estrategias para la mejora de la administración del capital humano, en la dirección de la municipalidad provincial de Bagua. De diseño no experimental. Con una población de 63 servidores municipales nombrados los cuales fueron funcionarios, empleados y obreros que se desempeñaron en la municipalidad provincial de Bagua, quienes respondieron cada uno una encuesta y que esta fue procesada a través de la estadística descriptiva. La investigadora llegó a la conclusión general que las estrategias en un tablero de mando, considerando las dimensiones: perspectiva financiera, conocimiento del usuario, procesos internos de servicio, y aprendizaje y crecimiento, es una propuesta viable que influye significativamente en la mejora de la administración de los recursos humanos teniendo en cuenta las dimensiones: estratégica, operativa y financiera, con la participación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Bagua. El aporte a esta investigación fue que la implementación de una herramienta de calidad permitirá mejorar la administración del área de recursos humanos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable plan estratégico.

Previo al desarrollo de este punto, se da un alcance del significado de planificación. Al respecto, Stoner (1996) indicó que: “Es el proceso de establecer metas y elegir los medios para alcanzar dichas metas” (p. 290).

Una organización con un enfoque claro en los objetivos tiene muchas posibilidades de alcanzarlas; por otro lado, facilita el direccionamiento del personal generando confianza entre los colaboradores. Así también, constituye en la pauta que determina las indicaciones principales de la compañía, por ello, repito, direcciona los objetivos y metas; es la brújula por el cual las políticas y planes van a decidir el estilo de la organización y el rendimiento de los resultados para los accionistas y stakeholders Mintzberg y Quinn (como se citó en Bojórquez y Pérez, 2019). En concreto, la planificación permite a la empresa direccionar las acciones a sus recursos humanos mediante procesos estandarizados, enfocados en los lineamientos estratégicos; ese aporte marca un diferencial hacia otras organizaciones, es decir marca la venta competitiva que le permite afrontar su relación con el entorno. De igual manera, Porter (2008) describió que: “La esencia de una estrategia competitiva consiste en relacionar a una empresa con su medio ambiente” (p. 22).

Definición de plan estratégico.

El plan estratégico son acciones para planificar de manera objetiva y ordenada, conlleva el deseo de crecimiento marcando las pautas de la evolución y desarrollo en una organización.

Asimismo, uno de los conceptos generales en la historia de la administración indica que son los procesos más amplios que hay en una organización (Chiavenato, 2006). En otras palabras, la planificación estratégica abarca todos, y cada uno de los rincones de una organización y hace partícipe a todos los colaboradores, quienes receptionan y se sitúan en los planes y metas señaladas.

Por otra parte, marcando las pautas sobre el nivel donde se origina el planeamiento estratégico, podemos señalar que esta corresponde a las líneas institucionales o gerenciales. Estas a partir del análisis interno y externo, construyen y formulan las estrategias que facilitan el logro de las metas (Sánchez y Morales, 2009). Dicho de otra manera, es el nivel institucional el responsable de establecer los objetivos y las estrategias que faciliten dicho proceso.

En ese rumbo, la interacción de los directivos de una organización, genera el desarrollo de la visión, la misión, el análisis del entorno y la propuesta de los objetivos y lineamientos que van a difundir y motivar a los integrantes para su cumplimiento en el presente y futuro.

Castellanos (2015) señaló que: “El plan estratégico es la formulación, ejecución y evaluación de acciones para el logro de objetivos corporativos en una empresa” (p. 43).

En conclusión, se afirma que es, simplificar bajo el criterio de procesos el desarrollo de actividades secuenciales eficientes para la consecución de las estrategias programadas.

Dimensiones del plan estratégico

• Objetivos

Siendo que el plan estratégico muestra una visión hacia adelante, propone objetivos con las expectativas que deben ser alcanzados en un tiempo determinado, permiten a los colaboradores enfocarse en la consecución de un logro a partir de actividades o tareas establecidas según la posición que ocupe en la empresa. Es decir, además del enfoque venidero, es el soporte que permite, la consecución de un logro a partir del desarrollo de actividades programadas.

En ese rumbo, es importante indicar que los objetivos son el fundamento para considerar cualquier táctica, pues estos permiten precisar con sentido lo que se debe de hacer, en contraposición a cualquier criterio o plan específico (Stoner, 1996). En el mismo derrotero, se señala que este ordenamiento de ideas aclara la importancia y la jerarquía de los objetivos; que va desde los generales a los específicos, cada uno con su respectiva medición y sentido. Los primeros corresponden a los de las empresas, mientras que los segundos son de carácter especializado (Chiavenato, 2006).

• Metas

Este plan guarda cierta similitud con los objetivos, sin embargo, hay una característica diferenciadora, y es que, estos son objetivos de corto plazo, por el reducido tiempo para su consecución se confunden con los objetivos operativos.

Una organización procura alcanzar todas sus metas, siendo un plan resulta fundamental su cumplimiento; para tal efecto, las metas se dan a partir de posiciones funcionales que direccionan a todos los recursos, en todos los niveles; en un sentido estratégico y operacional (Stoner, 1996).

- **Políticas**

Teniendo en cuenta la necesidad de direccionar en orden el plan estratégico, se hace necesario una vía que facilite la diligencia: la aplicación de políticas, puesto que, Mintzberg y Quinn (1993) explicaron que son parámetros de las acciones a seguir. De igual manera, Chiavenato (2006) enunció que son reglas generales relacionadas a los lineamientos de la organización que direccionan las rutas de las acciones administrativas.

Dicho lo anterior, estas normativas, alineadas al planeamiento estratégico, a partir de las indicaciones establecidas en el nivel institucional son obligatorias en su cumplimiento, facilita la toma de decisiones y descarta de plano, los criterios individuales y subjetivos; en contraposición, también es frontera, pues determinan limitaciones.

En definitiva, promueve la toma de decisiones al establecer reglas generales (Robbins y Coulter, 2005).

- **Programas**

Esta dimensión nos da una idea de actividades sistemáticas que corresponden a toda organización abierta. Estas acciones o ejercicios, secuenciales, buscan un cometido en especial; el cumplimiento de metas y objetivos. (Chiavenato, 2006; Mintzberg y Quinn, 1993).

De tal manera, este plan organiza a los recursos señalando los pasos principales para el logro del objetivo deseado en un tiempo determinado.

- **Decisiones estratégicas**

Este punto es muy especial pues considera la aplicación de la toma de decisión en los procesos administrativos y operativos, algunos son sucesos inesperados, no programados, que buscan una respuesta excepcional. Son, por lo tanto, acciones de decisión que esperan la solución de problemas específicos relacionados con la organización.

En ese rumbo, las circunstancias inesperadas que no necesariamente pueden ser resuelta por medio de las políticas, pero si por un trato diferenciado (Stoner, 1996).

De igual manera, Mintzberg y Quinn (1993) señalaron que son hechos que se presentan en un momento determinado, que motivan una toma de decisión en función a la orientación relacionada al plan estratégico. Al ser circunstanciales, no son repetitivas, sin embargo, requieren de una solución individualizada, en consecuencia, podemos señalar que

las decisiones estratégicas, a partir de varias alternativas, orientan la selección de un curso de acción, con la finalidad de alcanzar los objetivos.

- **Recursos humanos**

Este punto, considerado en el presente, como un problema sensible en las organizaciones. Es claro que estas son conformadas por todas las personas que desempeñan alguna labor y cuya función es aportar con sus competencias el logro de los objetivos.

Chiavenato (2011) indicó que son las personas reclutadas y seleccionadas que participan activamente en la organización independientemente de la posición y función que desarrollen. Este recurso es el más importante de toda la organización, y participan en todos los niveles según la jerarquía que corresponda, es por ello, que toda empresa debe preocuparse en contar con los recursos adecuados e idóneos; para apoyarlos en la consecución de los objetivos. Robbins y Coulter (2005) describieron que: “Una de las características más importantes de un grupo de trabajo eficaz es el apoyo que recibe de la organización” (p. 328).

Dado que, la estructura organizacional describe áreas que son conformadas por grupos cuya competencia aumenta en función al apoyo recibido, las organizaciones deben preocuparse permanentemente por tener el número idóneo y necesario que aporten a la sostenibilidad de los grupos y equipos eficientes.

- **Recursos materiales**

Por lo que se refiere a esta dimensión, son los recursos físicos exigidos para el desenvolvimiento de las actividades de los recursos, de tal forma, puedan cumplir con sus clientes en el ofrecimiento de los bienes y/o servicios, según corresponda. Es decir, se trata de todos los medios físicos disponibles por la organización; estos van desde la maquinaria hasta equipos informáticos, materias primas, etc., (Jáuregui, 2017).

- **Recursos económicos**

En lo que toca a esta dimensión, se trata de todo recurso que representa un capital, el cual, se observa como dinero en efectivo, préstamos, créditos, etc., corresponde pues a todo recurso financiero y son indispensables para poder cumplir con las obligaciones contraídas por la organización en el desarrollo de sus operaciones.

En ese orden, Caim (2011) indicó que es la capacidad de una organización de contar con el capital propio o del financiamiento externo. Dicho de forma sencilla, es la posibilidad económica que tiene una empresa en cualquier forma: efectivo, ingresos, gastos, créditos, inversiones, entre otros (Jáuregui, 2017).

- **Recursos culturales**

El aspecto de este recurso, de alguna manera se relaciona a la cultura organizacional, la que corresponde de manera inherente a cada organización y el cual se hacen partícipe todos los miembros de la organización.

Sin embargo, dada su importancia, las empresas deben velar por la congruencia con sus estrategias, estas deben ser parte de la cultura de la organización, de tal manera, que sea percibida por los trabajadores facilitando su implementación y receptividad.

Al respecto, Stoner (1996) señaló que el recurso cultural es de gran notoriedad y relevancia pues adquiere una importancia al hacer posible que los colaboradores sostengan sus acciones coherentemente con las estrategias de la organización.

Por lo tanto, las personas deben estar alineadas con los objetivos estratégicos, pues la cultura organizacional está orientado a los resultados; por ese motivo, las empresas se preocupan en brindar motivación a los recursos humanos en diferentes aspectos por el cual ellos definen el significado propio y diferencial de la organización en la que están laborando. Del mismo modo, Chiavenato (2011) sostuvo la equivocación que podría tener una empresa al no prestar atención debida y oportuna al fortalecimiento de la cultura corporativa. Es así que, el poder de la cultura ayuda a formalizar las actividades, o también, el comportamiento del recurso humano.

Formulación de las estrategias

Para formular las estrategias es inevitable considerar acciones de largo plazo, y, tendrá un sentido para los elementos que involucren el desarrollo de los procesos. Una buena formulación proveerá de ventajas competitivas y diferenciadas con el entorno competitivo.

Componentes del plan estratégico

Como se ha dicho, una organización debe lograr una ventaja competitiva en el mercado, para ello un instrumento de vital importancia es el planeamiento estratégico; aquella que va a fijar

el curso hacia dónde la organización espera llegar, marcando las pautas necesarias para el éxito de lo planificado (Ramírez y Cabello, 1997).

Por otro lado, Scott (2007) explicó que: “Vale la pena considerar estos componentes de la planificación estratégica en detalle: (a) Estructura, (b) análisis, (c) integración, (d) control y, (e) retroalimentación.

Características del planeamiento estratégico

Las características del planeamiento estratégico están presentes en los lineamientos proyectados, la cual manifiestan inicialmente una visión de futuro, con estrategias definidas para el largo plazo. Asimismo, estos planes son incluidos por los miembros y áreas de toda la organización; planes que fueron estructurados por los responsables, del nivel institucional, de la formulación de los objetivos y estrategias.

Dicho de otra manera, ante situaciones inesperadas, resulta vital contar con los datos necesarios para que los líderes no vacilen ante la problemática que se presente en el medio interno y externo, facilitando la toma de decisiones.

1.3.2. Talento Humano.

Con respecto al talento, se tiene en cuenta que son los conocimientos y habilidades de las personas que pueden ser cuantificadas, a lo que se suma el factor actitud o comportamiento hacia la empresa u otros miembros de la organización (Bolet, 2016) La revolución industrial como la era del conocimiento, por medio de la tecnología, impactaron en la economía mundial, esta última globalizó la economía. A partir de entonces se genera una fuerte competencia y, por lo tanto, un cambio profundo en las organizaciones. Estos se preocupan de contar con el personal con las competencias acordes al ritmo de las nuevas exigencias, y además la de fomentar actividades de desarrollo y retención del talento humano.

En ese sentido, toda organización debe tener en cuenta que el talento humano es un instrumento que facilita, no sólo, el logro de los resultados sino, además, es un facilitador social, en la que la institución se preocupa por el desarrollo, crecimiento y satisfacción del personal (Barreto, 2012). Es esta la dirección que augura la sostenibilidad y crecimiento de la empresa.

En ese orden, Chiavenato (2009) indicó que son las competencias de las personas que sostienen a cualquier organización. Sin embargo, aún existen organizaciones que no se preocupan por el desarrollo del recurso humano, no desarrollan, ni conservan sus talentos.

A lo expuesto, cabe precisar, el cambio evolutivo que ha experimentado las áreas de recursos humanos, hoy por ahora, con personal de línea participativo en la búsqueda, formación y retención; delegando, en tanto, las funciones de selección y reclutamiento a empresas tercerizadas. El objetivo es que las personas se conviertan en protagonistas apuntando al cumplimiento de las metas organizacionales. La siguiente figura explica claramente la evolución del área de recursos humanos.

Era de la industrialización clásica (De 1900 a 1950)	Era de la industrialización neoclásica (De 1950 a 1990)	Era del conocimiento (Después de 1990)
Inicio de la industrialización y formación del proletariado Transformación de las oficinas en fábricas Estabilidad, rutina, mantenimiento y permanencia Adopción de las estructuras tradicionales y de la departamentalización funcional y divisional Modelo mecanicista, burocrático, estructuras altas y amplitud de control Necesidad de orden y rutina	Expansión de la industrialización y del mercado de candidatos Aumento del tamaño de las fábricas y del comercio mundial Inicio del dinamismo del ambiente: inestabilidad y cambio Adopción de estructuras híbridas y de nuevas soluciones organizacionales Modelo menos mecanicista, estructuras bajas y amplitud de control más estrecha Necesidad de adaptación	El mercado de servicios supera al mercado industrial Adopción de unidades de negocios para sustituir a las organizaciones grandes Extremo dinamismo, turbulencia y cambio Adopción de estructuras orgánicas y adhocráticas Modelos orgánicos, ágiles, flexibles y cambiantes Necesidad de cambios
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Departamento de personal</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Departamento de relaciones industriales</div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Departamento de recursos humanos</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Departamento de gestión del talento humano</div> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin: 0 auto; width: 80%;">Equipos de gestión del talento humano</div>
Personas como mano de obra	Personas como recursos humanos	Personas como asociadas

Fig. 1. Los cambios y las transformaciones del área de R.H. Chiavenato I. (2002)

Definición de talento humano

Chiavenato (2009) señaló que: “Es la persona que posee un diferencial competitivo en el conocimiento, habilidad, juicio y actitud” (p. 50).

También, se considera una definición más administrativa, al considerar las capacidades que una persona tiene y que compromete para el logro de los resultados. Considerar el compromiso, es tomar en cuenta adicionalmente la actitud, valor intangible,

pero de mucha importancia por la motivación y empuje a otros miembros de la organización (Prieto, 2013).

De esta manera, el talento humano hace referencia al potencial productivo de la persona que piensa, analiza y se predispone al cumplimiento de sus funciones de manera eficiente, para ello muestra sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Dimensiones del talento humano

• Gestión por competencias

La investigación tomó en cuenta las competencias, pues está ampliamente relacionado con el talento humano. Considerar la competencia es reflexionar además del comportamiento de un individuo dentro de la organización, aquel que con sus conocimientos, habilidades y actitudes se integran y participan eficientemente en el ciclo productivo, por el cual agregan un valor económico para su institución y en contraparte reciben un valor social de parte de la organización, la que se hace efectiva en el desarrollo y crecimiento profesional.

Chiavenato (2009) indicó que en el momento que un colaborador muestra un comportamiento tal que hace posible la participación de sus conocimientos y experiencias logra sumar valor, por ende, contribuye económicamente a la organización y socialmente a sí misma. De esta manera, las organizaciones buscan los recursos con las competencias necesarias para las posiciones y funciones determinadas.

Asimismo, (Alles, 2007) consideró el aporte de la experiencia en la formación de las competencias, ya que, estas no son heredadas por el individuo, son forjadas en el tiempo por la participación activa facilitando la integración de los conocimientos, así como para edificar sus diferencias personales con el entorno. Contar con el capital humano con las competencias adecuadas permite a la organización ser más competitiva, en ese sentido, la forma de desarrollar y crear talentos en la organización parte por fomentar el clima y las actividades que ayuden a desarrollar habilidades y competencias que se necesitan para alcanzar los objetivos. La forma como se originan las competencias explica de una mejor manera en la figura siguiente:

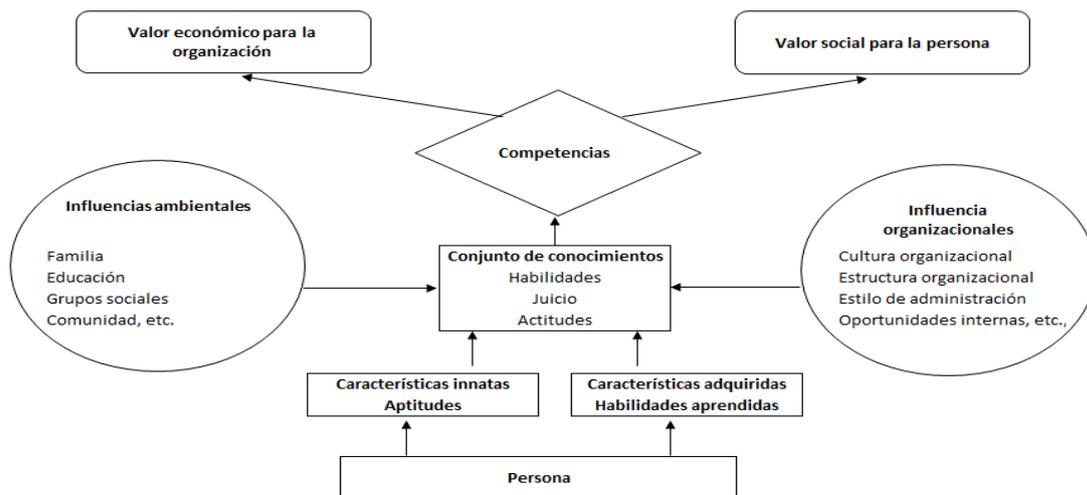


Fig. 2. Formación de competencias

- **Competencias cognitivas**

Estas competencias forman parte de procesos inherentes al ser humano, en ese sentido, se entiende, como la capacidad de hacer algo a través del conocimiento, desde la solución de un problema o la formulación de una idea innovadora, etc.

Miranda (2018) manifestó que la cognitividad son las aptitudes del ser humano vinculadas al proceso de la información y la percibimos por medio de la inteligencia, el aprendizaje y la experiencia.

- **Competencias procedimentales**

Dicha habilidad, hace referencia a la capacidad de desarrollar actividades secuenciales y especializadas, el conocimiento a la práctica a través del manejo de procedimientos y/o técnicas. De tal manera, que dicha competencia a través de la pericia permite a la persona desarrollar su conocimiento y experiencia en un saber especializado (Stoner, 1996).

Chiavenato (2006) enunció que estas competencias se relacionan con el quehacer diario en sus diversas manifestaciones físicas; es decir, con el trabajo manual.

- **Competencias actitudinales**

Se dice que la actitud es un intangible, que sólo se percibe cuando la persona siendo seleccionada se observa su desempeño, en todo caso, resulta una peculiaridad propia del individuo al marcar una diferencia en comparación a las demás personas: la forma de actuar, de dirigir, comunicar, etc. Estas actitudes se muestran en las organizaciones, a través de la interacción de las personas con su entorno.

En ese sentido, en el aspecto de la competencia personal, tiene un rasgo psicológico propio del individuo por el que lleva a la práctica una tarea con posibilidad de logro (Miranda, 2018).

Según Chiavenato (2006), señaló que estas competencias generan en la persona la creatividad, el cuestionamiento por el afán de aprendizaje y mejora permanente de sus habilidades, todo ello con un alto grado de trabajo en equipo. Por consiguiente, declaran la apreciación de quien quiere pronunciarse, sin embargo, no iguales los valores, pero se relacionan.

Gestión del talento humano

Una organización tiene la gran oportunidad de fijarse e individualizar las destrezas de su personal, cuyas competencias y habilidades ayudarán en el proceso productivo y en la satisfacción de los consumidores, asimismo, lograr ser competitivos en el mercado y que sus talentos formen parte de la sostenibilidad del crecimiento y posicionamiento

La individualización ha logrado la concientización de los diferentes intervinientes de la institución; se efectúa especialmente con la intervención unida de varios socios, y, además, con los colaboradores, proveedores, clientes e, incluso la competencia.

Tabla 1

Los socios de la organización.

Socios de la Organización	Contribuyen con:	Esperan retornos de:
Accionistas e inversionistas	Capital de riesgo e inversiones	Ganancias y dividendos, valor agregado
Empleados	Trabajo, esfuerzo, conocimientos y habilidades	Salarios, beneficios, retribuciones y satisfacciones
Proveedores	Materias primas, servicios, insumos básicos, tecnología	Ganancias y nuevos dividendos
Clientes y consumidores	Compras de adquisiciones bienes y servicios	Calidad, precio, satisfacción, valor agregado

Capital humano

Es el mejor patrimonio de toda organización por el cual esta se vuelve competitiva y exitosa. Adicionalmente, Castillo (2012) sostuvo que al individualizar las competencias permitirá estratégicamente a la organización determinar cuáles son las fortalezas y debilidades, y a partir de ello, determinar su capacidad de logro.

Importancia del talento humano

De lo expresado es fundamental para una empresa considerar el talento humano como parte de la causa del éxito o fracaso; además, cabe considerar, el papel estratégico que corresponde a los líderes de las organizaciones en participar en la búsqueda y formación del recurso con las mejores competencias y retener las piezas claves que son altamente eficiente en los resultados; en consecuencia, agregar, actividades de motivación resultan una herramienta eficaz.

Planeación estratégica del talento humano

Prieto (2006) refirió que abre una oportunidad a las organizaciones al fomentar en sus recursos el aprendizaje constante, motivando el deseo de desarrollo del potencial acorde a las nuevas necesidades competitivas que por hoy se buscan en los trabajadores. Es obligación de las empresas que desean ser competitivas y exitosas considerar estrategias diferenciadas del fortalecimiento del talento humano, teniendo en cuenta que, la globalización impone permanentes cambios no sólo en los procesos de gestión administrativos y operativos, sino además de la gestión de las personas, generando planes y actividades de desarrollo personal, capacitándolos en las nuevas tecnologías y motivándolos al compromiso organizacional.

Teorías relacionadas con el talento y motivación

Al respecto que hay tendencias que señalan que la motivación tienes dos posturas: como variable dependiente o independiente, esta última autogenerada por el propio individuo (Castillo, 2012).

Se resumen algunas de ellas a continuación:

- **El movimiento de las relaciones humanas**

Stoner (1996) explicó que cuando una organización estimula a sus trabajadores hay relaciones humanas eficaces, por lo contrario; si una organización no motiva a sus empleados el ánimo se deteriora, en consecuencia, las relaciones humanas son ineficaces

- **Jerarquía de las necesidades de Maslow**

Robbins y Coulter (2005) sostuvieron que son necesidades que muestran un nivel de jerarquía y que van desde las mínimas necesarias para la sobrevivencia hasta el punto máximo de la autorrealización. La siguiente figura detalla con mayor claridad la idea:



Fig. 3. Jerarquía de las necesidades de Maslow

- **Teoría de la motivación e higiene de Herzberg**

Robbins y Coulter (2005) señalaron que son dos los factores: intrínsecos y extrínsecos; la primera señala que hay motivación en la empresa, la segunda que hay insatisfacción laboral.

- **Teoría X y teoría Y de McGregor**

Robbins y Coulter (2005) manifestaron que se identifica dos polos en relación al desempeño de los trabajadores: el primero, negativo, la llama teoría X y determina personal que le disgusta trabajar o no desean cargar con responsabilidades por lo que es necesario un control estricto; por el contrario, el positivo, la llama teoría Y, en las que los trabajadores buscan asumir cargas de responsabilidad, aceptando el trabajo de manera natural.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general.

¿En qué medida el plan estratégico se relaciona con el talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

¿En qué medida los principios rectores se relacionan con las competencias cognitivas del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018?

¿En qué medida los principios rectores se relacionan con las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018?

¿En qué medida los principios rectores se relacionan con las competencias actitudinales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018?

¿En qué medida la organización se relaciona con las con las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El desarrollo de la tesis busca generar reflexión y debate al relacionar el plan estratégico y el talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta 2018. El dinamismo, el continuo cambio y las nuevas tendencias competitivas permiten a las organizaciones fortalecer el estudio de las estrategias relacionadas con el desarrollo del talento humano más aún si estas impactan en los resultados y servicios de las entidades públicas.

Justificación teórica o científica.

El presente trabajo permitió lograr obtener información que contribuya al desarrollo del talento humano en la municipalidad distrital de La Punta, para ello, determinaremos la relación entre el plan estratégico y el talento humano. Asimismo, servirá como fuente para futuras investigaciones.

Justificación metodológica

Al recurrir a instrumentos cuya validez y confiabilidad son comprobadas se justifica la investigación; por otro lado, sirve como guía o modelo para otros investigadores relacionados a las variables de plan estratégico y talento humano.

Justificación práctica.

A partir del análisis de los resultados se propone encontrar oportunidades de mejora para encontrar alternativas de solución a los problemas, optimizando o promoviendo políticas que contribuyan al crecimiento de la organización.

Justificación social.

A partir de la identificación de las problemáticas y las acciones de mejora se contribuyó al desarrollo del colaborador de la municipalidad distrital de La Punta, por consiguiente, un impacto positivo en el entorno individual y social.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

El plan estratégico se relaciona significativamente con el talento humano en la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias cognitivas del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias actitudinales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la organización y las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Determinar como el plan estratégico se relaciona con el talento humano en la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre los principios rectores del plan estratégico y el desarrollo de las competencias cognitivas del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre los principios rectores del plan estratégico y el desarrollo de las competencias procedimentales del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre los principios rectores del plan estratégico y el desarrollo de las competencias actitudinales del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la organización y el desarrollo de las competencias procedimentales del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación.

El presente trabajo empleó la recolección de datos, por la cual probar la hipótesis por medio del análisis estadístico (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El propósito es cuantificar los problemas que surgen a raíz de esta investigación con el uso de herramientas de orden informático y estadístico.

Por otro lado, es de diseño no experimental, debido a que no se ha manipulado o alterado las variables presentándolas en su contexto natural; transversal al recoger los datos en un tiempo determinado y correlacional al buscar la relación que existe entre las dos variables de estudio (Hernández et al., 2010). La misma se explica en mejor detalle en la siguiente figura:

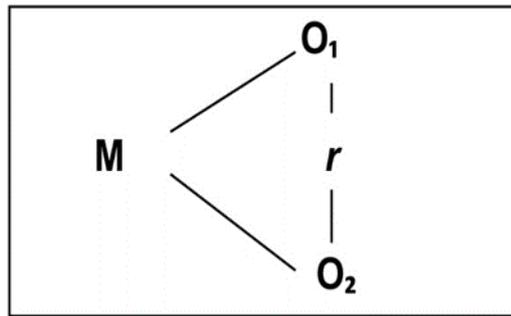


Fig. 4. Diseño de la investigación

Dónde:

M → Muestra

V1 → Plan Estratégico

V2 → Talento Humano

r → Representa la relación entre V1 y V2

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable independiente: plan estratégico.

Definición conceptual

Son los procesos más amplios que hay en una organización (Chiavenato, 2006). Estos procesos involucran una serie de acciones que nacen a partir del nivel más alto de una organización e involucra obligatoriamente a todos los participantes de la misma.

Definición operacional

A efectos del desarrollo de la investigación se consideró para el planeamiento estratégico las siguientes dimensiones: (a) los principios rectores y, (b) la organización.

2.2.2. Variable dependiente: Talento humano.

Definición conceptual

Chiavenato (2009) señaló que: “Es la persona que posee un diferencial competitivo en el conocimiento, habilidad, juicio y actitud” (p. 50).

Definición operacional

El talento humano considera como dimensiones: (a) las competencias cognitivas, (b) las competencias procedimentales y, (c) competencias actitudinales.

Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente: Plan estratégico

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Independiente: Plan estratégico	Principios rectores	Objetivos	1-2-3-4-5-6	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre 5
		Metas	7-8-9-10	
		Recursos humanos	11-12-13-14-15	
	Organización	Recursos materiales	16	
		Recursos económicos	17-18-19-20	

Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente: Talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Dependiente: Talento humano	Competencias cognitivas	Habilidades	1,2,3,4	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre 5
		Capacidades	5,6,7	
		Procedimientos	8,9,10,11,12	
	Competencias procedimentales	Pasos	13,14	
		Relaciones interpersonales	15,16,17,18	
	Competencias actitudinales	Capacidad de resolución de problemas	19,20	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

Carrasco (2007) indicó que: “Es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236). A efectos, del cumplimiento

del estudio, la población estuvo conformada por los 520 trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

2.3.2. Muestra.

Ante una población con amplias dimensiones resulta conveniente la aplicación de la muestra. (Hernández et al., 2010) señaló que, ante la dificultad de considerar una población extensa, es necesario tomar una parte de ella para facilitar el desarrollo de la investigación.

Determinación de la muestra

La muestra ha sido determinada por la siguiente expresión:

$$n = \frac{Z^2 \times N(p.q)}{e^2(N - 1) + Z^2(p.q)}$$

Donde:

n= Es el tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza (95%). Valor de la distribución normal = 1.96

N= Tamaño de la población = 520

p= probabilidad de éxito. Valor p=0.50

q= probabilidad de fracaso. Valor q=0.50

E= error de precisión =5%

Reemplazando las incógnitas con los valores para calcular el tamaño de la muestra de los trabajadores de la Municipalidad distrital de La Punta, encontramos el valor de n:

$$n = \frac{1.96^2 * 520 (0.5 * 0.5)}{0.1^2(520 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{3.8416 * 520 * 0.25}{0.01(519) + 3.84 (0.25)}$$

$$n = \frac{499.408}{6.1504}$$

$$n = 81.19$$

En consideración a lo expuesto, el resultado de la muestra probabilística nos da 81 trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, registrados en el año 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos

Arias (2006) señaló que las técnicas de investigación proporcionan al investigador un método para recopilar la información en cantidad y calidad que valide el objeto de la investigación. De tal manera, para la recolección de datos se empleó la encuesta y el instrumento que se aplicó en el trabajo de campo de esta investigación es el cuestionario, teniendo en consideración el correspondiente rigor científico, cumpliendo con todos los requisitos exigidos para su respectiva aplicación como la validez y la confiabilidad.

El cuestionario de la variable plan estratégico consta de 20 preguntas; de igual manera, 20 preguntas para el cuestionario de la variable talento humano; que abarcan los aspectos de las dimensiones operacionales. El cuestionario creado tiene una escala de medición de Likert. Siendo los rangos de la escala los siguientes:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

Confiabilidad

En esta investigación se pretendió mostrar resultados consistentes y coherentes sobre los datos obtenidos por los instrumentos utilizados. Ander-Egg (2002) señaló que: “La confiabilidad es la exactitud, consistencia o estabilidad con que un instrumento mide lo que pretende medir” (p.44). En ese sentido, se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, para calcular el grado de confiabilidad de ambos instrumentos y por consiguiente, determinar el grado de relación de las preguntas configuradas para las variables de estudio, el cual está constituido por preguntas politómicas, con un valor 0.892 por lo que podemos decir que según la viabilidad se considera que se encuentra entre los niveles de muy buena o bastante confiable.

Tabla 4. *Resultado de confiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	40

Para interpretar los valores de confiabilidad se tomó en cuenta la escala sugerida por Ruiz (1998):

Tabla 5. *Valores de confiabilidad*

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

Tabla 6. Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	2	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	2	100,0

Validez

La validez de los instrumentos de obtención de datos para las variables: plan estratégico y talento humano se usó el juicio de expertos siendo ellos los docentes de la universidad Cesar Vallejo:

- Dr. Alfredo Suasnabar Ugarte (Teórico)
- Dr. Edgar Laurencio Lino Gamarra (Metodólogo)

Conforme a los datos logrados se distingue que las pruebas hechas a los reactivos de los instrumentos por parte de cada uno de los jueces tienen nula variación entre ellas:

Tabla 7. Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken

N° Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 2	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 3	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 4	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 5	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 6	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 7	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 8	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 9	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 10	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 11	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 12	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 13	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 14	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 15	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 16	Relevancia	4	0	1

	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 17	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 18	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 19	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 20	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 21	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 22	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 23	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 24	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 25	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 26	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 27	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 28	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 29	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 30	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 31	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 32	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 33	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1

	Claridad	4	0	1
Ítem 34	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 35	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 36	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 37	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 38	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 39	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Ítem 40	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1

2.5. Método de análisis de datos

El método empleado fue el hipotético-deductivo, debido a que se empleó el uso de hipótesis planteadas en la investigación y además, parte del análisis general al particular para las deducciones correspondientes.

Asimismo, una vez obtenidos los datos en campo fueron ingresados al Excel para exportarlos al paquete estadístico SPSS, con el cual se procesó y realizó el análisis descriptivo e inferencial.

El análisis descriptivo es visualizado por medio de las tablas de frecuencias, porcentajes y gráficas de barras y para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica del Chi cuadrado (χ^2) o Ji cuadrado.

2.6. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló en la municipalidad distrital de La Punta con el aporte voluntario de sus trabajadores, los cuales fueron informados del objetivo y procesos de la investigación; de tal manera, se contó con la debida autorización respaldados por las rubricas correspondiente de los expertos presentados en los documentos de conformidad.

III.RESULTADOS

3.1.Análisis descriptivo

Plan estratégico - dimensión Principios rectores

Tabla 4

¿La entidad cuenta con un plan estratégico?

	fi	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	2	2.47%
Algunas veces	12	14.81%
Casi siempre	22	27.16%
Siempre	43	53.09%
Total	81	100.00%

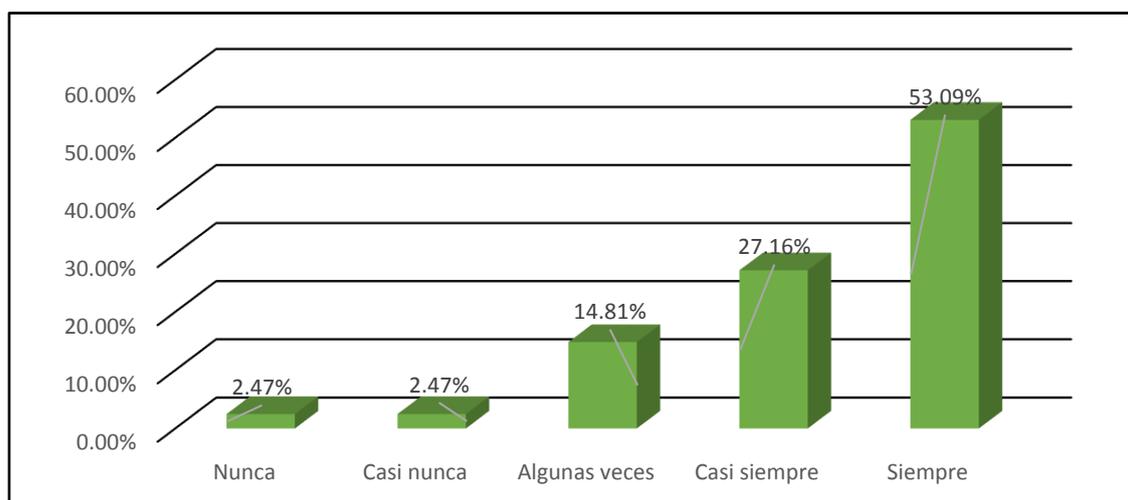


Fig. 5. Plan estratégico. ¿La entidad cuenta con un plan estratégico?

En la tabla 8 y figura 4 se observa que, el 53.09% de los trabajadores señaló que la entidad siempre cuenta con un plan estratégico, el 27.16% indicó que casi siempre, el 14.81 % mencionó que algunas veces y el 2.47% expresó que casi nunca y, nunca, respectivamente.

Plan estratégico - dimensión Principios rectores

Tabla 5
¿La entidad cuenta con una misión realista?

	f _i	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	4	4.94%
Algunas veces	15	18.52%
Casi siempre	29	35.80%
Siempre	31	38.27%
Total	81	100.00%

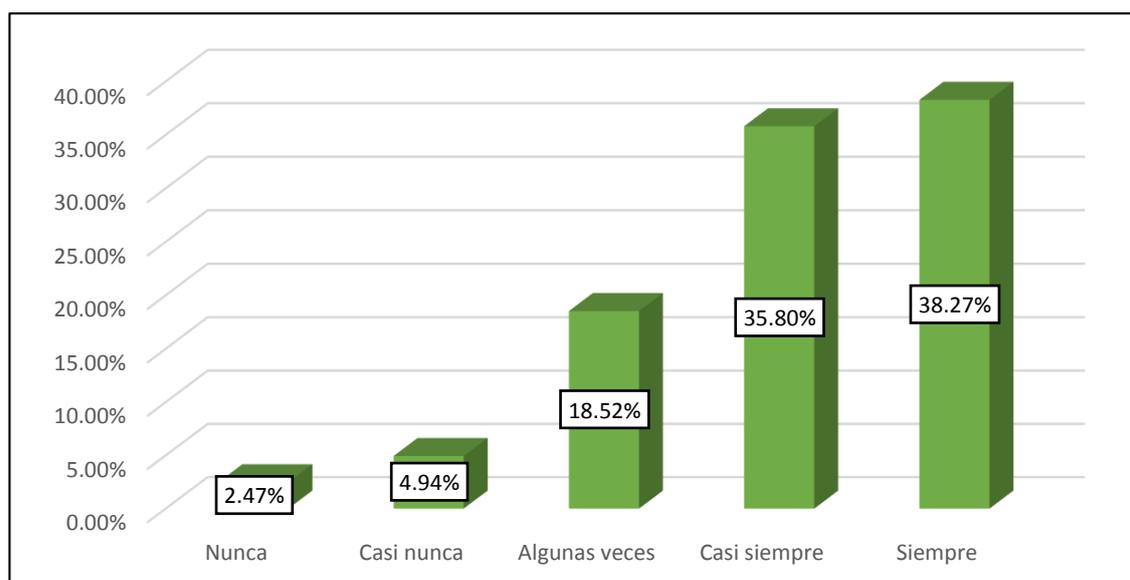


Fig. 6. Plan estratégico. ¿La entidad cuenta con una misión realista?

En la tabla 9 y figura 5 se observa que, el 38.27% de los trabajadores señaló que la entidad siempre cuenta con una misión realista, el 35.80% indicó que casi siempre, el 18.52 % mencionó que algunas veces, el 4.94% expresó que casi nunca y el 2.47% nunca.

Plan estratégico - dimensión Principios rectores

Tabla 6
¿La entidad cuenta con una visión alcanzable?

	fi	%
Nunca	1	1.23%
Casi nunca	5	6.17%
Algunas veces	15	18.52%
Casi siempre	28	34.57%
Siempre	32	39.51%
Total	81	100.00%

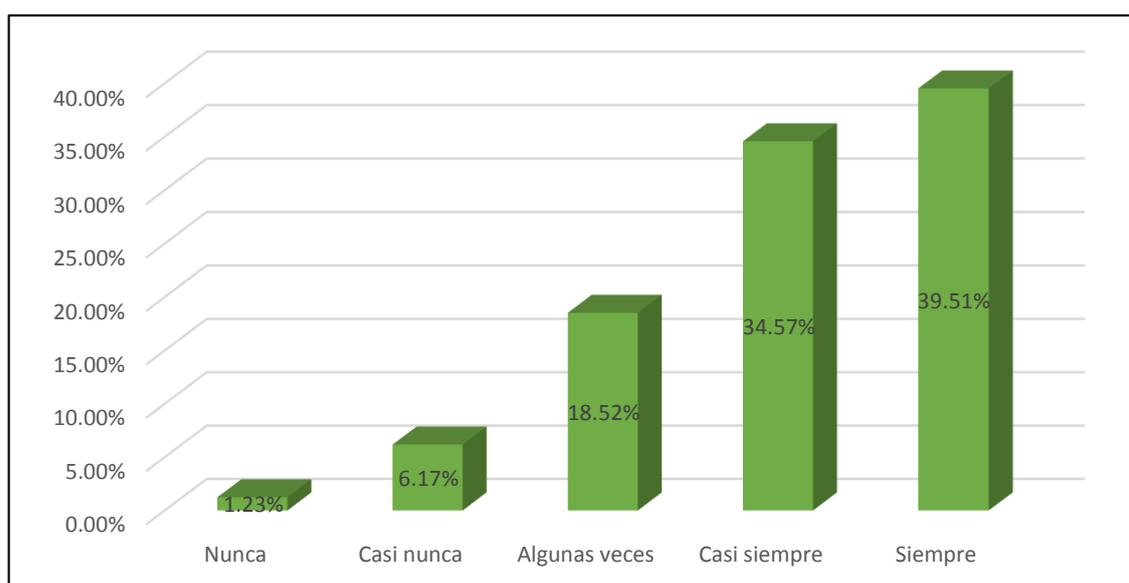


Fig. 7. Plan estratégico. ¿La entidad cuenta con una visión alcanzable?

En la tabla 10 y figura 6 se observa que, el 39.51% de los trabajadores señaló que la entidad siempre cuenta con una visión alcanzable, el 34.57% indicó que casi siempre, el 18.52 % mencionó que algunas veces, el 6.17% expresó que casi nunca y el 1.23% nunca.

Plan estratégico - dimensión Principios rectores

Tabla 7

¿La entidad cuenta con un diagnóstico actualizado y adecuado?

	fi	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	8	9.88%
Algunas veces	21	25.93%
Casi siempre	29	35.80%
Siempre	21	25.93%
Total	81	100.00%

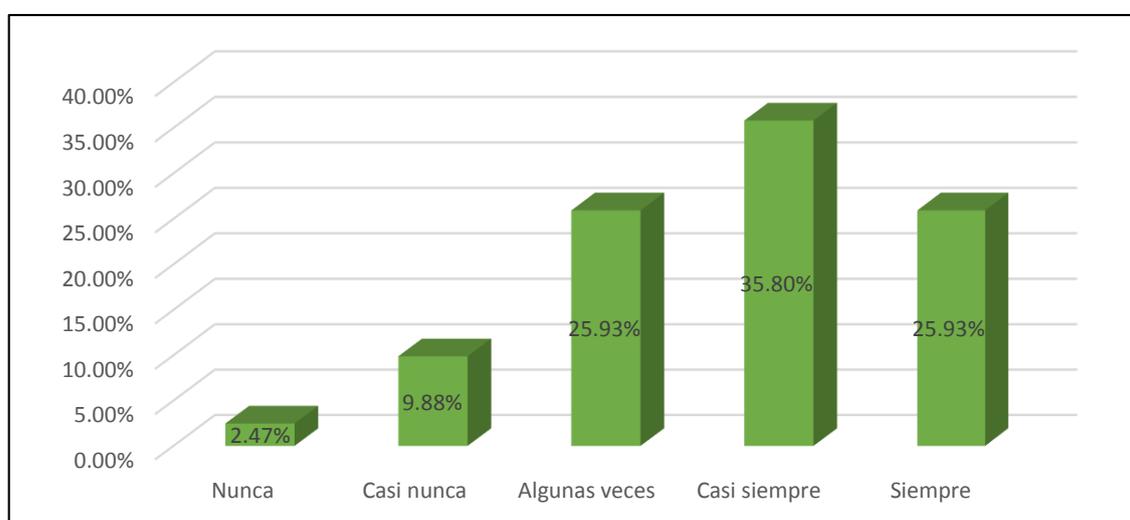


Fig. 8. Plan estratégico. *¿La entidad cuenta con un diagnóstico actualizado y adecuado?*

En la tabla 11 y figura 7 se observa que, el 25.93% de los trabajadores señaló que la entidad siempre cuenta con un diagnóstico actualizado y adecuado, el 35.80% indicó que casi siempre, el 25.93% mencionó que algunas veces, el 9.88% expresó que casi nunca y el 2.47% nunca.

Plan estratégico - dimensión Principios rectores

Tabla 8

¿Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la entidad?

	fi	%
Nunca	21	25.93%
Casi nunca	6	7.41%
Algunas veces	19	23.46%
Casi siempre	22	27.16%
Siempre	13	16.05%
Total	81	100.00%

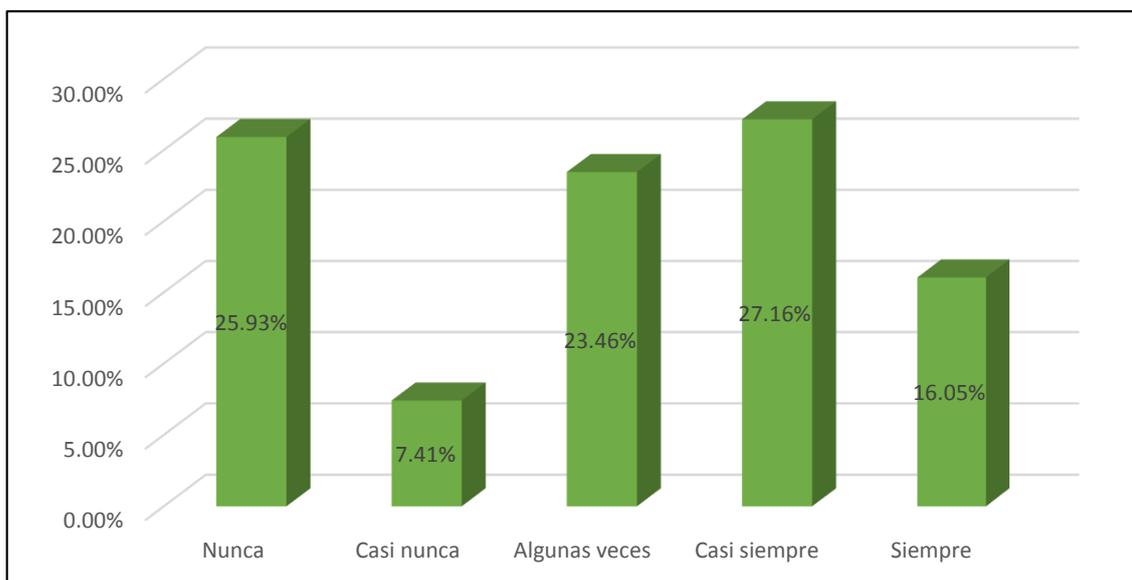


Fig. 9. Plan estratégico. ¿Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la entidad?

En la tabla 12 y figura 8 se observa que, el 16,05% de los trabajadores señaló que la entidad siempre participó en la elaboración del diagnóstico situacional de la entidad, el 27.16% indicó que casi siempre, el 23.46 % mencionó que algunas veces, el 7.41% expresó que casi nunca y el 25.93% nunca.

Plan estratégico - dimensión Principios rectores

Tabla 9

¿Se ha realizado un FODA?

	fi	%
Nunca	10	12.35%
Casi nunca	11	13.58%
Algunas veces	15	18.52%
Casi siempre	26	32.10%
Siempre	19	23.46%
Total	81	100.00%

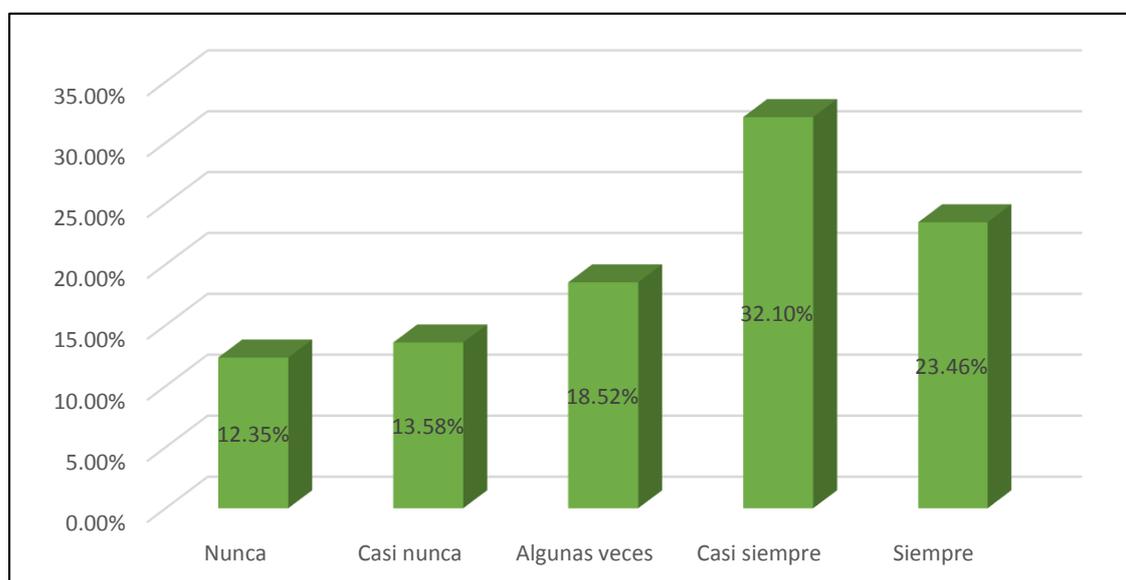


Fig. 10. Plan estratégico. ¿Se ha realizado un FODA?

En la tabla 13 y figura 9 se observa que, el 23.46% de los trabajadores señaló que la entidad ha realizado un FODA, el 32.10% indicó que casi siempre, el 18.52% mencionó que algunas veces, el 13.58% expresó que casi nunca y el 12.35% nunca.

Plan estratégico - dimensión Principios rectores

Tabla 10
¿El FODA se encuentra correctamente realizado?

	fi	%
Nunca	11	13.58%
Casi nunca	9	11.11%
Algunas veces	20	24.69%
Casi siempre	26	32.10%
Siempre	15	18.52%
Total	81	100.00%

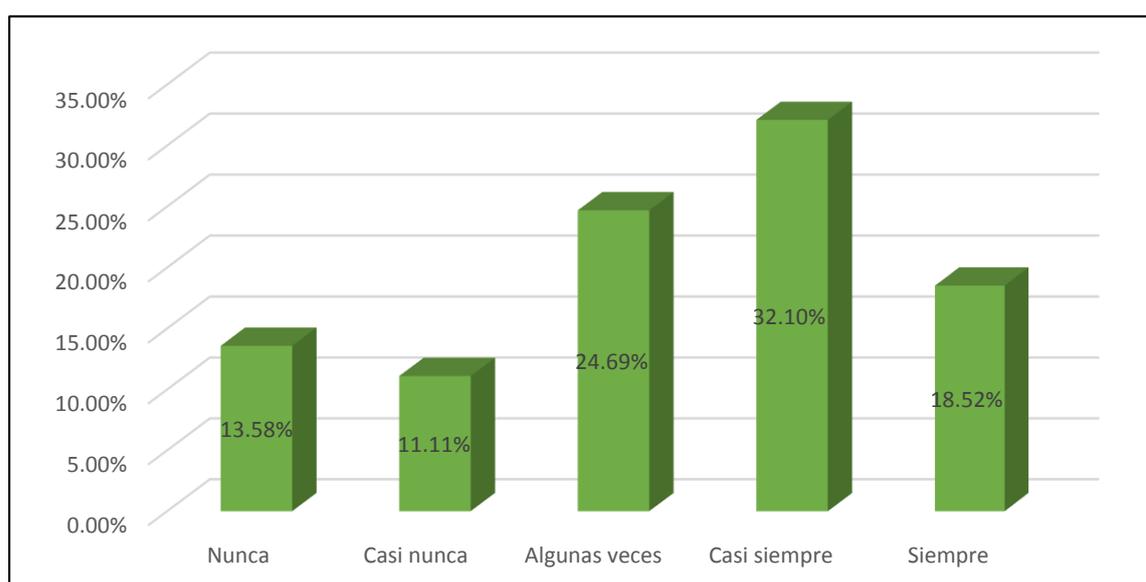


Fig. 11. Plan estratégico. ¿El FODA se encuentra correctamente realizado?

En la tabla 14 y figura 10 se observa que, el 18.52% de los trabajadores señaló que la entidad ha realizado el FODA correctamente, el 32.10% indicó que casi siempre, el 24.69% mencionó que algunas veces, el 11.11% expresó que casi nunca y el 13.58% nunca.

Plan estratégico - dimensión Principios rectores

Tabla 11

¿El Plan Estratégico está elaborado en base al FODA de la entidad?

	fi	%
Nunca	9	11.11%
Casi nunca	8	9.88%
Algunas veces	21	25.93%
Casi siempre	28	34.57%
Siempre	15	18.52%
Total	81	100.00%

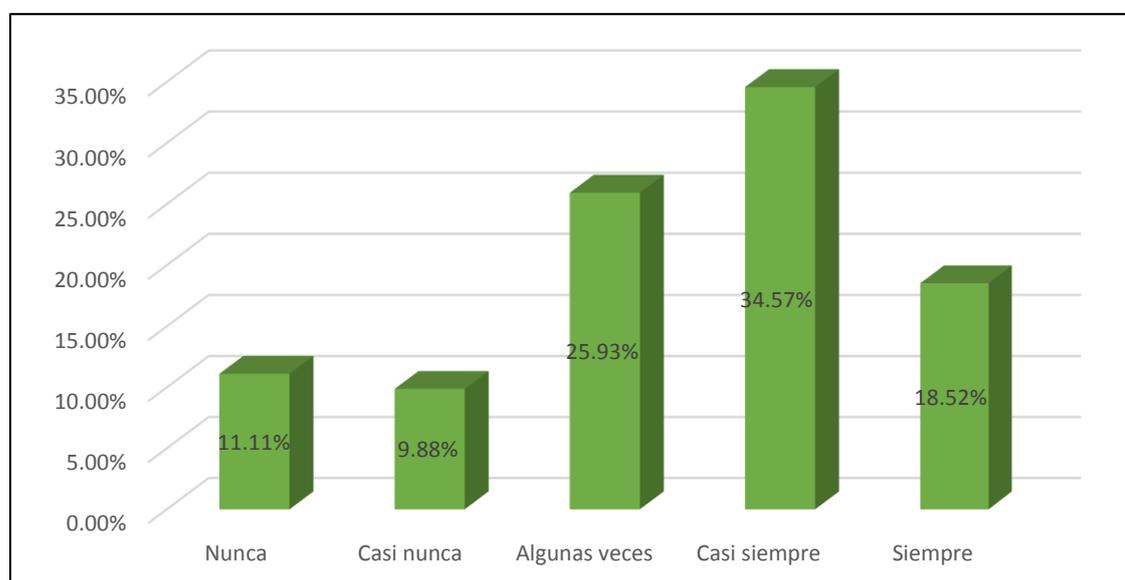


Fig. 12. *Plan estratégico. ¿El Plan Estratégico está elaborado en base al FODA de la entidad?*

En la tabla 15 y figura 11 se observa que, el 18.52% de los trabajadores señaló que el plan estratégico está elaborado en base al FODA de la entidad, el 34.57% indicó que casi siempre, el 25.93% mencionó que algunas veces, el 9.88% expresó que casi nunca y el 13.11% nunca.

Plan estratégico - dimensión Principios rectores

Tabla 12

¿La programación y actividades van de acuerdo al presupuesto anual presentado por la entidad?

	fi	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	9	11.11%
Algunas veces	13	16.05%
Casi siempre	36	44.44%
Siempre	21	25.93%
Total	81	100.00%

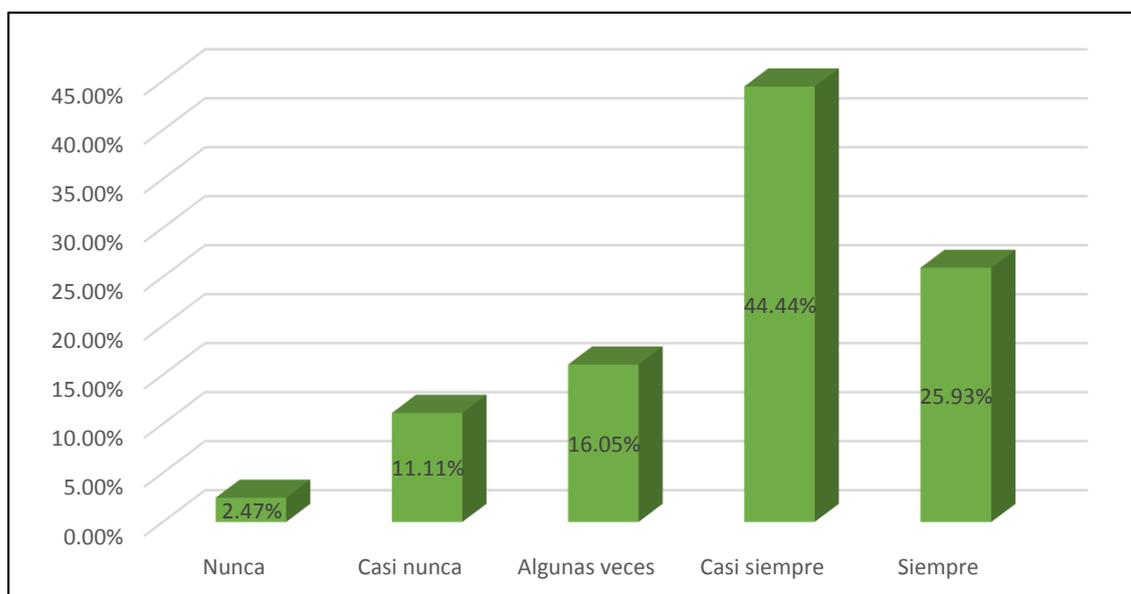


Fig. 13. Plan estratégico. ¿La programación y actividades van de acuerdo al presupuesto anual presentado por la entidad?

En la tabla 16 y figura 12 se observa que, el 25.93% de los trabajadores señaló que la programación y actividades van de acuerdo al presupuesto anual presentado por la entidad, el 44.44% indicó que casi siempre, el 16.05% mencionó que algunas veces, el 11.11% expresó que casi nunca y el 2.47% nunca.

Plan estratégico - dimensión Principios rectores

Tabla 13

¿Existe coherencia de un presupuesto realista con las necesidades de la entidad?

	fi	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	8	9.88%
Algunas veces	17	20.99%
Casi siempre	36	44.44%
Siempre	18	22.22%
Total	81	100.00%

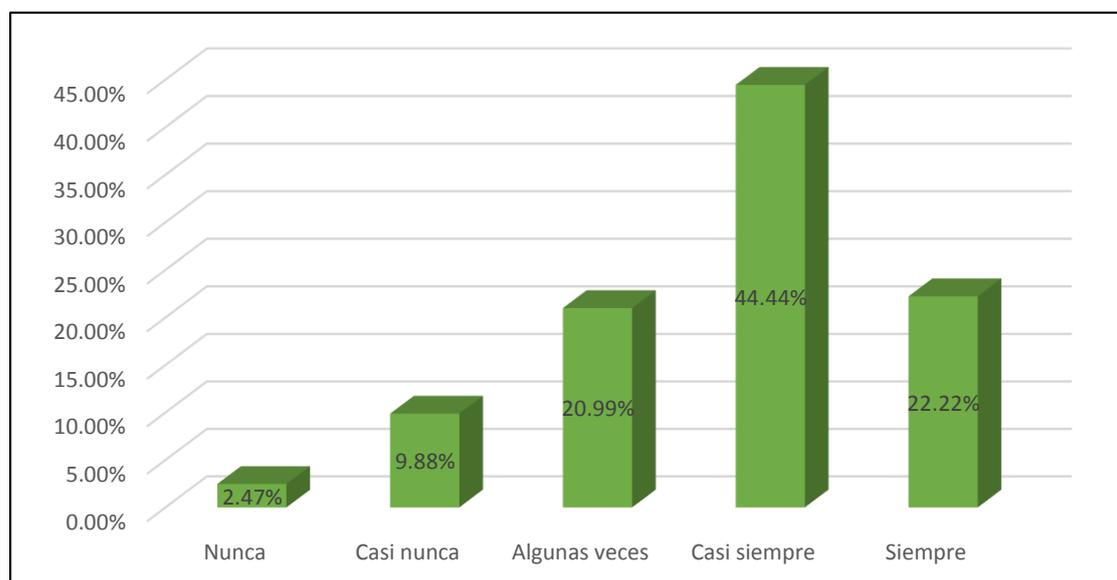


Fig. 14. Plan estratégico. ¿Existe coherencia de un presupuesto realista con las necesidades de la entidad?

En la tabla 17 y figura 13 se observa que, el 22.22% de los trabajadores señaló que existe coherencia entre el presupuesto y las necesidades de la entidad, el 44.44% indicó que casi siempre, el 20.99% mencionó que algunas veces, el 9.88% expresó que casi nunca y el 2.47% nunca.

Plan estratégico - dimensión Organización

Tabla 14

¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado la distribución de funciones de acuerdo al MOF?

	fi	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	10	12.35%
Algunas veces	16	19.75%
Casi siempre	29	35.80%
Siempre	24	29.63%
Total	81	100.00%

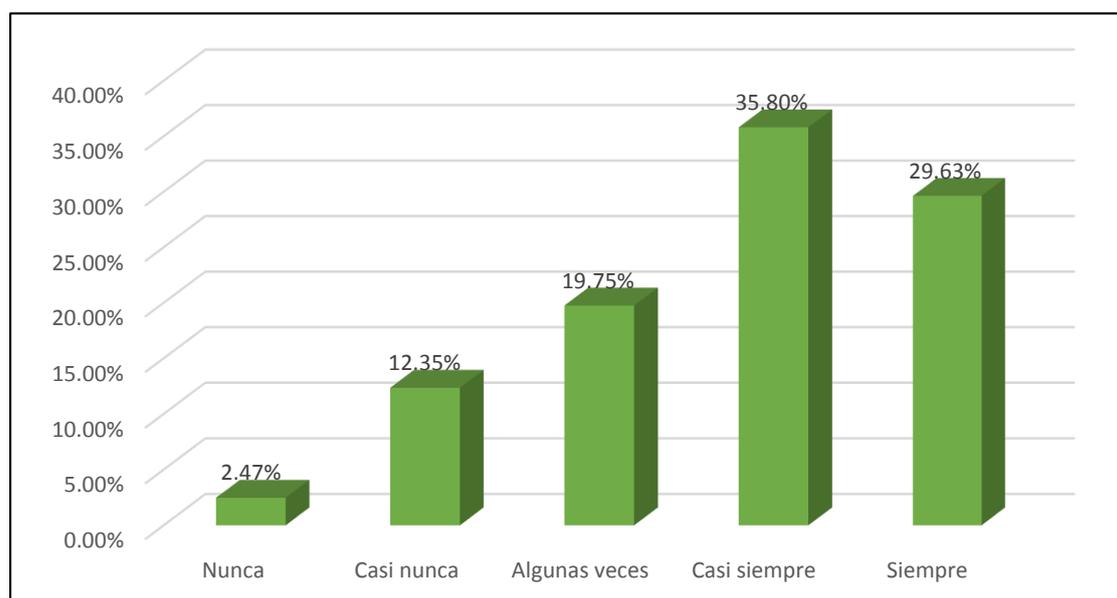


Fig. 15. Plan estratégico. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado la distribución de funciones de acuerdo al MOF?

En la tabla 18 y figura 14 se observa que, el 29.63% de los trabajadores señaló que la gerencia o unidad encargada ha realizado la distribución de funciones de acuerdo al MOF, el 35,80% indicó que casi siempre, el 19.75% mencionó que algunas veces, el 12.35% expresó que casi nunca y el 2.47% nunca.

Plan estratégico - dimensión Organización

Tabla 15

¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado el reclutamiento y selección de personal adecuado?

	fi	%
Nunca	5	6.17%
Casi nunca	8	9.88%
Algunas veces	13	16.05%
Casi siempre	36	44.44%
Siempre	19	23.46%
Total	81	100.00%

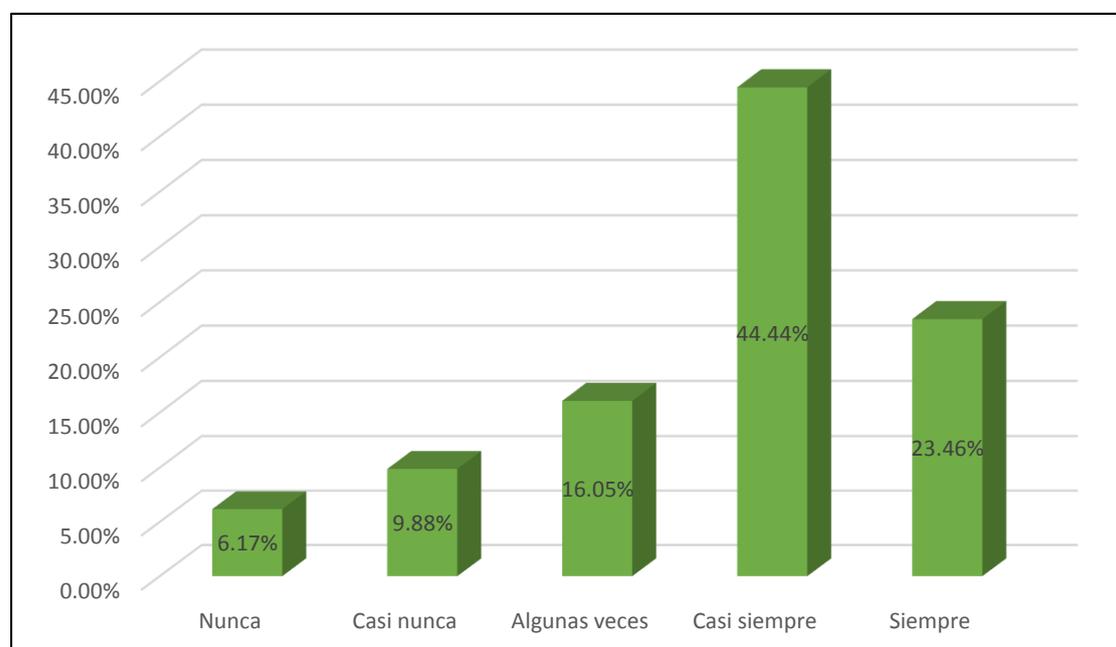


Fig. 16. Plan estratégico. *¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado el reclutamiento y selección de personal adecuado?*

En la tabla 19 y figura 15 se observa que, el 23.46% de los trabajadores señaló que la gerencia o unidad encargada ha realizado el reclutamiento y selección de personal adecuado, el 44.44% indicó que casi siempre, el 16.05% mencionó que algunas veces, el 9.88% expresó que casi nunca y el 6.17% nunca.

Plan estratégico - dimensión Organización

Tabla 16

¿La Gerencia o Unidad encargada ha generado un buen clima institucional?

	fi	%
Nunca	4	4.94%
Casi nunca	3	3.70%
Algunas veces	21	25.93%
Casi siempre	26	32.10%
Siempre	27	33.33%
Total	81	100.00%

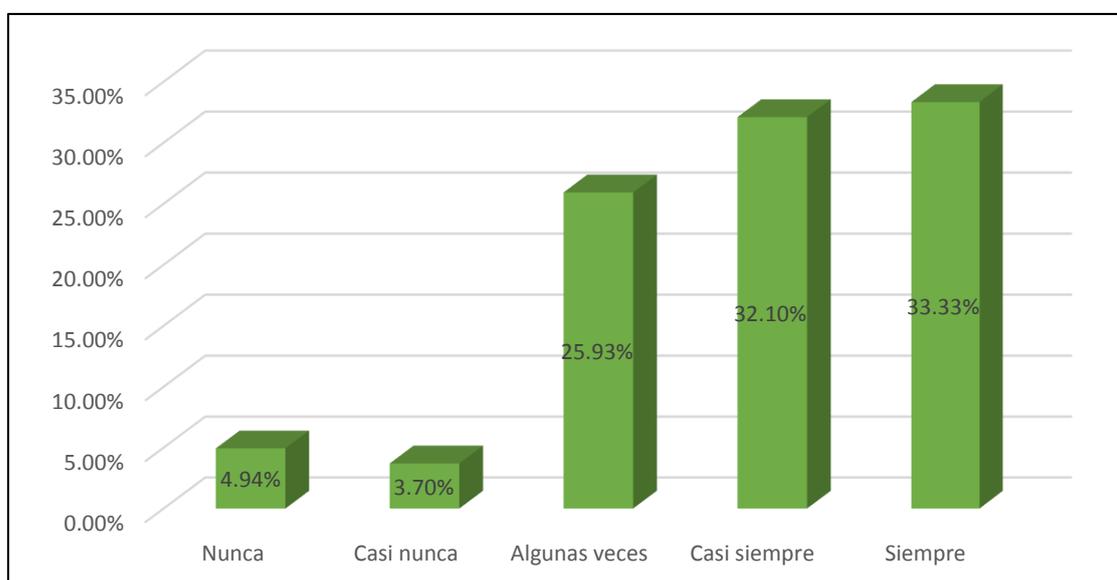


Fig. 17. Plan estratégico. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha generado un buen clima institucional?

En la tabla 20 y figura 16 se observa que, el 33.33% de los trabajadores señaló que la gerencia o unidad encargada ha generado un buen clima institucional, el 32.10% indicó que casi siempre, el 25.93% mencionó que algunas veces, el 3.70% expresó que casi nunca y el 4.94% nunca.

Plan estratégico - dimensión Organización

Tabla 17

¿Tiene conocimiento que la Gerencia o Unidad encargada ha realizado capacitación al personal?

	fi	%
Nunca	3	3.70%
Casi nunca	7	8.64%
Algunas veces	20	24.69%
Casi siempre	31	38.27%
Siempre	20	24.69%
Total	81	100.00%

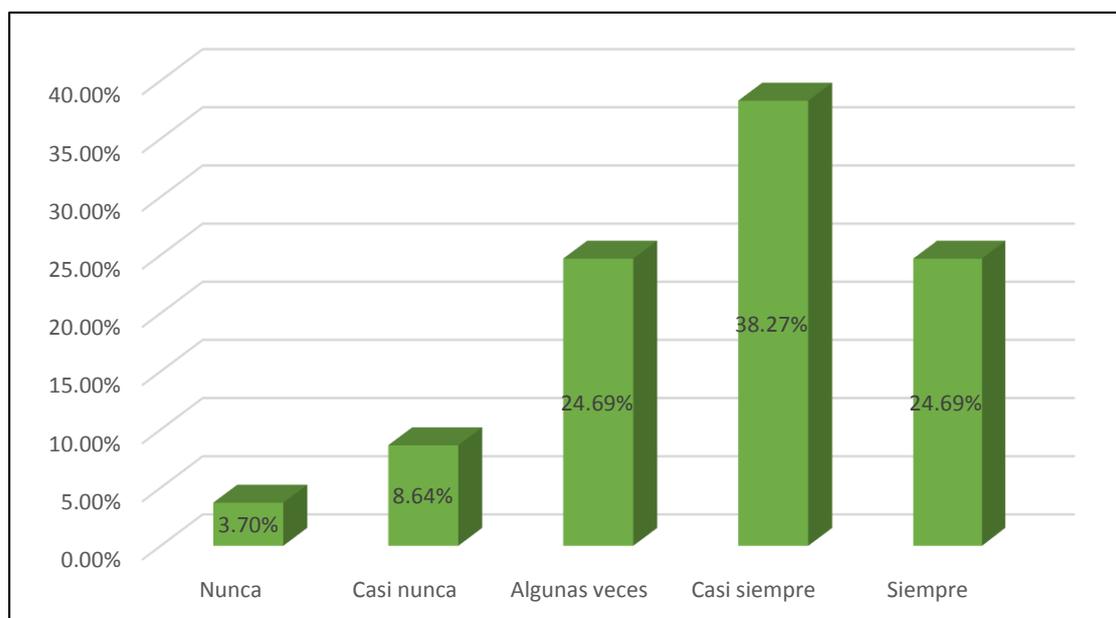


Fig. 18. Plan estratégico. ¿Tiene conocimiento que la Gerencia o Unidad encargada ha realizado capacitación al personal?

En la tabla 21 y figura 17 se observa que, el 24.69% de los trabajadores señaló que la gerencia o unidad encargada ha realizado capacitación al personal, el 38.27% indicó que casi siempre, el 24.69% mencionó que algunas veces, el 8.64% expresó que casi nunca y el 3.70% nunca.

Plan estratégico - dimensión Organización

Tabla 18

¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna?

	fi	%
Nunca	11	13.58%
Casi nunca	10	12.35%
Algunas veces	11	13.58%
Casi siempre	38	46.91%
Siempre	11	13.58%
Total	81	100.00%

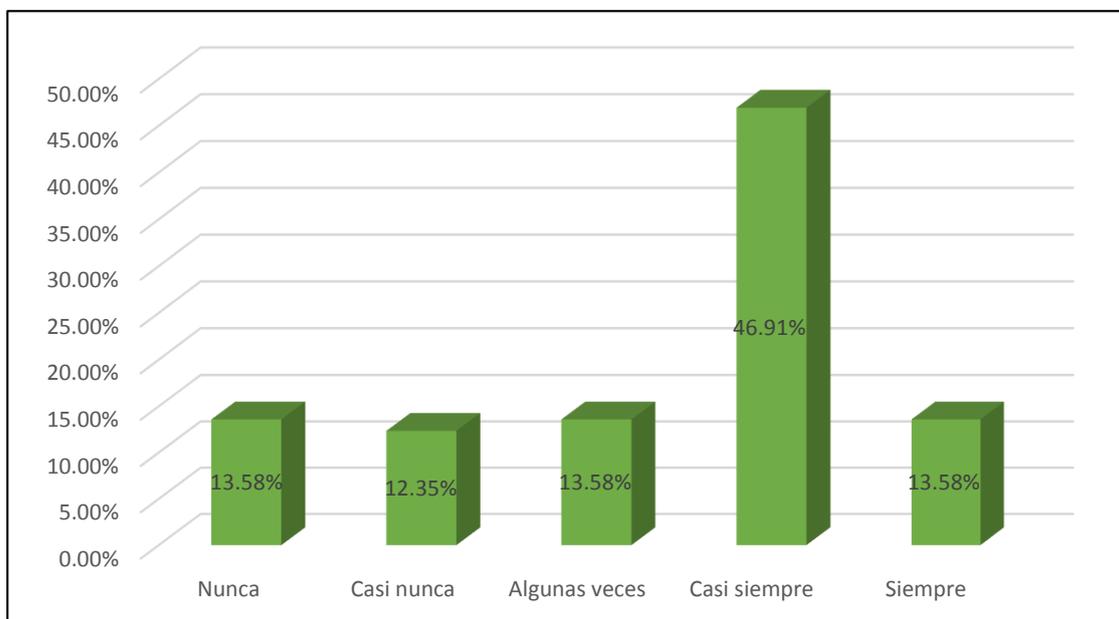


Fig. 19. Plan estratégico. ¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna?

En la tabla 22 y figura 18 se observa que, el 13.58% de los trabajadores señaló que la gerencia o unidad encargada ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna, el 46.91% indicó que casi siempre, el 13.58% mencionó que algunas veces, el 12.35% expresó que casi nunca y el 13.58% nunca.

Plan estratégico - dimensión Organización

Tabla 19

¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada supervisan y evalúan las actividades del personal a su cargo?

	fi	%
Nunca	7	8.64%
Casi nunca	5	6.17%
Algunas veces	14	17.28%
Casi siempre	30	37.04%
Siempre	25	30.86%
Total	81	100.00%

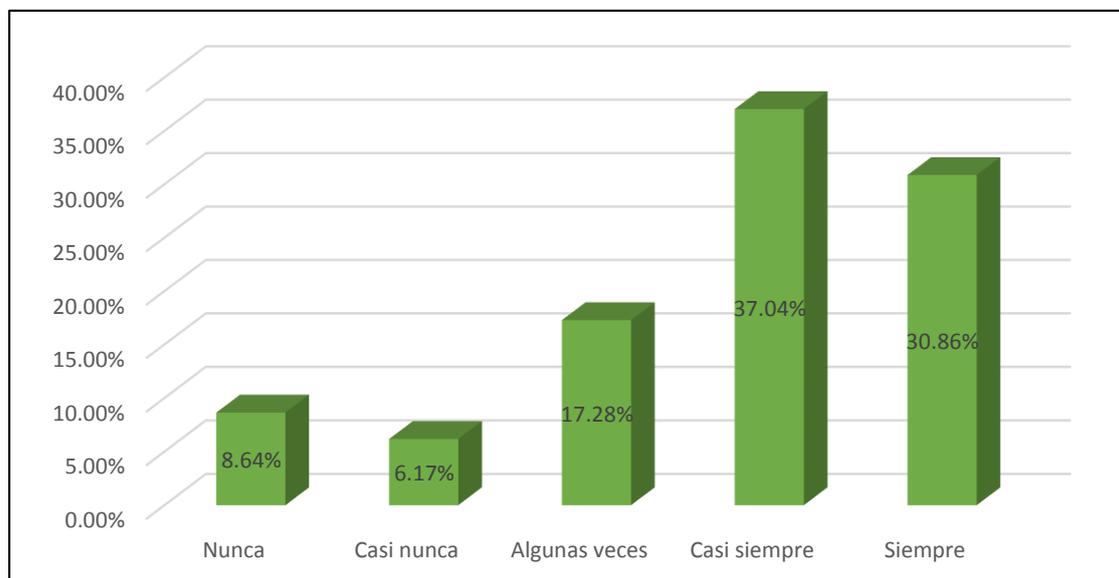


Fig. 20. Plan estratégico. ¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada supervisan y evalúan las actividades del personal a su cargo?

En la tabla 23 y figura 19 se observa que, el 30.86% de los trabajadores señaló que la gerencia o unidad supervisan y evalúan las actividades del personal a su cargo, el 37.04% indicó que casi siempre, el 17.28% mencionó que algunas veces, el 6.17% expresó que casi nunca y el 8.64% nunca.

Plan estratégico - dimensión Organización

Tabla 20

¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada establece diagnósticos continuos de las actividades?

	fi	%
Nunca	3	3.70%
Casi nunca	9	11.11%
Algunas veces	14	17.28%
Casi siempre	37	45.68%
Siempre	18	22.22%
Total	81	100.00%

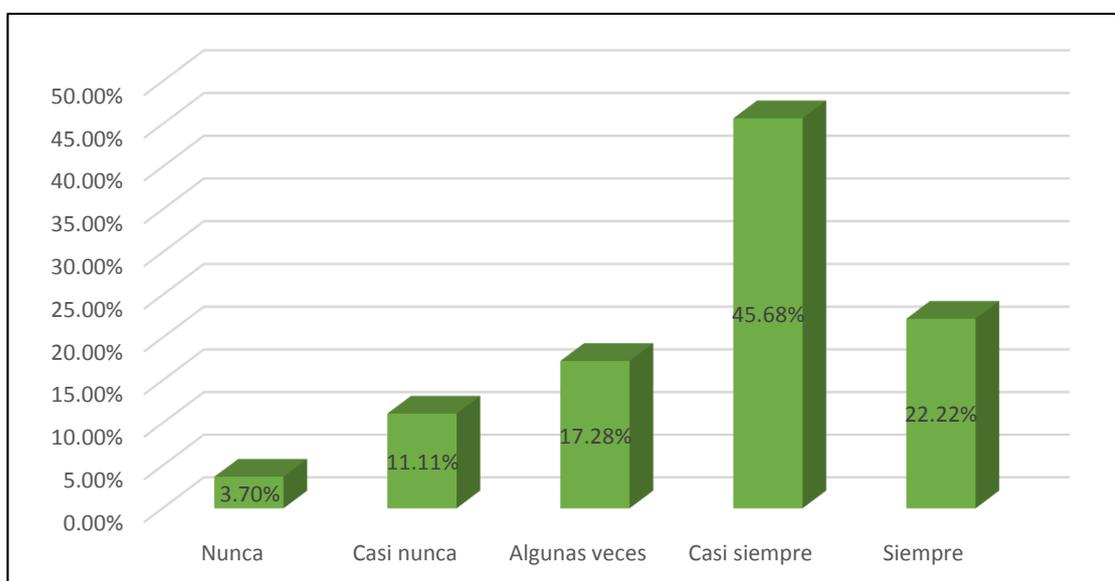


Fig. 21. Plan estratégico. ¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada establece diagnósticos continuos de las actividades?

En la tabla 24 y figura 20 se observa que, el 22.22% de los trabajadores señaló que la gerencia o unidad establecen diagnósticos continuos de las actividades, el 45.68% indicó que casi siempre, el 17.28% mencionó que algunas veces, el 11.11% expresó que casi nunca y el 3.70% nunca.

Plan estratégico - dimensión Organización

Tabla 21

¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada corrige las actividades mal elaboradas?

	fi	%
Nunca	3	3.70%
Casi nunca	8	9.88%
Algunas veces	14	17.28%
Casi siempre	28	34.57%
Siempre	28	34.57%
Total	81	100.00%

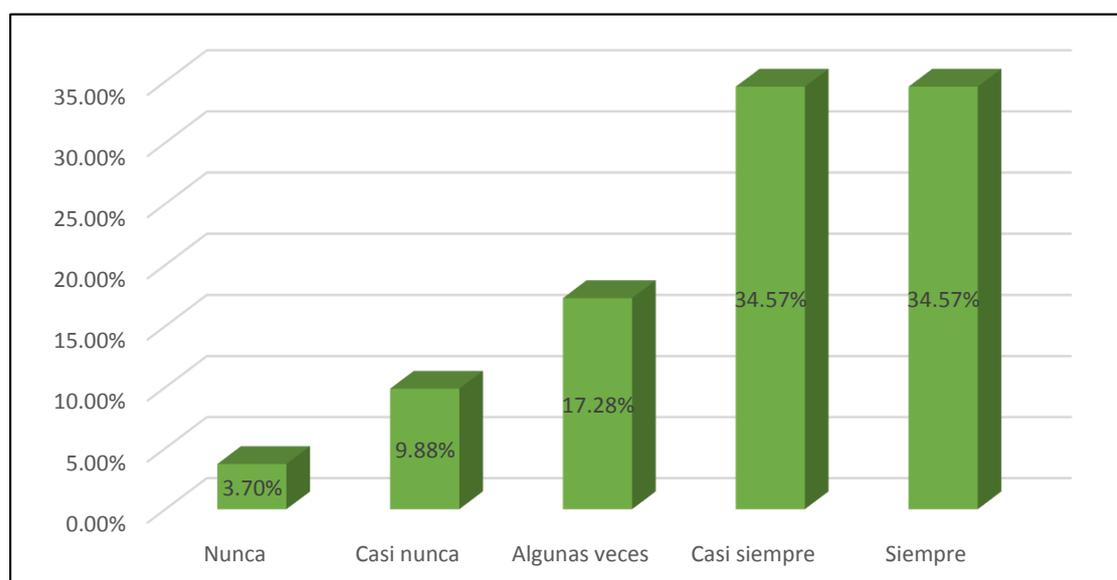


Fig. 22. Plan estratégico. ¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada corrige las actividades mal elaboradas?

En la tabla 25 y figura 21 se observa que, el 34.57% de los trabajadores señaló que la gerencia o unidad corrige las actividades mal elaboradas, el 34.57% indicó que casi siempre, el 17.28% mencionó que algunas veces, el 9.88% expresó que casi nunca y el 3.70% nunca.

Plan estratégico - dimensión Organización

Tabla 22

¿Usted considera que la Gerencia ha cumplido con el plan estratégico?

	fi	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	5	6.17%
Algunas veces	14	17.28%
Casi siempre	36	44.44%
Siempre	24	29.63%
Total	81	100.00%

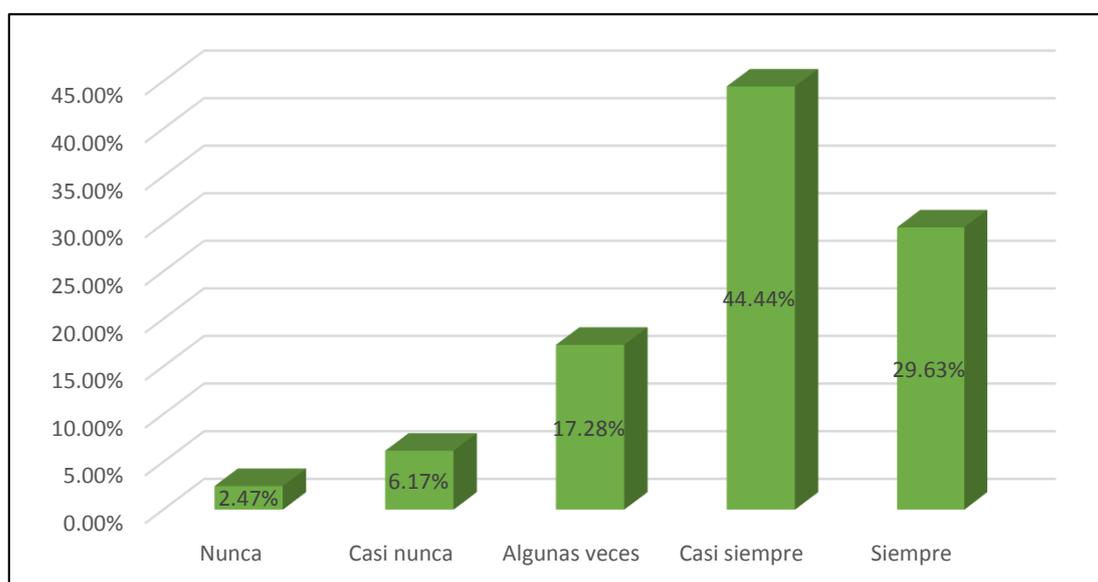


Fig. 23. Plan estratégico. ¿Usted considera que la Gerencia ha cumplido con el plan estratégico?

En la tabla 26 y figura 22 se observa que, el 29.63% de los trabajadores señaló que la gerencia ha cumplido con el plan estratégico, el 44.44% indicó que casi siempre, el 17.28% mencionó que algunas veces, el 6.17% expresó que casi nunca y el 2.47% nunca.

Plan estratégico - dimensión Organización

Tabla 23

¿Usted considera que la Gerencia toma decisiones de mando?

	fi	%
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	5	6.17%
Algunas veces	15	18.52%
Casi siempre	22	27.16%
Siempre	39	48.15%
Total	81	100.00%

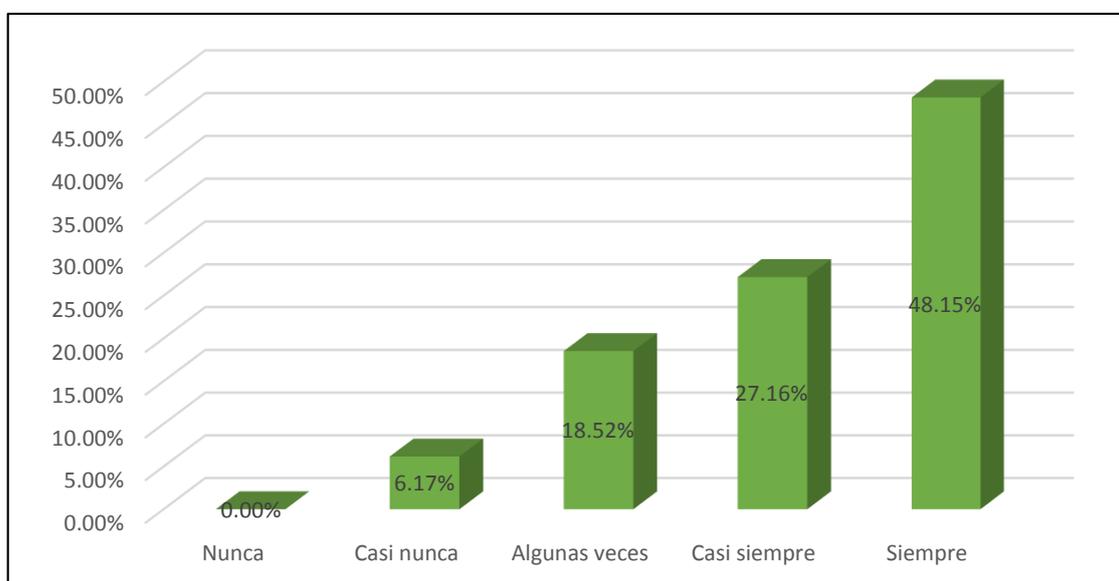


Fig. 24. Plan estratégico. ¿Usted considera que la Gerencia toma decisiones de mando?

En la tabla 27 y figura 23 se observa que, el 48.15% de los trabajadores señaló que la gerencia toma decisiones de mando, el 27.16% indicó que casi siempre, el 18.52% mencionó que algunas veces, el 6.17% expresó que casi nunca y el 0.00% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias cognitivas

Tabla 24

¿Se le asigna funciones al servidor administrativo de acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?

	fi	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	7	8.64%
Algunas veces	16	19.75%
Casi siempre	29	35.80%
Siempre	27	33.33%
Total	81	100.00%

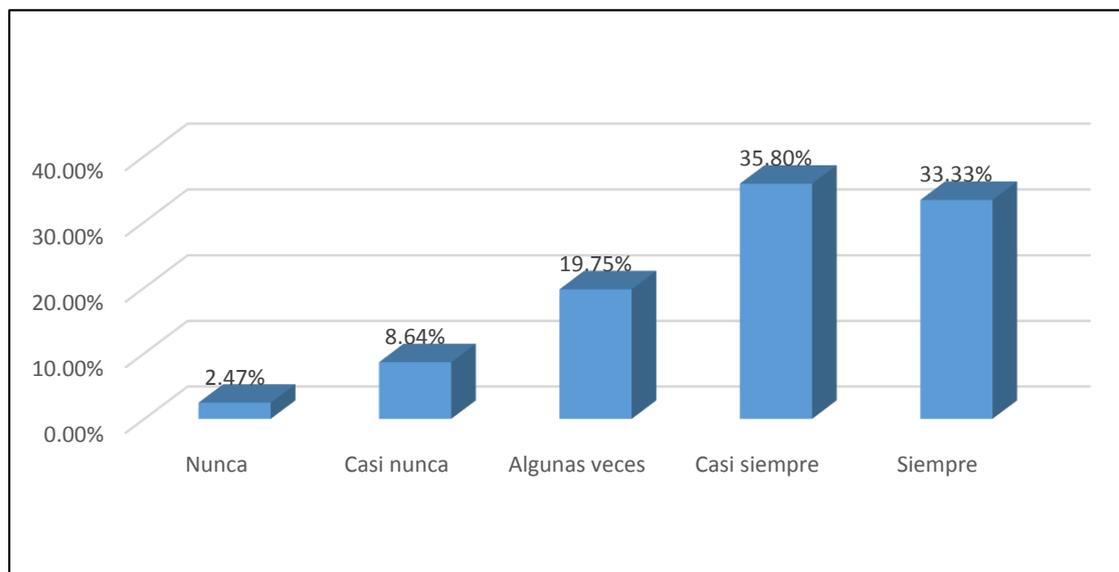


Fig. 25. Talento Humano. ¿Se le asigna funciones al servidor administrativo de acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?

En la tabla 28 y figura 24 se observa que, el 33.33% de los trabajadores señaló que se le asigna funciones al servidor administrativo de acorde a su conocimiento o formación académica, el 35.80% indicó que casi siempre, el 19.75% mencionó que algunas veces, el 8.64% expresó que casi nunca y el 2.47% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias cognitivas

Tabla 25

¿El conocimiento práctico o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?

	fi	%
Nunca	3	3.70%
Casi nunca	5	6.17%
Algunas veces	16	19.75%
Casi siempre	30	37.04%
Siempre	27	33.33%
Total	81	100.00%

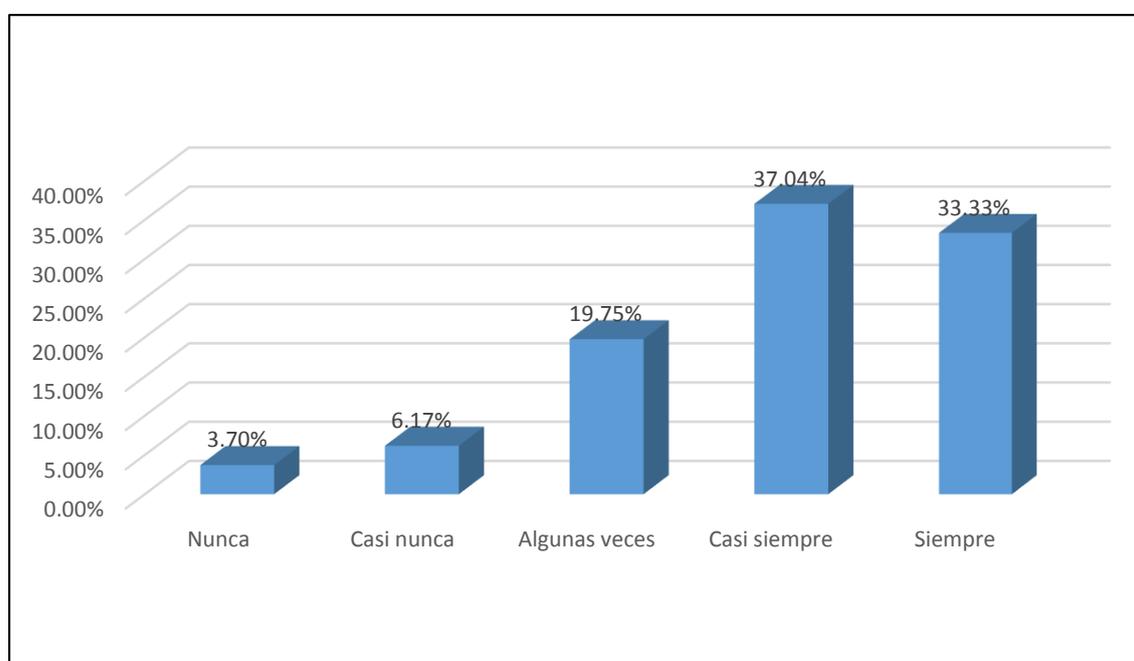


Fig. 26. Talento Humano. ¿El conocimiento práctico o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?

En la tabla 29 y figura 25 se observa que, el 33.33% de los trabajadores señaló que el conocimiento práctico o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones, el 37.04% indicó que casi siempre, el 19.75% mencionó que algunas veces, el 6.17% expresó que casi nunca y el 3.70% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias cognitivas

Tabla 26.

¿El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, se orienta con especialistas (coaching) para obtener mejores resultados?

	fi	%
Nunca	6	7.41%
Casi nunca	5	6.17%
Algunas veces	19	23.46%
Casi siempre	30	37.04%
Siempre	21	25.93%
Total	81	100.00%

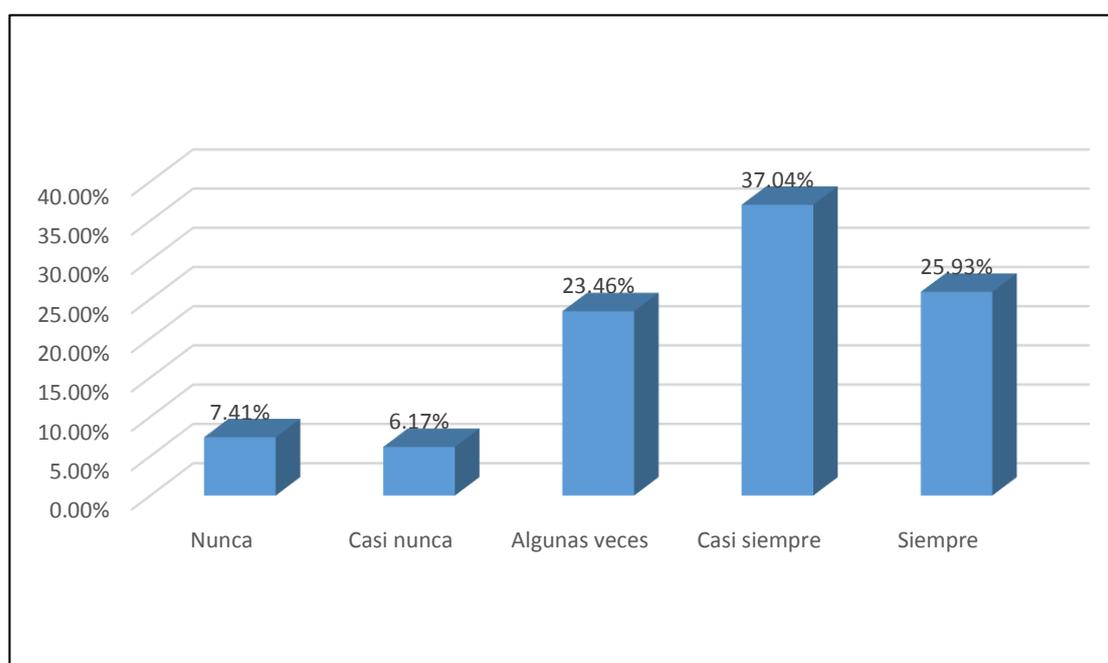


Fig. 27. Talento Humano. ¿El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, se orienta con especialistas (coaching) para obtener mejores resultados?

En la tabla 30 y figura 26 se observa que, el 25.93% de los trabajadores señaló que el servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, se orienta con especialistas (coaching) para obtener mejores resultados, el 37.04% indicó que casi siempre, el 23.46% mencionó que algunas veces, el 6.17% expresó que casi nunca y el 7.41% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias cognitivas

Tabla 27

¿El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico?

	fi	%
Nunca	1	1.23%
Casi nunca	5	6.17%
Algunas veces	20	24.69%
Casi siempre	34	41.98%
Siempre	21	25.93%
Total	81	100.00%

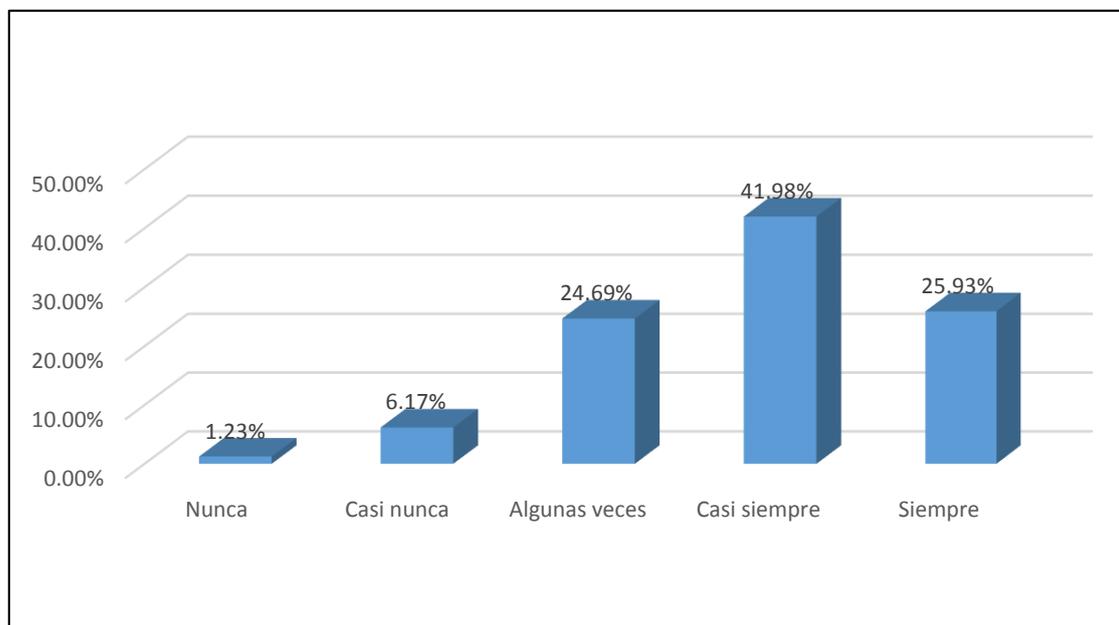


Fig. 28. Talento Humano. ¿El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico?

En la tabla 31 y figura 27 se observa que, el 25.93% de los trabajadores señaló que el servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico, el 41.98% indicó que casi siempre, el 24.69% mencionó que algunas veces, el 6.17% expresó que casi nunca y el 1.23% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias cognitivas

Tabla 28

¿Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)?

	fi	%
Nunca	3	3.70%
Casi nunca	3	3.70%
Algunas veces	15	18.52%
Casi siempre	37	45.68%
Siempre	23	28.40%
Total	81	100.00%

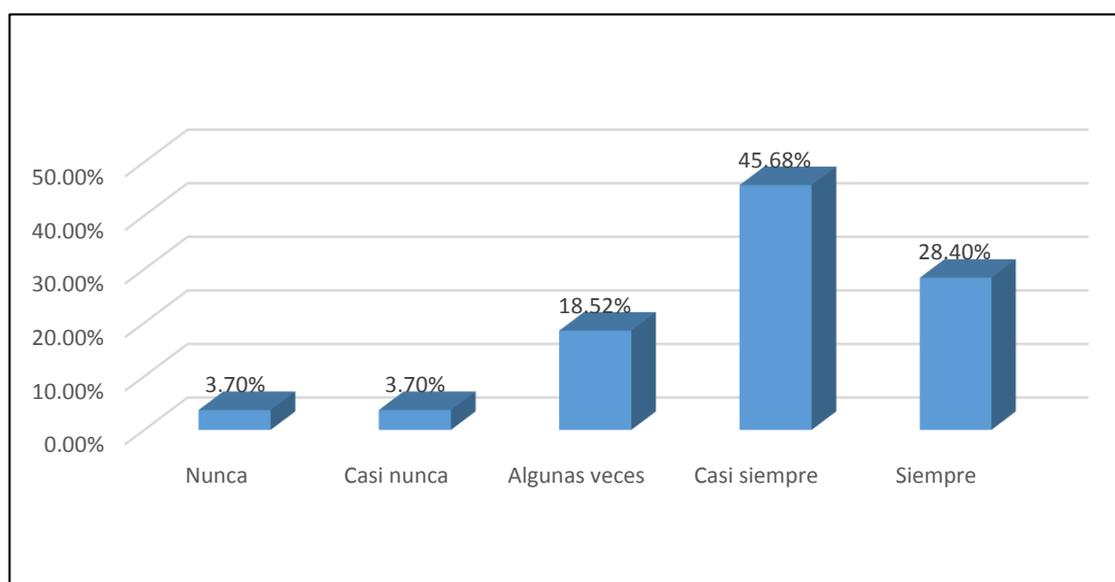


Fig. 29. Talento Humano. ¿Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)?

En la tabla 32 y figura 28 se observa que, el 28.40% de los trabajadores señaló que se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual), el 45.68% indicó que casi siempre, el 18.52% mencionó que algunas veces, el 3.70% expresó que casi nunca y el 3.70% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias cognitivas

Tabla 29

¿El servidor administrativo hace uso de su experiencia laboral en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)?

	fi	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	3	3.70%
Algunas veces	19	23.46%
Casi siempre	32	39.51%
Siempre	25	30.86%
Total	81	100.00%

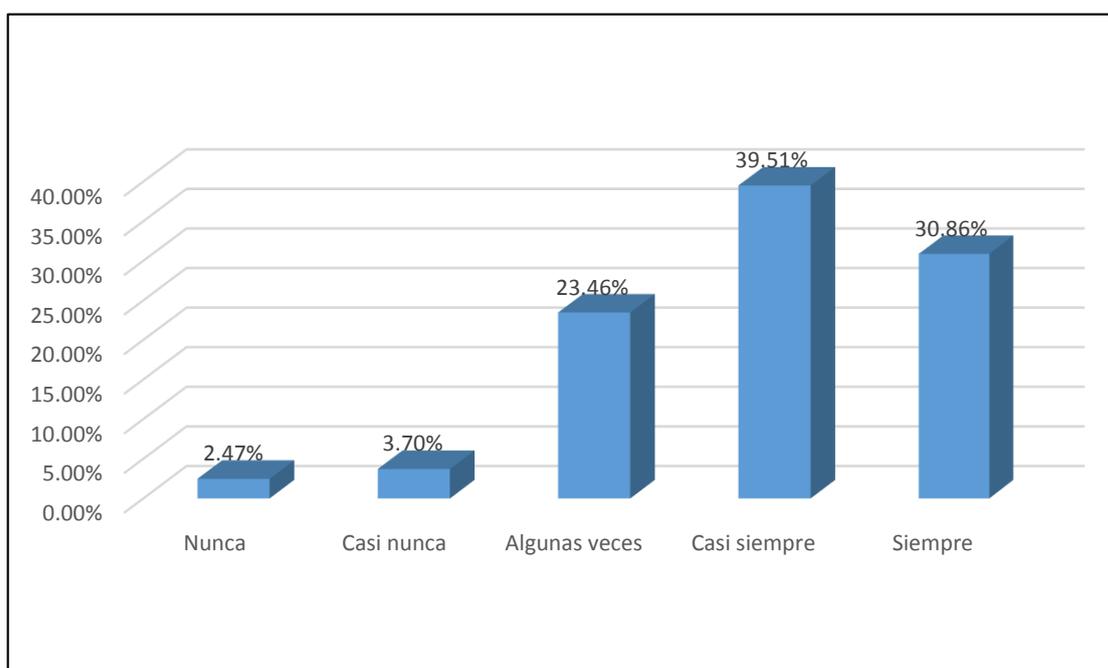


Fig. 30. Talento Humano. ¿El servidor administrativo hace uso de su experiencia laboral en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)?

En la tabla 33 y figura 29 se observa que, el 30.86% de los trabajadores señaló que el servidor administrativo hace uso de su experiencia laboral en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral), el 39.51% indicó que casi siempre, el 23.46% mencionó que algunas veces, el 3.70% expresó que casi nunca y el 2.47% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias cognitivas

Tabla 30

A nivel organizacional, ¿el servidor administrativo se encuentra comprometido en su Institución?

	fi	%
Nunca	3	3.70%
Casi nunca	2	2.47%
Algunas veces	18	22.22%
Casi siempre	38	46.91%
Siempre	20	24.69%
Total	81	100.00%

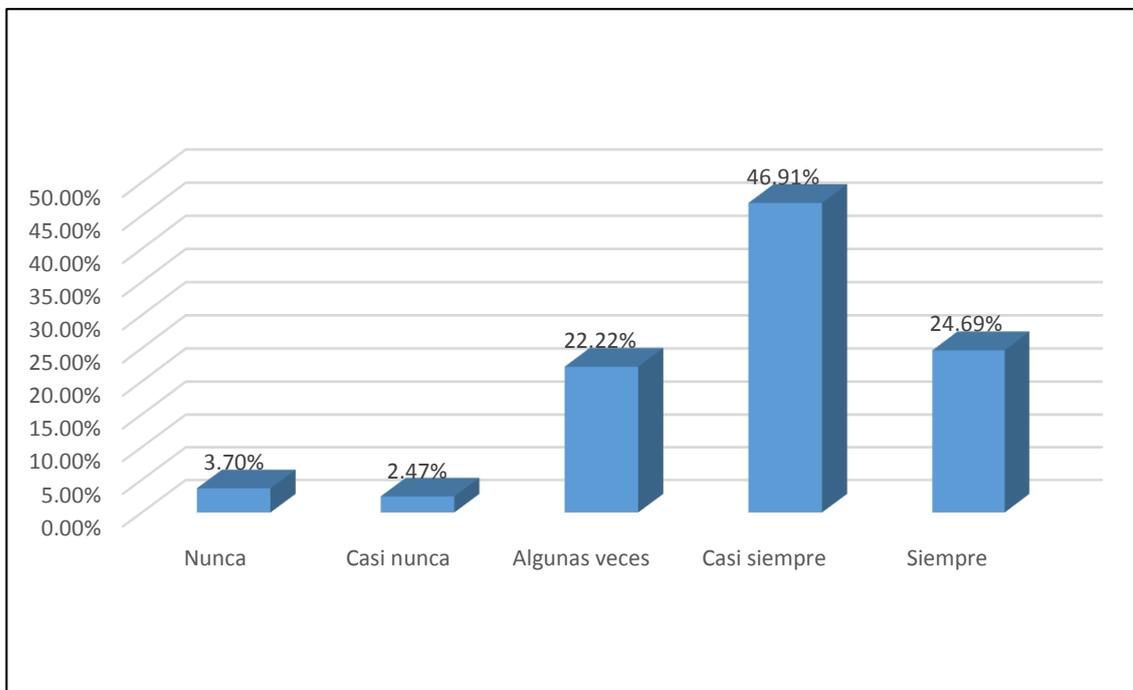


Fig. 31. Talento Humano. A nivel organizacional, ¿el servidor administrativo se encuentra comprometido en su Institución?

En la tabla 34 y figura 30 se observa que, el 24.69% de los trabajadores señaló que el servidor administrativo se encuentra comprometido en su institución, el 46.91% indicó que casi siempre, el 22.22% mencionó que algunas veces, el 2.47% expresó que casi nunca y el 3.70% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias procedimentales

Tabla 31

¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?

	fi	%
Nunca	3	3.70%
Casi nunca	5	6.17%
Algunas veces	19	23.46%
Casi siempre	30	37.04%
Siempre	24	29.63%
Total	81	100.00%

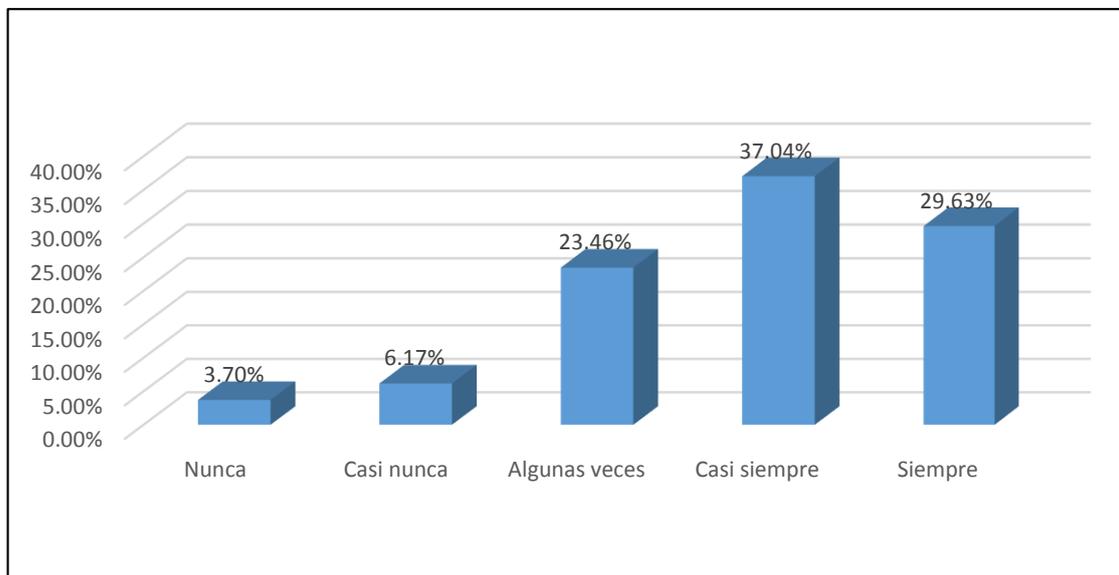


Fig. 32. Talento Humano. ¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?

En la tabla 35 y figura 31 se observa que, el 29.63% de los trabajadores señaló que los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento, e 37.04% indicó que casi siempre, el 23.46% mencionó que algunas veces, el 6.17% expresó que casi nunca y el 3.70% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias procedimentales

Tabla 32

¿La necesidad de un puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del área usuaria?

	fi	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	5	6.17%
Algunas veces	17	20.99%
Casi siempre	36	44.44%
Siempre	21	25.93%
Total	81	100.00%

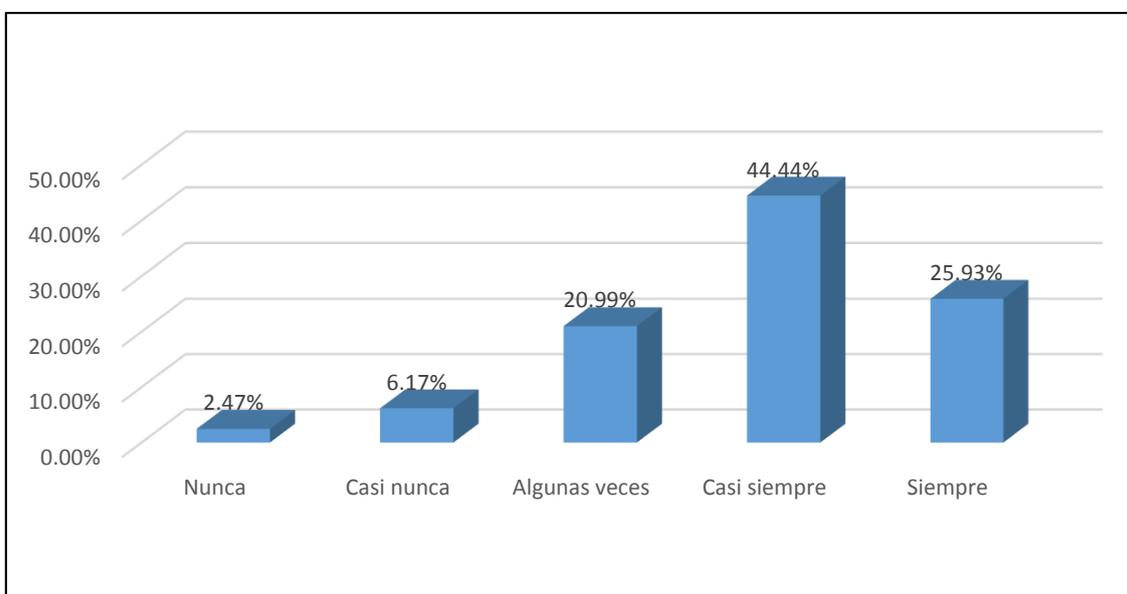


Fig. 33. Talento Humano. ¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?

En la tabla 36 y figura 32 se observa que, el 25.93% de los trabajadores señaló que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del área usuaria, el 44.44% indicó que casi siempre, el 20.99% mencionó que algunas veces, el 6.17% expresó que casi nunca y el 2.47% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias procedimentales

Tabla 33

¿Los comités que evalúan el ingreso de personal son los adecuados?

	fi	%
Nunca	3	3.70%
Casi nunca	3	3.70%
Algunas veces	19	23.46%
Casi siempre	28	34.57%
Siempre	28	34.57%
Total	81	100.00%

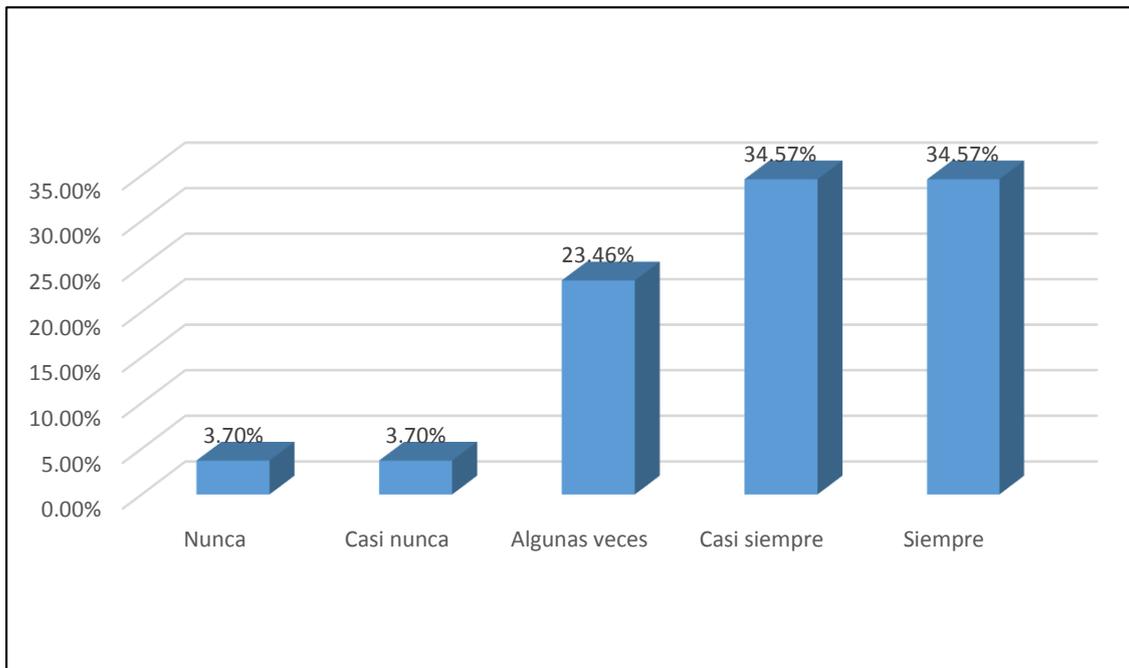


Fig. 34. Talento Humano. ¿Los comités que evalúan el ingreso de personal son los adecuados?

En la tabla 37 y figura 33 se observa que, el 34.57% de los trabajadores señaló que los comités que evalúan el ingreso de personal son los adecuados, el 34.57% indicó que casi siempre, el 23.46% mencionó que algunas veces, el 3.70% expresó que casi nunca y el 3.70% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias procedimentales

Tabla 34

¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)?

	fi	%
Nunca	11	13.58%
Casi nunca	10	12.35%
Algunas veces	15	18.52%
Casi siempre	32	39.51%
Siempre	13	16.05%
Total	81	100.00%

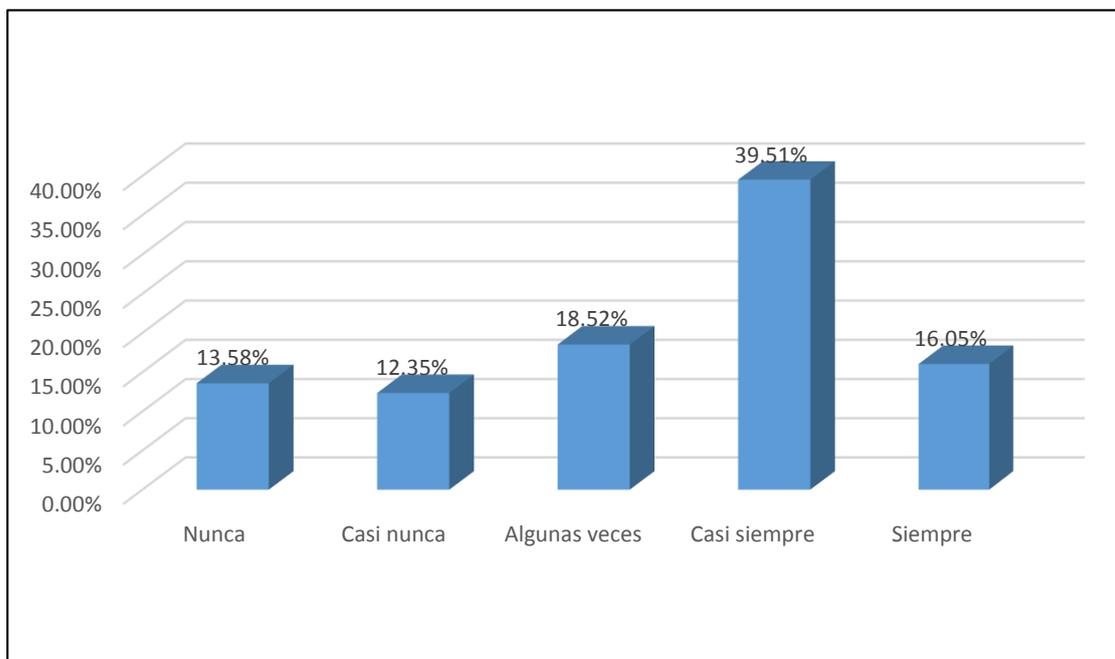


Fig. 35. Talento Humano. ¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)?

En la tabla 38 y figura 34 se observa que, el 16.05% de los trabajadores señaló que la charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general), el 39.51% indicó que casi siempre, el 18.52% mencionó que algunas veces, el 12.35% expresó que casi nunca y el 13.58% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias procedimentales

Tabla 35

¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre sus funciones asignadas?

	fi	%
Nunca	7	8.64%
Casi nunca	12	14.81%
Algunas veces	16	19.75%
Casi siempre	27	33.33%
Siempre	19	23.46%
Total	81	100.00%

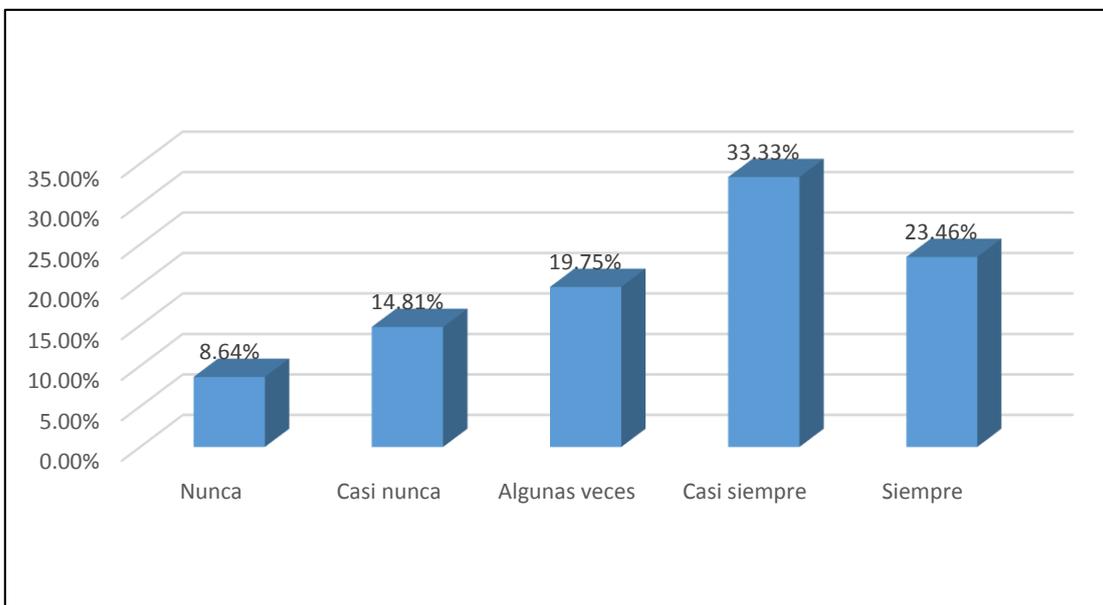


Fig. 36. Talento Humano. ¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre sus funciones asignadas?

En la tabla 39 y figura 35 se observa que, el 23.46% de los trabajadores señaló que se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre sus funciones asignadas, el 33.33% indicó que casi siempre, el 19.75% mencionó que algunas veces, el 14.81% expresó que casi nunca y el 8.64% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias procedimentales

Tabla 36

¿Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan?

	fi	%
Nunca	2	2.47%
Casi nunca	1	1.23%
Algunas veces	12	14.81%
Casi siempre	29	35.80%
Siempre	37	45.68%
Total	81	100.00%

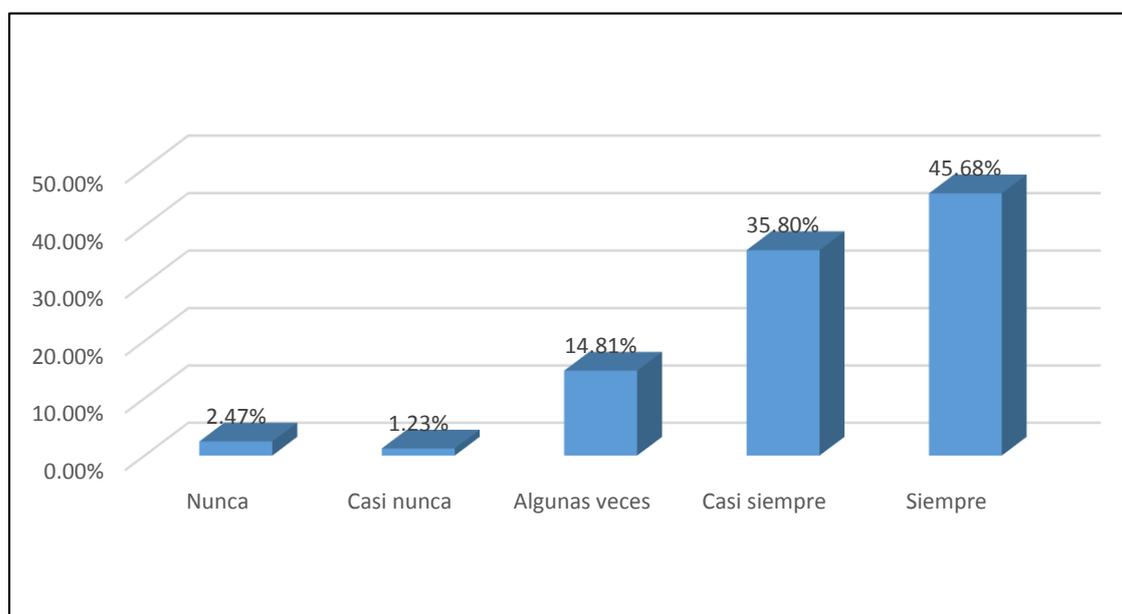


Fig. 37. Talento Humano. ¿Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan?

En la tabla 40 y figura 36 se observa que, el 45.68% de los trabajadores señaló que demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan, el 35.80% indicó que casi siempre, el 14.81% mencionó que algunas veces, el 1.23% expresó que casi nunca y el 2.47% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias procedimentales

Tabla 37

¿El conocimiento y experiencia laboral es considerado para la asignación de funciones?

	fi	%
Nunca	3	3.70%
Casi nunca	1	1.23%
Algunas veces	20	24.69%
Casi siempre	27	33.33%
Siempre	30	37.04%
Total	81	100.00%

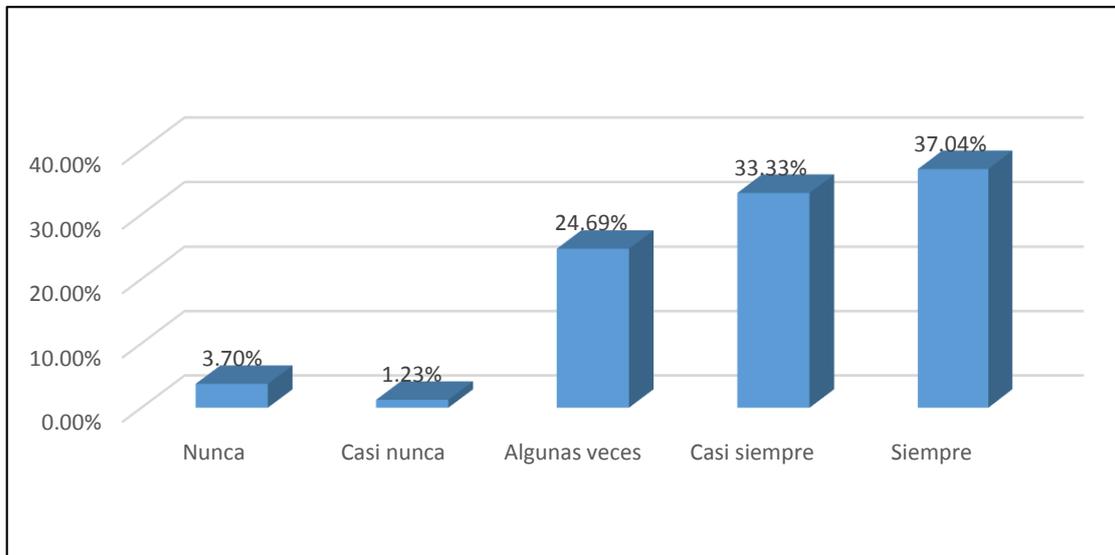


Fig. 38. Talento Humano. ¿El conocimiento y experiencia laboral es considerado para la asignación de funciones?

En la tabla 41 y figura 37 se observa que, el 37.04% de los trabajadores señaló que el conocimiento y experiencia laboral es considerado para la asignación de funciones, el 33.33% indicó que casi siempre, el 24.69% mencionó que algunas veces, el 1.23% expresó que casi nunca y el 3.70% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias actitudinales

Tabla 38

¿El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?

	fi	%
Nunca	3	3.70%
Casi nunca	1	1.23%
Algunas veces	17	20.99%
Casi siempre	31	38.27%
Siempre	29	35.80%
Total	81	100.00%

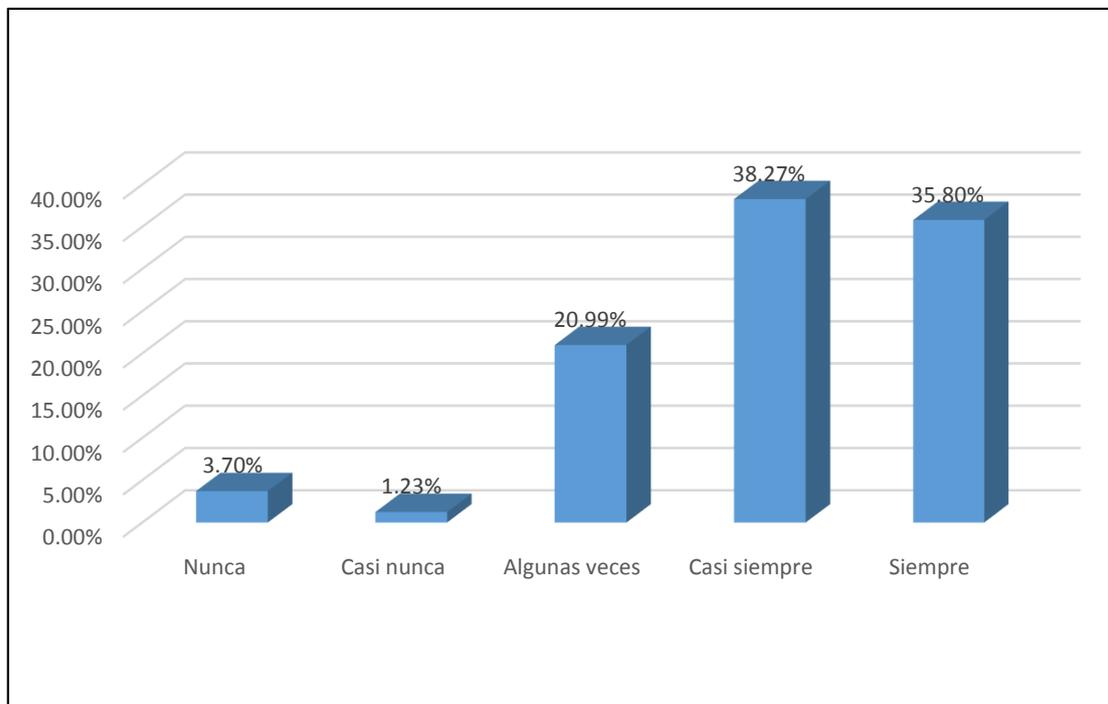


Fig. 39. Talento Humano. ¿El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?

En la tabla 42 y figura 38 se observa que, el 35.80% de los trabajadores señaló que el servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional, el 38.27% indicó que casi siempre, el 20.99% mencionó que algunas veces, el 1.23% expresó que casi nunca y el 3.70% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias actitudinales

Tabla 39

¿Hay coordinación, comunicación efectiva, entre las áreas administrativas para el cumplimiento de las metas de la entidad?

	fi	%
Nunca	1	1.23%
Casi nunca	2	2.47%
Algunas veces	20	24.69%
Casi siempre	28	34.57%
Siempre	30	37.04%
Total	81	100.00%

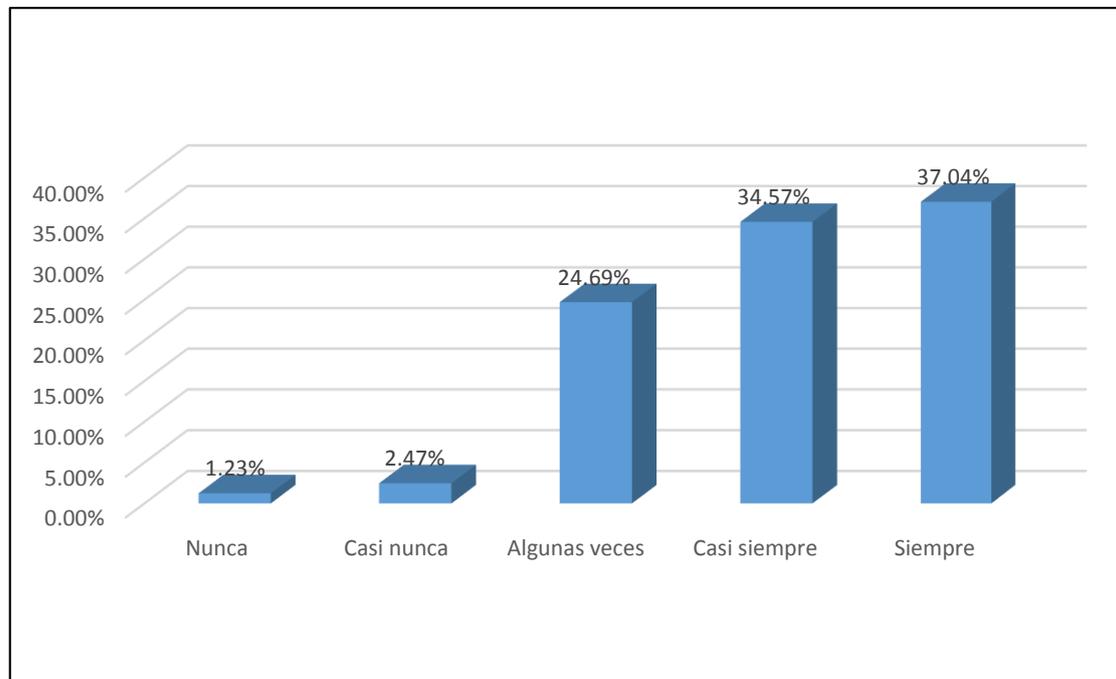


Fig. 40. Talento Humano. ¿Hay coordinación, comunicación efectiva, entre las áreas administrativas para el cumplimiento de las metas de la entidad?

En la tabla 43 y figura 39 se observa que, el 37.04% de los trabajadores señaló que hay coordinación, comunicación efectiva, entre las áreas administrativas para el cumplimiento de las metas de la entidad, el 34.57% indicó que casi siempre, el 24.69% mencionó que algunas veces, el 2.47% expresó que casi nunca y el 1.23% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias actitudinales

Tabla 40

¿Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan?

	fi	%
Nunca	1	1.23%
Casi nunca	2	2.47%
Algunas veces	15	18.52%
Casi siempre	24	29.63%
Siempre	39	48.15%
Total	81	100.00%

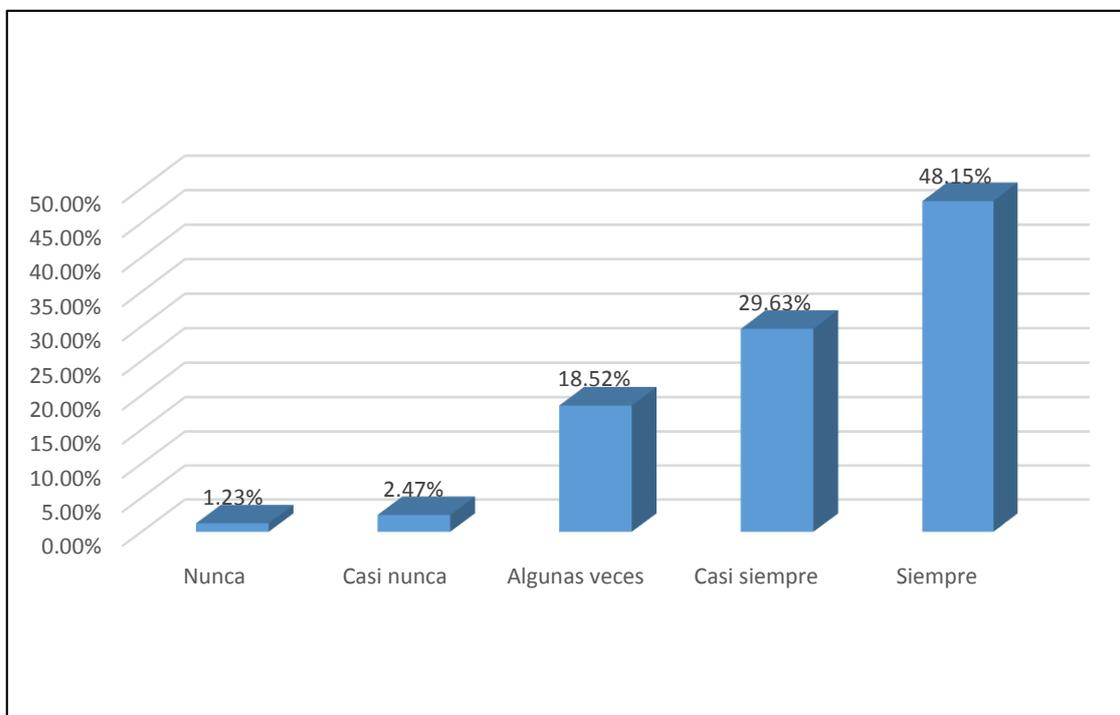


Fig. 41. Talento Humano. ¿Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan?

En la tabla 44 y figura 40 se observa que, el 48.15% de los trabajadores señaló que muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan, el 29.63% indicó que casi siempre, el 18.52% mencionó que algunas veces, el 2.47% expresó que casi nunca y el 1.23% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias actitudinales

Tabla 41

¿Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión?

	fi	%
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	3	3.70%
Algunas veces	12	14.81%
Casi siempre	16	19.75%
Siempre	50	61.73%
Total	81	100.00%

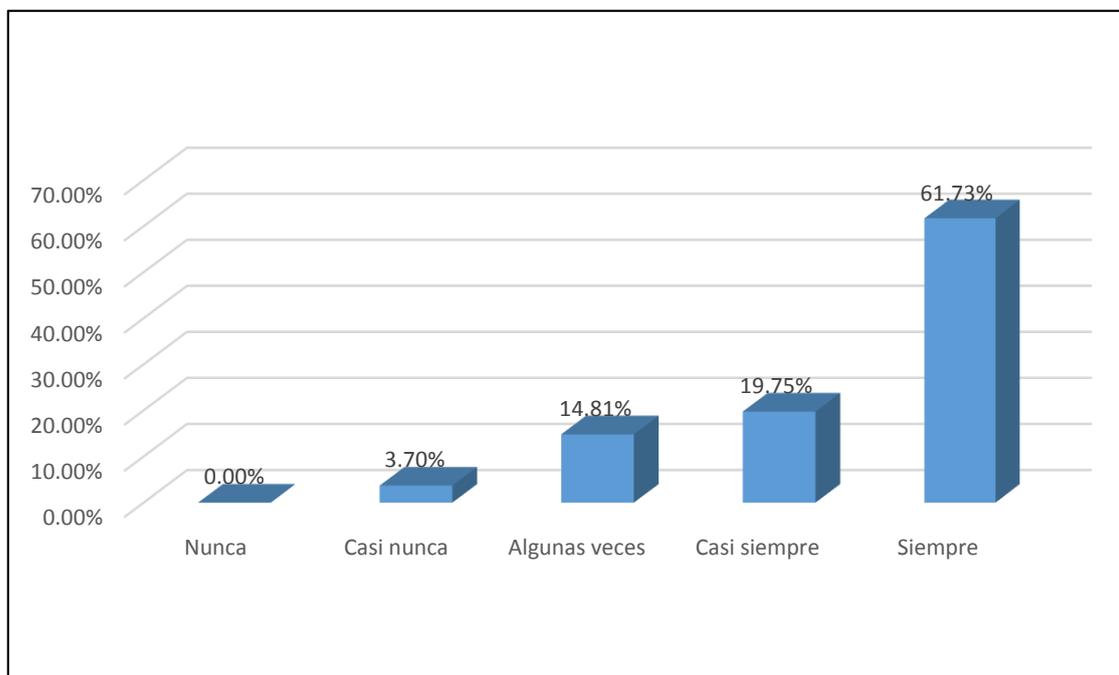


Fig. 42. Talento Humano. ¿Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión?

En la tabla 45 y figura 41 se observa que, el 61.73% de los trabajadores señaló que realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión, el 19.75% indicó que casi siempre, el 14.81% mencionó que algunas veces, el 3.70% expresó que casi nunca y el 0.00% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias actitudinales

Tabla 42

¿Demuestra sus habilidades interpersonales en la integración y solución de conflictos?

	fi	%
Nunca	1	1.23%
Casi nunca	2	2.47%
Algunas veces	13	16.05%
Casi siempre	19	23.46%
Siempre	46	56.79%
Total	81	100.00%

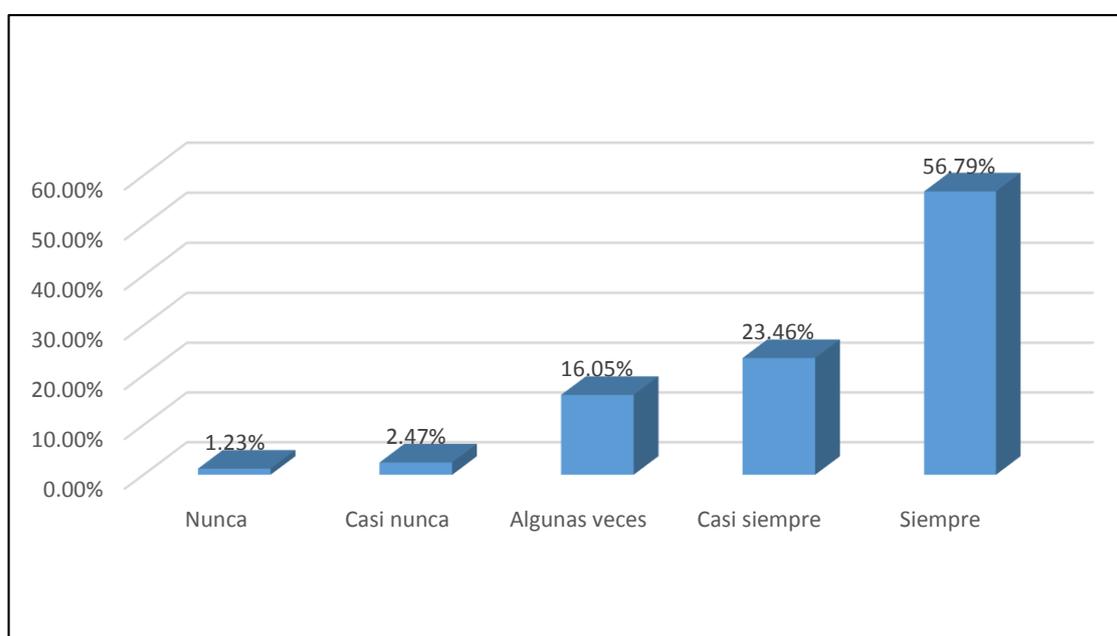


Fig. 43. Talento Humano. *¿Demuestra sus habilidades interpersonales en la integración y solución de conflictos?*

En la tabla 46 y figura 42 se observa que, el 56.79% de los trabajadores señaló que demuestra sus habilidades interpersonales en la integración y solución de conflictos, el 23.46% indicó que casi siempre, el 16.05% mencionó que algunas veces, el 2.47% expresó que casi nunca y el 1.23% nunca.

Talento humano - dimensión Competencias actitudinales

Tabla 43

¿Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución?

	fi	%
Nunca	1	1.23%
Casi nunca	2	2.47%
Algunas veces	10	12.35%
Casi siempre	14	17.28%
Siempre	54	66.67%
Total	81	100.00%

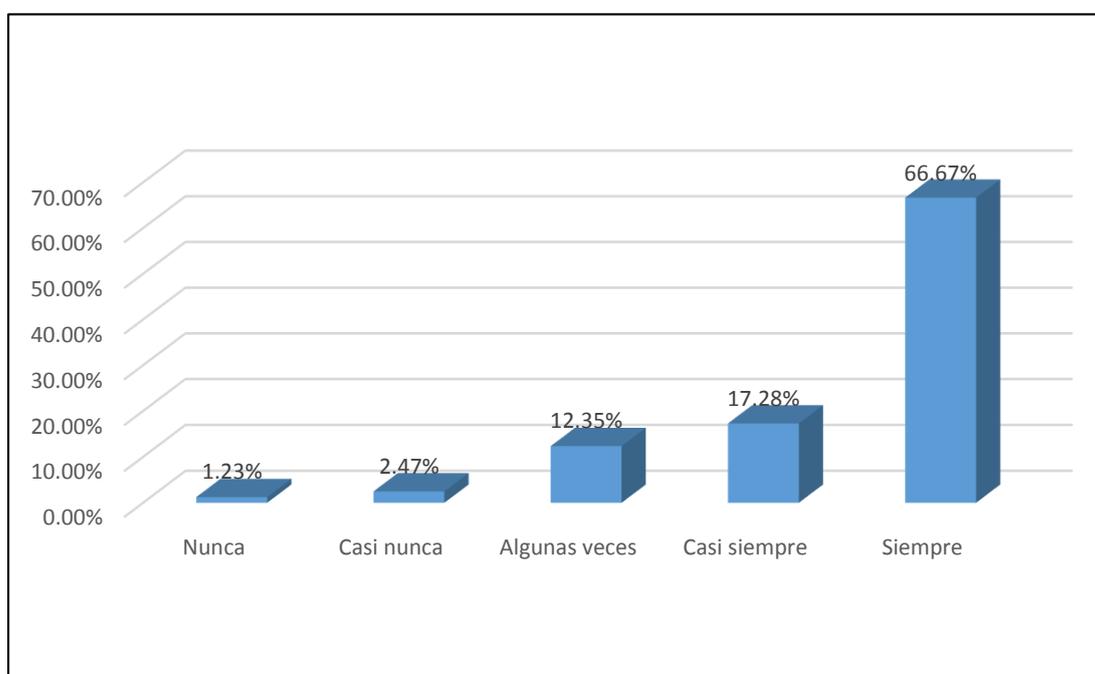


Fig. 44. Talento Humano. ¿Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución?

En la tabla 47 y figura 43 se observa que, el 66.67% de los trabajadores señaló que se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución, el 17.28% indicó que casi siempre, el 12.35% mencionó que algunas veces, el 2.47% expresó que casi nunca y el 1.23% nunca.

3.2. Análisis inferencial (prueba de hipótesis)

3.2.1. Hipótesis general de variables

H₀: No existe una relación significativa entre el plan estratégico y el talento humano en la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

H_a: Sí existe una relación significativa entre el plan estratégico y el talento humano en la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

P. valor es ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula y cuando p. valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 44

Resumen de procesamiento de datos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Plan estratégico * Desarrollo del talento humano	81	100,0%	0	0,0%	81	100,0%

Tabla 45

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,290 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	71,673	2	,000
Asociación lineal por lineal	43,800	1	,000
N de casos válidos	81		

Decisión:

Como p. valor es $= 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

Según los datos determinados en las tablas de contraste se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H₀ y aceptar la H_a, cuyo valor del X² es igual a 57, 290a y el nivel de significancia es equivalente a $0,000 < 0.05$, por lo tanto, se

establece que sí existe una relación significativa entre el plan estratégico y el talento humano en la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

3.2.2. Hipótesis específicas

1ra Hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias cognitivas del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

H_a: Sí existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias cognitivas del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

P. valor es ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula y cuando p. valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 46
Resumen de procesamiento de casos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Principios rectores del plan estratégico * Desarrollo de las competencias cognitivas	81	100,0%	0	0,0%	81	100,0%

Tabla 47
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,457 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	43,025	2	,000
Asociación lineal por lineal	25,643	1	,000
N de casos válidos	81		

Decisión:

Como p. valor es $= 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

Según los datos determinados en las tablas de contraste se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H_0 y aceptar la H_a , cuyo valor del X^2 es igual a 36,457^a y el nivel de significancia es equivalente a $0,000 < 0.05$, por consiguiente, se establece que, si hay relación significativa entre los principios rectores y las competencias cognitivas del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

2da hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

H_a : Si existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

P. valor es ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula y cuando p. valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 48

Resumen de procesamiento de casos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Principios rectores del plan estratégico * Desarrollo de las competencias procedimentales	81	100,0%	0	0,0%	81	100,0%

Tabla 49
Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,202 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	59,855	2	,000
Asociación lineal por lineal	,013	1	,000
N de casos válidos	81		

Decisión:

Como p. valor es = 0.000 < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

Conforme a los datos obtenidos con las tablas de contraste se puede concluir que existe suficiente certeza estadística para rechazar la H_0 y aceptar la H_a , cuyo valor del X^2 es igual a 72,202^a y el nivel de significancia es equivalente a 0,000 < 0.05, de manera que se determina que, si hay relación significativa entre los principios rectores y las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores la municipalidad Distrital de La Punta, 2018.

3ra hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias actitudinales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

H_a : Si existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias actitudinales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

P. valor es ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula y cuando p. valor > a 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 50
Resumen de procesamiento de casos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Principios rectores del plan estratégico * Desarrollo de las competencias actitudinales	81	100,0%	0	0,0%	81	100,0%

Tabla 51
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,964 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	32,941	2	,000
Asociación lineal por lineal	8,603	1	,003
N de casos válidos	81		

Decisión:

Como p. valor es = 0.000 < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

Conforme los datos fijados en las tablas de contraste se pueden afirmar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H_0 y aceptar la H_a , cuyo valor del X^2 es igual a 29,964^a y el nivel de significancia es equivalente a 0,000 < 0.05, por ello, se dictamina que, si existe una relación significativa entre los principios rectores y las competencias actitudinales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

4ta hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre la organización y las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

H_a : Si existe relación significativa entre la organización y las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

P. valor es ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula y cuando p. valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 52

Resumen de procesamiento de casos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Organización como parte del Plan Estratégico * Desarrollo de las competencias procedimentales	81	100,0%	0	0,0%	81	100,0%

Tabla 53

Pruebas de chi-cuadrado

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,600 ^a	2	,001
Razón de verosimilitud	26,461	2	,002
Asociación lineal por lineal	6,367	1	,012
N de casos válidos	81		

Decisión:

Como p. valor es $= 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

A juzgar por los datos determinados en las tablas de contraste se puede corroborar que existe suficiente prueba estadística para rechazar la H_0 y aceptar la H_a , cuyo valor del X^2 es igual a 29,600^a y el nivel de significancia es equivalente a $0,001 < 0.05$, por lo tanto, se establece que, si existe una relación significativa entre la organización y las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente tesis fue determinar la relación que existe entre el Plan Estratégico y el Desarrollo del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de La Punta, del año 2018; por tal razón se realizaron diversos procesos a lo largo del trabajo. Se espera de tal manera determinar la relación entre cada dimensión con la variable Plan Estratégico (objetivos, metas, recursos humanos, recursos materiales, recursos económicos, recursos culturales). Proporcionadas las evidencias manifestadas en los resultados conseguidos se puede decir que el objetivo fue satisfactorio.

El proyecto de investigación se ha orientado a un estudio de diseño no experimental de corte transversal, de nivel Descriptivo Correlacional, que busca conocer el grado de relación entre el Plan Estratégico y el Desarrollo del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de La Punta.

La validez interna estuvo relacionada con los cuestionarios realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta. Luego se aplicó la validez de contenido que implica la conformación de un equipo de expertos en la materia de estudio y a metodólogos que cuenta con un nivel de experiencia en la construcción de instrumentos, para lo cual evaluaron que los ítems cumplieran con criterios específicos como la validez, pertinencia y suficiencia con una calificación del 100% para el instrumento de la variable Plan Estratégico y 100% para el instrumento de la variable Talento Humano.

En cuanto a la validez externa, esta es fundamentada en base a las teorías utilizadas en esta investigación las cuales forman parte de la base teórica de la investigación.

La presente investigación “Plan Estratégico y el Desarrollo del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de La Punta, 2018 “, ha derivado resultados el cual permitirá efectuar la comparación de los resultados más relevantes con los objetivos y conclusiones descritos en los antecedentes de las investigaciones tomadas como referencia.

Para De Lama (2009) en su investigación titulada “Plan estratégico para mejorar la Gestión en la Municipalidad Distrital de San Jacinto”, donde nos propone la aplicación de un Plan Estratégico con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades de la gestión municipal para que esta sea más eficiente. Se determina que existe aún personal que desconoce los

principios rectores y estrategias según sea su ámbito de competencia, generando un malestar en la población, desconociendo de los debidos procesos administrativos y de fiscalización, además las capacitaciones que se realizaron no han generado los resultados esperados debido a que esta no es socializada o no son dirigidas al personal de su competencia y no cuentan con las herramientas tecnológicas necesarias para el cumplimiento de sus funciones haciendo que sea más difícil el captar recursos económicos. Para la dimensión de principios rectores observamos una marcada diferencia entre las respuestas obtenidas, mientras que, según los resultados De Lama, existe un 67 % de trabajadores con muy poco conocimiento de lo que es la misión y visión frente a los resultados obtenidos en la presente investigación donde los resultados obtenidos son que existe más de un tercio de los trabajadores (35.80%) que afirman conocer la misión y visión ,si bien es cierto se nota que en los antecedentes y la investigación existe una buena parte de trabajadores que desconocen el plan estratégico al igual que los principios rectores los cuales pueden ser indicados como los objetivos, propósitos, metas, estrategias con el fin de ser ejecutados y planificados a largo plazo. A partir de ello se puede determinar que los servidores no se sienten integrados o no sienten que están participando en la elaboración de esta información. Existe un porcentaje alto en “nunca” y “casi nunca”, con lo que se puede determinar que el personal nuevo no siempre tiene conocimiento de los objetivos de la entidad y en general del plan estratégico, del mismo modo acerca de las funciones que tiene que cumplir el personal nuevo.

Para Bedoya y Domínguez (2013) en su trabajo de investigación titulado: “Propuesta de un plan estratégico para la empresa Fundelec Ltda. para afrontar el impacto del TLC entre Colombia y Estados Unidos cuyo objetivo es Diseñar un Nuevo Plan Estratégico que nos permita ampliar el mercado al que está dirigido. El TLC afectara el entorno externo e interno de la empresa, inclusive modificara las variables, replanteando su misión y visión (principios rectores), los objetivos y estrategias a tomar. Teniendo en consideración que habrá más oportunidades en incursionar a nuevos mercados, aumentando el nivel de competencia y el cumplimiento de ciertos estándares. No olvidemos que un punto sobresaliente son los años de antigüedad en el mercado, su baja rotación de personal permitirá que tengan mejores oportunidades. Se necesitará actualizar los nuevos objetivos y estrategias para contrarrestar las amenazas y potencializar las oportunidades con el fin de ser más competitivos a nivel internacional (nichos de mercado) realizando un seguimiento continuo que garantice el cumplimiento de lo propuesto y el éxito de la empresa. En cuanto a la dimensión organización según la investigación refleja resultados donde un 35.80% que respondió que la institución

cuenta diagnóstico actualizado y adecuado, un 25.93% manifiesta que algunas veces ha contado; sin embargo, a la pregunta sobre si participan en la elaboración del diagnóstico situacional de la entidad observamos que hay un 25.93% de los encuestados manifiesta que nunca participa en la elaboración del diagnóstico situacional de la entidad. Con respecto a los resultados de los autores, se puede evidenciar que si existe una relación entre la organización y el talento humano debido a los cambios en el mercado que la empresa Fundelec está afrontando, motivado por TLC con EEUU no se tiene un diagnóstico situacional actualizado lo que le da desventaja frente a los competidores, los resultados de ambas partes van direccionados en encontrar los puntos débiles del análisis interno y externo (FODA) y establecer los aspectos de mejora en que debe enfocarse la empresa y la municipalidad, incidiendo sobre el direccionamiento estratégico que finalmente logre consolidar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades y lograr un replanteamiento del plan estratégico y su plan de acción.

Para contrastar los resultados en esta investigación con otros estudios similares, es necesario nombrar a Tejada (2016) en su tesis titulada “Propuesta de estrategias para mejorar la administración de los recursos humanos, en la gestión de la Municipalidad provincial de Bagua “donde su objetivo es proponer estrategias como el uso del Tablero de Mandos con el motivo de mejorar la administración del capital humano, en el régimen de la municipalidad. Sostiene que el uso de herramientas cambiará la dirección del talento humano, disminuyendo las debilidades y deficiencias en la práctica de sus funciones, así como también el conocimiento de procesos administrativos mejorando el desempeño laboral. Referente a la dimensión de competencias cognitivas según la investigación realizada el 37.04% considera que la experiencia laboral y el aprendizaje continuo es considerado para la asignación de funciones y obtención de resultados, 41.98% posee capacidades habilidades personales, 45.68% respondió que los resultados se reflejan en la formación académica del servidor. En cuanto a la dimensión competencias procedimentales observamos en la investigación un 37.04% responde que es importante reclutar personal que conozca de los procesos y un 39.51% sobre si se realiza charlas sobre la organización, para lo cual es importante conocer los procedimientos y pasos que se tiene que desarrollar en la municipalidad. Según el estudio del tesista Tejada nos entabla que la elaboración de un Tablero de Mando, que considere las competencias procedimentales y de la empresa es una propuesta factible que mejorara significativamente la administración de RR.HH de los trabajadores de la Municipalidad ya que las respuestas de los encuestados no dice que hay un 25% que considera que los procesos internos son dados de manera regular y

un 75% es mala y además existe un 31 % que considera regular las capacitaciones realizadas por el personal encargado y un 69% que la considera mala. Respecto a los valores mencionados, se puede evidenciar tendencias semejantes con relación al desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta que si el personal es constantemente capacitado éste será una buena imagen para la municipalidad y si a ello se le suma procedimientos y procesos se cumplirá los objetivos, metas partes del planeamiento estratégico.

Para el tesista Mora (2008), en su tesis “Propuesta para la gestión del talento humano y la Comunicación en CNT Sistemas de Información” nos dice que fortalecer la Gestión del Talento Humano por medio de acciones que mejoren la comunicación adecuada y oportuna que beneficien tanto al trabajador y a la compañía es el objetivo a alcanzar. Se identificó que realizar proyectos internos elevara la comunicación, al igual que actualizar las tecnologías de información aumentando la productividad de los empleados mejorando la calidad de vida del talento humano. En cuanto al presente estudio de investigación, observamos que existe un 38.27% que considera que tener habilidades interpersonales, comunicación e inteligencia emocional es importante frente a un 20.99% que respondió que algunas veces es importante., un 24.69% declaro que algunas veces existe comunicación efectiva. Si bien es cierto que en el caso del resultado del tesista Mora nos muestra un 16 % de integración de personal, frente a un 36% que comento que todavía es inadecuada el grado de comunicación entre las áreas, siendo los medios más eficientes para comunicarse el Chat (48%), el teléfono que representa el 24%. Podemos evidenciar que si la comunicación es adecuada y oportuna mejorara el trabajo de los colaboradores, esto lo lograremos ofreciendo charlas donde pueden ayudar a superar los obstáculos que se les pueden estar presentando.

V. CONCLUSIÓN

A partir de los objetivos desarrollados en la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. En cuanto al objetivo general se ha alcanzado conocer que existe evidencia suficiente de una relación moderada entre el plan estratégico y el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de La Punta, bajo un nivel de significancia de 0,000 menor del establecido 0.05. Logrando alcanzar el objetivo general de la investigación conocer la relación entre el plan estratégico u el talento humano de la Municipalidad distrital de La Punta, en la actualidad la necesidad de desarrollar las potencialidades de las personas, a través de procesos de transmisión de conocimientos para el desarrollo de competencias, valores, compromisos individuales y de equipo en la entidad.
2. Se ha alcanzado determinar, la existencia de una correlación entre las dimensiones principios rectores y competencias cognitivas, pertenecientes a la variable plan estratégico y talento humano en ese orden respectivo. Así aceptando nuestro primer objetivo específico, determinar la relación moderada entre el cumplimiento de los principios rectores del plan estratégico y el desarrollo de las competencias cognitivas como parte del talento humano en la Municipalidad Distrital de La Punta.
3. Se ha alcanzado establecer, la existencia de una relación entre las dimensiones principios rectores y competencias procedimentales, relacionados a la variable plan estratégico y talento humano en ese orden respectivo. Aceptando nuestro segundo objetivo específico, establecer la relación moderada entre el cumplimiento de los principios rectores del plan estratégico con el desarrollo de las competencias procedimentales como parte del talento humano en la Municipalidad Distrital de La Punta.
4. Se ha alcanzado demostrar, evidencia suficiente de una relación entre las dimensiones principios rectores y las competencias actitudinales, pertenecientes a la variable plan estratégico y talento humano en ese orden respectivo. Aceptando nuestro tercer objetivo específico demostrar la relación moderada entre el cumplimiento de los principios rectores del plan estratégico y el desarrollo de las competencias actitudinales como parte del talento humano en la Municipalidad Distrital de La Punta.

5. Se ha alcanzado determinar, la evidencia suficiente de una relación entre las dimensiones organización y competencias procedimentales, pertenecientes a la variable plan estratégico y talento humano respectivamente. Aceptando nuestro cuarto objetivo específico determinar la relación moderada entre la organización del Plan Estratégico y el desarrollo de las competencias procedimentales de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de La Punta.

VI. RECOMENDACIONES

La presente investigación para lograr una mejora continua adoptara acciones que permitan la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan Estratégico, consignadas en el área de talento humano (Unidad de Recursos Humanos), por tanto, se recomienda en función a las conclusiones lo siguiente:

1. Con la reestructuración del sistema organizacional de la Municipalidad de La Punta, se logrará tener una mejor visión acerca de las jerarquías y los mandos para cada puesto de trabajo. Al diseñar los organigramas para cada unidad orgánica, estos ayudarán a los servidores civiles en la ejecución de funciones y delegación de responsabilidades.
2. Se recomienda modificar el Plan Estratégico de Desarrollo que tiene la Municipalidad Distrital de La Punta agregando métodos y procedimientos que impulsen una buena planificación estratégicas.
3. Dar seguimiento a las propuestas de mejora continua dentro de la organización, utilizando la información brindada en este trabajo con el objetivo de sentar las bases de la organización, formando trabajadores que estén identificados con la institución y que participen conjuntamente con esta en el desarrollo de las actividades, como la elaboración de directivas, manuales, etc. evaluaciones de desempeño, entre otros.
4. Es necesario gestionar la interconexión digital a través de las TICS con el fin de mejorar la comunicación en todos sus aspectos, además se debe replantear los procesos de gestión del talento humano con el objetivo de obtener resultados de desempeño que se puedan controlar, mejorar e incrementar.
5. Continuar a través del área de Recursos Humanos la realización de capacitaciones dirigidas al personal mediante el Plan de Desarrollo de Personas, que se inicien con la detección de las necesidades individuales y grupales en la ejecución del plan estratégico en donde se manifiesten temas de mayor relevancia y de utilidad para los servidores de la municipalidad, con el fin de mejorar el desarrollo de la institución y brindar a la población servicios de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Barreto, E. (2012). *Importancia del talento humano en la empresa de hoy*. Publicado el 18 de mayo de 2012. Recuperado en <http://erikavivianabarreto.blogspot.pe/>.
- Bedoya, Y. M. y Domínguez, D. M. (2013). *Propuesta de un plan estratégico para la empresa Fundelec Ltda. para afrontar el impacto del TLC entre Colombia y Estados Unidos* (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali, Colombia). Recuperado en <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/4822/1/TAD01214.pdf>.
- Bojórquez, M. y Pérez, A. (2019). La planeación estratégica. Un pilar en la gestión empresarial. *El Buzón de Paccioli*, 12(81), 4-19.
- Bolet, M. (2016). *Gestión estratégica del talento* (Tesis de pregrado, Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena, Colombia). Recuperado de <http://repositorio.upct.es/xmlui/bitstream/handle/10317/5797/tfg-bol-ges.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bracamonte, A. (2011). *Plan estratégico para aplicarlo a una empresa comercializadora de productos de seguridad preventiva* (Tesis de pregrado, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala). Recuperado en http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3798.pdf.
- Caim, G. (2011). *Los recursos de la empresa*. Publicado el 01 de mayo de 2011. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/54296924/Los-Recursos-de-La-Empresa>
- Castellanos, L. (2015). *Estrategia y planificación estratégica*. Maracaibo, Venezuela: Ediciones IE Venezuela.

- Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. México D.F., México: Red tercer milenio.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Cubas, M. (2013). *88% de empresas dicen que hay escasez de talento en Perú*. Publicado el 20 de mayo de 2013. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/88-de-empresas-dicen-que-hay-escasez-de-talento-en-peru-noticia-596429>.
- De Lama, M. A. (2009). *Plan Estratégico para mejorar la gestión de la municipalidad distrital de San Jacinto* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo, Perú). Recuperado en <https://es.scribd.com/doc/23627546/PLAN-ESTRATEGICO-PARA-MEJORAR-LA-GESTION-EN-LA-MUNICIPALIDAD-DISTRITAL-DE-SAN-JACINTO>.
- Echeverri, J. (7 de noviembre de 2016). En el país es cada vez más difícil encontrar personal técnico. *El Tiempo*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/dificultades-para-encontrar-personal-tecnico-en-colombia-52340>
- Ganoza, L.M. (2015). *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de Puerto Éten 2015-2020* (Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú). Recuperado en <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/575864/1/Tesis+Lucila+Ganoza-final.pdf>.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw Hill/Interamericana editores.
- Jáuregui, A. (2017). *Recursos de una Empresa: Tipos y Ejemplos Reales*. Bilbao, España: Lifeder.com. Recuperado de <https://www.lifeder.com/recursos-empresa/>
- Llinás, M. (17 de marzo de 2015). El 57% de las empresas en Colombia no encuentran talento humano de calidad. *Caracol radio*. Recuperado en https://caracol.com.co/radio/2015/03/17/economia/1426601100_678079.html
- Martínez, P. (6 de noviembre de 2016). Falta de talento calificado amenaza crecimiento de negocios. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Falta-de-talento-calificado-amenaza-crecimiento-de-negocios-20161103-0228.html>.
- Mintzberg, H. y Quinn, J. B. (1993). *El proceso estratégico. Concepto, contextos y casos*. México D.F., México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Miranda, A. (2018). *¿Cómo influyen nuestras habilidades cognitivas en nuestro éxito profesional?* Publicado el 2 de noviembre de 2018. Recuperado de <https://blog.cognifit.com/es/habilidades-cognitivas-desarrollo-profesional/>
- Mora, L. F. (2008). *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S. A.* (Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia). Recuperado de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis56.pdf>.
- Porter, M. (2008). *Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior* (15ª ed.). México D.F., México: Editorial Continental.
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis de pregrado, Universidad de Medellín, Medellín, Colombia). Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20>

talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20p
ersonal.pdf?sequence=1

Ramírez, D. y Cabello, M. (1997). *Empresas Competitivas*. México D.F., México: Editorial McGraw Hill.

Robbins, S.P. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.). México D.F., México: Pearson Educación.

Sánchez, A. (29 de enero de 2018). La escasez de talento, un problema real en España. *RRHH Digital*. Recuperado de http://www.rrhhdigital.com/secciones/talento/128810/La-escasez-de-talento-un-problema-real-en-Espana?target=_self

Sánchez, J. y Morales, M. (2009). Planeación estratégica: breve revisión teórica. *Planeación y evaluación educativa*, 16(45), 3-12.

Sánchez, S. (2014). Diseño e implantación de un sistema de indicadores para evaluar la gestión de las municipalidades de Piura, Perú en el año 2013. *Ciencia y Tecnología*, 10(3), 49-65

Scott, A. (2007). *Planificación estratégica*. Edinburgh, Reino Unido: Edinburgh Business School.

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración* (6ª ed.). México D.F., México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Tejada, R. E. (2016). *Propuesta de estrategias para mejorar la administración de los recursos humanos, en la gestión de la municipalidad provincial de Bagua* (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Perú). Recuperado en <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2293/1/Tesis%20de%20Tejada%20Cueva%20Raquel.pdf>

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Identificación del Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Diseño Metodológico
¿En qué medida el plan estratégico se relaciona con el talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018?	Determinar como el plan estratégico se relaciona con el talento humano en la municipalidad distrital de La Punta, 2018.	El plan estratégico se relaciona significativamente con el talento humano en la municipalidad distrital de La Punta, 2018.	Plan Estratégico	Principios rectores	Objetivos	1-2-3-4-5-6	Ordinal Opcional Múltiple	Población: 520
		Metas			7-8-9-10	Nunca = 1		
Específicos	Específicos	Específicos		Organización	Recursos humanos	11-12-13-14-15	Casi nunca = 2	
¿En qué medida los principios rectores se relacionan con las competencias cognitivas del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018?	Establecer la relación que existe entre los principios rectores del plan estratégico y el desarrollo de las competencias cognitivas del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.	Existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias cognitivas del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.			Recursos materiales	16	A veces = 3	
				Recursos económicos	17-18-19-20	Casi siempre = 4	Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal	
						Siempre = 5		
¿En qué medida los principios rectores se relacionan con las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la	Establecer la relación que existe entre los principios rectores del plan estratégico y el desarrollo de las competencias procedimentales del	Existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias procedimentales del		Competencias cognitivas	Habilidades	1,2,3,4	Ordinal Opcional Múltiple	

municipalidad distrital de La Punta, 2018?	talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.	los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.				Método de investigación:	
¿En qué medida los principios rectores se relacionan con las competencias actitudinales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018?	Establecer la relación que existe entre los principios rectores del plan estratégico y el desarrollo de las competencias actitudinales del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.	Existe relación significativa entre los principios rectores y las competencias actitudinales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.	Talento humano	Capacidades	5,6,7	Descriptiva	
				Competencias procedimentales	Procedimientos	8,9,10,11,12	
					Pasos	13,14	Nunca = 1
				Competencias actitudinales	Relaciones interpersonales	15,16,17,18	Casi nunca = 2
					Capacidad de resolución de problemas	19,20	A veces = 3
							Casi siempre = 4
¿En qué medida la organización se relaciona con las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018?	Establecer la relación que existe entre la organización y el desarrollo de las competencias procedimentales del talento humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.	Existe relación significativa entre la organización y las competencias procedimentales del talento humano de los trabajadores de la municipalidad distrital de La Punta, 2018.				Siempre = 5	

**ANEXO 2:
DETALLE DE CONFIABILIDAD DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	2	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	2	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,892	40	

ANEXO 3: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	
1				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
2	Sexo	Grado de Instrucción	Área de trabajo	¿La entidad cuenta con un Plan Estratégico?	¿La entidad cuenta con una misión realista?	¿La entidad cuenta con una visión alcanzable?	¿La entidad cuenta con un diagnóstico?	¿El presupuesto en la elaboración del diagnóstico?	¿Se ha realizado un FODA?	¿El FODA se encuentra correctamente elaborado en base al Estratégico?	¿El Plan Estratégico está elaborado en base al programa de actividades?	¿Existe coherencia de un presupuesto realista?	¿La Gerencia o Unidad encargada ha...	¿El conocimiento que la Gerencia o Unidad encargada ha...	¿Se considera que la Gerencia o Unidad...	¿Se asigna funciones al servidor administrativo de experiencia?	¿El conocimiento práctico de experiencia del servidor administrativo utiliza el aprendizaje?	¿El servidor administrativo posee habilidad?										
3	Femenino	Superior	Gerencia Municipal	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	
4	Femenino	Nivel intermedio Técnico	Oficina de Asesoría Jurídica	Algunas Veces	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
5	Masculino	Superior	Oficina de Asesoría Jurídica	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Nunca	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas Veces	
6	Femenino	Superior	GDH de Desarrollo Humano	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Algunas Veces	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Algunas Veces
7	Femenino	Superior	GDH de Desarrollo Humano	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Siempre	Algunas Veces	Nunca	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Algunas Veces	Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Nunca	Casi Siempre	
8	Femenino	Superior	OAJ	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
9	Femenino	Nivel intermedio Técnico	Desarrollo Humano	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre					
10	Femenino	Superior	Desarrollo humano	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Algunas Veces	Algunas Veces	Siempre
11	Femenino	Nivel intermedio Técnico	Terapeuta de lenguaje	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
12	Femenino	Nivel intermedio Técnico	División de deporte y esparcimiento	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
13	Femenino	Superior	GDH	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Nunca	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Nunca	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces
14	Femenino	Superior	tesorería	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces
15	Femenino	Nivel intermedio Técnico	Desarrollo Humano (CIAMI)	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca					
16	Femenino	Nivel básico	Mantenimiento	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
17	Femenino	Nivel intermedio Técnico	Unidad de Recursos Humanos	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces
18	Femenino	Superior	Bienestar Social	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	
19	Masculino	Nivel intermedio Técnico	logística	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca	Nunca	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	

ANEXO 4:
AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

ANEXO 6 AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

DOCUMENTO DE PERMISO PARA ENCUESTAR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Solicito: Permiso para realizar
encuesta de trabajo de investigación de
Tesis

Señora

Gerente Municipal

Municipalidad Distrital de La Punta - Callao

Yo, **Luz Elena Pichiling Angeles**, identificada con DNI N° 07733509 y **Olga Marlene Ramos Regalado** identificada con DNI N°41894919 estudiantes de la Universidad César Vallejo del décimo ciclo de la sede San Juan de Lurigancho.

Ante usted nos presentamos y exponemos:

Que encontrándonos dentro de la formación de pregrado y futuros administradores de la Universidad César Vallejo se considera muy importante la realización de actividades de investigación, en este marco al cursar el último ciclo de la carrera, vengo realizando mi tesis titulada "PLAN ESTRATÉGICO Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA 2018", por ello solicito a usted permiso para poder realizar mis encuestas en su representada, con el fin de recabar información pertinente para el desarrollo de mi investigación.

Lima, 01 de junio del 2018

Luz Elena Pichiling Angeles
DNI N° 07733509

Olga Marlene Ramos Regalado
DNI N° 41894919

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA
CPC. **Rosa Cañero Velaochaga**
Gerente Municipal (e)
CPC. Rosa Cañero Velaochaga
DNI N° 07562995

**ANEXO 5:
CUESTIONARIO**



FECHA: / /

CÓDIGO:

CUESTIONARIO

**PLAN ESTRATÉGICO Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA, 2018**

Buenos días/tardes estimado encuestado estamos realizando una encuesta para evaluar la relación del Plan Estratégico y el desarrollo de Talento Humano en la Municipalidad Distrital de la Punta, por esa razón solicitamos su colaboración con las respuestas de este cuestionario. Asimismo, hacemos resaltar la confiabilidad de sus datos y respuestas.

I.- Datos Generales:

1. Edad:
2. Sexo:
3. Estado Civil:
4. Grado de Instrucción:
5. Ingresos:
6. Centro Laboral (Publico /Privado):
7. Lugar del centro laboral:
8. Lugar de residencia:
9. Nro. de Hijos:

II.- Medición de los Reactivos.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará lea atentamente a las preguntas sobre el Plan Estratégico en su Entidad. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que crea conveniente con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- | | | |
|-----------|---|---------------|
| S | = | Siempre |
| CS | = | Casi Siempre |
| AV | = | Algunas Veces |
| CN | = | Casi Nunca |

N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
	PLAN ESTRATÉGICO					
1.	¿La entidad cuenta con un Plan Estratégico?	S	CS	AV	CN	N
2.	¿La entidad cuenta con una misión realista?	S	CS	AV	CN	N
3.	¿La entidad cuenta con una visión alcanzable?	S	CS	AV	CN	N
4.	¿La entidad cuenta con un diagnóstico actualizado y adecuado?	S	CS	AV	CN	N
5.	¿Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la entidad?	S	CS	AV	CN	N
6.	¿Se ha realizado un FODA?	S	CS	AV	CN	N
7.	¿El FODA se encuentra correctamente realizado?	S	CS	AV	CN	N
8.	¿El Plan Estratégico está elaborado en base al FODA de la entidad?	S	CS	AV	CN	N
9.	¿La programación y actividades van de acuerdo al presupuesto anual presentado por la entidad?	S	CS	AV	CN	N
10.	¿Existe coherencia de un presupuesto realista con las necesidades de la entidad?	S	CS	AV	CN	N
11.	¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado la distribución de funciones de acuerdo al MOF?	S	CS	AV	CN	N
12.	¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado el reclutamiento y selección de personal adecuado?	S	CS	AV	CN	N
13.	¿La Gerencia o Unidad encargada ha generado un buen clima institucional?	S	CS	AV	CN	N
14.	¿Tiene conocimiento que la Gerencia o Unidad encargada ha realizado capacitación al personal?	S	CS	AV	CN	N
15.	¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna?	S	CS	AV	CN	N
16.	¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada supervisan y evalúan las actividades del personal a su cargo?	S	CS	AV	CN	N
17.	¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada establece diagnósticos continuos de las actividades?	S	CS	AV	CN	N
18.	¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada corrige las actividades mal elaboradas?	S	CS	AV	CN	N
19.	¿Usted considera que la Gerencia ha cumplido con el plan del Plan Estratégico?	S	CS	AV	CN	N
20.	¿Usted considera que la Gerencia toma decisiones de mando?	S	CS	AV	CN	N

Nº	TALENTO HUMANO	S	CS	AV	CN	N
1.	¿Se le asigna funciones al servidor administrativo de acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?	S	CS	AV	CN	N
2.	¿El conocimiento práctico o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?	S	CS	AV	CN	N
3.	¿El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, se orienta con especialistas (coaching) para obtener mejores resultados?	S	CS	AV	CN	N
4.	¿El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico?	S	CS	AV	CN	N
5.	¿Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)?	S	CS	AV	CN	N
6.	¿El servidor administrativo hace uso de su experiencia laboral en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)?	S	CS	AV	CN	N
7.	A nivel organizacional, ¿el servidor administrativo se encuentra comprometido en su Institución?	S	CS	AV	CN	N
8.	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?	S	CS	AV	CN	N
9.	¿La necesidad de un puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del área usuaria?	S	CS	AV	CN	N
10.	¿Los comités que evalúan el ingreso de personal son los adecuados?	S	CS	AV	CN	N
11.	[¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)?]	S	CS	AV	CN	N
12.	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre sus funciones asignadas?	S	CS	AV	CN	N
13.	¿Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan?	S	CS	AV	CN	N
14.	¿El conocimiento y experiencia laboral es considerado para la asignación de funciones?	S	CS	AV	CN	N
15.	¿El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?	S	CS	AV	CN	N
16.	¿El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?	S	CS	AV	CN	N
17.	¿Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan?	S	CS	AV	CN	N
18.	¿Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión?	S	CS	AV	CN	N
19.	¿Demuestra sus habilidades interpersonales en la integración y solución de conflictos?	S	CS	AV	CN	N
20.	¿Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución?	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario

ANEXO 6:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLAN ESTRATÉGICO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Plan Estratégico

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS RECTORES														
1	¿La entidad cuenta con un Plan Estratégico?				✓				✓				✓	
2	¿La entidad cuenta con una misión realista?				✓				✓				✓	
3	¿La entidad cuenta con una visión alcanzable?				✓				✓				✓	
4	¿La entidad cuenta con un diagnóstico actualizado y adecuado?				✓				✓				✓	
5	¿Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la entidad?				✓				✓				✓	
6	¿Se ha realizado un FODA?				✓				✓				✓	
7	¿El FODA se encuentra correctamente elaborado?				✓				✓				✓	
8	¿El Plan Estratégico está elaborado en base al FODA de la entidad?				✓				✓				✓	
9	¿La programación y actividades van de acuerdo al presupuesto anual presentado por la entidad?				✓				✓				✓	
10	¿Existe coherencia entre el presupuesto y las necesidades de la entidad?				✓				✓				✓	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION														
11	¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado la distribución de funciones de acuerdo al MOF?				✓				✓				✓	
12	¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado el reclutamiento y selección de personal adecuado?				✓				✓				✓	
13	¿La Gerencia o Unidad encargada ha generado un buen clima institucional?				✓				✓				✓	
14	¿Tiene conocimiento que la Gerencia o Unidad encargada ha realizado capacitación al personal?				✓				✓				✓	
15	¿La Gerencia o Unidad encargada ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna?				✓				✓				✓	
16	¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada supervisan y evalúan las actividades del personal a su cargo?				✓				✓				✓	
17	¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada establece diagnósticos continuos de las actividades?				✓				✓				✓	
18	¿Usted considera que la Gerencia o Unidad encargada corrige las actividades mal elaboradas?				✓				✓				✓	
19	Usted considera que la Gerencia ha cumplido con el plan del Plan Estratégico				✓				✓				✓	
20	Usted considera que la Gerencia toma decisiones de mando				✓				✓				✓	

ANEXO 7:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TALENTO HUMANO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS COGNITIVAS														
1	¿Se le asigna funciones al servidor administrativo de acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?				✓				✓				✓	
2	¿El conocimiento práctico o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?				✓				✓				✓	
3	¿El servidor administrativo utiliza el aprendizaje continuo, se orienta con especialistas (coaching) para obtener mejores resultados?				✓				✓				✓	
4	¿El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico?				✓				✓				✓	
5	¿Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)?				✓				✓				✓	
6	¿El servidor administrativo hace uso de su experiencia laboral en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)?				✓				✓				✓	
7	A nivel organizacional, ¿el servidor administrativo se encuentra comprometido en su Institución?				✓				✓				✓	
DIMENSIONES / ítems														Sugerencias
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES					✓									
8	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?				✓				✓				✓	
9	¿La necesidad de un puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del área usuaria?				✓				✓				✓	
10	¿Los comités que evalúan el ingreso de personal son los adecuados?				✓				✓				✓	
11	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal ingresante (inducción general)?				✓				✓				✓	
12	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre sus funciones asignadas?				✓				✓				✓	
13	¿Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan?				✓				✓				✓	
14	¿El conocimiento y experiencia laboral es considerado para la asignación de funciones?				✓				✓				✓	
DIMENSIONES / ítems														Sugerencias
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS ACTITUDINALES					✓									
15	¿El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?				✓				✓				✓	
16	¿Hay coordinación, comunicación efectiva, entre las áreas administrativas para el cumplimiento de las metas de la entidad?				✓				✓				✓	
17	¿Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan?				✓				✓				✓	
18	¿Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión?				✓				✓				✓	
19	¿Demuestra sus habilidades interpersonales en la integración y solución de conflictos?				✓				✓				✓	
20	¿El servidor administrativo guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución?				✓				✓				✓	

ANEXO 8:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: SUJANABAR UGARTE, ALFREDO DNI: 0907847

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE EMPRESAS / TEORICO

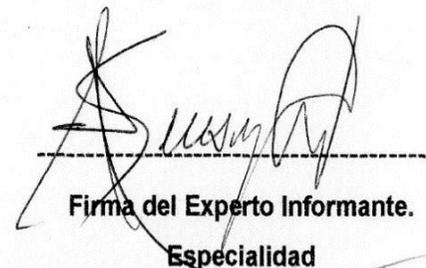
18 de 09 del 2018

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

ANEXO 9:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDGAR LAUREANO LINO CAMARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - METODÓLOGO

26 de 09 del 2018

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

**ANEXO 10:
OFICIO CIRCULAR Nro 001 -2018**



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

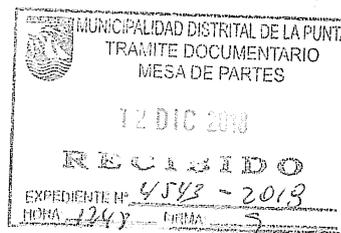
13 DIC. 2018
9:34
RECIBIDO

Lima, 21 NOV. 2018

OFICIO CIRCULAR N° 001 -2018-EF/51.03

Señor:

Alicalde
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA
Jirón Sáenz Peña N° 298 – LA PUNTA - CALLAO
CALLAO 05.-



Presente.-

Asunto : Implementación del aplicativo informático SIGA - Módulo Patrimonio (MEF) en las entidades gubernamentales.

Referencia : Directiva N° 005-2016-EF/51.01



Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de manifestarle que a efectos de la implementación adecuada de la Directiva N° 005-2016-EF/51.01 "Metodología para el reconocimiento, medición, registro y presentación de los elementos de propiedades, planta y equipo de las entidades gubernamentales", aprobada con Resolución Directoral N° 012-2016-EF/51.01, esta Dirección General (DGCP) viene coordinando con la Oficina General de Tecnologías de la Información (OGTI), la instalación masiva del aplicativo informático SIGA - Módulo Patrimonio (MEF), en las entidades bajo el ámbito de la norma en meñón.

OBA
VTI
ULYB
ANDWA
OLVIB

En tal sentido, agradeceremos se sirva disponer a quien corresponda, informar a la brevedad posible, respecto a los equipos informáticos con que cuenta la entidad a su cargo, indicando si éstos satisfacen los requerimientos mínimos para la instalación del Siga Módulo Patrimonio MEF solicitados en el anexo 3 de la Directiva N° 005-2016-EF/51.01, que permitirá evaluar la instalación del aplicativo con fines del registro y control de los activos de propiedades, planta y equipo, así mismo deben contar con la toma de inventarios físicos conciliados para iniciar el proceso de carga del inventario inicial en el SIGA - Módulo de Patrimonio MEF, orientada a mejorar la presentación de la información que forma parte de la Cuenta General de la República, en base a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1438 del Sistema Nacional de Contabilidad.

En caso fuese necesario realizar alguna coordinación, quedamos a su disposición, para lo cual podrá contactar con el señor Jorge Baltodano Jara, teléfono 3115930 - anexo 3204, e-mail: jbaltodano@mef.gob.pe, Hugo Machado Ortega, teléfono 3115930 - anexo 3231, e-mail: hmachado@mef.gob.pe, Oscar Sifuentes Atahuaman, teléfono 3115930 - anexo 3236, e-mail: osifuentes@mef.gob.pe.

Atentamente,

CPC. OSCAR A. PAJUELO RAMÍREZ
Director General
Dirección General de Contabilidad Pública



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA
Trámite N°
OBA - VTI / Sr. Pajuelo
Para presentarse a la Comisión de respuesta
Conformidad: (1) Sr. Sifuentes (2) Jorge Machado
y coordinación en la fecha:
Fecha: 13/12/18



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Anexo

**REQUERIMIENTOS MINIMOS PARA LA INSTALACION DEL SIGA MODULO
PATRIMONIO - MEF**

I. REQUERIMIENTOS

HARDWARE SERVIDOR

	REQUISITOS MINIMOS	ESPECIFICACIONES ENTIDAD (*)
Plataforma	x32	
Disco Duro (espacio libre)	120 GB	
Unidad Removible	OVD/ROM	
Memoria RAM	6 GB	
Procesador	Core I3 o Superior	
Tarjeta Red	100Mb/ 1 Gb	
Tarjeta de Video	512Mb	
LPS	100 24 minutos de independencia recomendada	

II. REQUERIMIENTOS SOFTWARE

Motor Base de Datos	Microsoft SQL Server 2008 R2 Express
---------------------	--------------------------------------

	REQUISITOS MINIMOS	ESPECIFICACIONES ENTIDAD
Sistema Operativo (Servidor)	Windows 7 / Windows 2008 o Superior	
	Configuración Regional Español	
	Artículo	
	x32	

III. REQUERIMIENTOS DE INFRAESTRUCTURA

	REQUISITOS MINIMOS	ESPECIFICACIONES ENTIDAD
Velocidad	100 Mb/1 GB	
Categoría	CAT 5 o Superior	
Switch/ Concentradores	100 Mb/1 GB	
Servidor DNS/WINS	Recomendable	

IV. REQUERIMIENTOS DE CUENTES

	REQUISITOS MINIMOS	ESPECIFICACIONES ENTIDAD
Hardware	Core 2 Duo o Superior	
	2 Gb RAM	
	80 GB HDD	
	Tarjeta de video 512 Mb	
Sistema Operativo	Windows XP / Windows 7	

ANEXO 11:

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : MA-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	--

Yo, DIANA LUCILA HUAMANI CAJALEON
....., docente de la Facultad, CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela
Profesional ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo LIMA ESTE.....[precisar
filial o sede], revisor (a) de la tesis titulada

" PLAN ESTRATÉGICO Y EL DESARROLLO DEL TALENTO
HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA, 2018
....."

del (de la) estudiante LUZ ELENA PICHILING ANECLES
..... constato que la investigación tiene un índice de
similitud de 27.7% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y fecha... Lima 10 de julio de 2019.....



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 43648948

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS

Código : P04 PP PR 02 02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, DIANA LUCILA HUAMANI CASTALEÓN
..... docente de la Facultad CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela
Profesional ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo SEDE LIMA ESTE (precisar
filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada:

" PLAN ESTRATEGICO Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA, 2018

.....",
del (de la) estudiante OLGA MARLENE RAMOS REGALADO
..... consta que la investigación tiene un índice de
similitud de 27.5% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y fecha Lima 10 de julio de 2019

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 43648948

Título	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Reclarado
--------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

ANEXO 12: TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1073607301&is=1&o=1150896297&lang=es

feedback studio | Plan estratégico y el desarrollo del talento humano en la Municipalidad distrital de La Punta, 2018

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Plan estratégico y el desarrollo del talento humano en la Municipalidad distrital de La Punta, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORAS
Tuz Elena Pichiling Angeles
Olga Marlene Ramos Regalado

ASESORA
Dra. Mary Maribel Vásquez Ramírez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de organizaciones

LIMA - PERU

Año 2018 - II

Página: 1 de 85 | Número de palabras: 15328 | Text-only Report | High Resolution Activado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
UCV
DIRECCIÓN DE ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
Turnitin Classic
LIMA - ESTE

Resumen de coincidencias

27 %

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
3	www.repositorioacade... Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

ANEXO 14:

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

DIANA LUCILA HUAMANI CATALEON

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUZ ELENA PICHILING ÁNGELES

INFORME TITULADO:

PLAN ESTRATÉGICO Y EL DESARROLLO DEL TALENTO

HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16/12/18

NOTA O MENCIÓN: 15



ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

DIANA LUCILA HUAMANI CATALEON

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OLGA MARLENE RAMOS REGALADO

INFORME TITULADO:

PLAN ESTRATÉGICO Y EL DESARROLLO DEL TALENTO
HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16/12/18

NOTA O MENCIÓN: 16



LIBRO DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN