



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

**MENCIÓN: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS
LOCALES Y REGIONALES**



**PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA
DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020**

TESIS PRESENTADA POR:

ERICK ALEXI YANA MEDINA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN

**MENCIÓN: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS
LOCALES Y REGIONALES**

JULIACA – PERÚ

2022



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

**MENCIÓN: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES
Y REGIONALES**


**PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA
DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020**

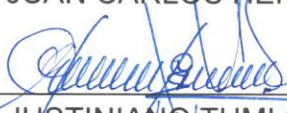
**TESIS PRESENTADA POR
ERICK ALEXI YANA MEDINA**


**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN**

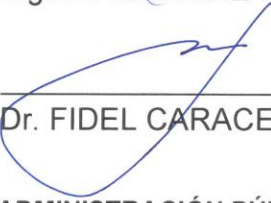
**MENCIÓN: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES
Y REGIONALES**

APROBADA POR:

PRESIDENTE : 
M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO : 
M. Sc. JUSTINIANO TUMI CCARI

SEGUNDO MIEMBRO : 
Mgtr. JACKELINE FLORES APAZA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. FIDEL CARACELA BORDA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P59.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 0959-2022-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 19 de diciembre del 2022

VISTOS:

El expediente Nº 041690, presentado por el (a) Bachiller **YANA MEDINA ERICK ALEXI**, con número de DNI: **70080072**, asignado (a) con código de matrícula 1810100155, de la **Maestría en ADMINISTRACIÓN**, Mención: **GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que el (a) Bach. **YANA MEDINA ERICK ALEXI**, con número de DNI: **70080072**, asignado (a) con código de matrícula 1810100155, de la **Maestría en ADMINISTRACIÓN**, Mención: **GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020**. La misma que pertenece a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P59**; y:

Que el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 24 de agosto del 2022, establece la fecha de sustentación habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17º del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020**. Elaborado por el (a) Bachiller **YANA MEDINA ERICK ALEXI**, integrado por los siguientes docentes:

- Presidente : **MSc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA**
- Primer Miembro : **MSc. JUSTINIANO TUMI CARI**
- Segundo Miembro : **Mgtr. JACKELINE FLORES APAZA**
- Asesor : **Dr. FIDEL CARACELA BORDA**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : **Lunes, 19 de diciembre del 2022**
- Hora : **3:00 p.m.**
- Modalidad : **Plataforma Virtual EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAESTRO** a los estudiantes que ingresaron **posterior** a la aprobación de la Ley Universitaria Nº 30220

ARTÍCULO TERCERO. - Elevase la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrase, comuníquese y Archívese.

SECRETARÍA DE POSTGRADO
Escuela de Posgrado
Escuela de Posgrado
Escuela de Posgrado

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
Escuela de Posgrado
Escuela de Posgrado

Oficina de Investigación
Calle 700
Calle 700
Calle 700
Calle 700
Calle 700



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 568 - 2020-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 07 de Diciembre del 2020

VISTOS:

El Registro N° 1980 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la MAESTRIA en ADMINISTRACIÓN, mención: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES del Jurado revisor del Proyecto de Tesis PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020. Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P59. Presentado por el (a) Bach. YANA MEDINA ERICK ALEXI, con número de DNI. 70080072 y con número de matrícula 1810100155, para optar el Grado Académico de MAESTRO en ADMINISTRACIÓN, mención: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede de Control de Juliaca;

CONSIDERANDO:

Que, mediante S.V. 026294 el Sr (a) YANA MEDINA ERICK ALEXI, solicita EL CAMBIO DEL ASESOR Y PRESIDENTE DE LA TERNA DE JURADO DE TESIS DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 286-2020-USA-EPG/UANCV, Del anterior Asesor. Por motivos de indisponibilidad de tiempo. Se hace cambio por el Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA docente de la UANCV. Del anterior Presidente. Por motivos de no tener vínculo laboral. Se hace el cambio por el M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA, docente ordinario de la UANCV.

Que, el (a) Bach. YANA MEDINA ERICK ALEXI, para optar el Grado Académico de MAESTRO en ADMINISTRACIÓN, mención: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis de la Maestría Titulado PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020. Presentado por el (a) Bach. YANA MEDINA ERICK ALEXI, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 06 de Julio del 2020, se ha registrado en el Folio N° 1980 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente Grado Académico de MAESTRO y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 78 del Estatuto Universitario.

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR Y PRESIDENTE DE LA TERNA DE JURADO DE TESIS. Del (a) anterior Asesor. Por motivos de indisponibilidad de tiempo. Se hace cambio por el Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA docente de la UANCV. Del anterior Presidente. Por motivos de no tener vínculo laboral. Se hace el cambio por el M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA, docente ordinario de la UANCV.

SEGUNDO. - APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE LA MAESTRIA, Titulado PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020. Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P59. Presentado por el (a) Bach. YANA MEDINA ERICK ALEXI, con número de DNI. 70080072 y con número de matrícula 1810100155, de la MAESTRIA en ADMINISTRACIÓN, mención: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES y Siendo Asesorado por el (a) Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA.

TERCERO. - NOMINAR en su lugar al M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA, como PRESIDENTE, quedando el jurado conformado de la siguiente manera

Presidente	: M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Primer Miembro	: M. Sc. JUSTINIANO TUMI CCARI
Segundo Miembro	: Mgtr. JACKELINE FLORES APAZA

CUARTO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAESTRO de la Escuela de Posgrado

QUINTO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dra. Guadalupe Mayta
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Enrique C. Apaza Chaves
SECRETARIO ACADÉMICO

CO. CARROPA (a)
ARCHIVO EPG (a)
ACORDADO (a)
NÚMERO (a)



PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Baraybar Baraybar, Percy Rodolfo Rios Sologuren, Karen Denisse Sampen Celis, Jorge Armando Vargas Pacheco, angel Naza. "Planeamiento estrategico de la Provincia de San Miguel", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	1%
5	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Cuentas Martel, Susan Carol. "Las estrategias de gestion del capital humano en la facultad de educacion de una universidad privada en Lima Metropolitana.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1%
7	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ERICK ALEXI YANA MEDINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70080072
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-6098-8917
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	FIDEL CARACELA BORDA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02405488
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-0604-624X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29606930
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5640-400X
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JUSTINIANO TUMI CCARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02168264
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-9726-0646
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JACKELINE FLORES APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41369602
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9003-333X

Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P59
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Lugar: Municipalidad del distrito de San Miguel País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Miguel GPS Coordenadas -16.08250939342809, -69.63870829991357</p>  <p>URL: https://goo.su/FIFswlO</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2023 - junio 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</p>
- Librería	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
[Signature]
Dr. Edmundo Amílcar Beltrán Calvarán
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ERICK ALEXI YANA MEDINA, identificado con DNI

Nro. 70080072, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020

Asesorado por: Dr. FIDEL CARACELA BORDA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.


Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 04 de Julio del 2025



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

La diferencia de la vida humana a las otras formas de vida es que tú lo puedes dar hasta un cierto punto de orientación a tu vida, tú puedes ser el autor en el camino de tu vida. Lucha por la felicidad y la felicidad es darle contenido a tu vida.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme todos los días, con mucho más de lo que merezco, a mis padres Hugo Yana Coila y Olga Marleny Medina Turpo y a mis familiares por el apoyo inmenso que me brindan día a día.

Agradezco a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por darme los conocimientos necesarios que me permitirá crecer profesionalmente.



ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA	
JURADOS Y ASESOR	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema.	2
1.2.1. Problema general.	2
1.2.2. Problemas específicos.	2
1.3. Justificación de la investigación.	3
1.4. Objetivos.	4
1.4.1. Objetivo general.	4
1.4.2. Objetivos específicos.	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación.	5
2.2. Marco teórico.	7
2.2.1. Plan estategico.	7
2.2.2. Gestion del talento humano.	13
2.3. Marco conceptual.	19
2.4. Hipótesis.	21
2.4.1. Hipótesis general.	21



- 2.4.2. Hipótesis específicas. 21
- 2.5. Variables. 22
 - 2.5.1. Conceptualización de variable independiente. 22
 - 2.5.2. Concepetualización de la variable dependiente. 22
- 2.6. Operación de variables. 23

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Método de la investigación. 24
- 3.2. Diseño de la investigación.25
- 3.3. Nivel de la investigación.26
- 3.4. Tipología de la investigación. 27
- 3.5. Población y muestra. 27
 - 3.5.1. Población. 27
 - 3.5.2. Muestra.29
- 3.6. Técnicas e instrumentos de la investigación. 32
 - 3.6.1. Técnica de la investigación. 32
 - 3.6.2. Instrumentos de la investigación. 32
 - 3.6.3. Descripción de los instrumentos. 33
- 3.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos. 34
 - 3.7.1. Validación de los instrumentos. 34
 - 3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos. 35
- 3.8. Aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach. 36
- 3.9. Diseño de contrastación de la hipótesis. 38
 - 3.9.1. Diseño estadístico. 38
 - 3.9.2. Planteamineto de la hipótesis. 38

CAPÍTULO VI
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- 4.1. Resultados de la investigación. 40
 - 4.1.1. Resultados de la variable independiente. 40
 - 4.1.2. Resultados de la variable dependiente. 52



4.2. Contratación de hipótesis.	58
4.2.1. Planteamiento de la hipótesis.	58
4.2.2. Prueba hipótesis de la variable independiente.	59
4.2.3. Prueba hipótesis de la variable dependiente.	60
4.2.4. Resultados de la prueba hipótesis.	62
4.2.5. Resumen de la prueba hipótesis.	65
4.3. Decisión de la investigación.	66

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

APÉNDICE



RESUMEN

La actual investigación tiene como intención estudiar la realización de una estrategia institucional en la comuna de San Miguel jurisdicción, provincia de San Román en el año 2020. Como parte de este propósito se debe analizar a las personas involucradas en este proceso para entender cómo funcionan los procedimientos. trabajo y qué efectos tienen en sus alrededores. Además, sin importar qué tan bien o mal haya ido este proceso, se debe realizar un examen de sus componentes internos y externos. Esto lleva a demostrar la eficacia de la metodología mediante la creación de explicaciones racionales respaldadas por hechos y evaluaciones aplicando técnicas específicas. La inventiva esgrimida para este artículo sigue una composición de exámenes de registros matemáticos, procedimientos de ciencia aplicada y muestreo de una población representativa. Esto proporciona una comprensión y evaluación del evento utilizando muestras de probabilidad. Estos se utilizan para crear teorías que explican eventos con alta confiabilidad y precisión. La comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román cuenta con 137 empleados administrativos en sus estratos. Los estratos son subpoblaciones de la población que se forman agrupando personas que comparten similitudes. Después de recopilar conocimiento de la encuesta y la revisión documental, se llegó a una conclusión para investigar los procedimientos para la compilación de registros. De esta forma, la actual exploración utilizó conocimiento recabada a través de instrumentos de encuestas y documentales para reconocer la incidencia del potencial humano y los planes estratégicos. Luego, este conocimiento se procesó utilizando un software estadístico llamado SPSS 22. Este software combinó los registros recopilados en tablas y gráficos que



representaban cada hipótesis de investigación. Estos hallazgos luego se recopilaron en una base de registros para futuros análisis.

Los logros muestran claramente que el 51,49% de del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román no conocen factores como el progreso social o tecnológico. Además, el 49,50% dijo desconocer los indicadores de la misión; esto es consistente con los logros de otras encuestas. En contraste, solo el 49% de del personal administrativos en La comuna de la Provincia de San Miguel desconocían las proporciones y riesgos, nuevamente consistente con los logros de la encuesta. Las consecuencias de esta indagación manifiestan que el 53,22% de los interrogados que se reconocieron como empleados municipales en La comuna de San Miguel, Provincia de San Román creen que nunca observaron las ventajas y deficiencias del pasante que les fue asignado. Además, el 50 % de los interrogados informaron que nunca habían visto los propósitos estratégicos que tenían la tarea de implementar. Ambas declaraciones fueron realizadas por empleados de ese municipio.

Al ser consultados en una encuesta clara sobre su experiencia laboral, el 48,51% de los interrogados que trabajan para La comuna de San Miguel Provincia de San Román afirmó que nunca había visto Fases en la gestión del potencial. Adicionalmente, el 50,69% de los interrogados que laboran en La comuna de San Miguel Provincia de San Román manifestaron nunca haber visto una gestión por competencias. Los indicadores utilizados por estos interrogados incluyeron componentes de competencia, perfiles de competencia y ventajas de gestión basadas en competencias.



Las conclusiones de esta investigación muestran que la aceptación de la hipótesis de nulidad por parte del personal de la comuna de San Miguel se debió probablemente a la inclusión en su artículo de la fenomenología del trabajo administrativo en 2020. Ambas hipótesis probadas fueron $\chi^2_C = 55.58\%$ vs. $\chi^2_T = 7.81\%$, o $2C > 2T$, lo que demuestra que existe un 55,58% de probabilidad de que ambos factores aumenten de tamaño en comparación con el crítico $\chi^2_T = 7,81\%$. Esto sucedió cuando la evaluación de chi cuadrado es $\chi^2_C = 55,58\%$ con 3 niveles de liberación mayor que el examinador $\chi^2_C = 7,81\%$ para la estrategia institucional de variable independiente y luego $\chi^2_C = 52,12\%$ con 3 niveles de autonomía menor que el crítico $\chi^2_C = 7,81\%$ para la estrategia institucional dependiente gestión variable del potencial humano.

Los propósitos 2020 de la comuna de San Miguel del Progreso Provincia de San Román se ven favorecidos por factores externos. Estas ideas positivas forman la base de su estrategia institucional, lo que mejora su desempeño. Su variable dependiente, la gestión del capital humano, mejoró gracias a la hipótesis alternativa — H_a — y nula — H_o .

Palabras claves: Gestión del talento humano, misión, plan estratégico, visión.



ABSTRACT

The present research seeks to learn more about the 2020 Municipal Year's strategic plans. It follows the scientific method and uses quantified data analysis. The work centers around finding answers to key questions such as: what causes specific events in the world? How do people connect with each other? How can we gain more understanding from these findings? What methods can be used to apply these ideas in practice? To answer these questions, sampling techniques were used. Three probability sampling techniques were chosen to find representative samples. Among them were stratified random, random, and systematic sampling. These were chosen because they best represented the causal nature of each one. After choosing a sample. When analyzing the results of the investigation, data gathering techniques were employed. The process involved reviewing documentary evidence and collecting information gathered through surveys. After gathering this information, the results were analyzed through SPSS 22 software, which allowed for statistical analysis to be performed. The resulting data was then organized into a database using tables and graphs to analyze the relevance and effectiveness of each hypothesis. This led to specific conclusions regarding each hypothesis as well as tables and graphs depicting their findings.

The investigation results recorded how the municipality carried out their job of managing the human resources of San Miguel province. This was done through gathering information through surveys and documentary review. After collecting data, the next step was to analyze it and determine if the management of human talent had any effect on the municipality's strategic plan.



Next, this information was entered into software such as SPSS 22 that allowed for statistical analysis. Then, inferences were drawn from these results in tables and graphs. These inferences have been used to suggest future research ideas to be tested.

49.50% of respondents claim they've never seen any of the elements of their job: Mission, vision, technological factor, social factor or threats. This is despite the fact that 51.49% of respondents admitted they'd never seen any of the elements of their job: Mission, vision, technological factor, social factor or threats. The results are clear and indisputable evidence that the municipal workers in San Miguel County also known as San Miguel Province are lying to themselves and to others. As indicators, 53.22% of the surveyed municipal employees state they've never seen the internal analysis their workplace provides. Additionally, only 50% of surveyed municipality employees claim to have never seen the strategic objectives their workplace assesses. Both statements indicate that workers in the San Miguel District of the Province of San Román have no idea what their workplace evaluates as indicators direction, operation or weaknesses or as criteria for developing a good strategy. This information is clear and presented to the public through this investigation.

The results presented clearly show that the administrative workers of the Municipality of the District of San Miguel Province have as indicators: Admission of people, application of people, compensation of people, training and development, and monitoring. The results presented clearly show that the administrative workers of the Municipality of the District of San Miguel Province have as indicators: Component of competencies, profiles by competencies, advantages of a management by competencies. Additionally, the respondents



in both cases stated that they had never observed the stages of human talent management.

This report explores the results of an investigation through contrasting two competing hypotheses. First, it examines the study's original planned factors strategic planning and human talent management in light of its independent variable. In doing so, it finds that the hypothesis that strategic planning positively influences human talent management is true. Next, it analyzes the dependent variable with a similar approach. It finds that human talent management improves as a result of strategic planning, which leads to its rejection of the first competing hypothesis. This process leads to the acceptance of the alternative hypothesis and nullification of the first one.

The strategic plan positively affects the management of human talent in the Municipality of the District of San Miguel Province of San Roman in 2020. This is because the independent variable strategic plan positively affects the dependent variable management of human talent. Therefore, The alternative hypothesis (H_a) is accepted and the null hypothesis (H_0) is rejected.

Keywords: Management of human talent, Mission, Strategic Plan, Vision.



INTRODUCCIÓN

Este trabajo aporta nuevos procedimientos, técnicas o procedimientos para perfeccionar los procedimientos y operaciones de estos dos factores. Igualmente informa a los lectores sobre la prevalencia de la planificación organizativo en la gestión de la aptitud humana entre del personal administrativos de la comuna de San Miguel, un distrito ubicado en San Roman.

Existe una gran necesidad de comprender la correlación entre la estrategia institucional que incorpora el contexto organizativo, el examen interno y los propósitos estratégicos. Las personas también necesitan saber tramitar el potencial humano con elementos como fases de la gestión de la aptitud humano, competencias para la gestión y alternativas de solución encontradas. Esto se debe a la importante investigación necesaria sobre este tema.

Esta investigación se puede utilizar para facilitar recursos a los problemas que examina en el sistema educativo. También se puede utilizar en las sabidurías de la enseñanza en su conjunto.

Este proyecto pretende establecer cómo cambia la gestión del potencial a partir de una estrategia planificada. Pertenece a la comuna Distrital de San Miguel.

Este proyecto de investigación sigue una metodología específica y precisa hasta su realización. Como lo evidencian los Capítulos Primero y Segundo de este artículo, presenta problemas específicos y preguntas dirigidas a resolverlos. El Primer Capítulo establece el contexto y proporciona definiciones relacionadas con la investigación. Sigue el Segundo Capítulo con las teorías



utilizadas como referencia, incluyendo teorías doctrinales, hipótesis, factores y su funcionamiento.

El Cuarto Capítulo se presenta y analiza los logros del artículo. También analiza las hipótesis formuladas, así como las conclusiones y sus coordinaciones para el trabajo futuro. Los procedimientos, diseños de exploración, nivel, tipología y población, cantidad, así como las tecnologías que se denotan se detallan en el Capítulo Tercero. Además, en esta sección se analizan los instrumentales de recopilación de registros, como su valor y confidencialidad.

El presente artículo considera los materiales de investigación en profundidad como bibliografías y anexos incluidos en el trabajo.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la Situación Problemática

Muchas agencias municipales utilizan una serie de estrategias diferentes para demostrar su dedicación a sus propósitos y programas. Estas estrategias ayudan a las personas a participar en los esfuerzos de la agencia para implementar iniciativas nacionales y programas gubernamentales. La nueva investigación y realización de esta categoría impulsa un mayor énfasis en el compromiso con la asociación. Esto conduce a la comprensión de cómo las actitudes positivas hacia el trabajo y el comportamiento organizativo afectan el desempeño. Al formar un vínculo emocional con su entorno laboral, se obtienen mejores logros.

Debido al importante liderazgo que ejercen los gestores, esta acción laboral debe ser considerada al momento de evaluar el medio laboral y comunitario de los participantes de la comunidad (principalmente empleados municipales). Esto se debe a que fue necesario tener en cuenta la acción laboral al momento de realizar esta investigación. Uno debe considerar el liderazgo como una de los muchos factores importantes en la creación de un medio de laborar equilibrado.



1.2. Formulación de Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema General

PG. ¿Cómo incide la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

PE1. ¿Cuál es la incidencia de la situación organizativo de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?

PE2. ¿De qué manera incide el análisis externo de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?

PE3. ¿Cómo incide el análisis interno de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?

PE4. ¿De qué manera incide los propósitos estratégicos en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?

PE5. ¿Cómo incide la gestión del capital humano basado en competencias en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?

PE6. ¿De qué manera incide las Fases de la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?



1.3. Justificación de la Investigación

Varios trabajos de investigación fomentan determinar una correcta propuesta del estrategia institucional en relación con el buen medio laboral y las capacidades de sus empleados de los posibles asociaciones que puedan posibilitar que un individuo posea asociaciones adheridos a una asociación; de la misma manera, se han realizado ajustes para los comportamientos primarios de los individuos entre sí y con las formas, y se han identificado qué constituyentes influyen en estas conexiones, y en este caso el vínculo expreso del individuo con la asociación se le llaman compromiso organizativo.

Esta locución está asociada a la riqueza en el trabajo, combinada con la finalidad de determinar los roles de desempeños de cada integrante de la asociación esta alineado con el planeamiento estratégico. Desde este punto de vista, frente a la satisfacción laboral, el compromiso laboral se toma en cuenta como una distinción más clara entre el buen beneficio de los integrantes de una entidad y su correlación con ella.

Bajo esta mirada, el compromiso organizativo facilita la personalización del compromiso de cada componente de la asociación a partir de la conducta de en su hábitat y la posible atribución que recepción de otros integrantes, especialmente en esta carrera, el liderazgo Coordinaciónl como agente inspirador ejercicios que susciten la labor en equipo.

De esta manera, no podemos sino resolverlo teóricamente, profundizando en el artículo de los conductas y faenas de trabajo que se desenvuelven al interior del organismo municipal, en el que se determinan conexiones de compromiso entre directivos y funcionarios públicos.



1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo General*

OG. Explicar la incidencia de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020.

1.4.2. *Propósitos Específicos*

OE1. Conocer la incidencia de la situación asociación de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

OE2. Describir la incidencia del análisis externo de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

OE3. Detallar la incidencia del análisis interno de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

OE4. Reconocer la incidencia de los propósitos estratégicos en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

OE5. Analizar la incidencia de la gestión del capital humano basado en competencias en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

OE6. Describir la incidencia de las Fases de la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la Investigación

Después de analizar los hallazgos de esta investigación, es posible comprender mejor los artículos de posgrado de cada universidad. Esto da como resultado revisiones más amplias de la literatura académica. Luego, estos hallazgos se combinan con registros de otras universidades para crear un resumen internacional de los hallazgos del artículo. Y finalmente, este proceso es relevante para cualquier lugar y país que alberga un programa de posgrado.

En la investigación realizada por Díaz, M. (2020), titulada Fundación Belén Educa se convirtió en una institución educativa reconocida por trabajar con estudiantes de escasos recursos debido a sus 20 años de historia. Luego de realizar un proyecto de investigación, la Universidad de Chile en Santiago, Chile, concluyó que la fundación se convirtió en una asociación educativa influyente. El mundo educativo no cambió mucho durante cientos de años. Para conservar al día con las escaseces versátiles de la sociedad, las escuelas deben transformarse en una asociación más profesional. Es por esto que existe la necesidad de un proceso de planificación estratégica. Este plan se deriva del Estrategia institucional Fundacional y sirve como guía para la dirección general de la escuela. Los planes educativos tienen una influencia significativa en la



asociación de las I.E. No se tienen en cuenta los costos económicos asociados con la planificación estratégica al calcular la viabilidad financiera de una propuesta. En cambio, los costos de inversión se consideran solo cuando se considera el asesoramiento financiero de especialistas en recursos humanos y la subcontratación de servicios tecnológicos a otras asociaciones.

En la investigación realizada por Briceño, A. y Távora, P. (2018), titulada La Universidad César Vallejo de Chiclayo, Perú, completó un plan de mejoramiento de la dirección pública para la comuna Provincial de Cajabamba, este proyecto académico analizó y aplicó estrategias para mejorar el servicio público y las condiciones de vida en la localidad. Los hallazgos clave de este proyecto se enumeran a continuación. Primero, el análisis externo e interno condujo a la creación de propósitos estratégicos que incluían mejorar el servicio público y las condiciones de vida. Además, estos propósitos estaban conectados con propósitos políticos específicos, como aumentar la participación electoral o reducir el crimen.

En la indagación ejecutada por Caballero et al. (2017), autorizada Se realizó un artículo por fracción de la Apostólica Universidad Católica del Perú – Huancayo, que resultó en una estrategia institucional para el mercado de artesanías en la región Junín. Estas artesanías, que incluyen trabajo manual, tienen un alto valor agregado y crean diseños únicos. El plan para esta industria se ejecuta en 2021, cuando las artesanías de Junín serán reconocidas a nivel mundial por su eficacia, esbozos transformadores y importe agregado. Esto les permite competir con otras industrias que no tienen visión de futuro y no se diferencian entre sí por el trabajo manual. Este proyecto mejorará la eficacia de vida de muchos individuos al aumentar la accesibilidad a los



servicios básicos y la educación. También mejorará la salud y reducirá la pobreza. Los próximos 12 años de trabajo en este sector logístico seguirán los principios de profesionalidad, integración, eficiencia, orden, integridad, otros valores y respeto.

En la indagación elaborada por Esparza et al. (2017), autorizada El presente artículo se lleva a cabo en la Pontificia Universidad Católica del Perú-Surco enfocado en la Industria de Equipos para Manejo de Contenedores en Callao. Analiza esta región específica del mundo por su estado actual y como un todo. Los elementos que conforman esta industria se enumeran a continuación: un entorno propicio para los negocios relacionados con el metal, mano de obra capacitada y tecnología superior. Sin embargo, estos elementos no funcionan juntos para lograr un propósito mayor: crear una infraestructura para asociaciones de equipos portuarios de primera clase. Las asociaciones metalmecánicas del Callao cuentan con espacio adicional de trabajo y excedentes de recursos gracias a la metalmecánica del lugar. Esto les permite desarrollar y producir equipos para el manejo de contenedores. También brinda un servicio conveniente que permite a los clientes manejar sus necesidades de contenedores con una sola persona a la vez.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Plan estratégico

Lumpkin y Dess (2016) enfatiza que: “Es un grupo de disposiciones, análisis y ejercicios que otorgan a una asociación una ventaja comparativa sostenible en el transcurso del tiempo.” (p. 35).



Brenes (2016) sostiene: “permita alcanzar el enfoque deseado mediante una intención que involucra un juicio de la existente perspectiva de la entidad” (p. 12). De acuerdo a Reyes (2017), el planeamiento estratégico se lleva a cabo en cuatro períodos:

1. Periodo análisis de la situación organizativo, brinda los componentes para reconocer las deficiencias y las fuerzas y de la asociación.
2. Periodo análisis de la situación externa de la asociación, en la cual se determinan las riesgos y posibilidades del medio.
3. Periodo de las ventajas, deficiencias, posibilidades, y riesgos se examinan para la identificación de las problemáticas y las alternativas más indispensables que se solucionen.
4. Periodo de la división del Estrategia institucional se efectúa en esta Periodo, en la cual cada área de la asociación consta con un sistema que brinda una planificación funcional y la forma más rápida de alcanzar las metas. (p.9)

2.2.1.1. Situación organizativa. Villajuana (2016) sostiene que: “A nivel asociativa se tiene que destacar la visión y misión. Estos deben provenir de la asociación. La misión es por lo que se creó una unidad orgánica, sin la cual su existencia no tendría sentido. La visión es el último propósito, el resultado de alcanzar los propósitos estratégicos trazados por la asociación” (p. 26).

a. Misión:

Granjo (2008) señala que: “Más específica y concreta que una visión, puede centrarse en la manera en que una asociación compite en el mercado y debe reflejarse en todos los grupos que la componen: accionistas, proveedores, gerentes y el entorno en su conjunto” (p. 23).



Villa Juana (2016) afirma: "El papel o roles que la asociación pretende desempeñarse es la cognición de ser de la asociación, definiendo la razón y el propósito de la existencia de la asociación." (p. 12).

b. Visión:

Villa Juana (2016), afirma la visión, como: "El propósito voluntario, a menudo indeterminado. A la larga, el deseo de una asociación es pasar de una situación actual a una superior. conforma la mayor aspiración de la asociación y es un medio para la motivación de sus integrantes. Para definir una visión, una asociación debe tener la siguiente interrogante: ¿Cómo desea ver su futuro? ¿O qué aspira ser en el futuro?" (p.30).

Una visión tiene que cumplir con las siguientes características:

- Conocida por todos.
- Una clara idea que se desarrolla hacia donde la asociación quiere llegar.
- Proyectada a un alcance geográfico.
- Defina en un horizonte de tiempo que posibilite las permutas.
- Ambiciosa, realista y convincente.
- Simple, comprensible y clara.

2.2.1.2. Análisis externo. Guerras & Navas (2007) indican: "Una asociación no es una asociación aislada, sino que constantemente interactúa con sus entornos, lo que le presenta un conjunto de desafíos que debe enfrentar debido a posibilidades y riesgos. Asimismo, se trata del marco conceptual en el que la asociación encuestadora desarrollará su actividad asociativa." (p.68).



Martínez & Milla (2017) opinan: “Las posibilidades y riesgos son las tendencias del futuro ya que determinan la viabilidad de un negocio frente a los desempeños de los entornos” (p.28). En el entorno externo, en la cual ocurren cambios que afectan a la asociación, donde ocurren eventos fuera del control de una sola asociación, estamos seguros de reconocer elementos científicos, nacionales, posibilidades y riesgos.

D'Alessio (2015) comenta que:” A través de la lente de las potencias de la corrupción (capacidades, tecnológicas, financieras, sociales y ecológicas), se puede efectuar un análisis global.

Esto permite que se lleve a cabo el MEFE, que mide los efectos del medio medio y las posibilidades potenciales de explotación. Las riesgos evitadas o mitigadas se miden luego con esta matriz” (p.69).

a. Factor tecnológico

Para seguir siendo competitivas, las asociaciones necesitan crear constantemente nuevos productos, servicios y procesos para indemnizar las necesidades de sus consumidores.

Esto conduce a la creación de nuevas innovaciones que son necesarias tanto para las asociaciones como para los consumidores.

b. Factor social

Los valores, creencias y comportamientos derivados del entorno de la asociación, como la religión, la raza y la demografía, deben incluirse en el informe.

c. Posibilidades

Las asociaciones tienen posibilidades: factores que las benefician o están disponibles para ellas.



d. Riesgos

La gente a menudo considera que los riesgos son cualquier aspecto negativo de una asociación.

2.2.1.3. Análisis interno. De acuerdo a Guerras & Navas (2007) sostiene que: "El examen interno establece las ventajas y deficiencias de una asociación para examinar su potencial y determinar la estrategia a seleccionar; también para poder desarrollarse su desempeño en cuanto a la competencia y alcanzar los propósitos" (p.47).

Jonhson, Scholes y Whittington (2018) afirman: "El desarrollo interno de una asociación es promover la estrategia a partir de sus mismas capacidades y limitantes, y es la vía principal del desarrollo estratégico." (p.89).

D'Alessio (2015) comenta: "Un análisis interno exitoso requiere una comprensión profunda de AMOFHIT: Administración, Mercadeo, Ventas y Producción, así como Infraestructura, Operaciones de Producción y Servicios. Examina las ventajas y deficiencias de la asociación a través de un MEFI, que es una Matriz de Valoración de Elementos Internos.

Esto permite la creación de procedimientos internos más efectivos a través de la evaluación de las áreas que tienen relevancia para la asociación. (p.78). En este factor se tocarán estos importantes puntos como: dirección, ventajas, funcionamiento y deficiencias.

a. Dirección

Definir y lograr propósitos dirigiendo las decisiones de personal a través de un supervisor o líder de una asociación.



b. Operación

Aumente la productividad y satisfaga a los clientes a través de una gestión administrativa eficaz.

c. Ventajas

Las ventajas de una asociación son las características positivas que la diferencian de sus competidores.

d. Deficiencias

Cualquier asociación debe enfrentarse a sus defectos inherentes para poder crecer.

2.2.1.4. Propósitos estratégicos

a. La estrategia

Una habilidad explica cómo una asociación logrará sus propósitos. No es tan específico como un plan de acción y, en cambio, considera "cómo hacemos la transición desde donde estamos hasta donde queremos estar".

Las estrategias efectivas toman en consideración recursos tales como dinero, mano de obra, materiales y otros obstáculos. También consideran la misión, visión y propósitos estratégicos. A menudo se implementan muchas estrategias diferentes para crear conocimiento y aumentar el sostén para alcanzar los propósitos.

Una valoración estratégica es uno de los compendios de una estrategia institucional. Una estrategia institucional es un juicio sistemático de compilación de conocimiento y emisión de juicios que ayudan a una asociación a tomar decisiones sobre su gestión.



Implica recopilar conocimiento sobre métricas, criterios y factores para crear juicios de valor. Estos juicios ayudan a las organizaciones a mejorar su gestión de una asociación.

b. Criterios para desarrollar una buena estrategia

Una estrategia explica cómo una asociación logrará sus propósitos. No es tan específico como un plan de acción y, en cambio, considera "cómo hacemos la transición desde donde estamos hasta donde queremos estar.

- Las estrategias efectivas toman en consideración recursos tales como dinero, mano de obra, materiales y otros obstáculos. También consideran la misión, visión y propósitos estratégicos.
- Una evaluación estratégica es uno de los compendios de una estrategia institucional. Una estrategia institucional es un juicio sistemático de compilación de conocimiento y emisión de juicios que ayudan a una asociación a tomar decisiones sobre su gestión.

Implica recopilar conocimiento sobre métricas, criterios y factores para crear juicios de valor. Estos juicios ayudan a las organizaciones a mejorar su gestión de una asociación.

2.2.2. Gestión del Talento Humano

Cao, et. Al., (2015) indica que: "Esta variable es responsable de producir un buen desempeño laboral mediante la utilización completa y activa del elemento humano" (p.62).

Quintanilla (2002) mantiene que: "Orientar la gestión del potencial es guiado mediante la agrupación y el perfeccionamiento activo de los individuos



mediante un grupo de mecanismos que apoyen el propósito de la asociación” (p.76).

Holcim, Ocumes y Vigilán (2016) indican: “Esto tiene que comprenderse como que las organizaciones están obligadas a premiar el esfuerzo a través del salario, permitiendo otro tipo de incentivos como el desarrollo profesional, hospitalidad, personal, etc.” (p.17).

Jha y Cox, (2015) afirma que: “Las personas deben ser vistas como potenciales cuyas habilidades les posibilitan el aporte del bien al alcance de los propósitos y metas organizativas” (p.92).

Robbins (2014) indica: “Las asociaciones requieren gerentes de potencial calificados para coordinar, planificar, tomar decisiones y controlar a las personas que trabajan para el negocio. Esto incluye a cualquier persona que trabaje con los empleados a diario para ayudar a lograr las metas” (p.76).

2.2.2.1. Gestión del capital humano basado en competencias. Pereda, S. y Berrocal, F. (2011) define: “Una asociación necesita empleados que tengan competencias específicas para realizar trabajos específicos. Estas habilidades son necesarias para determinar, seleccionar, entrenar y desarrollar procedimientos. Es por eso que del personal competentes permiten determinar el comportamiento futuro” (p.76).

a. Componentes de competencias

Pereda, S. y Berrocal, F. (2011) comenta: “La competencia consta de tres elementos: primero, el conocimiento o saber, segundo, capacidades o saber realizar, y tercero, actitud o saber ser persona” (p.48).



- El conocimiento es la acumulación de conocimiento que una persona recibe de las generaciones anteriores, así como de sus experiencias personales.

Es la base de todo lo que hace un trabajador en su trabajo; determina la calidad de su trabajo. Hay dos tipos de conocimiento: social y técnico.

- Las habilidades y el conocimiento entran en juego cuando alguien describe la capacidad de alguien para realizar tareas sin esfuerzo y con facilidad.
- Las personas necesitan habilidades específicas para ciertas tareas; estos incluyen habilidades físicas, mentales y sociales.
- Las actitudes de un trabajador determinan su entorno de trabajo y, a menudo, indican si posee los conocimientos o las habilidades adecuadas. Es fundamental para este proceso la comprensión del trabajador de cómo ser, o las actitudes que dan forma a su comportamiento en el momento apropiado.

Esto se debe a que las actitudes crean un entorno basado en conocimientos, habilidades y aptitudes.

b. Perfiles por competencia

Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2017) según: Los requisitos del trabajo deben recopilarse sistemáticamente para determinar todos los aspectos del trabajo, incluidos los deberes esenciales, los requisitos físicos y mentales, los comportamientos y los parámetros. Este proceso requiere el aporte de más de una persona porque sus características son únicas para el puesto. Un segundo individuo está involucrado debido a la necesidad de la consideración de los compañeros. Este conocimiento se recopila tanto del empleado que realiza el trabajo como del supervisor." (p.132).



Alles (2018) señala: “La descripción del trabajo incluye las responsabilidades, las tareas y la educación necesaria para el puesto. También detalla el medio de trabajo y las habilidades necesarias. Es importante determinar las competencias generales y específicas necesarias para el puesto. Este conocimiento es necesario para que los reclutadores y los recursos humanos puedan estar preparados cuando trabajen con el puesto. También es útil para las organizaciones reconocer su perfil de posición al administrar su negocio.” (p.93).

c. Ventajas de una gestión por competencias

Según Pereda, S. y Berrocal, F. (2011), las ventajas son:

- Al estandarizar la terminología en todos los procedimientos de capitales humanos, el uso de un lenguaje común refuerza los diálogos en toda la asociación.

Esto sugiere que la terminología estandarizada reduce cualquier confusión cuando se habla de las competencias que los empleados requieren para descargar sus ocupaciones.

- Permite focalizar los esfuerzos hacia los logros: Cuando se habla de rasgos de comportamiento y terminología, tener que usar un lenguaje común por toda la asociación ayuda en la comunicación y previene errores; esta perspectiva también ayuda a centrar todos los esfuerzos en un propósito común, tratando de definir rápidamente los propósitos operativos y de aprendizaje de los alumnos de colaboración organizativo.
- Permite hacer predicciones sobre el comportamiento futuro: Un enfoque por competencias busca predecir la conducta a futuro de una persona en base a su conducta pasada, para ello es indispensable que el encargado de la



evaluación de competencias pueda simular las situaciones o las entrevistas de forma apropiada para que la persona demuestre la conducta que se busca.

- puede medir el conocimiento, las capacidades mentales y las capacidades físicas de una persona para determinar cómo desarrollarlas. Además, puede usar programas de entrenamiento para mejorar estos rasgos.
- Facilita la comparación entre perfiles: El modelo favorece la evaluación de las habilidades laborales de un trabajador o solicitante y compararlas con las habilidades requeridas para el puesto, lo que permite tomar mejores decisiones.
- Las ventajas y deficiencias de los candidatos pueden evaluarse a través de modelos de capacidades.

Esto consiente a las asociaciones reconocer las áreas en las que los futuros empleados deberán mejorar. También ayuda a los empleados a reconocer las áreas en las que necesitan mejorar al crear un vínculo entre ambas partes. (p.186)

2.2.2. Fases de la gestión del capital humano

Según Chiavenato (2019) nos menciona que el cometido del capital humano se desarrolla en cinco Fases:

1. Fase de recepción de individuos.
2. Fase de aplicación de individuos.
3. Fase de compensación de personas.
4. Fase de capacitación y desarrollo.
5. Fase de monitoreo



a. Admisión de personas

Chiavenato (2019) nos indica que: “la admisión del personal, que es un procedimiento que incluye el reclutamiento y designación de personal para conformar las filas de una asociación en los puestos deseados considerando las actitudes y capacidades del mismo personal” (p.34).

Robbins (2016) sostiene: “Es importante en este proceso evaluar las habilidades de los que postulan para el desempeño del puesto, y para que esto suceda, debe estar asociado a un perfil idóneo sobre los conocimientos y capacidades que debe conservar el trabajador en el puesto.” (p.140).

b. Aplicación de personas

Chiavenato (2019) indica que: “Los individuos se centra en la asociación de componentes en el trabajo necesario, la distribución de salarios, la consideración mediante las responsabilidades delegadas a los candidatos seleccionados, etc. El proceso está diseñado con los requisitos apropiados para el trabajo específico” (p.67). Werther y Davis, (2008) indican: “En este sentido, si se determina una buena compensación en los empleados, estos estarán más motivados para contribuir al crecimiento de la asociación.” (p.28).

c. Compensación de personas

Chiavenato (2019) afirma que: “En la indemnización por despido de personal, no es sólo una misión buscar beneficios sociales, sino también un incentivo de compensación para que los empleados estén satisfechos con el comportamiento interno de la asociación.” (p.87).

Olleros (2005) comenta: “Para que pueda estar bien gestionada es necesario contar con buenas políticas de compensación e incentivos que garanticen una buena apuesta por el potencial a través de la gestión”



Werther y Davis, (2008) indican que: “En este sentido, si se determina una remuneración buena en los empleados, estarán más motivados para contribuir al crecimiento de la asociación” (p.64).

d. Capacitación y desarrollo

Chiavenato (2019) indica que: “la alineación y perfeccionamiento humano, encargado de ver la ejecución del plan de formación y desarrollo de carrera de acuerdo al esfuerzo de los empleados, esta dimensión incluye la formación e incentivos para el desarrollo de carrera dentro de la asociación a través de puestos de trabajo específicos, en los que se benefician tanto los colaboradores como las organizaciones que la aplican.” (p.106).

La importancia de la alineación y perfeccionamiento de las personas en la gestión del potencial es crucial porque sin enfocarse en mejorar la situación o mantenerla activa, no se puede dotar al colaborador de las equipos necesarias que le permitan desempeñarse adecuadamente en su trabajo.

e. Monitoreo

Chiavenato (2019) afirmó: “En la dimensión seguimiento, los relacionados con el control de los participantes incluyen mediante el logro de las metas organizativo y la idoneidad del mismo trabajador para desempeñar las funciones laborales que le son encomendadas.” (p.142).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Distrito

Es la parte donde se divide la población en un determinado territorio con fines administrativos o políticos.



2.3.2. Productividad

Es la correspondencia entre la utilidad total obtenido y los recursos totales que se consume.

2.3.3. Efectividad

Es la reciprocidad entre las consecuencias aprehendidas y los que hemos presentado anteriormente, e ilustra el grado de adherencia a los propósitos del programa.

2.3.4. Eficiencia

Estimar o planificar el uso de recursos juega un papel en los cálculos de uso de recursos.

2.3.5. Eficacia

Valorar el impacto de lo desempeñamos, los productos que ofrecemos o los servicios que ofrecemos. No es suficiente producir el 100% de efectividad, es el producto o servicio lo que es bastante para indemnizar las necesidades del cliente.

2.3.6. Gestión

Es llevar responsabilidades de un proceso, tanto de la asociación o personal con el propósito de conseguir o resolver una cosa.

2.3.7. Incidencia

Es la consecuencia que puede traer un determinado resultado de una circunstancia tanto a favor o en contra.



2.3.8. Municipalidad

Es una corporación estatal de derecho público que tiene como función administrativa de una ciudad o población.

2.3.9. Asociación

Es una estructura administrativa desarrollada para alcanzar metas u propósitos con el apoyo del potencial humano.

2.3.10. Planificación

Es un procedimiento de toma de decisiones para obtener los propósitos trazados durante un tiempo establecido.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

HG. El Estrategia institucional incide positivamente en la Gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

HE1. La situación organizativa de la estrategia institucional incide positivamente en la gestión del capital humano en la comuna del distrito de San Miguel Provincia de San Román.



- HE2.** El análisis externo de la estrategia institucional incide positivamente en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.
- HE3.** El análisis interno de la estrategia institucional incide positivamente en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.
- HE4.** Los propósitos estratégicos inciden positivamente en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.
- HE5.** La gestión del capital humano basado en competencias incide positivamente en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.
- HE6.** Las Fases de la gestión del capital humano inciden positivamente en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

2.5. Variables

2.5.1. Conceptualización de la variable independiente

Plan estratégico.

2.5.2. Conceptualización de la variable dependiente

Gestión del talento humano.



2.6. Operación de las variables

FACTORES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Estrategia institucional	1.1. Situación organizativa	1.1.1. Misión 1.1.2. Visión	
	1.2. Análisis externo	1.2.1. Factor tecnológico 1.2.2. Factor social 1.2.3. Posibilidades 1.2.4. Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca ▪ Casi nunca
	1.3. Análisis interno	1.3.1. Dirección 1.3.2. Operación 1.3.3. Ventajas 1.3.4. Deficiencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Casi siempre ▪ Siempre
	1.4. Propósitos estratégicos	1.4.1. La estrategia 1.4.2. Criterios para desarrollar una buena estrategia.	
Gestión del capital humano	2.1. Gestión del capital humano basado en competencias	2.1.1. Componentes de competencias. 2.1.2. Perfiles por competencia. 2.1.3. Ventajas de una gestión por competencias.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca ▪ Casi nunca
	2.2. Fases de la gestión del capital humano	2.2.1. Admisión de personas 2.2.2. Aplicación de personas 2.2.3. Compensación de personas 2.2.4. Capacitación y desarrollo 2.2.5. Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Casi siempre ▪ Siempre

Fuente: Elaboración por el investigador



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de la Investigación

Explorando la relación causa-efecto entre los factores dependientes e independientes es como se lleva a cabo esta exploración. No se requiere ningún otro manejo de los factores; esto permite reconocer la causa-efecto entre múltiples factores. Este método accede a los investigadores reconocer qué variable causa otra, así como qué variable depende de otra.

De acuerdo a Beauregard González (1979) citado por Eyssautier de La Mora (2018, p.97), Para investigar un tema en particular, el método científico requiere el uso de procedimientos. Estos instrumentos ayudan a lograr los propósitos de la investigación. Son procedimientos generales que se pueden utilizar en muchas disciplinas.

Mora (2018, p.98) evidencian que: "Después de recopilar registros a través de la experimentación, un científico usa el método científico para estudiar un fenómeno y descubrir sus causas naturales.

Este proceso descubre las conexiones entre el individuo y su medio, así como sus procedimientos y conexiones internas. Al aprender de este proceso, los futuros científicos pueden demostrar su comprensión del tema con autoridad racional".



- **Método inductivo deductivo.** A través del análisis de los fenómenos científicos y educativos, se pueden comprender mejor las especificidades de cada uno.

Esto brinda la capacidad de describir con precisión los fenómenos pedagógicos y científicos para que puedan ser estudiados para sus aplicaciones prácticas.

- **Método hermenéutico.** Debe proporcionar conocimiento sobre el artículo actual a través de revisiones de la literatura y la ciencia.
- **Método Heurístico.** Al estudiar los logros y hallazgos de investigadores anteriores, podemos descubrir sus teorías y procedimientos a través de su casuística.

3.2. Diseño de la Investigación

Los factores de artículo no se manipulan artificialmente; simplemente se observan como ocurren naturalmente (Hernández, et al, 2010). Los registros recopilados en un período de tiempo determinado son transversales, ya que son relevantes para todos los aspectos de una investigación.

Pino (2007) afirma: "El propósito de estos diseños es comprender cómo cambia un fenómeno particular con el tiempo al observar sus movimientos.

Esta investigación se enfoca en el tema estudiado a través de la aplicación de múltiples equipos como entrevistas, búsquedas, metas y otros procedimientos.

Al observar el mundo real a través de estos equipos aplicados, este artículo obtiene conocimiento sobre el fenómeno que se estudia.

Figura 1

Representación del diseño de exploración explicativa.

$$Y = f(x)$$

Causa → efecto = Compuesta

Significado de términos:

Y = Variable Dependiente: Gestión del capital humano

X = Variable Independiente: Estrategia institucional

f = Función: Incidencia (V.I. V.D. = Ho / V.I. V.D. = Ha)

3.3. Nivel de la Investigación

Dado que la exploración en el nivel de profundidad coincidió con el nivel de compuestos causales lineales Descriptivos Explicativos, se buscó descubrir la incidencia que ocurría entre el crecimiento numérico del Estrategia institucional de un distrito y su realización de la gestión del capital humano para sus empleados. Esto se logró examinando el tiempo y el espacio específicos que ocupaba cada aspecto.

Examina de cerca los acontecimientos actuales mediante el examen de personas y situaciones. También se llama término descriptivo porque explica la situación actual analizando características y causas.



3.4. Tipología de la Investigación

Las tres estrategias de gestión de recursos humanos descritas en la estrategia institucional requieren confirmación, funcionalidad y cumplimiento de las leyes del estado varias veces antes de cada una de sus investigaciones. Esto se debe a que estas estrategias existen en un marco teórico que requiere confirmación y conformidad con su constructo. La investigación descriptiva busca reconocer los rasgos y características específicas de los individuos, comunidades, objetos o procedimientos bajo investigación. Este conocimiento es importante porque ayuda a determinar el trascendencia y la ambiente de la exploración. Como afirma Hernández (2010), este tipo de indagación “brinda una descripción precisa del tema que se investiga”. (p. 80).

En esta investigación, los registros de la muestra se recopilaron utilizando instrumentos de medición y luego los factores de artículo se valoraron.

- El propósito que persigue : Básica
- El eficacia estacional : Transversal
- Su nivel : Hermenéutica compuesta
- La propósito u esencia : Representativa
- El representación de la régimen : Cuantitativa

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

Arias, (2018), Según “La cuantificación de la población es necesaria para cualquier artículo que necesite medir todo el fenómeno. Indica el total de todas las unidades de investigación analizadas en un fenómeno específico.



Carrasco (2019), lo determina como “el entorno espacial donde se realiza un artículo, denominado su contexto. (p. 236).

La población de 137 empleados de la comuna distrital de San Miguel, Provincia de San Román, labora tanto en versión masculina como femenina en todas las sub coordinaciones.

Población de los empleados administrativos de la comuna distrital de San Miguel Provincia de San Román.

Cuadro 2

Población: Número de sujetos de investigación, empleados administrativos de la comuna distrital de San Miguel.

Nº	SUJETOS DE INVESTIGACIÓN Municipalidad Distrital de San Miguel	Cantidad Población	% Población
1	Administración de secretaria general	16	11.68 %
2	Coordinación municipal	10	7.30 %
3	Administración de dirección tributaria	15	10.95 %
4	Coordinación de administración y finanzas	16	11.68 %
5	Coordinación de planeamiento, presupuesto e inversiones	14	10.22 %
6	Coordinación de desarrollo ambiental y servicios públicos	12	8.76 %
7	Coordinación de desarrollo urbano	14	10.22 %
8	Coordinación de desarrollo de infraestructura	15	10.95 %
9	Coordinación de desarrollo social	13	9.49 %
10	Coordinación de desarrollo económico local	12	8.76 %
TOTAL		137	100%

Nota: Municipalidad Distrital de San Miguel.



Interpretación

De acuerdo al cuadro de la población: *Número de sujetos de investigación, empleados administrativos de la comuna distrital de San Miguel, tomado de las oficinas de las distintas coordinaciones se tiene 137 sujetos de investigación.*

3.5.2. Muestra

Carrasco (2019), lo afirma como “se refiere a la recopilación de todas las unidades de medida utilizadas en un área específica.” (p. 236).

Pickers S. (2017) dice, “Las muestras deben tener un tamaño determinado según el presupuesto, el equipo y otros recursos proporcionados. Esto puede afectar el resultado del artículo (p. 149).

Antes de recolectar cualquier dato, es crucial determinar el alcance de un artículo determinando el tamaño apropiado para una muestra. Esta decisión debe estar bien investigada y bien justificada de acuerdo con el enfoque del problema, la población, los propósitos y el propósito de una investigación.

Fórmula para de los empleados administrativos de la comuna distrital de San Miguel Provincia de San Román.

Donde:

- n = Muestra = X
- N = Población = 137 empleados
- q = Probabilidad de Fracaso = 50% = 0.5
- d = Margen de Error = 5% = 0.05
- p = Probabilidad de Éxito = 50% = 0.5

- $Z = \text{Nivel de Confianza} = 95\% \Rightarrow 1.96$

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(137)}{(0.05)^2(137) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(137)}{(0.0025)(137) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(0.9604)(137)}{(0.0025)(137) + (0.9604)} = 101$$

$n = 101$ sujetos de investigación

Cálculo:

Se utiliza una muestra de 101 empleados administrativos de la comuna distrital de la Provincia de San Miguel para calcular tasas de error del 5%. Estos empleados trabajan para la región de San Román.

Muestra de los empleados administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román

Cuadro 3

Muestra: Número de sujetos de investigación, empleados administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

Nº	SUJETOS DE INVESTIGACIÓN Municipalidad Distrital de San Miguel	Cantidad Muestra	% Muestra
1	Coordinación de secretaria general	13	12.87 %
2	Coordinación municipal	8	7.92 %



3	Coordinación de administración tributaria	11	10.89 %
4	Coordinación de administración y finanzas	9	8.91 %
5	Coordinación de planeamiento, presupuesto e inversiones	10	9.90 %
6	Coordinación de desarrollo ambiental y servicios públicos	8	7.92 %
7	Coordinación de desarrollo urbano	10	9.90 %
8	Coordinación de desarrollo de infraestructura	12	11.88 %
9	Coordinación de desarrollo social	11	10.89 %
10	Coordinación de desarrollo económico local	9	8.91 %
TOTAL		101	100%

Nota: Elaboración del investigador.

Interpretación

Según el cuadro de la muestra: *Número de sujetos de investigación, empleados administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel, tomado de las oficinas de las distintas Coordinaciones se tiene 101 sujetos de investigación.*

Cuadro 4

Resumen de la población y la muestra empleados administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

N°	Sujetos de investigación Población de empleados administrativos	Sujetos de investigación Muestra de del personal administrativos
TOTAL	137	101

Nota: Elaboración del investigador.



3.6. Técnicas e Instrumentos de Investigación

3.6.1. Técnica de la Investigación

Para recopilar conocimiento, los investigadores deben observar la situación y realizar una encuesta. Según Guber (2001), observar implica participar en la vida cotidiana de los participantes del artículo para observar su realidad y registrar registros. Esto se logra mediante la observación sistemática y controlada de todo lo que sucede alrededor del investigador.

3.6.2. Instrumentos de la Investigación

Cuadro 5

Reconocimiento del instrumento para sujetos de artículo.

N°	Elementos	Registros
1	V.I.	Estrategia institucional
2	V.D.	Gestión del capital humano
3	Ficha técnica	Observación
4	Año	2020
5	Tipo de instrumento V.I.	Encuesta.
6	Tipo de instrumento V.D.	Encuesta.
7	Lugar:	Municipalidad de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román
8	Tiempo de administración	20 minutos
9	Niveles Rango	Alto. Medio. Bajo.



10 **Propósito de la investigación** Explicar la incidencia de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020.

Nota: Elaboración del investigador

3.6.3. Descripción de los Instrumentos

a. Instrumento: V.I.

Cuadro 6

V.I.: Dimensiones

Dimensión	Ítems
1.1. Dimensión N° 1. Situación organizativa	02
1.2. Dimensión N° 2. Análisis externo	04
1.3. Dimensión N° 3. Análisis interno	04
1.4. Dimensión N° 4. Propósitos estratégicos	02
Total	12

Nota: Elaboración del investigador.

b. Instrumento: V.D.

Cuadro 7

Variable dependiente: Dimensiones

Dimensión	Ítems
2.1. Dimensión N° 1. Gestión del capital humano basado en competencias	03
2.2. Dimensión N° 2. Fases de la gestión del capital humano	05
Total	08

Nota: Elaboración del investigador.

c. Resumen del instrumento V. I. - V. D.

Cuadro 8

Resumen: Dimensiones: V.I. / Dependiente

FACTORES	Ítems
Variable independiente (dimensiones)	12
Variable dependiente (dimensiones)	08
Total	20

Nota: Elaboración del investigador.

3.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.7.1. Validación de los instrumentos

Validez es un término utilizado para mostrar la legitimidad del contenido de un instrumento. Se determina aplicando la técnica del juicio de expertos para determinar la precisión de cualquier afirmación o inferencia dada. Esto demuestra que cada instrumento es preciso y legítimo. (Abanto, 2019, p. 49)

Después de consultar con un panel de expertos, se encontró que las respuestas del cuestionario eran consistentes de acuerdo con un conjunto de criterios determinados por la matriz. Estos criterios fueron elegidos por tres grupos de expertos.

Tabla 1

Validez de contenido del instrumento variable independiente.

N°	Validador	Resultado
1	Primer experto	Aplicable
2	Segundo experto	Aplicable



3	Tercer experto	Aplicable
---	----------------	-----------

Nota: Certificado de validez del instrumento

Tabla 2

Validez de contenido del instrumento V.I.

N°	Validador	Resultado
1	Primer experto	Aplicable
2	Segundo experto	Aplicable
3	Tercer experto	Aplicable

Nota: Certificado de validez del instrumento

3.7.2. Confiabilidad de los Instrumentos

Se evaluación analizando su coeficiente de consistencia Alpha Cronbach. Por lo general, se ejecuta una evaluación piloto con 30 participantes para determinar qué tan bien funciona este método de consistencia. También es importante considerar los logros al calcular el coeficiente de confiabilidad.

Tabla 3

Escala de Alpha de Cronbach.

N°	Escala	Significado
1	-1 a 0	No es confiable
2	0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
3	0.50 – 0.69	Moderad confiabilidad
4	0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
5	0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Batista, P. (2014)

Cuando se utiliza esta escala, los logros cercanos a 1 son aceptables, lo que significa que los instrumentos utilizados son confiables y confiables con un alto nivel de confianza. La escala de Likert es útil para analizar registros recopilados a partir de los logros a partir de valores cercanos a 1.

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

El coeficiente alfa midió la confiabilidad de cada instrumento. La confiabilidad de cada instrumento se mide por el alfa de Cronbach, que se calcula de la siguiente manera: a partir de las desviaciones estándar, sume el alfa de Cronbach para calcular su confiabilidad global.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
- K es el número de preguntas o ítems.

3.8. Aplicación del Coeficiente de Alpha de Cronbach

Se obtuvo con el software SPSS 22 se pudo alcanzar el siguiente resultado:



Tabla 4

Alpha de Cronbach: *Confiabilidad cuestionario de la V.I. Estrategia institucional.*

Instrumentos	Alfa Cronbach	de	N° de Elementos
Variable independiente	0.941		12

Nota: Elaboración del investigador.

El coeficiente que se obtuvo posee un valor de 0.941 lo que refiere que el instrumento que se aplicó de la variable independiente tiene una alta confiabilidad.

Tabla 5

Alpha de Cronbach: *Confiabilidad cuestionario de la V.D. Gestión del capital humano.*

Instrumentos	Alfa Cronbach	de	N° de Elementos
Variable dependiente	0.918		08

Nota: Elaboración del investigador

El instrumento aplicado tiene una confiabilidad de 0.918, lo cual está indicado por su coeficiente de 0.918.

Debido a que estos artículos utilizan instrumentos confiables con dimensiones definidas, esto demuestra su alta confiabilidad. Estadísticas como mediciones y preguntas administradas consistentes muestran que se puede confiar en estos logros.



3.9. Diseño de Contrastación de Hipótesis

3.9.1. Diseño Estadístico

La recopilación y el procesamiento de registros implica tablas y figuras que proporcionan cifras y estadísticas. Las estadísticas descriptivas se utilizan para analizar los registros, que luego se presentan en porcentaje y frecuencia. Se utilizan varios procedimientos estadísticos con el programa SPSS22 para Windows y Excel.

$$Oe_{1/2/3/4/5/6/7/8}-----cp_{1/2/3/4/5/6/7/8}$$

Donde: OG-----CF

OG = Propósito general.

Cp = Conclusión parcial.

Oe = Propósito específico.

CF = Conclusión final.

3.9.2. Planteamiento de las Hipótesis

Hipótesis Nula; Ho: r = 0:

H₀ El Estrategia institucional no incide positivamente en la Gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020.

$$P_1 = P_2 = P_3 = \dots = P_n$$



Hipótesis Alternativa; $H_a: r \neq 0$:

H_a El Estrategia institucional incide positivamente en la Gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020.

$$P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq \dots \neq P_n$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de las variables

4.1.1. Resultados de la variable independiente: Plan estratégico

Tabla 6

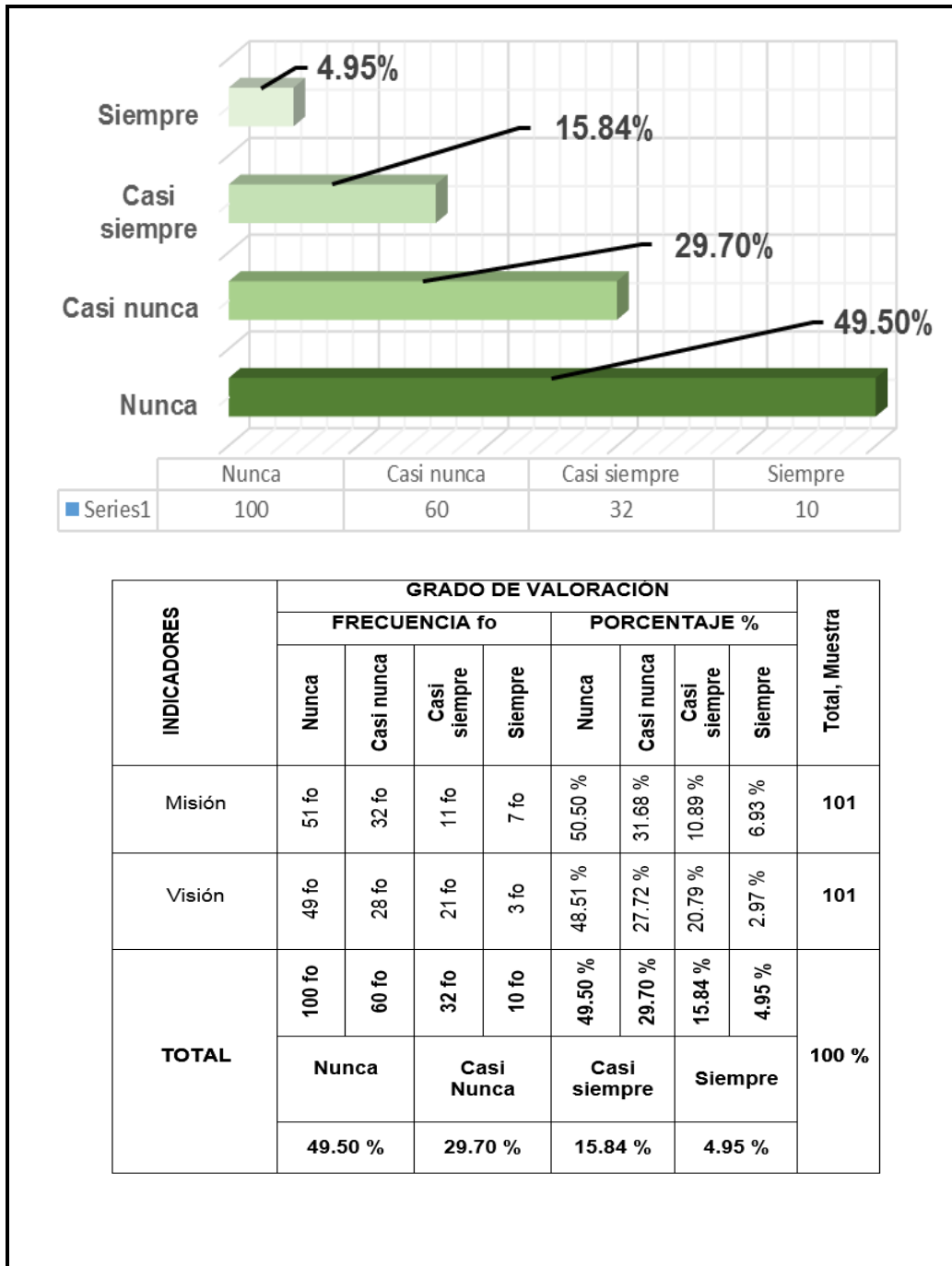
Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Situación organizativo aplicado al personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

INDICADORES	GRADO DE VALORACIÓN								Total, Muestra
	FRECUENCIA fo				PORCENTAJE %				
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	
Misión	51 fo	32 fo	11 fo	7 fo	50.50 %	31.68 %	10.89 %	6.93 %	101
Visión	49 fo	28 fo	21 fo	3 fo	48.51 %	27.72 %	20.79 %	2.97 %	101
	100 fo	60 fo	32 fo	10 fo	49.50 %	29.70 %	15.84 %	4.95 %	
TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre					100 %
	49.50 %	29.70 %	15.84 %	4.95 %					

NOTA: Instrumento

ELABORADO: Por el investigador.

Gráfico 6



NOTA: Tabla 6

ELABORADO: Por el investigador.

Análisis e interpretación:

Los logros de la encuesta se interpretaron mediante un proceso analítico.

El resultado mostró que la variable independiente fue la estrategia institucional



en cuanto al tamaño, respecto a la situación organizativo. Esto se midió a través de una encuesta al personal empleado por La comuna de San Miguel en el Distrito de San Miguel. Descubrieron que más de la mitad de ellos indicaron que sentían que su región no estaba preparada para cambios externos.

Respecto a la tabla y gráfico N° 1, Los registros muestran que la mayoría del personal administrativos de la comuna distrital de San Miguel Provincia de San Román cumplen 60 minutos de trabajo continuo al menos una vez por semana. Además, el 39,7% dijo que nunca trabaja en horario continuo y el 15,8% dijo que siempre trabaja. Cuando se les preguntó sobre la frecuencia de su trabajo, el 32% dijo trabajar 32 minutos, el 10% dijo que trabajaba cada hora y el 4,95% dijo que trabajaba siempre.

Los interrogados afirmaron que nunca habían visto una asociación con una misión y una visión establecidas.

Al encuestar al 49,5% de los interrogados se encontró como resultado que no veían indicadores de la misión, visión o metas de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

Tabla 7

Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Análisis externo aplicado al personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

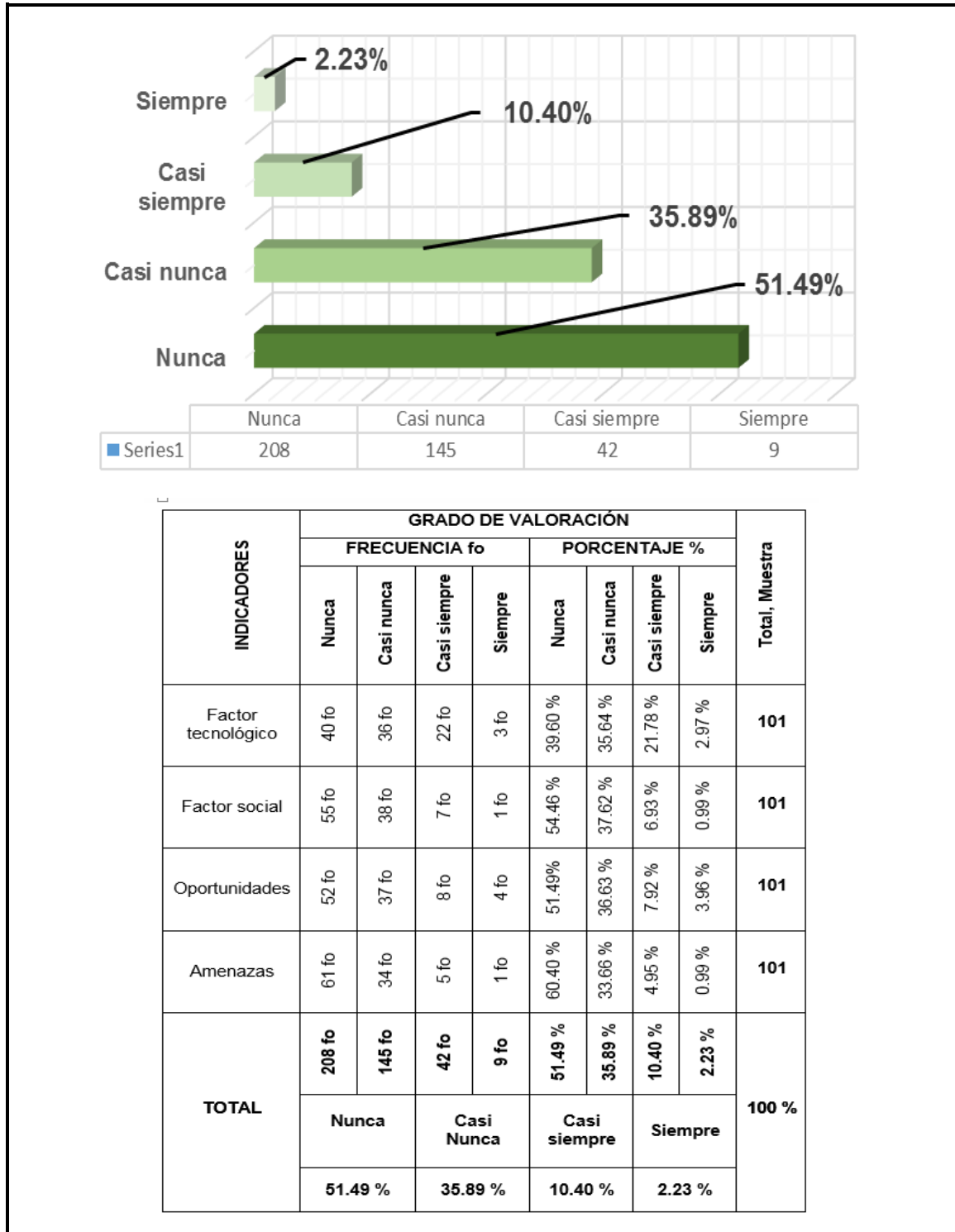
INDICADORES	GRADO DE VALORACIÓN								Total, Muestra
	FRECUENCIA fo				PORCENTAJE %				
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	
Factor tecnológico	40 fo	36 fo	22 fo	3 fo	39.60 %	35.64 %	21.78 %	2.97 %	101
Factor social	55 fo	38 fo	7 fo	1 fo	54.46 %	37.62 %	6.93 %	0.99 %	101
Posibilidades	52 fo	37 fo	8 fo	4 fo	51.49%	36.63 %	7.92 %	3.96 %	101
Riesgos	61 fo	34 fo	5 fo	1 fo	60.40 %	33.66 %	4.95 %	0.99 %	101
TOTAL	208 fo	145 fo	42 fo	9 fo	51.49 %	35.89 %	10.40 %	2.23 %	100 %
	Nunca		Casi Nunca		Casi siempre		Siempre		
	51.49 %		35.89 %		10.40 %		2.23 %		

NOTA: Instrumento

ELABORADO: Por el investigador.

Gráfico 2

Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Análisis externo aplicado al personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.



ELABORADO: Por el investigador.



Análisis e interpretación:

Los logros de una encuesta indican que los empleados de la comuna de la jurisdicción de San Miguel en la provincia de San Román de Filipinas tienen poca fe en su estrategia institucional. Esto se determinó a través de un análisis externo de la variable Estrategia institucional:

Respecto a la tabla y gráfico N° 2, Los registros recopilados muestran el número promedio de veces al día que se realiza un trabajo específico. En la comuna de la Provincia de San Miguel y Distrito de San Román, del personal administrativo realizan de 9 a 42 labores diarias. Le siguen de 42 a 208 empleos diarios en la provincia de San Miguel y el distrito de San Román; aproximadamente el 10% de del personal allí no tienen frecuencia. El tercer trabajo realizado con mayor frecuencia es de 209 a 3599 trabajos cada día; aproximadamente el 2% de del personal allí no tienen frecuencia. Por otro lado, aproximadamente el 35% de del personal de la Provincia de San Miguel y el Distrito de San Román no tienen un desempeño laboral cotidiano.

De acuerdo con los logros de la encuesta, el 51.5% de los interrogados que trabajan para La comuna de San Miguel, un distrito de Ciudad Juárez, informó que no había observado ningún indicador tecnológico, social o ambiental en su entorno. Esto a pesar de que el 51,49% de los interrogados afirmó haber observado al menos un indicador.

Tabla 8

Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Análisis interno aplicado a del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

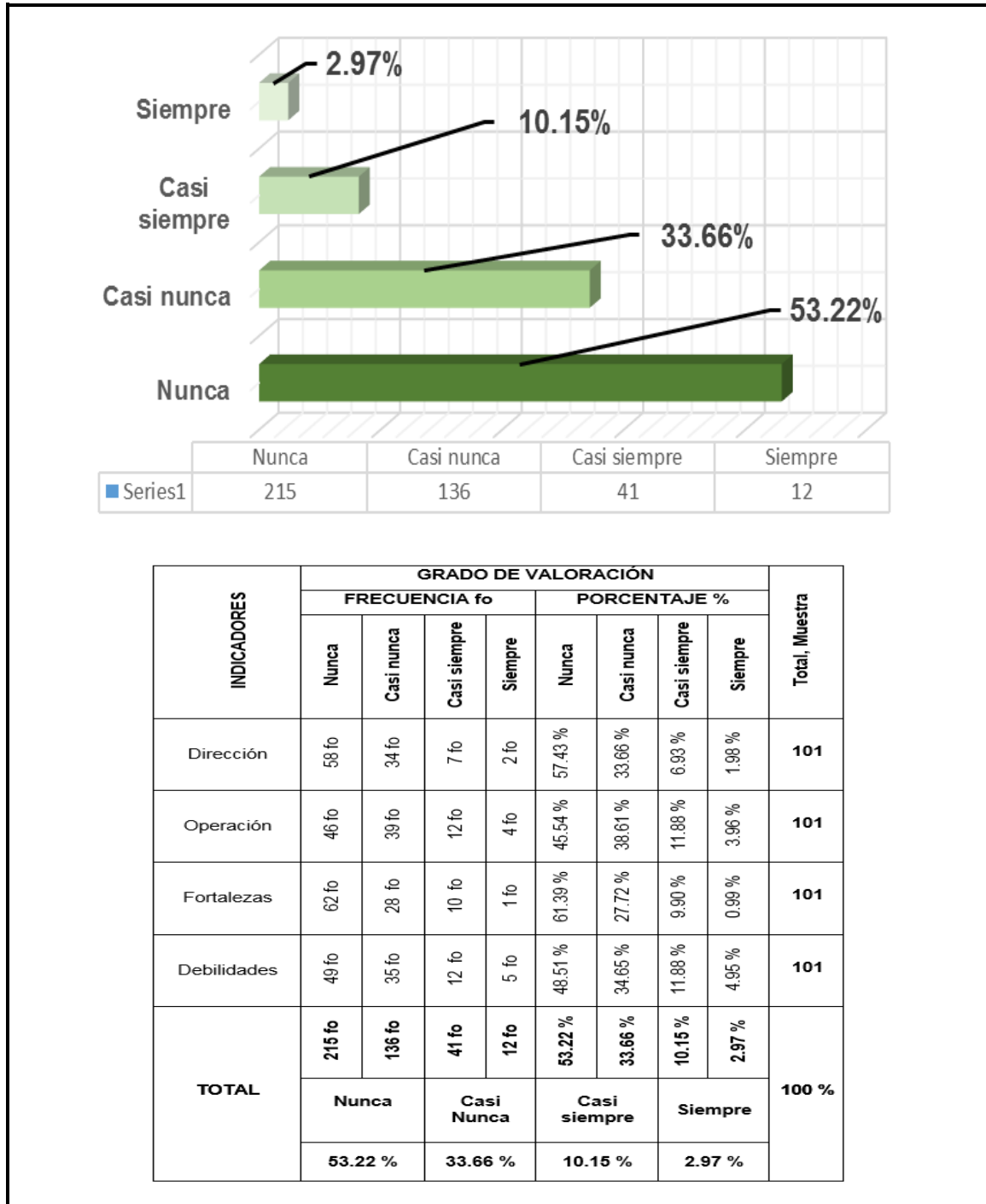
INDICADORES	GRADO DE VALORACIÓN								Total, Muestra
	FRECUENCIA fo				PORCENTAJE %				
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	
Dirección	58 fo	34 fo	7 fo	2 fo	57.43 %	33.66 %	6.93 %	1.98 %	101
Operación	46 fo	39 fo	12 fo	4 fo	45.54 %	38.61 %	11.88 %	3.96 %	101
Ventajas	62 fo	28 fo	10 fo	1 fo	61.39 %	27.72 %	9.90 %	0.99 %	101
Deficiencias	49 fo	35 fo	12 fo	5 fo	48.51 %	34.65 %	11.88 %	4.95 %	101
TOTAL	215 fo	136 fo	41 fo	12 fo	53.22 %	33.66 %	10.15 %	2.97 %	100 %
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre					
	53.22 %	33.66 %	10.15 %	2.97 %					

NOTA: Instrumento

ELABORADO: Por el investigador.

Gráfico 3

Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Análisis interno aplicado a del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.



NOTA: Tabla 8

ELABORADO: Por el investigador.



Análisis e interpretación:

Los registros extraídos revelaron que la edad promedio de los interrogados era de 43 años. Además, el análisis interno de los logros reveló que el Estrategia institucional era la variable independiente. Esto fue el resultado de una mirada en profundidad a las respuestas de la encuesta:

Respecto a la tabla y gráfico N° 3, La distribución de frecuencias de promedio muestra que 215 veces del personal administrativos de la comuna de San Miguel Provincia de San Román, que representan el 53% de la población total, manifiestan que nunca han estado o rara vez están en una frecuencia de 136 veces. El 33,66% de este grupo dijo que ocasionalmente no estaba en una frecuencia. En tanto, 41 veces del personal administrativos de la provincia de San Miguel manifestaron que rara vez tienen frecuencia y el 10,15% manifestaron que rara vez tienen frecuencia. En contraste, 12 puestos administrativos en la provincia de San Miguel manifestaron que siempre tienden a tener una frecuencia; este grupo representaba el 2,97% de la población total.

Los interrogados informaron que nunca habían notado el análisis interno de una asociación que destaca indicadores como Dirección, fortaleza y debilidad.

Una encuesta de opinión del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de la Provincia de San Miguel de San Román reveló que el 53,22% dijo que nunca había observado indicadores como dirección, funcionamiento y ventajas y deficiencias.

Tabla 9

Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Propósitos estratégicos aplicado al personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

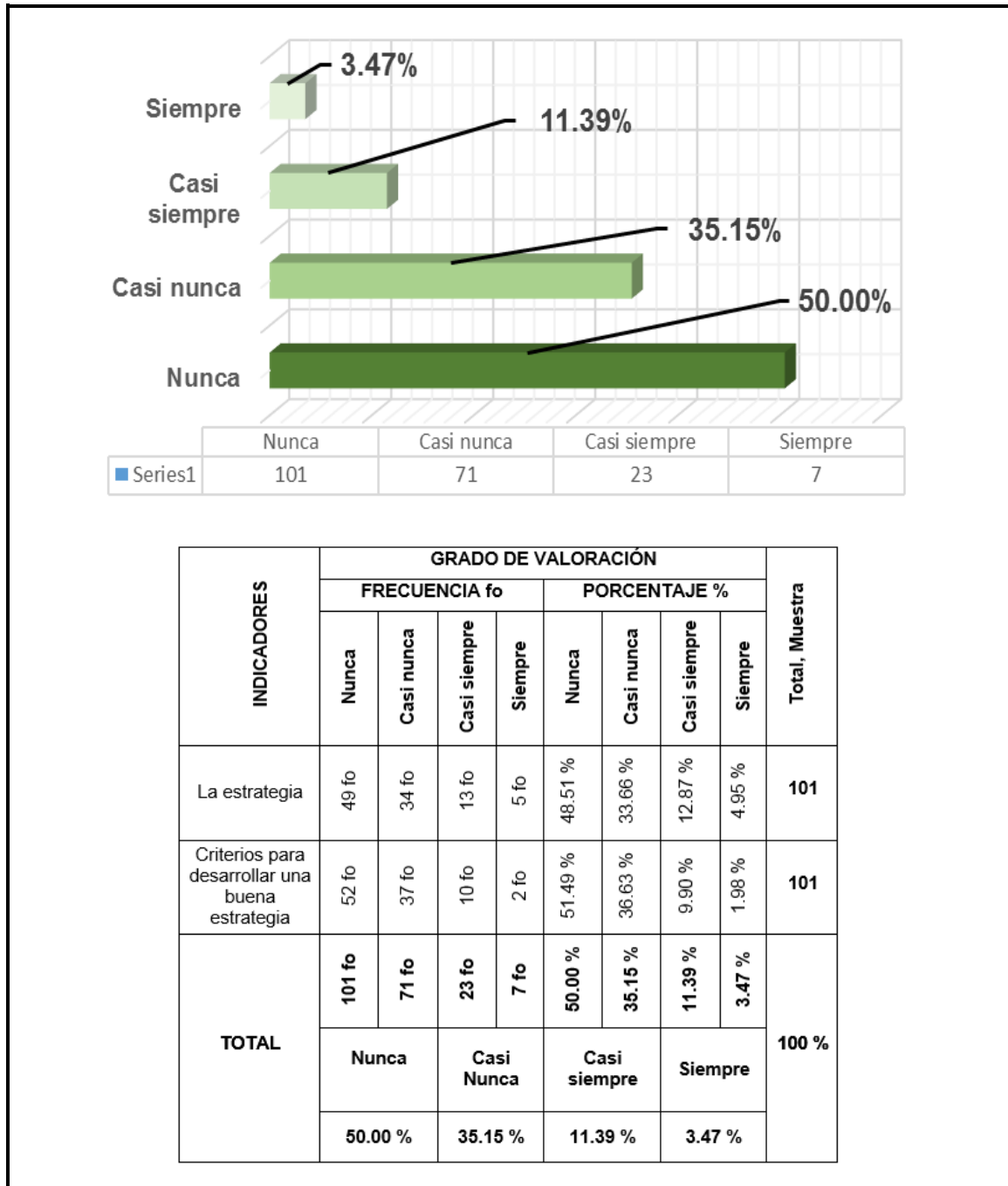
INDICADORES	GRADO DE VALORACIÓN								Total, Muestra
	FRECUENCIA fo				PORCENTAJE %				
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	
La estrategia	49 fo	34 fo	13 fo	5 fo	48.51 %	33.66 %	12.87 %	4.95 %	101
Criterios para desarrollar una buena estrategia	52 fo	37 fo	10 fo	2 fo	51.49 %	36.63 %	9.90 %	1.98 %	101
	101 fo	71 fo	23 fo	7 fo	50.00 %	35.15 %	11.39 %	3.47 %	
TOTAL	Nunca	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre					100 %
	50.00 %	35.15 %	11.39 %	3.47 %					

NOTA: Instrumento encuesta

ELABORADO: Por el investigador.

Gráfico 4

Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Propósitos estratégicos aplicado a del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.



NOTA: Tabla 9

ELABORADO: Por el investigador.



Análisis e interpretación:

Los logros revelaron que los propósitos estratégicos se relacionaron con la variable independiente en la dimensión elegida. Para lograrlo se realizó una encuesta con los administradores de la comuna de San Miguel en San Román. Los hallazgos determinaron que estaban trabajando para lograr planes estratégicos específicos:

Respecto a la tabla y gráfico N° 4, En comparación con la distribución promedio de frecuencias encontraron que: 101 veces del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román tienen como frecuencia Nunca, mientras que el 50% indicó que es continua por 71 veces. El 35,15% afirmó que Casi nunca es frecuente entre las 71 veces, mientras que el 11,39% dijo que Casi siempre es común. Adicionalmente el 3.47% mencionó Siempre prevalece entre 7 veces del personal administrativos en La comuna de San Miguel Provincia de San Román.

Los logros de la encuesta mostraron que más del 50% del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel nunca habían visto ningún indicador de las metas estratégicas del distrito.

4.1.2. Logros de la Variable Dependiente: Gestión del talento humano

Tabla 10

Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Gestión del capital humano basado en competencias aplicado a del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

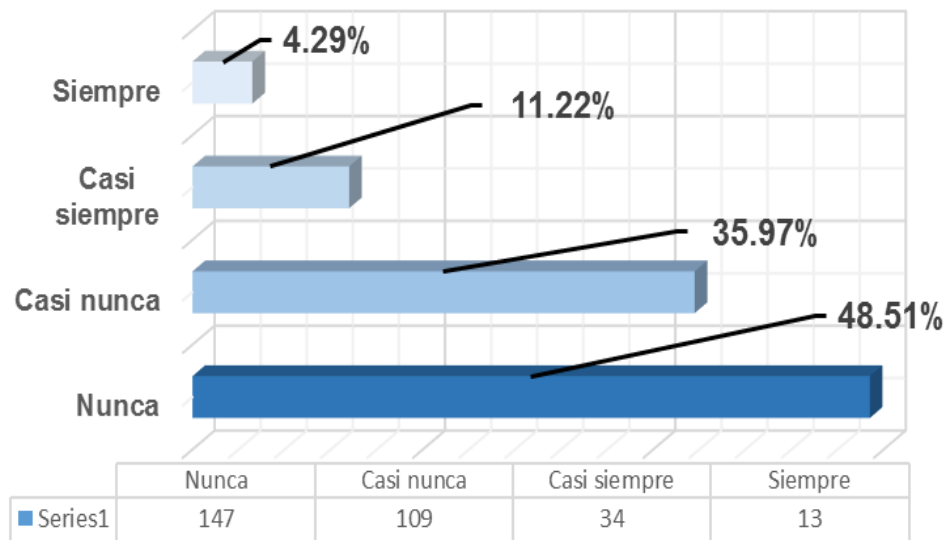
INDICADORES	GRADO DE VALORACIÓN								Sujetos de investigación
	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
	fo	%	fo	%	fo	%	fo	%	
Componente de competencias	54 fo	53.47 %	32 fo	31.68 %	10 fo	9.90 %	5 fo	4.95 %	101
Perfiles por competencias	48 fo	47.52 %	41 fo	40.59 %	9 fo	8.91 %	3 fo	2.97 %	101
Ventajas de una gestión por competencias	45 fo	44.55 %	36 fo	35.64 %	15 fo	14.85 %	5 fo	4.95 %	101
Promedio Frecuencia	147 fo		109 fo		34 fo		13 fo		100%
Promedio Porcentaje	48.51%		35.97%		11.22%		4.29%		

NOTA: Instrumento (encuesta)

ELABORADO: Por el investigador.

Gráfico 5

Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Gestión del capital humano basado en competencias aplicado a del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel.



INDICADORES	GRADO DE VALORACIÓN								Sujetos de investigación
	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
	fo	%	fo	%	fo	%	fo	%	
Componente de competencias	54 fo	53.47 %	32 fo	31.68 %	10 fo	9.90 %	5 fo	4.95 %	101
Perfiles por competencias	48 fo	47.52 %	41 fo	40.59 %	9 fo	8.91 %	3 fo	2.97 %	101
Ventajas de una gestión por competencias	45 fo	44.55 %	36 fo	35.64 %	15 fo	14.85 %	5 fo	4.95 %	101
Promedio Frecuencia	147 fo		109 fo		34 fo		13 fo		100%
Promedio Porcentaje	48.51%		35.97%		11.22%		4.29%		

NOTA: Tabla 10

ELABORADO: Por el investigador.



Análisis e interpretación:

Los logros de la encuesta arrojaron que la gestión del capital humano basada en competencias estuvo determinada por la variable dependiente. El análisis de estos logros se aplicó a los empleados de la comuna de la jurisdicción de San Miguel que encuestaron su gestión del capital humano. Los logros indicaron que emplearon prácticas encontradas en una asociación.

Respecto a la tabla y gráfico N° 5, Los registros recolectados de la distribución de frecuencias promedio muestran que el 48.51% de del personal administrativos en La comuna distrital de San Miguel Provincia de San Román son empleados Nunca, con 109fo veces la frecuencia de Casi nunca y 34fo veces la frecuencia de Casi siempre. Por otro lado, el 11.22% de del personal administrativos de la comuna distrital de San Miguel Provincia de San Román manifestó Siempre es su situación laboral actual; esto fue seguido por 13fo veces la frecuencia del personal de Forever, con un 4.29% diciendo que es Continuo.

La encuesta reporta que el 48,51% de del personal administrativos de la comuna en el distrito de la Provincia de San Miguel mostraron poca o ninguna competencia en la gestión por competencias y perfil por competencias. Adicionalmente, las ventajas de la gestión por competencias y perfiles por competencias llevaron a una mayor probabilidad de éxito.

Tabla 11

Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Fases de la gestión del capital humano aplicado a del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

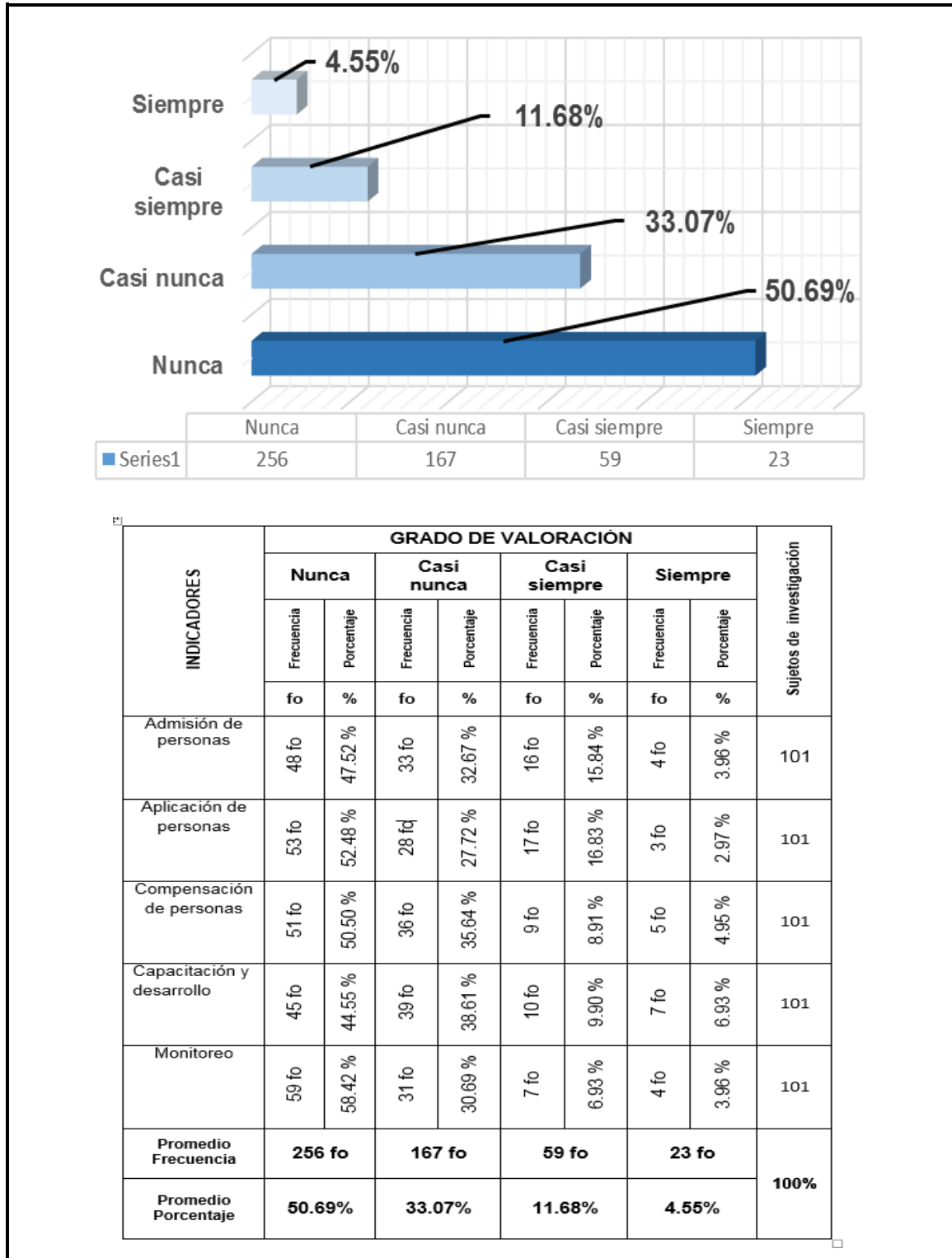
INDICADORES	GRADO DE VALORACIÓN								Sujetos de investigación
	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
	fo	%	fo	%	fo	%	fo	%	
Admisión de personas	48 fo	47.52 %	33 fo	32.67 %	16 fo	15.84 %	4 fo	3.96 %	101
Aplicación de personas	53 fo	52.48 %	28 fo	27.72 %	17 fo	16.83 %	3 fo	2.97 %	101
Compensación de personas	51 fo	50.50 %	36 fo	35.64 %	9 fo	8.91 %	5 fo	4.95 %	101
Capacitación y desarrollo	45 fo	44.55 %	39 fo	38.61 %	10 fo	9.90 %	7 fo	6.93 %	101
Monitoreo	59 fo	58.42 %	31 fo	30.69 %	7 fo	6.93 %	4 fo	3.96 %	101
Promedio Frecuencia	256 fo		167 fo		59 fo		23 fo		
Promedio Porcentaje	50.69%		33.07%		11.68%		4.55%		100%

NOTA: Instrumento encuesta

ELABORADO: Por el investigador.

Gráfico 6

Logros del instrumento encuesta respecto a la dimensión: Fases de la gestión del capital humano aplicado a del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.



NOTA: Tabla 11

ELABORADO: Por el investigador.



Análisis e interpretación:

Se analizaron los logros de la encuesta, en cuanto a la consideración de la variable Fases de la gestión del capital humano, la cual se utilizó como variable dependiente. Los empleados municipales de la Provincia de San Román que participaron en la encuesta informaron que se dedican a la gestión del capital humano. Estos hallazgos fueron presentados en un informe:

Respecto a la tabla y gráfico N° 6, Los logros de las frecuencias medias muestran que existen 256 veces del personal administrativos en la comuna distrital de San Miguel Provincia de San Román. Afirmaron que el 50,69% de ellos dijo Nunca, y el 33,07% dijo Casi nunca. En cuanto a 59 veces del personal administrativos, el 11,68% declaró Siempre y el 4,55% declaró Continuamente. Con estos logros, se puede ver que, aunque no se ven con frecuencia, se pueden ver en cualquier momento.

Los interrogados nunca notaron indicadores como seguimiento, compensación, capacitación y admisión de potencial en las fases de gestión humana.

Los logros muestran que el 50,69% de los interrogados de la comuna de San Miguel Distrito Provincia de San Román manifestaron nunca haber visto alguna de las siguientes Fases en la gestión del capital humano : procedimientos de postulación, formación y desarrollo, compensación, seguimiento y admisión.



4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1. Planteamiento de las Hipótesis

Hipótesis Nula; $H_0: r = 0$:

El Estrategia institucional no influye positivamente en la Gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020.

$$P_1 = P_2 = P_3 = \dots = P_n$$

Hipótesis Alterna; $H_a: r \neq 0$:

El Estrategia institucional incide positivamente en la Gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020.

$$P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq \dots \neq P_n$$

Nivel de Significación

$$\alpha = 0.05 \quad (5\%)$$

Evaluación Estadística

El Estrategia institucional incide positivamente en la Gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020.

4.2.2. Evaluación Hipótesis de la Variable: Estrategia institucional

Tabla 12

Frecuencias observadas y esperadas: V.D. Estrategia institucional.

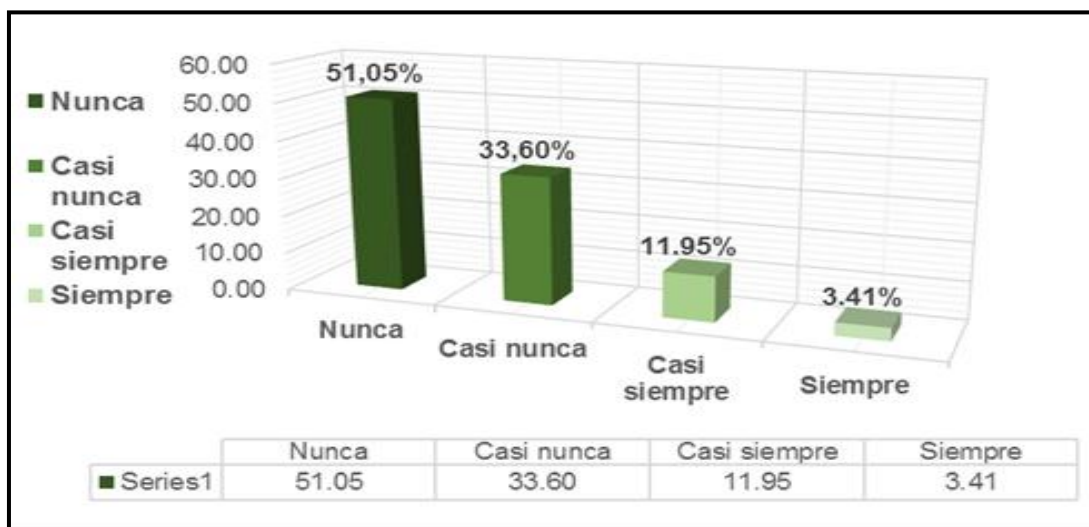
VARIABLE INDEPENDIENTE Estrategia institucional	Frecuencias - Porcentaje	
	f _o	%
Nunca	51.05 fo	25.00%
Casi nunca	33.60 fo	25.00%
Casi siempre	11.95 fo	25.00%
Siempre	3.41 fo	25.00%
Muestra sujetos de investigación	101 empleados administrativos	100.00%
TOTAL, MUESTRA APLICADA	100.00 fo	

NOTA: Tablas 6, 7, 8, y 9 de logros del tratamiento estadístico de la Variable Independiente: Estrategia institucional

ELABORADO: Por el investigador

Gráfico 7

Frecuencias observadas y esperadas de la Variable Independiente: Estrategia institucional.



NOTA: Tablas 12

De acuerdo la tabla (f-1) entonces $(4 - 1) = 3$; con 3 GI al 95% de confianza con un error del 5% (evaluación de dos colas). Para la Variable independiente: Estrategia institucional.

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$X_c^2 = 55.58$$

$$X_t^2 = 7.81$$

4.2.3. Prueba Hipótesis de la Variable: Gestión del capital humano.

Tabla 13

Frecuencias Observadas y esperadas: Variable Dependiente Gestión del capital humano.

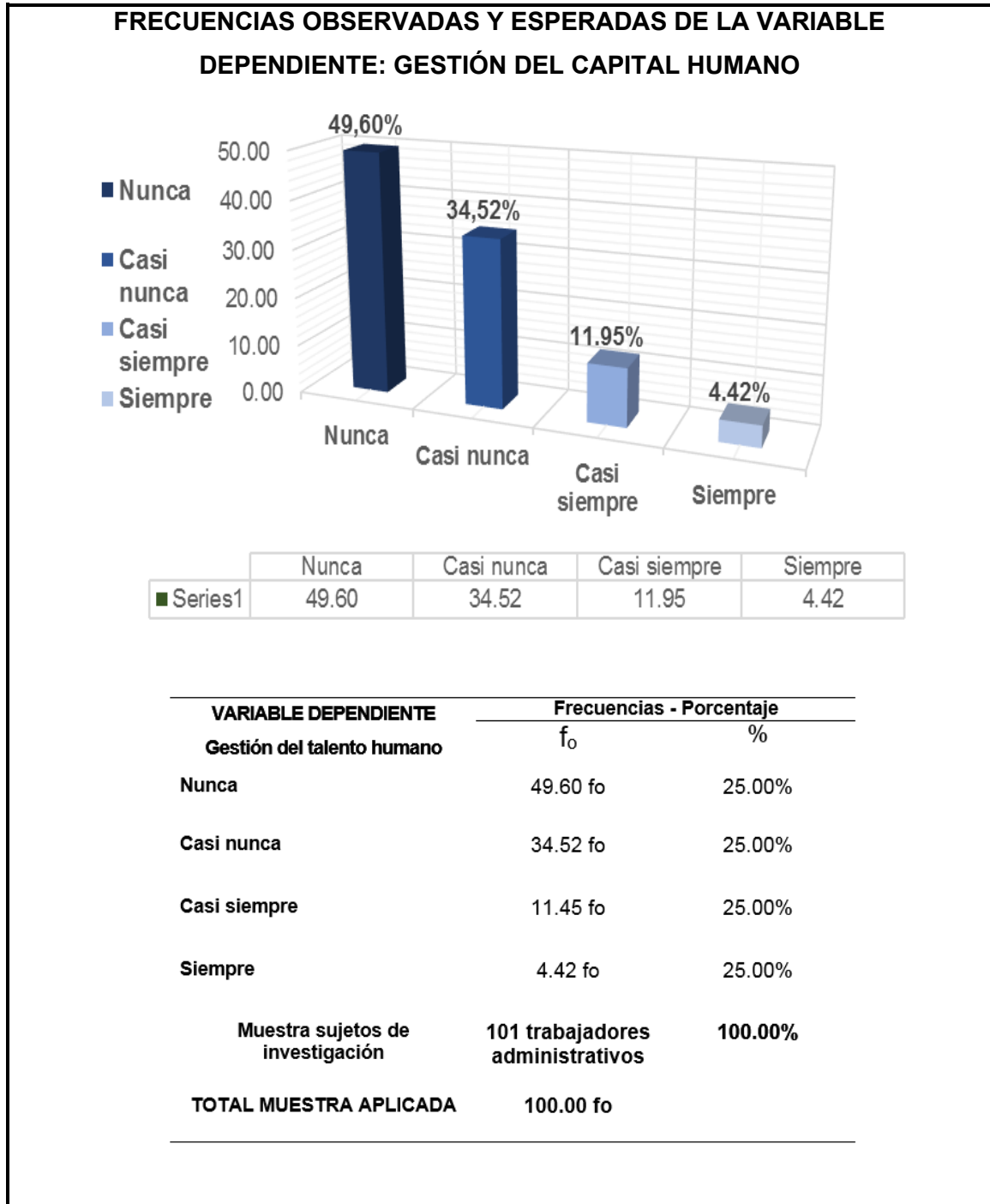
VARIABLE DEPENDIENTE	Frecuencias - Porcentaje	
	f _o	%
Gestión del capital humano		
Nunca	49.60 fo	25.00%
Casi nunca	34.52 fo	25.00%
Casi siempre	11.45 fo	25.00%
Siempre	4.42 fo	25.00%
Muestra sujetos de investigación	101 empleados administrativos	100.00%
TOTAL, MUESTRA APLICADA	100.00 fo	

NOTA: Tablas 10 y 11 de logros

ELABORADO: Por el investigador

Gráfico 8

Frecuencias Observadas y esperadas de la Variable dependiente: Gestión del capital humano.



NOTA: Tabla 13 de logros

ELABORADO: Por el investigador

La tabla f-1 indica que $3 - 1 = 4$. Esto indica que el nivel de confianza y los GI son 4, con un 95% de precisión y un margen de error del 5%. Se utilizó la evaluación de dos colas para determinar que la gestión del capital humano depende del potencial .

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$X_c^2 = 52.12$$

$$X_t^2 = 7.81$$

4.2.4. Logros de la Evaluación Hipótesis

Tabla 14

Logros de la evaluación hipótesis: V.I., estrategia institucional.

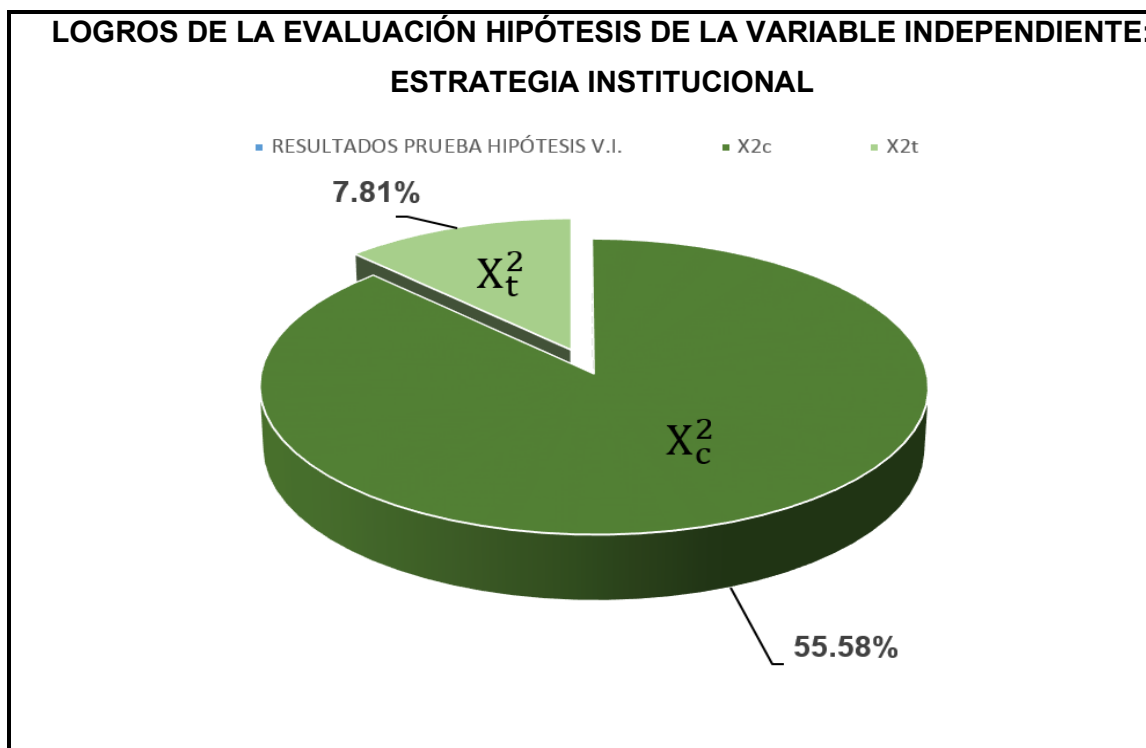
Chi Cuadrado			
Nunca	27.16 fo	Niveles de libertad	3
Casi nunca	2.96 fo	Con. error	0.05
Casi siempre	6.82 fo		
Siempre	18.65 fo		
X_c^2	55.58%	X_t^2	7.81%
SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA			

NOTA: Tablas de logros.

ELABORADO: Por el investigador.

Gráfico 9

Logros de la evaluación hipótesis de la V.I.: Estrategia institucional.



NOTA: Estrategia institucional.

ELABORADO: Por el investigador.

Tabla 15

Logros de la evaluación hipótesis. V.D., gestión del capital humano.

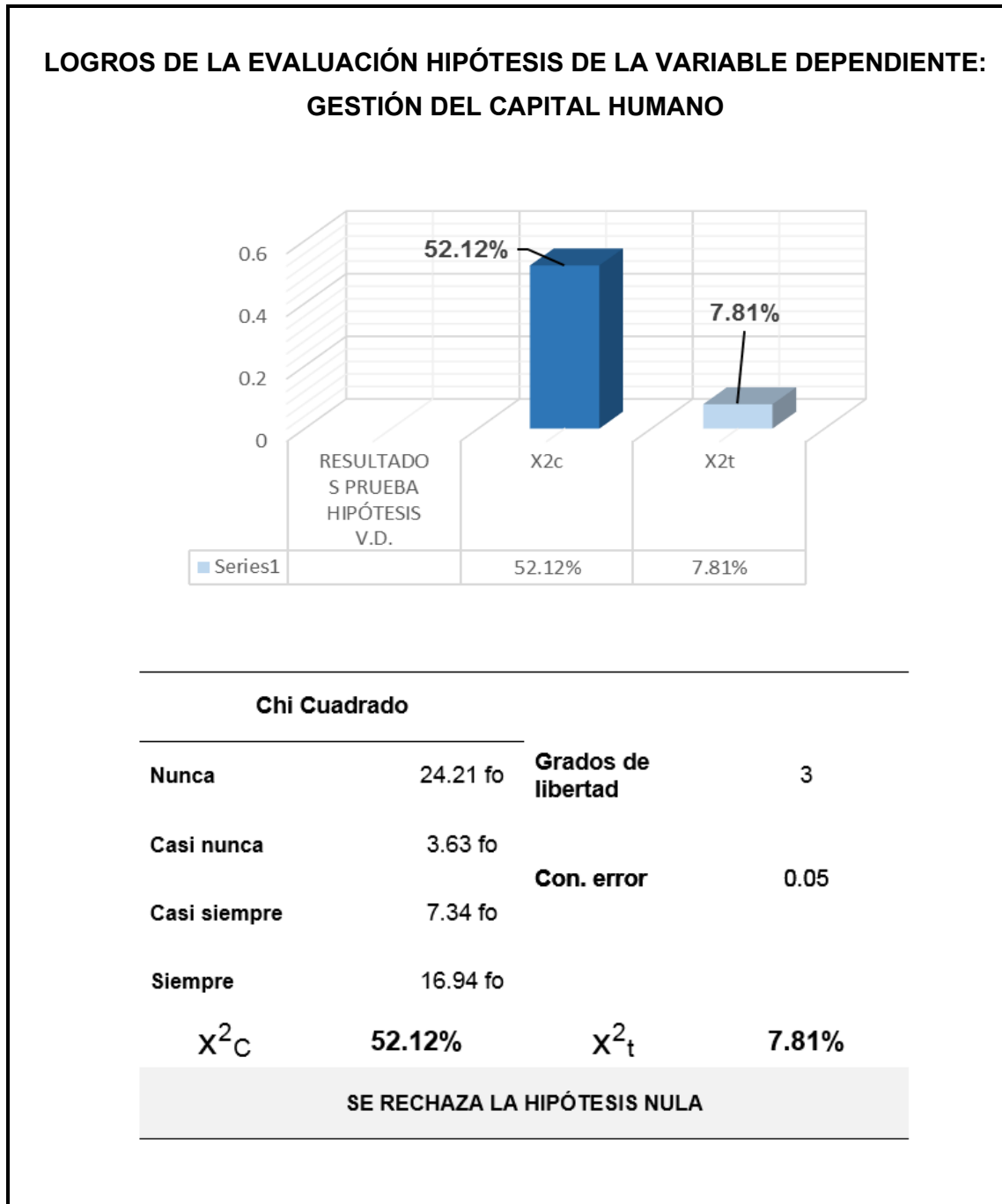
Chi Cuadrado			
Nunca	24.21 fo	Niveles de libertad	3
Casi nunca	3.63 fo	Con. error	0.05
Casi siempre	7.34 fo		
Siempre	16.94 fo		
X^2_C	52.12%	X^2_t	7.81%
SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA			

NOTA: Gestión del capital humano.

ELABORADO: Por el investigador.

Gráfico 10

Logros de la evaluación hipótesis de la variable dependiente: Gestión del capital humano.



NOTA: Gestión del capital humano.

ELABORADO: Por el investigador.

4.2.5. Resumen de la Evaluación Hipótesis

Tabla 16

Resumen de los logros de la evaluación hipótesis: Estrategia institucional VS Gestión del capital humano.

DECISIÓN DE LA INVESTIGACIÓN			
Variable Independiente		Variable Dependiente	
X^2_C 55.58 %	X^2_t 7.81%	X^2_C 52.12%	X^2_t 7.81%
55.58 %		52.12 %	
SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA			

ELABORADO: Por el investigador.

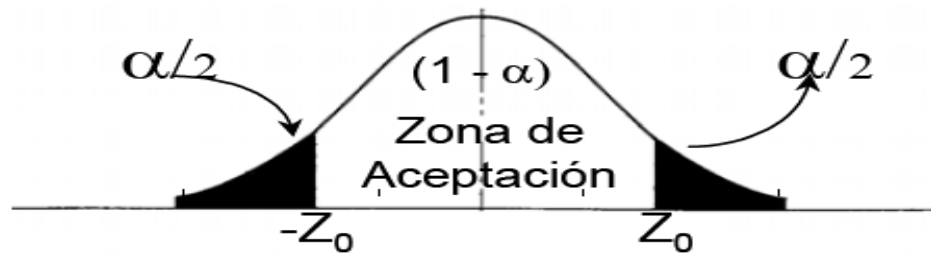
Gráfico 11

Resumen de los logros de la evaluación hipótesis V.I. Estrategia institucional VS Variable Dependiente Gestión del capital humano.



ELABORADO: Por el investigador.

4.3. Decisión de la Investigación



$$X_c^2 \geq X_t^2$$

$$\Rightarrow X_c^2 \neq X_t^2$$

Frente a las medidas dependientes de la Dirección de Proyectos y del Estrategia institucional independiente, se acepta la hipótesis de que $x_{2C} = 52,12\%$ para 3 niveles de libertad y $x_{2T} = 7,81\%$ para la misma medida. Esto se debe a que x_{2C} es superior a ambas medidas en un $55,58\%$. Además, se aceptó la hipótesis de $x_{2C} = 55,58\%$ para 3 niveles de libertad y $x_{2T} = 7,81\%$ para la misma medida, aunque es inferior a la primera medida en un 10% .

Se estableció que la hipótesis alternativa, que la gestión del capital humano se ve reforzada por una alta prevalencia de una variable independiente, debe aceptarse en lugar de la hipótesis nula.



CONCLUSIONES

Primera: Con base en el análisis de los factores del artículo, el valor crítico de Chi-cuadrado de la variable independiente es 7.81%. Cuando se contrasta con el valor de Chi-cuadrado observado de 52,12%, esto eleva a 55,58% la hipótesis $\chi^2_C = 55,58\%$. Esta hipótesis $\chi^2_C = 55,58\%$ pasa el juicio crítico porque cumple o supera el valor crítico $\chi^2_t = 7,81\%$ para la V.D. gestión del capital humano. En 2020, el Distrito de San Miguel de la comuna de San Román implementó una estrategia institucional para la gestión del capital humano. Esto arrojó logros positivos en la gestión del personal a través de la investigación fenomenológica en empleados administrativos de dicho municipio. En lugar de utilizar hipótesis nulas, esta realización empleó hipótesis alternativas y aceptó su validez. Este proyecto rechazó hipótesis nulas sin antes analizar posibilidades alternativas, lo que explica la correlación positiva entre la realización de la estrategia institucional y la mejora de los logros de la gestión de los empleados.

Segunda: Luego de recabar conocimiento de la encuesta se llegó a la conclusión que el 49.5% de del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel son positivos hacia el misión y visión.

Tercera: Según los logros de la encuesta, el 51,5% del personal de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román dijo no haber



visto ningún factor externo como social o tecnológico. En cambio, vieron posibilidades y riesgos potenciales en su trabajo.

Cuarta: En conclusión, se tiene que, del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román, que representaron el 53.22 %, en la cual dichos sujetos al que se los encuestó en sus opiniones afirmaron que nunca observaron que el interno que tienen como indicadores: Dirección, operación, ventajas, deficiencias.

Quinta: Después del presente artículo investigativo podemos concluir que del personal administrativos que representaron el 50.00%, en la cual dichos sujetos al que se los encuestó en sus opiniones afirmaron que nunca han observado los propósitos estratégicos que tienen como indicadores: La estrategia, criterios para desarrollar una buena estrategia.

Sexta: La encuesta encontró que el 48,5% de del personal administrativos de la comuna de la jurisdicción de la Provincia de San Miguel consideró que su plantilla laboral no contaba con sistemas de gestión del potencial basados en las competencias evaluadas. Las habilidades medidas en este sistema incluyeron elementos de perfil, competencias por categoría y ventajas de los sistemas de gestión de potencial por competencia.

Séptima: Las conclusiones informadas emergen de un examen de los logros de la encuesta. La mayoría del personal municipal interrogados, afirman que



nunca han visto alguna de las siguientes Fases en la gestión del potencial :
seguimiento de personas, capacitación y desarrollo de empleados, admisión de
nuevos empleados o pago de empleados.



SUGERENCIAS

Primera: La comuna de la jurisdicción de San Miguel, Provincia de San Román, necesita trabajar con instituciones para brindar capacitación y actualización de software. Este brinda programas que mejoran el uso de equipos en su estrategia institucional para mejorar la gestión del capital humano en del personal administrativos y consecuentemente incrementar la satisfacción y calidad del personal en la institución.

Segunda: Es fundamental que las autoridades municipales de la jurisdicción de San Miguel desarrollen un programa integral de capacitación con talleres para mejorar sus capacidades organizativas. Estos deberían conducir a una mejor visión y misión general para servir adecuadamente a la gente de la región.

Tercera: La comuna de la jurisdicción de San Miguel necesita desarrollar su capacidad de sensibilización y reflexión para hacer frente a los análisis externos. Esto debe redundar en mayores capacidades tecnológicas, sociales y administrativas de sus empleados. Esto también les dará una mejor comprensión de las riesgos y posibilidades que enfrenta el distrito.

Cuarta: Implementar sistemas que proporcionen un razonamiento lógico para que se pueda implementar un liderazgo adecuado para mejorar el desarrollo



del análisis interno y guiar la mejora de la gestión, la operación, las ventajas y las deficiencias.

Quinta: Es importante brindar apoyo a los empleados administrativos para mejorar su desempeño y alcanzar el éxito en sus propósitos. Esto también apoya la creación de una buena estrategia al proporcionar criterios de alta calidad.

Sexta: Es necesario fortalecer la capacidad de manejo de habilidades e instrumentos de del personal administrativos empleados por La comuna de San Miguel. Este programa debe incluir pautas para el reconocimiento de competencias y el desarrollo de habilidades individualizadas para gestionar esas competencias. También debe definir los perfiles por competencias, las ventajas de la gestión por competencias y las ventajas de la gestión por competencias.

Séptima: Los programas deben enfocarse en mejorar las habilidades y destrezas de del personal administrativos en el manejo de las Fases de la gestión del capital humano, incluyendo las características de las personas al momento de su admisión, postulaciones a las personas, compensación y desarrollo de las personas y metas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2018). *Selección por competencias*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Granica.
- Abanto, W. (2019). *Avidez y confiabilidad de los instrumentos para trabajo de investigación es*. Perú.
- Arias, F. (2018). *Los proyectos de artículo de investigación*. Venezuela, Caracas: Quinta edición.
- Balarezo et al. (2017). *Planes estratégicos de las industrias de envases*. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Santiago de Surco. Recuperados desde los <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4558>
- Beauregard, G. (2014). *Administración pública*. México: Primera edición.
- Bohlander, G., Morris, S., Snell, S. (2017). *gestión de recursos humanos*. México, D.F: Cengage Liaoning ed.
- Brenes Bonilla, L. (2016). *Dirección Estratégica de Organizaciones Inteligentes* (Nº 658.1 B8457d). Ernesto.
- Briceño, A. y Távara, P. (2018). *Estrategia institucional para el Mejoramiento de la Gestión Pública en la Provincia y Municipio de Cajabamba*. Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28258>
- caballero etc. (2017). *Estrategia institucional para el sector artesanal en la región Junín*. Universidad Católica del Perú. Cambia de amigos. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4590>



Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación Científica. Perú, Lima: Editorial San Marcos.

Chiavenato, I. (2019). *Gestiones de los potencial s humanos*. (3ª ed.). México:

Dalasi, F. A. (2015). *Los procedimientos estratégicos: Unas orientaciones de Coordinaciones* (3a ed. Rev.). Lima, Perú: Pearson.

Dess, G. G., Eisner, AB y Limpien, G. T. (2016). Gestión Estratégica: Creación de Ventaja Competitiva. Massachusetts: McGraw-Hill/Irwin.

Díaz (2020). Estrategia institucional de Gestión de Personas Fundaciones Educa Belén. Universidad de Chile. Santiago, Chile.

Esparza et al. (2017). Planificación estratégica para la industrialización de equipos de direccionamiento de contenedores de California. Universidad Católica del Perú.

Espinosa et al. (2017). Estrategia institucional para la industria láctea en Cajamarca. Universidad Católica del Perú. ranura. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4610>

George, AS (2013). Planificación Estratégica que Todos los directores Deberían Saber. Editorial I Continental I. México: Editorial I Continental I.

Granja, J. (2008). Cómo crear un estrategia institucional de RRHH. México. Bibliografía web. Gutiérrez et al. (2010). *Planes estratégicos de los sectores ganaderos bovinos en el Perú*. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Surco.

Guerras, L., & Navas, J. (2007). *Las direcciones estratégicas de las asociaciones: teorías y aplicación*. Cuarta edición.



- Gortari, Eli de. (2014). *Método de la investigación*. México: Primera edición.
- Holcim, R., Ocumes, X. y Vigían, L. (2016). Responsabilidad social humana: ¿Cuáles son las principales atracciones de Orlando, informes de parques temáticos? *Escuela de Administración Hotelera Rosen*, 34, 56-67.
- Jesús, M. y Batista, T. (2004). Responsabilidad Social Asociativa en el Algarve. *Investigación en Turismo y Gestión*, 10, 111-120.
- Jua, S. y Cox, D. (2015). Responsabilidad social asociativa y capital social. *Revista de Banca y Finanzas*, 19, 25-30.
- Johnson, G., Whittington, R. y Acholes, K., (2018). *Dirección estratégica*. Madrid: Séptima Edición.
- Olleros, M. (2005). *El proceso de reclutamiento y selección de personal*. Países bajos: edición reglamentaria de 2000.
- Penal, R. (2007). *Metodología de investigación*. Perú, Lima: Editorial San Marcos.
- Pereda, S., Berrocha, I, F. (2011). *Dirigir y gestionar los recursos humanos por competencias*. Madrid, España: Editorial Centro de Investigación Ramón Areces.
- Recolectores, S. (2017). *Teoría básica del muestreo*. México.
- Quintanilla, I. (2002). *Asociaciones y Personas: Gestión del Conocimiento y Capital Humano*. Ibiza: Díaz Santos.
- Rey, O. (2017). *Planificación estratégica para la alta dirección*. Estados Unidos, derechos de autor.



Robbins, S. y Jorge, T. (2014). comportamiento organizativo. (15ª edición).
México: ed. Pearson

Guber, R. (2001). Etnografía, procedimientos de campo y reflexividad. Bogotá:
Grupo Editorial I Norma

Robbins, SP (2016). comportamiento organizativo. España: Salón de Prentice.

Villa Juana, C. (2016). *Gestión en Estratégicas Integrales*. Perú: Edición
Primera. Infografía.



ANEXOS



Matriz de Consistencia

TÍTULO: PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PROPÓSITOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN DE LA FACTORES				METODOLOGÍA
			FACTORES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	
PROBLEMA GENERAL	PROPÓSITO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL					
PG. ¿Cómo incide la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020?	OG. Explicar la incidencia de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020.	HG. El Estrategia institucional incide positivamente en la Gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román en el año 2020.		1.1. Situación organizativa	1.1.1. Misión 1.1.2. Visión	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Casi siempre • Siempre 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ MÉTODO Analítico explicativo ▪ DISEÑO No experimental ▪ NIVEL Descriptivo explicativo lineal causal compuesto ▪ TIPOLOGIA Descriptivo ▪ POBLACIÓN 137 empleados administrativos ▪ MUESTRA 101 empleados administrativos
PROBLEMA ESPECÍFICO	PROPÓSITO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO	Estrategia institucional	1.2. Análisis externo	1.2.1. Factor tecnológico 1.2.2. Factor social 1.2.3. Posibilidades 1.2.4. Riesgos		
PE1. ¿Cuál es la incidencia de la situación organizativo de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?	OE1. Conocer la incidencia de la situación asociación de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.	HE1.La situación organizativa de la estrategia institucional incide positivamente en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.		1.3. Análisis interno	1.3.1. Dirección 1.3.2. Operación 1.3.3. Ventajas 1.3.4. Deficiencias		
PE2. ¿De qué manera incide el análisis externo de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?	OE2. Describir la incidencia del análisis externo de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.	HE2. El análisis externo de la estrategia institucional incide positivamente en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.		1.4. Propósitos estratégicos	1.4.1. La estrategia 1.4.2. Criterios para desarrollar una buena estrategia.		
PE3. ¿Cómo incide el análisis interno de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?	OE3. Detallar la incidencia del análisis interno de la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.	HE3. El análisis interno de la estrategia institucional incide positivamente en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.					
PE4. ¿De qué manera incide los	OE4. Reconocer la incidencia de los propósitos estratégicos en la gestión del						



propósitos estratégicos en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?

capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

HE4. Los propósitos estratégicos inciden positivamente en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

PE5. ¿Cómo incide la gestión del capital humano basado en competencias en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?

OE5. Analizar la incidencia de la gestión del capital humano basado en competencias en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

HE5. La gestión del capital humano basado en competencias incide positivamente en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

PE6. ¿De qué manera incide las Fases de la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román?

OE6. Describir la incidencia de las Fases de la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

HE6. Las Fases de la gestión del capital humano inciden positivamente en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román.

Gestión del capital humano

2.1. Gestión del capital humano basado en competencias

2.1.1. Componentes de competencias.
2.1.2. Perfiles por competencia.
2.1.3. Ventajas de una gestión por competencias.

2.2. Fases de la gestión del capital humano

2.2.1. Admisión de personas
2.2.2. Aplicación de personas
2.2.3. Compensación de personas
2.2.4. Capacitación y desarrollo
2.2.5. Monitoreo

▪ **TÉCNICAS**
Observación

▪ **INSTRUMENTOS**

Encuesta

Fuente: Elaboración por el investigador.



Instrumentos

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ENCUESTA: N°

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRATEGIA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA COMUNA DE LA JURISDICCIÓN DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020

I. REGISTROS GENERALES

1. SEXO:

() Masculino () Femenino

II. INDICADORES

Estimados empleados, la presente encuesta está diseñado con la finalidad de conocer cómo incide la estrategia institucional en la gestión del capital humano en la comuna de la jurisdicción de San Miguel Provincia de San Román. Su aporte, al responder estas preguntas, será muy valiosa para la institución y solo será utilizado con fines académicos.

III. ITEM

1. ¿La comuna de la jurisdicción de San Miguel les dio a conocer la misión institucional?
 - a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Casi siempre
 - d) Siempre

2. ¿La comuna de la jurisdicción de San Miguel les reitero la visión institucional hacia dónde quiere llegar?
 - a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Casi siempre



- d) Siempre
3. En la comuna de la jurisdicción de San Miguel ¿Considera el factor tecnológico importante?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Casi siempre
 - d) Siempre
4. ¿La comuna de la jurisdicción de San Miguel les promueve el factor social en el medio de trabajo?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Casi siempre
 - d) Siempre
5. ¿La institución está brindando constantemente posibilidades de desarrollo profesional?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Casi siempre
 - d) Siempre
6. ¿En la comuna de la jurisdicción de San Miguel está preparado para enfrentar riesgos externos?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Casi siempre
 - d) Siempre
7. ¿Las altas dirección de la comuna de la jurisdicción de San Miguel realiza acciones para el cumplimiento de metas?
- a) Nunca



- b) Casi nunca
 - c) Casi siempre
 - d) Siempre
8. ¿Se realiza una adecuada operación en la gestión administrativa en la comuna de la jurisdicción de San Miguel?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Casi siempre
 - d) Siempre
9. ¿La fortaleza institucional se plasma en el medio de trabajo?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Casi siempre
 - d) Siempre
10. ¿La comuna de la jurisdicción de San Miguel procura resolver sus deficiencias institucionales?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Casi siempre
 - d) Siempre
11. ¿La comuna de la jurisdicción de San Miguel les da a conocer su estrategia institucional?
- a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Casi siempre
 - d) Siempre



12. ¿Les permite la comuna de la jurisdicción de San Miguel participar en los criterios para desarrollar una buena estrategia institucional?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Casi siempre
- d) Siempre

13. ¿La institución les capacita para que usted tenga un buen componente de competencia en el ámbito profesional?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Casi siempre
- d) Siempre

14. ¿Los gerentes realizan constantemente supervisión en los perfiles por competencias de cada área?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Casi siempre
- d) Siempre

15. ¿En la comuna de la jurisdicción de San Miguel realiza planes administrativos para tener ventajas de una buena gestión por competencias?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Casi siempre
- d) Siempre

16. ¿La institución realiza una adecuada gestión en la admisión de personas?

- a) Nunca
- b) Casi nunca



- c) Casi siempre
- d) Siempre

17. ¿En la comuna de la jurisdicción de San Miguel les logra brindar la aplicación de personas?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Casi siempre
- d) Siempre

18. ¿La comuna de la jurisdicción de San Miguel ofrece compensación al personal para garantizar el compromiso en el trabajo?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Casi siempre
- d) Siempre

19. ¿En la institución brinda capacitación y desarrollo al personal?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Casi siempre
- d) Siempre

20. ¿Los gerentes de la comuna de la jurisdicción de San Miguel realizan monitoreo de sus bienes y patrimonios de la institución?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Casi siempre
- d) Siempre



FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto
- 1.2. Especialidad
- 1.3. Cargo Actual
- 1.4. Grado Académico

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

Promedio de valoración.....

a. Nunca () b. Casi nunca () c. Algunas veces () d. Casi siempre () e. Siempre ()

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	N 0,0	CN 0,5	AV 1,0	CS 1,5	S 2,0
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					
2. OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.					
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.					
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.					
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					
8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.					
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.					
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.					



I. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C = 75%) ()
- b. Desaprobado (C = 25%) ()

Lugar y fecha:.....

.....
EXPERTO



APÉNDICE

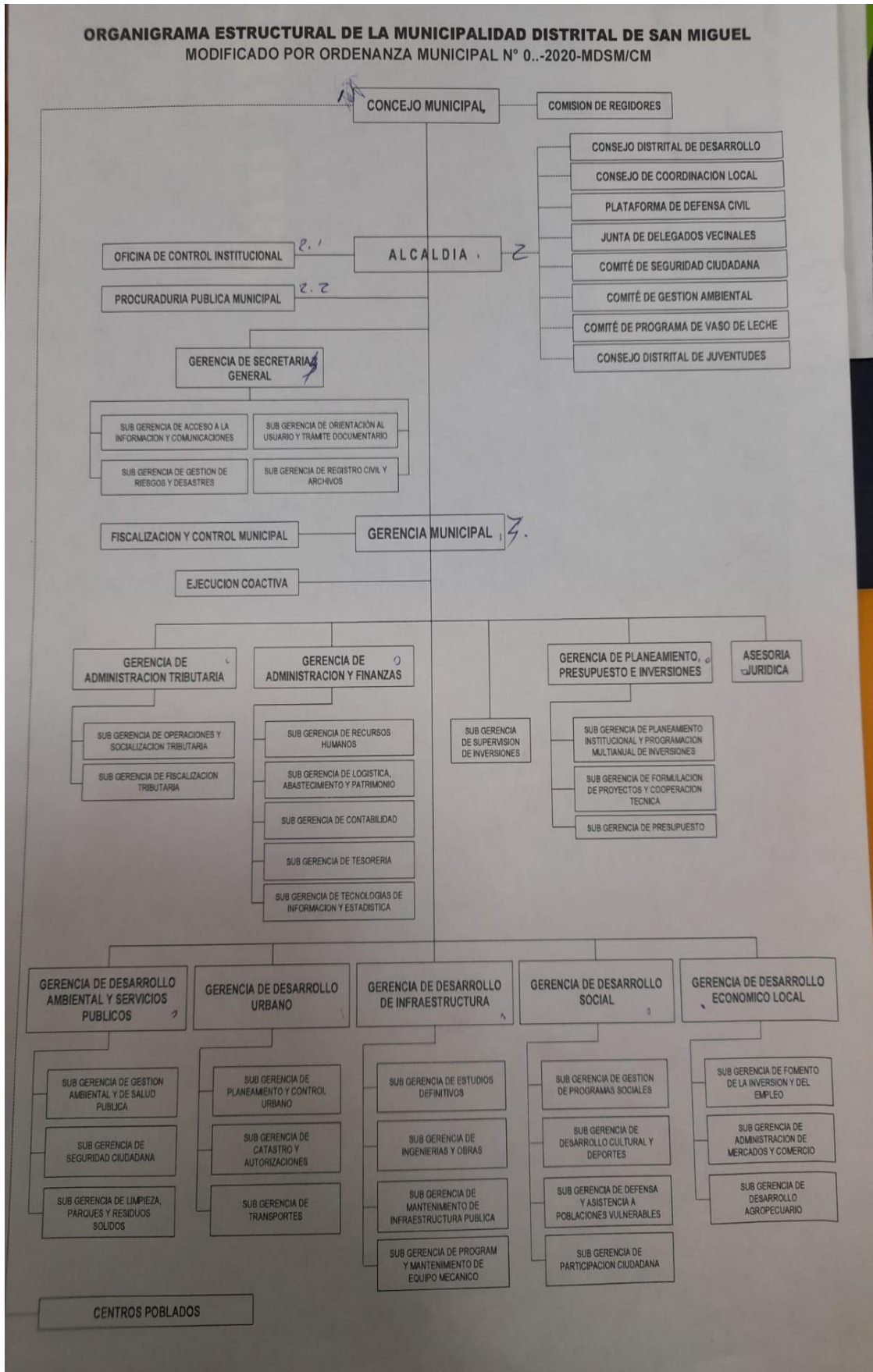
Fotografías



NOTA: Por el investigador.



NOTA: Por el investigador.



NOTA: Por el investigador.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 04/07/2025

1. Datos del autor (es):

Form fields for author information: Nombres y Apellidos: ERICK ALEXI YANA MEDINA, Dirección: Jr. Manuel Pardo N° 215, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70080072, Teléfono: 931 841 340, email: erick196alexi@gmail.com, Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN, Escuela Profesional o Mención: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES, Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN, Asesor: Dr. FIDEL CARACELA BORDA, Trabajo de Investigación [], Tesis [X], Trabajo de Suficiencia Profesional [], Trabajo Académico [], Título: PLAN ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL AÑO 2020, Palabras claves: Gestión del talento humano, Misión, Plan estratégico, Visión, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?, 1



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P59

Firma de Autor



huella digital

04 de julio del 2025

Fecha