

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO**



**LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL  
DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA: MARIA ISABEL LARA TAPIA**

**ASESORA: DRA. GUADALUPE RAMIREZ REYES**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios, nuestro Padre Celestial, por la vida y la salud. A mis padres por su amor, apoyo incondicional y sus consejos. A mi esposo por siempre estar brindándome su comprensión, cariño y amor. A mi amada hija Mariana por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, A los docentes, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi preparación como maestría, de manera especial, a la Dra. Guadalupe Ramírez Reyes asesora de mi investigación quien me ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente, y a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco por su valioso aporte para esta investigación.

## RESUMEN

La investigación titulada LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021, “tuvo como objetivo general el determinar la incidencia de la gestión estratégica en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021; el estudio se desarrolló con las características de una investigación de tipo aplicada, y un nivel explicativo debido que se pretendió determinar la causalidad entre la Gestión Estratégica y el Desarrollo del Potencial Humano y con un diseño no experimental ya que no se llegó a manipular ninguna de las variables; asimismo, se trabajó con una muestra de 136 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Para la recolección de información se tuvo como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, la cual fue validada por juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach. Como conclusión se determinó que la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Desarrollo del potencial humano del personal administrativo, es de 0.540 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,016 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que la Gestión estratégica está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021”. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Gestión estratégica, potencial humano, desarrollo, evaluación.

## ABSTRACT

The research entitled STRATEGIC MANAGEMENT AND ITS INCIDENCE IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF HUÁNUCO, 2021, “had as its general objective to determine the incidence of strategic management in the development of human potential in the provincial municipality of Huánuco, 2021. ; The study was developed with the characteristics of an applied research, and an explanatory level due to the fact that it was intended to determine the causality between Strategic Management and the Development of Human Potential and with a non-experimental design since none of them were manipulated. variables; Likewise, we worked with a sample of 136 administrative workers from the Provincial Municipality of Huánuco. For the collection of information, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which was validated by expert judgment and reliability was carried out using the Cronbach's Alpha Coefficient. In conclusion, it was determined that Spearman's Rho between the variable Strategic management and the variable Development of the human potential of the administrative staff is 0.540 and according to the estimation scale of the Spearman correlation there is a moderate positive correlation and also the data have a significance level of 0.016 being less than 0.05, indicating that the correlation is significant, being able to conclude that Strategic Management is having a moderate but significant impact on the development of human potential in the provincial municipality of Huánuco, 2021”. Therefore, the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** Strategic management, human potential, development, evaluation.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1. Fundamentación del problema.....	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.3. Viabilidad de la investigación.....	16
1.4. Formulación del problema.....	17
1.4.1. Problema General.....	17
1.4.2. Problemas Específicos.....	17
1.5. Formulación de objetivos.....	17
1.5.1. Objetivo General.....	17
1.5.2. Objetivos Específicos.....	17
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	18
2.1. Formulación de las hipótesis.....	18
2.1.1. Hipótesis General.....	18
2.1.2. Hipótesis Específicas.....	18
2.2. Operacionalización de variables.....	19
2.3. Definición operacional de las variables.....	21
2.3.1 Variable independiente: gestión estratégica.....	21
2.3.2 Variable dependiente: desarrollo del potencial humano.....	21

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	22
3.1. Antecedentes de investigación .....	22
3.2. Bases teóricas .....	27
3.3. Bases conceptuales .....	45
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....	46
4.1. Ámbito de estudio.....	46
4.2. Tipo y nivel de investigación .....	46
4.3. Población y muestra .....	48
4.4. Diseño de investigación.....	50
4.5. Técnicas e instrumentos .....	52
4.5.1. Técnicas.....	52
4.5.2. Instrumentos.....	52
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	54
4.7. Aspectos éticos .....	54
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	55
5.1. Análisis descriptivo .....	55
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	63
5.2.1. Prueba de Hipótesis.....	63
5.3. Discusión de resultados .....	70
5.4. Aporte científico de la investigación.....	71
CONCLUSIONES.....	72
SUGERENCIAS .....	74
REFERENCIAS .....	75
ANEXOS	

## INTRODUCCIÓN

Con la nueva tendencia que se vive en el mundo, muchos países desarrollados o también conocidos países del primer mundo, pero principalmente los países en vías de desarrollo están optando por implementar la Gestión del Cambio, este nuevo enfoque está dando buenos resultados en los países que lo están implementando, generando grandes resultados en las organizaciones públicas y privadas. En ese sentido es necesario desarrollar y dotar de capacidades a los trabajadores de la entidad y al mismo tiempo la gestión estratégica, porque sólo de esa forma se podrá desarrollar criterios y habilidades capaces de afrontar las necesidades que existen en el mercado laboral. Por otra parte la base de la Gestión Estratégica se encuentra en las habilidades, talento y las aptitudes del líder y los trabajadores que lo respaldan, en tal sentido se puede afirmar que las base fundamental del proceso son los talentos de las personas que trabajan dentro de la organización, sus aptitudes, las estrategias que son utilizadas para la realización de sus deberes, la actitud que toma frente a los procesos y las habilidades que han desarrollado los trabajadores y la propia organización para resolver sus propios problemas. Es por ello, que la investigación se orienta a determinar la incidencia de la gestión estratégica en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Para ello la investigación se estructuró de la siguiente manera: “Capítulo I. Aspectos básicos del problema de investigación en la cual se diagnosticó, la fundamentación del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, la formulación del problema tanto general como específicas y la formulación de objetivos. El Capítulo II. Sistema de hipótesis, comprende la formulación de las hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las variables. Capítulo III. Marco teórico, comprende los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales. Capítulo IV. Metodología, que comprende el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, la técnica e instrumento, las técnicas para el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos.



El capítulo V. Resultados y discusión la cual comprende, el análisis descriptivo, el análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico de la investigación. Finalmente, se llega a las conclusiones, sugerencias, se exponen las referencias y anexos de la investigación”.

## **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema**

Con la nueva tendencia que se vive en el mundo, muchos países desarrollados o también conocidos países del primer mundo, pero principalmente los países en vías de desarrollo están optando por implementar la Gestión del Cambio, este nuevo enfoque está dando buenos resultados en los países que lo están implementando, generando grandes resultados en las organizaciones públicas y privadas. En ese sentido, según Marciniak (2012), define a la gestión estratégica como “el proceso permanentemente orientado hacia la construcción, implementación y monitorización de una estrategia para garantizar la supervivencia y el desarrollo de la empresa a largo plazo” (párr. 1). Es decir, en un enfoque que está centrado en los factores y condiciones que puedan afectar a la entidad, teniendo en cuenta a los factores externos e internos de la empresa, así mismo, este enfoque se orienta hacia el largo plazo y está dividido en cuatro etapas: “etapa I – determinación de la visión, la misión, los valores y los objetivos estratégicos; etapa II – el análisis estratégico; etapa III – la construcción, implementación y monitorización de la estrategia; etapa IV – el control estratégico” (párr. 3).

En relación al contexto internacional, de acuerdo a Rojas (2018), en Latinoamérica, pero principalmente en América del Sur países como Colombia, Argentina y Chile vienen implementando desde hace muchos años atrás, estrategias hacia el enfoque de gestión del cambio debido a que el contexto ha ido cambiando con el paso del tiempo, y con ello ha cambiado las necesidades y exigencias de la población. Por ello, es necesario desarrollar y dotar las capacidades a los trabajadores de la entidad y al mismo tiempo la gestión estratégica, porque solo de esa forma se podrá desarrollar criterios y habilidades capaces de afrontar las necesidades que existen en el mercado internacional (p. 13).

Por su parte, la gestión pública ha sido una herramienta en el sector público durante los últimos 30 años, pero a pesar de la antigüedad del modelo, en América Latina tiene poco menos de una década desde que países de la región empezaron a utilizarlo. Sin embargo, este modelo todavía no ha demostrado “la utilidad para impulsar la gestión de las organizaciones públicas y el logro de resultados” (Franco, sf, p. 89). Por ello, el modelo todavía tiene algunos detractores sobre todo en América latina, dado a su reciente implementación en la región; todavía existe dificultades en su implementación debido a que el modelo es importado y no se acopla en su totalidad al contexto de la región, así mismo, se precisa que el problema principal que tiene este modelo es en la conceptualización en el enfoque convencional, el problema cuenta con dos dimensiones “una débil teorización sobre cómo opera una organización pública dentro del Estado y un enfoque lineal y secuencial sobre su proceso de implementación” (p. 103). Por otro lado, el enfoque tradicional ve a los proyectos públicos tanto en su fase de formulación e implementación como un proceso separado de la gestión estratégica, así mismo, se demuestra que existe tres dimensiones que introducen:

Una alta contingencia en la implementación de los programas y proyectos públicos que origina que sean procesos políticos complejos y no un simple monitoreo administrativo. Por lo anterior, se sugiere que la implementación sea mirada como un proceso continuo e interactivo al de la formulación y en el que crecientemente participan diversos actores públicos, privados y sociales. (Franco, sf, p. 104)

Por otro lado, en palabras de Juipa (2016), sostiene que, después que culminó la segunda guerra mundial, las empresas vieron que algunas cosas no eran controlables como, por ejemplo, la incertidumbre, el riesgo y la inestabilidad. Con ello surge la necesidad de tener control, aunque sea de forma parcial sobre los cambios bruscos del contexto en los que se encontraban inmersos en esos momentos. Como consecuencia de esa necesidad surge la idea de crear mecanismo que ayuden con la integración, gestión de los recursos humanos y la planeación estratégica, para ello, es necesario integrar las dimensiones económicas y sociales si se quiere lograr el éxito de la entidad o empresa, dado a que la función principal del planeamiento estratégico es el equilibrio entre los elementos (p. 10).

Así mismo, para las Naciones Unidas en una publicación titulada Planificación para el desarrollo en América Latina y el Caribe, menciona que existen tres retos principales que debe de superar la Gestión y Planificación en América Latina y son los siguientes: a) de conocimiento, b) organización y c) de gobierno. En cuanto a la primera nos dice que la “teoría y la investigación científica despliegan conocimientos cada vez más especializados que contribuyen, por una parte, a conocer de forma más cabal y detallada los problemas y sus comportamientos, pero, al mismo tiempo, crean barreras a la integración de otros conocimientos especializados”. (Mattar y Cuervo, 2017, p. 37), por ello es necesario integrar los diversos conocimientos no sólo los técnicos y los científicos sino también los políticos y de los ciudadanos. Así mismo, en cuanto a la Organización, de la misma forma que el anterior es importante resolver los problemas y aplicar políticas públicas de forma más eficiente y construir organizaciones con mayor especialización, “estas organizaciones adquieren su propio ritmo, operan recursos y medios de intervención singulares, y tienden a distanciarse de otras, aunque les sean afines. Esta especialización organizacional tiene un impacto doble, pues al mismo tiempo que aumenta la eficacia de las acciones y las soluciones, hace más difícil la interacción con otras que, por su carácter y relevancia, pueden ser indispensables para mejorar la calidad de las acciones y sus resultados” (Mattar y Cuervo, 2017, p. 39), por otro lado, con respecto al gobierno el Estado es el encargado de la administración pública en todos sus niveles, dentro de sus competencias, responsabilidades y sus atribuciones que estas puedan tener, en algunos caso estas acciones están bien definidas y en otras puede haber ambigüedades, vacíos y contradicciones cuyo documento puede ser indispensable al momento de mejorar la calidad de la gestión pública y sus resultados, por ello, es necesario que la gestión y planificación debe tener una buena articulación entre los tres niveles de gobiernos (p. 40).

En cuanto al ámbito nacional, según Ataucusi (2016) una investigación realizada por la Universidad Nacional de Huancavelica en la Municipalidad Distrital de Acoria demuestra que, en la entidad urge el cumplimiento de sus objetivos institucionales, para lo cual es necesario que sus trabajadores públicos tengan una buena capacitación y preparación, ya que de no ser así no se podrá

lograr los objetivos trazados de la entidad. En la municipalidad se puede ver algunas deficiencias como el desconocimiento con respecto a la gestión estratégica y la importancia en el aprovechamiento de sus potencialidades que pueda tener el modelo en cuanto a los trabajadores o funcionarios públicos de la entidad, así como también en el proceso de la toma de decisiones de los encargados de la alta dirección de la municipalidad, debido a que una mejora en la toma de decisiones ayudaría a mejorar en la obtención de los resultados de la entidad (p.14).

Así mismo, como expresa Ramos (2020), en el Perú recién a partir del año 2008 se crea el CEPLAN como la entidad encargada de las políticas y el desarrollo del estado peruano, en ese sentido, todo los documentos que son formulados están orientados a las políticas de desarrollo hacia los tres niveles de gobierno como son el Gobierno Nacional, Regional y local en cada institución pública del territorio nacional, así mismo, pese a tener una entidad encargada del planeamiento se puede evidenciar en los niveles de gobierno y las entidades públicas descentralizadas y autónomas, una falencia en el sentido que ésta institución no cumple o no está cumpliendo a cabalidad con todas las funciones que debería cumplir, por ello se puede observar dificultades en casi todos los niveles de gobierno, pero principalmente en los niveles locales sobre todo en las municipalidades rurales del país ya que no cuenta con un buen soporte teórico, práctico y estructural en gestión estratégica, generando de esta manera la molestia de la población por los malos servicios brindados (p. 1).

Por su parte Hernández (2018), menciona que, en cuanto a la gestión del cambio actualmente las instituciones públicas y privadas están en constante cambio e involucrados en un ambiente que necesita de una capacidad de respuesta rápida frente a los desafíos y retos que se presentan en la actualidad, así mismo, demuestra que a pesar de que las organizaciones saben lo importante que es el cambio e innovación en ellas, “un aproximado del 68% de los planes de cambio y mejoramiento no llegan a cumplir con su objetivo” (p. 13). Bajo este contexto, existen muchas instituciones que buscan generar un cambio en las instituciones, entrando en la necesidad de aprender a mejorar los procesos y generar cambios de una manera más eficiente y efectiva que garantice la seguridad y las condiciones

para generar innovación en todo el proceso institucional y los elementos que la conforman, como vienen a ser, los procesos, las áreas y los trabajadores de la entidad pública (p. 13).

En el contexto local, según Peña (2019), sostiene que, el concepto de la Gestión Estratégica permite la formulación estratégica, por otro lado, la gestión de proyectos estratégicos introduce el concepto de la gestión estratégica en la entidad o empresa y con ello se rompe la forma tradicional de la estructura de la organización, así mismo, cuando una organización elabora un plan estratégico en la cual establece grandes objetivos y líneas de acción para la empresa, inmediatamente desea implementarlo y una de las formas más eficientes es mediante los proyectos estratégicos que le permitirá a la entidad manejar los procesos participativos, esta es una de las maneras más eficientes de generar una cultura de Gestión Estratégica. Por otro lado, la organización tradicional de las entidades públicas y privadas hasta el momento viene siendo de forma estructurada y piramidal, pero con la introducción de los proyectos se rompe este esquema tradicional en donde la estructura deja de ser importante y toma mayor protagonismo la integración de forma horizontal del equipo, bajo esta premisa todos los trabajadores y funcionarios públicos de la entidad empezará a interactuar con los diferentes equipos que corresponde al logro de los objetivos de la institución. Como también, se puede apreciar que en la base de la Gestión Estratégica se encuentran las habilidades, el talento y las aptitudes del líder y de los trabajadores que lo respaldan, en tal sentido se puede afirmar que las bases fundamentales del proceso son los talentos de las personas que trabajan dentro de la organización, sus aptitudes, las estrategias que son utilizadas para la realización de sus deberes, las actitudes que toman frente a los procesos y las habilidades que han desarrollado los trabajadores y la propia organización para resolver sus propios problemas (p.14-16).

Así mismo, para Omonte (2016), sostiene que en todas las entidades ya sean públicas o privadas el talento humano es considerado el recurso más importante e indispensable de la institución, ya que de ésta depende el éxito de cada institución, por ello es importante la actualización y capacitación constante de los trabajadores. Por otro lado, el autor resalta algunas problemáticas en el desarrollo

del potencial humano, entre ellas se puede mencionar “la falta de capacitación, la retención, sustitución y la rotación del personal en la organización”. Estos representan una amenaza para el bienestar y estabilidad de toda organización” (p. 20). En ese mismo contexto, también es considerado como un obstáculo “al desarrollo laboral mediante la rotación y sustitución del personal que atribuye a las pocas posibilidades de superación y promoción que les brinda la entidad, a la inconformidad con los métodos y estilos de dirección; así como con los escasos beneficios, servicios y prestaciones que se les brindan por pertenecer a la entidad en cuestión”. (García citado en Omonte, 2016, p. 20), al mismo tiempo puede generar una disminución en el desempeño de los trabajadores de la entidad, que posteriormente puede traer como consecuencia una caída en el índice de productividad y la eficiencia de la empresa en cuestión, por ello es conveniente implementar la gestión y planificación estratégica ya que ésta permite la formulación, ejecución y evaluación de los planes estratégicos implementados en la entidad, contribuyendo grandemente al logro de las metas y objetivos trazados por la misma (p. 21).

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

Como lo hace notar Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), señalan que “justificar implica fundamentar las razones por las cuales se realiza la investigación, es decir, explicar por qué se realiza la investigación. Las explicaciones de estas razones pueden agruparse en teóricas, metodológicas y sociales”. (p. 109)

Dicho con palabras de Pimienta y De la Orden (2017), plantean que “la finalidad de justificar algún trabajo de investigación es brindar argumentos para explicar la importancia del tema o problema, o dar cuenta de la exploración y uso de nuevas metodologías y teorías”. (p. 79)

Según los autores mencionados líneas antes, el presente estudio contará con las siguientes justificaciones:

### ***Justificación teórica***

Este tipo de justificación permitió aportar los conocimientos existentes entre la Gestión Estratégica y el Desarrollo del Potencial Humano. De igual forma, al tener una base teórica de las variables de estudio benefició el poder explicar la

causalidad entre la Gestión Estratégica y el Desarrollo del Potencial Humano durante el 2021.

### ***Justificación práctica***

En este apartado la investigación permitió determinar y analizar el estado en la cual se encuentra la Municipalidad Provincial de Huánuco en referencia a las variables estudiadas, específicamente si dentro de la gestión estratégica están estipulados potencializar el desarrollo de sus funcionarios y si cuentan con un desarrollo satisfactorio de sus labores dentro de dicha institución. Todo esto, permitió contrastar la problemática que ha sido planteada y buscar las soluciones correspondientes a ésta.

### ***Importancia***

Es de suma relevancia conocer cómo la gestión estratégica incide en el desarrollo del potencial humano. Se suele mencionar que dentro de una institución pública se debe promover la gestión estratégica favoreciendo el desarrollo personal y de esa manera motivarlos, todo esto se podrá lograr si va acompañado de la capacitación de acuerdo a las necesidades que llegue a presentar el personal administrativo. Todo esto debe ir acompañado siempre de una correcta evaluación y selección del personal idóneo para cada área.

## **1.3. Viabilidad de la investigación**

Como lo hace notar Mertens (2010) y Ellis y Levy (2008) citado en Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), enfatizan que “además de los objetivos y preguntas, así como la justificación, es necesario considerar otro aspecto importante del planteamiento del problema: la viabilidad o factibilidad de la investigación”. (p.46)

Dicho esto, la viabilidad del estudio cumplirá con lo siguiente:

- Se contó con la disponibilidad monetaria requerida para la realización del presente estudio, que serán cubiertos a su plenitud por el investigador.
- La presente investigación se contó con la información adecuada para la realización del marco teórico como conceptual, debido a que se posee acceso a las fuentes de internet, revistas, artículos, tesis y



libros, toda la información que se necesite estuvo relacionado a las variables de estudio.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema General**

¿Cómo la gestión estratégica incide en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?

##### **1.4.2. Problemas Específicos**

- a. ¿De qué manera la gestión estratégica incide en la capacitación del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?
- b. ¿Cuál es la incidencia de la gestión estratégica en la evaluación de desempeño del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?
- c. ¿De qué forma la gestión estratégica incide en la selección del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?

#### **1.5. Formulación de objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la incidencia de la gestión estratégica en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

##### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- a. Explicar la incidencia de la gestión estratégica en la capacitación del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
- b. Analizar la incidencia de la gestión estratégica en la evaluación de desempeño del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
- c. Evaluar la incidencia de la gestión estratégica en la selección del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

## CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1. Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1. *Hipótesis General*

- **H<sub>0</sub>**: La gestión estratégica no incide significativamente en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
- **H<sub>1</sub>**: La gestión estratégica incide significativamente en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

#### 2.1.2. *Hipótesis Específicas*

- **H<sub>0</sub>**: La gestión estratégica no incide significativamente en la capacitación del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
- **H<sub>1</sub>**: La gestión estratégica incide significativamente en la capacitación del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
  
- **H<sub>0</sub>**: La gestión estratégica no incide significativamente en la evaluación de desempeño del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
- **H<sub>2</sub>**: La gestión estratégica incide significativamente en la evaluación de desempeño del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
  
- **H<sub>0</sub>**: La gestión estratégica no incide significativamente en la selección del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
- **H<sub>3</sub>**: La gestión estratégica incide significativamente en la selección del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

## 2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO	TIPO DE VARIABLE	ESCALA
<b>VI Gestión estratégica</b>	<p><b>Gestión estratégica</b> “La gestión estratégica o también denominado dirección estratégica, es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos; es el medio, la vía para la obtención de los objetivos de la organización”. (Ataucusi, 2016, p. 22)</p>	Formulación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se establecen objetivos institucionales que promuevan el desarrollo del personal.</li> <li>• Se cuenta con un plan estratégico, con acciones necesarias para el desarrollo del personal.</li> <li>• Se tienen establecidas estrategias que permitan el desarrollo del personal.</li> <li>• Se genera estrategias alternativas para promover el desarrollo del personal.</li> </ul>	1-4	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
		Ejecución estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con los recursos necesarios para la implementación de las estrategias a seguir para el desarrollo del personal.</li> <li>• Las acciones planificadas se ejecutan de acuerdo al plan estratégico.</li> <li>• Se desarrollan actividades eficientes para promover el desarrollo del personal.</li> <li>• Se motiva de manera constante al personal.</li> </ul>	5-8	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
		Evaluación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evalúa el rendimiento del personal en función a los objetivos planteados.</li> <li>• Las acciones ejecutadas se evalúan de acuerdo a lo establecido en el plan estratégico.</li> <li>• Se mide el desempeño del personal en sus labores.</li> <li>• Se aplican acciones correctivas cuando lo es necesario en cuanto al desempeño del personal.</li> </ul>	9-12	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
	<p><b>Desarrollo del potencial humano.</b> “Conjunto de cualidades innatas o talentos, conocimientos adquiridos</p>	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación al personal satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales.</li> <li>• Existe una política institucional que promueve la capacitación del personal</li> <li>• Las capacitaciones que se realizan, están orientadas al desarrollo de las</li> </ul>	1-4	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal

<b>VD Desarrollo del potencial humano</b>	y habilidades desarrolladas en el transcurso de la vida de un individuo que se pueden aplicar para el desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de tal manera que le brinden la satisfacción total en el desempeño de sus actividades personales, empresariales, profesionales o laborales”. <b>(Naif, 2017, párr. 2)</b>		capacidades personales y profesionales del personal. • Existen espacios y estrategias a nivel institucional, para promover el desarrollo de las habilidades personales y profesionales del personal.				
		Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las tareas asignadas al personal, responden al perfil y sus obligaciones.</li> <li>• Las tareas asignadas al personal permiten el logro de los objetivos institucionales.</li> <li>• El nivel de productividad en la institución depende de factores técnicos y motivacionales.</li> <li>• Los niveles de productividad alcanzados por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable del personal.</li> </ul>	5-8	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal
		Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La selección del personal que labora en la institución se ciñe al perfil profesional.</li> <li>• El perfil profesional del personal garantiza un servicio de calidad.</li> <li>• La experiencia del personal que labora en la institución, es un factor esencial en el logro de los objetivos institucionales.</li> <li>• Las habilidades del personal, permite que el servicio sea de calidad.</li> </ul>	9-12	Cuestionario	Cualitativo	Ordinal

### **2.3. Definición operacional de las variables**

#### ***2.3.1 Variable independiente: Gestión estratégica***

Proceso en la cual las entidades públicas a través de la formulación estratégica, la ejecución estratégica y la evaluación estratégica logran alcanzar objetivos y metas para el desarrollo institucional.

#### ***2.3.2 Variable dependiente: Desarrollo del potencial humano***

Proceso en la cual una entidad pública selecciona, capacita y evalúa el desempeño del personal con el fin de poseer una cartera de profesionales con habilidades, capacidades y competencias que brinden satisfacción en el desempeño de sus actividades.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes de investigación

Para el presente estudio se han considerado las siguientes investigaciones:

#### 3.1.1. A nivel internacional

Zambrano (2017), en su tesis de maestría titulada “*Diseño de un sistema de información para el control de la gestión estratégica del plan de desarrollo del municipio de Yacuanquer 2016 - 2019*”, “sustentada en la Universidad del Valle, Colombia”. El objetivo de la presente investigación fue “diseñar un sistema de información para el control de la gestión estratégica del Plan de Desarrollo del municipio de Yacuanquer 2016-2019”. “Se empleó en enfoque de investigación cuantitativa, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo. Se trabajó con 39 funcionarios públicos de la alcaldía Municipal Yacuanquer, para la recolección de la información se aplicaron los instrumentos del cuestionario y de la ficha bibliográfica. Se concluyó que: el que un plan esté muy bien formulado, no garantiza el éxito en su cumplimiento, pues existen diferencias entre lo que se planea y lo que verdaderamente se ejecuta. Es importante por lo tanto realizar el proceso completo de gestión de dicho plan (planeación, implementación y control), reconociendo la relevancia de cada uno de sus componentes”.

Rodríguez y Santofimio (2016), en su tesis de maestría titulada “*Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*”, sustentada en la Universidad Libre de Colombia, Colombia. El objetivo de la presente investigación fue “Emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú”. “Se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo. Se trabajó con 10 trabajadores, para la recolección de la información de aplicaron el cuestionario y la observación

directa. Se concluyó en lo siguiente: el modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, ya que los mismos dieron cuenta del hecho de formalidad del estudio y de la proyección de aplicabilidad de los talleres, pues se observaron los beneficios con los cuales el gestor ético interactuó dentro de las dinámicas establecidas y de los momentos agradables que beneficiaron a los diversos grupos con los cuales se trabajó”.

Valladares (2016), en su tesis de maestría titulada “*Modelo de Gestión Estratégica de Proyectos para la Municipalidad de Turrialba*”, sustentada en el Tecnológico de Costa Rica. El objetivo de la presente investigación fue “Establecer la propuesta de un Modelo de Gestión Estratégica de proyectos para la Municipalidad de Turrialba”. “Se empleó un enfoque de investigación cualitativa, utilizando un diseño no experimental transversal, con un nivel descriptivo, de tipo aplicada. Se trabajó con 10 funcionarios de la Municipalidad de Turrialba, para la recolección de la información se aplicó el cuestionario. Por tanto, se concluyó en que, el análisis de la situación actual a la gestión de proyectos de la Municipalidad determina que requiere de un modelo de gestión estratégica de proyectos, que permita la ejecución eficaz y eficiente de los mismos que desarrolla la organización, mediante la estandarización de procesos y herramientas”.

### **3.1.2. A nivel nacional**

Coronado (2021), en su tesis de maestría titulada “*Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad Distrital de Pucará, 2021*”, sustentada en la Universidad César Vallejo, Perú. El objetivo de la presente investigación fue “determinar la relación entre la Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad de Pucará 2021”. “Se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, utilizando un diseño no experimental transversal, con un nivel correlacional. Se trabajó con una muestra de 25 trabajadores de la Municipalidad de Pucará, para la recolección de la información se aplicó el cuestionario para ambas variables. Como resultado final, se llegó a la conclusión de que, existe

relación directa y significativa entre las variables gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad porque se encontró un nivel de correlación de Pearson de 0,859 y un  $p = 0.000 < 0.05$ . Ello implica aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula”.

Daga (2021), en su tesis de maestría titulada “*Gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenas en la Municipalidad Provincial de Pasco, 2018*”, sustentada en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú. El objetivo de la presente investigación fue “determinar la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018”. “Se empleó el enfoque de investigación cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, con nivel descriptivo correlacional, de tipo aplicada. Se trabajó con una muestra de 98 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, para la recolección de la información se aplicó un cuestionario la cual fue para medir ambas variables. Dicho trabajo dio como resultado que, no existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la Municipalidad provincial de Pasco, 2018. Debido a que se muestran deficiencias porque los gerentes, funcionarios y trabajadores no cumplen con el perfil mínimo requerido, sumado a que no cuentan con la experiencia necesaria para el cargo, no existe la meritocracia para asumir los cargos de gerencia, y los gerentes, funcionarios y trabajadores no cuentan con capacitaciones permanentes para estar actualizados en gestión estratégica, menos en el desarrollo de políticas públicas para gobiernos locales. Este hallazgo está sustentado bajo la premisa de que el p-value es inferior a nivel de significancia 5% ( $0.000 < 0.050$ )”.

Torres (2017), en su tesis de maestría titulada “*Plan de gestión estratégica para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2016*”, sustentada en la Universidad César Vallejo, Perú. “Se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo. Se trabajó con 58 trabajadores de la Municipalidad, para la recolección de la información se aplicaron los instrumentos del cuestionario y la guía de análisis de dato.



Entonces, en lo que concluye la investigación mencionada es que, en la variable de Desempeño Laboral, se observa que existe un 55% de trabajadores que lo consideran como muy desfavorable seguido de un 26% como desfavorable, sólo un 14% manifiesta que es favorable y un 5% muy favorable, resultado relevante que justifica el propósito de nuestro estudio”.

### **3.1.3. A nivel local**

Gargate (2020), en su tesis de maestría titulada “*Plan estratégico y su relación con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Mariano Dámaso Beraún, Provincia de Leoncio Prado*”, sustentada en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú. El objetivo de la presente investigación fue “determinar la relación que existe entre el plan estratégico y la gestión pública en la municipalidad distrital de Mariano Dámaso Beraún, Provincia de Leoncio Prado”. “Se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, utilizando diseño no experimental transversal, con un nivel descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 51 trabajadores de la Municipalidad, para la recolección de la información se aplicó el instrumento del cuestionario. Como resultado final se obtuvo lo siguiente: se pudo comprobar que estadísticamente el plan estratégico se relaciona significativamente con la gestión pública que realiza la municipalidad distrital de Mariano Dámaso Beraún, a un nivel de 95% de confiabilidad, es decir, dado un valor crítico  $0.000 < 0.05$  por tanto se rechaza la hipótesis nula y se pasa a aceptar la alternativa. Además, se observa que los coeficientes de correlación de Phi y V de Cramer indican que existe relación entre ambas variables, mientras el coeficiente de contingencia indica el 72%, siendo un grado de asociación muy alto entre ellas”.

López (2018), en su tesis de maestría titulada “*La gestión del talento humano y la calidad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial De Leoncio Prado*”, sustentada en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú. El objetivo de la presente investigación fue “determinar la relación entre la gestión del talento humano con la calidad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado”. “Se empleó un enfoque de

investigación cuantitativa, utilizando un diseño no experimental transversal, con un nivel descriptivo correlacional, de tipo básica. Se trabajó con una muestra de 282 funcionarios públicos de la Municipalidad, para la recolección de la información se aplicó el instrumento del cuestionario. Como conclusiones finales de la investigación se llegó a determinar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de servicio público que se brinda en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado luego de someterse al coeficiente de Spearman, éste arrojó un valor de 0,969, lo que indica que existe una correlación positiva muy alta, entre la gestión del talento humano y la calidad de servicios públicos, permitiendo cumplir una buena gestión”.

Mena (2018), en su tesis de maestría titulada “*Gestión por competencia y el desempeño del personal administrativo de la municipalidad provincial de Leoncio Prado - 2018*”, sustentada en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú. El objetivo de la presente investigación fue “determinar la relación existente entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado”. “Se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, utilizando un diseño no experimental transversal, con nivel correlacional, de tipo aplicada. Se trabajó con 180 trabajadores de la Municipalidad, se aplicó el instrumento del cuestionario para la respectiva recolección de la información. Finalmente, en la investigación mencionada se tuvo como resultado que, en base a la teoría estadística, al 5% de significación se ha llegado a establecer que existe una relación positiva moderada (0.575) entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, el cual significa que existe una asociación lineal del 57.5% entre ambas variables”.

## 3.2. Bases teóricas

### 3.2.1. Gestión estratégica

3.2.1.1. **Definición.** El término como tal no suele ser lo más claro en el sentido del significado ya que existen otros que tienen una interpretación similar, tales como la planificación estratégica, dirección estratégica, administración estratégica o términos relacionados a ello, además se puede señalar que estos son como sinónimos (Velasquez, 2017, p. 19), ante esto Jiménez (2016), realiza un intento en definirlo como el “*establecimiento de conjunto de capacidades, que dé prestigio al organismo*” (p. 19), a pesar que no exprese una connotación más amplia ayuda a que se tenga una perspectiva más centrada al término.

Lo admitido anteriormente, resalta un hecho importante como lo es la identidad que tienen los trabajadores con respecto a una institución o una municipalidad, porque la forma cómo se identifican los trabajadores con los valores de la organización inclusive los objetivos, las metas, la visión y misión pues se reflejará en los resultados de esta misma.

Por otra parte, de acuerdo a Hatten (1987) citando en Ataucusi (2016), declara que la gestión estratégica o también denominado dirección estratégica:

“Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan”. (p. 22)

Es así que para una buena estrategia se considera algunos aspectos como el reconocimiento y entendimiento de lo que se está haciendo (análisis) y en base a ello tomar acciones que lleven a cambiar y, por supuesto, a mejorar la institución u organización.

Así mismo, Prieto (2012), concretamente lo define como “una técnica gerencial cuyo proceso facilita a la organización a ser proactiva en la formulación de sus escenarios futuros, para poder visualizar los más

probables hechos y resultados a obtener” (p. 86). Para lograr esa proactividad es necesario una gestión genuina en donde ésta involucre generar participación en los trabajadores a tal punto de que todos logren ser beneficiados.

De igual manera, se puede considerar la definición que realiza Thompson y Strickland (1998), como el “proceso mediante el que los mandos formulan e implantan estrategias integradas para optimizar el logro de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta las condiciones, tanto internas como externas existentes” (p. 15). Teniendo esto en cuenta, lo que realmente es necesario es tener el conocimiento de las realidades tanto internas como externas de la institución para los logros que se desean obtener.

Considerando todo lo mencionado, la gestión estratégica “es importante porque permite la posibilidad de influir, controlar y planear mejores estrategias en beneficio de la organización y subsistir en el futuro” (Velasquez, 2017, p. 19). Es así, que mediante las relaciones interpersonales que se generan dentro la institución permite lograr la proactividad, lo cual es imprescindible para cumplir los objetivos previamente planteados.

**3.2.1.2. Características.** Las características que se manejan dentro de la gestión estratégica está mejor integrado que la misma planificación estratégica la cual es el sistema inicial de la dirección estratégica, entonces podemos decir en relación con las características que son las siguientes de acuerdo a Ataucusi (2016):

- "Incluye de forma integrada el paso de lo estratégico a lo operativo. La formulación forma parte de la planificación, en tanto que la implementación y el control forman parte de la dirección” (p. 27).
- “Subraya la interfase Factores internos - Dirección - Entorno, otorgando prioridad al equilibrio y la interacción dialéctica de los eslabones del sistema, más que a sus elementos por separado. La evaluación del posible impacto de las decisiones sobre el sistema es una de las preocupaciones permanentes de la Alta Dirección”. (p. 27)

- “En la fase de formulación constituye un instrumento de la Alta Dirección, pero cuenta con la participación consensuada de todos los niveles” (p. 27).
- “Se fundamenta en una nueva cultura organizacional que preconiza el adoctrinamiento en la misión y la filosofía de la empresa, que integran los valores empresariales e individuales, que concede gran importancia a la capacitación de los recursos humanos y desplaza su eje central hacia la creatividad como mejor forma de comprender, interpretar, resolver los problemas y detectar oportunidades de crecimiento y mejora”. (p. 27)

Las características mencionadas son las que hacen a la gestión estratégica como las más adecuadas para una institución, pero existe la posibilidad de que exista uno mejor y ello se logrará a través de los avances tanto en la innovación y la tecnología.

**3.2.1.3. Fases o etapas de la gestión estratégica.** Dado las definiciones planteadas párrafos anteriores y bajo la premisa de que la gestión estratégica se entiende como un proceso en el cual todo y todos están altamente conectados para lograr fines concretos (Certo, Samuel, y Peter, 1997, citado en Ataucusi, 2016, p. 26), por lo tanto, las fases realmente son necesarias, es así que existen las siguientes “(1) La elaboración de un análisis ambiental. (2) La fijación de una dirección organizativa. (3) La formulación de la estrategia de la organización. (4) La ejecución de esta estrategia. (5) El ejercicio del control estratégico” (Ataucusi, 2016, p. 26).

Entonces, para desarrollar todo este proceso no es fácil, teóricamente lo es, sin embargo, en la práctica requiere más que saber cuáles son las etapas, por ello se considera algo realmente complejo. Esta complejidad, se da por el mismo hecho de que se necesita un enorme esfuerzo e interacción por parte de los trabajadores como de los administradores, aún más de los directivos, ya que está en ellos los resultados que se quiere conseguir, es así que Ataucusi (2016) menciona claramente sobre papel que juegan dentro de este proceso:

Sin una ejecución eficaz, la estrategia de la organización no aportará los beneficios que se esperaban al realizar el análisis

ambiental, al fijar una dirección para la organización y al formular una estrategia organizativa. Para ejecutar con éxito la estrategia de la organización los directivos han de adoptar posiciones claras respecto a varios temas específicos: cómo manejar el cambio dentro de la organización conforme se vaya ejecutando la nueva estrategia, cuál es la mejor manera de tratar la cultura de la organización a fin de asegurar una implementación de la misma. (pp. 26 y 27)

Los cambios que se generan por las estrategias implementadas muestran cómo se encuentra la organización, ya que de esta manera resalta si está bien en su entorno interno y externamente.

**3.2.1.4. Gestión estratégica municipal.** De acuerdo a lo que menciona Rodríguez (2002) que la “gestión estratégica municipal se enfoca al campo de la administración pública, ella tiene implicaciones que trascienden este ámbito y alcanza los ámbitos social, económico y político” (p. 18). Por lo que, el interés pasa de ser algo meramente egoísta a algo más altruista; buscando un bien común que el individual.

Ahora, los esfuerzos bajo el enfoque de la gestión estratégica en una institución pública, como se mencionó vagamente, es más concentrada a satisfacer las necesidades de la sociedad mediante las políticas y, siendo más específico, las estrategias; en otras palabras, todo y todas las acciones tanto de los altos directivos públicos y funcionarios consensan que en base a un solo esfuerzo se busque brindar un servicio altamente de calidad (Coronado, 2021, p. 5).

Para conseguir esto, Coronado (2021), nos declara que:

Para ello organiza sus recursos con eficacia y eficiencia favoreciendo de esta manera que los ciudadanos apoyen las diferentes medidas y estrategias municipales. Por otra parte, se trata de generar y mantener el compromiso de los ciudadanos hacia la vivencia de la misión, visión y objetivos municipales previamente planteados. (p. 5)

Considerando lo anterior, la gran pregunta es cuál gestión estratégica es mejor, ante esta incertidumbre Arnao (2010), proporciona una respuesta precisa y clara la cual es aquella que responda a los problemas a los diversos puntos de vista y no solo de una, que tenga una perspectiva sumamente amplia y no una que sea obtusa y cerrada; además, que considere opciones dichosamente beneficiosas para la sociedad (p. 245).

De modo similar, Coronado (2021), lo precisa mencionando que: Se trata de analizar las características y ventajas de las diferentes teorías y enfoques municipales, eligiendo aquella que respete los principios de democracia, carisma, participación y desarrollo de la persona en sus variadas y justas dimensiones. No se trata sólo de cumplir las metas administrativas, logísticas; sino fundamentalmente de darle un sentido humano, igualitario, solidario a la gestión estratégica. (p. 5)

No obstante, es fundamental tener en cuenta que este enfoque de la gestión estratégica municipal tenga identificado las limitaciones que podría tener, porque no es solo planificar y hacerlo: se tiene que considerar las posibilidades de factibilidad (Santana, 2012, p. 37). Precizando al estilo de Coronado (2021), es:

Diseñar los planes de la gestión estratégica municipal; conocer, comprender y considera las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que giran en el estudio del pueblo, ciudad a la que se va a gobernar. Ello es sustancial para que la gestión municipal se tiña de justa, pertinente, eficaz, con calidad y atención al ciudadano. (p. 5)

Lo dicho cae en el término de la planificación estratégica municipal, porque lo primero que se realiza dentro del marco del proceso de la gestión estratégica es planificar, tener un panorama identificado y estudiado.

Por lo tanto, el gobierno Central, regional y local, donde se incluye a las municipalidades y demás ambientes puede descentralizar con el único fin de cumplir los objetivos planteados y así lograr las competencias que se busca (Bujaco, 2015).

### **3.2.1.5. De la planificación estratégica a la gestión estratégica.**

Desde el punto de vista histórico la planificación era como un sistema realmente bueno para su momento, pero al pasar los años esto comenzó a mostrar enormes deficiencias en varios aspectos de esta misma, como menciona Ataucusi (2016), las cuales son “mayor complejidad del sistema empresa-entorno. Falta de comprensión de lo que son las estrategias. Implantación descuidada de la estrategia formulada. Subestimación de la complejidad del problema estratégico” (p. 34).

Un punto importante a tomar en cuenta es la falta del panorama contextual que tenía la planificación estratégica; la singularidad y facilidad de identificar y planificar considerando el entorno interno sorprendía a más de una organización, pero lo realmente defectuoso era la de no analizar su entorno externo. Al no mostrar interés en este entorno implicaba pérdidas muy grandes para la institución. Teniendo en cuenta lo anterior, la planificación estratégica no enfocada su atención en las variables externas, como las sociopolíticas, económicas y demás, por ello se consideraba deficiente (Ataucusi, 2016).

En ese sentido, el inicio del proceso de la planificación estratégica de hecho era buenas, pero cuando llegaba el momento de implementarlo se encontraba enormes fallas (Ataucusi, 2016).

A partir de los 80 es el periodo del cambio, es esos años que la planificación va más allá por lo que pasa a llamarse gestión o dirección estratégica, como resalta Ataucusi (2016), “una nueva etapa del Pensamiento Estratégico que resuelve los problemas antes enumerados, es decir, es un nuevo peldaño que se asciende en el conocimiento de la Estrategia como herramienta sistémica en la dirección de organizaciones” (p. 34).

Asimismo, especialistas mencionas algunos rasgos:

Interdependencia de estrategia y organización. Importancia básica de la implantación para alcanzar el éxito. Énfasis en el cambio y los valores y cultura de la organización. Formulación de una Estrategia corporativa y de estrategias por negocios. Articulación de las fases



de formulación con la de implementación y control. (Ataucusi, 2016, pp. 34 y 35)

**3.2.1.6. Dimensiones.** Se muestran como las siguientes:

*3.2.1.6.1. Formulación estratégica.* Como instrumento esencial de la gestión estratégica, Prieto (2012) lo define como:

“La carta de navegación de toda compañía, institución, entidad o unidad productora de bienes y servicios que sirve para encausar los esfuerzos de sus integrantes en procura de lograr los objetivos de supervivencia, crecimiento y utilidad que debe ser socializado en toda la empresa para que sus miembros sepan cuál es el camino a seguir”. (p. 118)

Como se dijo, la formulación es un instrumento que los líderes pueden utilizar para lograr la visión y misión organizacional o institucional tomando en cuenta a toda la estructura de esta misma de tal modo que lo que se haga sea de manera coherente y consensuada (Ataucusi, 2016).

Por otra parte, dicha carta o plan para el proceso de la gestión estratégica debe realizada con todos los detalles hasta los más mínimos tomados en cuenta, debe contextualizar a la realidad institucional analizando todas las formas posibles como de las variables tanto del entorno interno como externo.

En ese sentido, la estructura con las características que debe considerar la formulación estratégica debe contener lo siguiente, en base a lo que menciona Prieto (2012):

- 1) **Resumen ejecutivo:** “Consiste en un breve resumen de los principales elementos claves del PEO como instrumento de orientación general para los interesados del mismo, que deber ser todos y cada uno de los miembros de la organización” (p. 119).
- 2) **Definición de la Carta Estratégica Organizacional:** “Es la identificación clara y precisa de la visión, misión, valores, principios, filosofía, aspectos axiológicos que guían,

conducen y orientan la compañía que deben ser construidos y conocidos por todos sus integrantes” (p. 119).

- 3) **Análisis situación actual:** “Entorno donde operamos, la estructura organizacional vigente, los principales proveedores y usuarios, el sector específico de desempeño empresarial, la evolución histórica de la compañía y otros aspectos que a juicio de los directivos sean objeto de análisis” (p. 119).
- 4) **Diagnóstico de la empresa:** “Es la identificación concertada de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, unidades a los puntos críticos de éxito de cada una de las áreas de la empresa; con sus diferentes metodologías y ponderaciones según el modelo gerencial a aplicar” (p. 119).
- 5) **Concentración de objetivos y estrategias:** “Es la priorización y categorización de los objetivos institucionales, estratégicos y funcionales junto con sus estrategias y forma de lograrlos” (p. 119).
- 6) **Plan de Acción:** “Es la parte activa, operativa y dinámica del plan donde se refleja el cronograma detallado de los proyectos con sus actividades soportadas con sus recursos, responsables, procedimientos, resultados esperados, controles y evaluación” (p. 119).

Es por eso que la formulación estratégica busca:

A dónde está orientado la organización, cual es el campo que debe seguir, siempre se debe identificar exteriormente las posibles oportunidades y amenazas que se pudieran presentar; también se tienen que identificar interiormente las posibles fortalezas y debilidades, en base a los resultados que se identificó, se tendrá que definir los objetivos, estos objetivos tienen que ser a largo plazo y en base a los objetivos determinar que estrategias deberá tomar la organización, el cual está orientado la gestión de la

organización. (Fred, 2003, citando en Velasquez, 2017, p. 24)

No obstante, la formulación no garantiza el logro de lo que se quiere, sino cuando éste se ejecuta y se vea directamente el resultado.

*3.2.1.6.2. Ejecución estratégica.* Lo que se ve en los resultados, de hecho, es si tuvo algún significado la formulación o no, por ello es fundamental dentro del marco de la gestión estratégica la ejecución estratégica, es por ello que Prieto (2012) argumenta lo siguiente:

“Es la fase de la gestión estratégica en donde la estrategia se vuelve realidad mediante la ejecución de acciones y operaciones integrando procesos, personas y la organización en su conjunto, y se establece exactamente qué pasos debemos seguir, quién debe seguirlos y en qué orden se deben realizar”. (p. 163)

A través de los cambios que se dan por la ejecución de la estrategia se comprenderá que lo que se ha implementado ha dado resultados positivos, entonces la formulación no fue en vano; porque de lo contrario, los esfuerzos que se realizaron simplemente habrían sido un desperdicio.

En relación con lo anterior, Prieto (2012), menciona que:

“El impacto de una estrategia en cualquier tipo de organización sólo se puede apreciar o medir teniendo en cuenta los resultados o productos que genere, y éstos están sujetos a la eficiencia y eficacia de las tácticas e instrumentos empleados en su ejecución”. (p. 163)

Para que se obtenga resultados favorables es preciso contar con que “toda organización cumpla con los objetivos establecidos, adecuando su capacidad y recursos disponibles a la realidad de la organización, dicha adecuación estará en función al objetivo de la

organización” (Velasquez, 2017, p. 26). Es decir, que la organización esté integrada y sea una sola como tal al momento de ejecutarla.

3.2.1.6.3. *Evaluación estratégica.* En esta parte, a través de herramientas e instrumentos se midan los logros conseguidos tras haber ejecutado la estrategia formulada, es decir:

La clave de la estrategia radica en comprobar el grado en que ésta ejerce impacto sobre el comportamiento actual de la compañía o, visto de otra manera, la forma como los directivos, especialmente, integran el plan estratégico a sus labores y decisiones diarias dentro y fuera de la organización. (Prieto, 2012, p. 174)

Esta evaluación por sí misma alberga cierta naturaleza como son sus propias etapas, tal como menciona Koontz y Weihroh (1998) citado en Prieto (2012) el cual es el “establecimiento de estándares y puntos críticos. Medición del desempeño. Corrección de las desviaciones” (p. 174).

Además, la evaluación estratégica es “beneficiosa para la organización, y determinar qué estrategia no cumple con los objetivos de la organización, esto permitirá realizar con la evaluación y dicho resultado dependerá si se mantiene o se cambie la estrategia” (Velasquez, 2017, p. 27).

Teniendo en consideración la evaluación de la estrategia, bien se podría mejorar o bien cambiarla, en relación a este último se tendría que reestructurar la formulación, y así hacerlo, siendo conscientes de las trabas y fallas que existan en la estrategia con el fin de lograr los objetivos institucionales.

### **3.2.2. Desarrollo del potencial humano**

**3.2.2.1. Definición.** Para fines didácticos, la definición puede ser comprendida partiendo con la definición de desarrollo, el cual de acuerdo a la Real Academia Española (RAE), lo define como la evolución o progreso de la humanidad tanto en el ámbito económico, social y cultural, la cual es considerado en base a la connotación del presente estudio.

Por otro lado, el potencial humano es como “la capacidad que tienen los individuos de crear, innovar y cumplir con sus objetivos personales. Es una cualidad individual y cada persona la desarrolla de acuerdo a su actitud y entusiasmo” (Popular, 2015, párr. 1).

De manera similar, Naif (2017), sostiene que es:

Un conjunto de cualidades innatas o talentos, conocimientos adquiridos y habilidades desarrolladas en el transcurso de la vida de un individuo que se pueden aplicar para el desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de tal manera que le brinden la satisfacción total en el desempeño de sus actividades personales, empresariales, profesionales o laborales. (párr. 2)

Lo que significa que, a través de los años el potencial humano no quedó en rezago, todo lo contrario, se reforzó con métodos, con fines de potenciar las capacidades de las personas. Existen diferencias muy significativas entre los profesionales anteriores y actuales, porque la orientación que reciben para desarrollar sus habilidades innatas realizan orientación vocacional de manera que refuercen y potencien estas (Naif, 2017).

Entonces, se puede llegar a definir que:

El desarrollo del potencial humano está relacionado con el concepto de desarrollo humano, mientras que el primero significa el derecho que tienen las personas a exigir una condición mínima de vida que satisfaga sus necesidades y procure su bienestar, el potencial humano demanda lo mismo, pero a nivel de la exigencia sobre el desarrollo de sus habilidades y cualidades que le permita mejorar su desempeño personal y profesional. (Ascarza, 2014, citado en Rojas, 2018, p. 23)

El desarrollo del potencial humano busca avanzar en cuanto a este, es por ello que “está relacionado a la autorrealización a la que aspira toda persona, más aun tratándose de profesionales que tienen la delicada y noble misión de servir al prójimo, como es el caso de los profesionales de la salud” (Rojas, 2018, p. 23). No obstante, un aspecto crucial para que el desarrollo siga en proceso son las emociones de las personas, si éstas se encuentran en equilibrio y el contexto lo permite entonces, automáticamente, se dará, de lo contrario, no habrá ningún desarrollo.

En ese sentido, lo que permite diferenciar a una organización con otra no son tanto las herramientas o aspectos materiales de ésta, sino son las personas que las hacen funcionar y las trabajan “por ello, disponer de un equipo capaz de hacer aportes superiores al de la competencia puede ser la ventaja diferencial que condicione el éxito o fracaso de la organización” (Ataucusi, 2016, p. 48).

#### **3.2.2.2. Condiciones para el desarrollo del potencial humano.**

Esta condición va más dirigida para la organización, es decir, la organización debe cumplir con estas condiciones con el único fin de buscar el mencionado desarrollo para los trabajadores, lo cual va más enfocado a ello.

- **Clima institucional:** “condición básica para que se establezca compromisos entre los trabajadores, las mismas que procuran una convivencia armoniosa” (Guevara 2013 citado en Rojas, 2018, p. 24).
- **Estilo de gestión del directivo:** Es la que “determina el nivel de compromiso de los trabajadores con la misión y visión de la empresa. Además, está el factor de las políticas de incentivos, la misma que permite asegurar la identidad e identificación del trabajador con los objetivos institucionales” (Rojas, 2018, p. 24).
- **Aprendizaje y la capacidad de los directivos del personal:** el personal, es decir, los trabajadores siempre deben estar en constante capacitación, ya que lo que no cambia jamás logrará el desarrollo, “por lo que necesariamente al interior de la

organización se deben establecer criterios y enfoques de trabajo, que perciban el cambio, no como un problema, sino como una oportunidad para aprender y mejorar” (Zapata 2014, citado en Rojas, 2018).

Entonces, se podría decir que, en base a lo dicho por los autores, estas son las condiciones más esenciales que podría condicionar el desarrollo del potencial humano.

**3.2.2.3. Corrientes sociológicas del desarrollo del potencial humano.** Por lo que menciona Rojas (2018), existe 3 corrientes, las cuales son las más destacables. Estas son:

Uno de los primeros es el que argumenta Roger, el cual señala que el individuo da cabida a las relaciones personales favorables, ya que esto aporta en gran manera al desarrollo de la persona, afectando positivamente no solo a un aspecto de la vida sino en todos. En palabras del Rojas (2018) con respecto a lo que menciona el pionero de esta corriente, es que “tratan de descubrir las actitudes y las habilidades de comunicación que poseen las personas para desarrollarse en el nivel colectivo, haciendo suya toda propuesta de mejora que favorezca el desarrollo personal y profesional de las personas” (p. 24).

En cuanto a la segunda corriente, que por cierto fue desarrollado por Víctor Frank, este tiene un término poco convencional llamado logoterapia y con un significado realmente profundo debido a que la persona por sí misma tiene que encontrar el sentido a la vida sin importar el problema o la circunstancia; además, “porque representa la capacidad que tiene el ser humano para sobreponerse a cualquier fatalidad” (Rojas, 2018, p. 25).

Con respecto a la última corriente, la cual fue creada y propuesta por Gestalt tiene grandes y asombrosos aportes, ya que menciona sobre la importancia de la vivencia del individuo y no sólo es el aspecto subjetivo para desarrollar el potencial humano sino que también es la experiencia, la cual va mucho más allá de algo teórico y a esto se suma el empoderamiento que adquiere a través de ello (Rojas, 2018).

**3.2.2.4. Gestión del potencial humano.** De acuerdo a lo que menciona Ataucusi (2016), es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño” (p. 49). En palabras cortas, es la encargada de gestionar los procesos de manejo de los trabajadores para la organización.

Además, “es un área interdisciplinaria, por cuanto incluye conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral” (Ataucusi, 2016, p. 49). Es como la alta dirección de la gestión de los recursos humanos (RR. HH).

Con fines de potenciar las capacidades necesarias y muy requeridas a los trabajadores, la alta dirección no sólo debe buscar que estos den resultados significativos para la organización, sino que también debe “prever la necesidad de personal en sus diversos niveles y calificaciones, desarrollar sus potencialidades, diseñar las estrategias para retener a los valiosos y proponer la exclusión de aquellos que aportan mínimamente a la productividad empresarial” (Ataucusi, 2016, p. 49).

Ahora, cabe aclarar, que en vista de los mercados globales y los avances tecnológicos e innovaciones, este aspecto cobra un papel crucial para hacerle frente, por lo que implica cierta importancia y dificultad, como lo menciona Ataucusi (2016):

- **Importante:** “por cuanto dentro de todos los recursos que dispone la organización, son los trabajadores quienes pueden aportar más y mejor con su rendimiento efectivo (eficacia + eficiencia) a la productividad organizacional” (p. 49).
- **Difícil:** “recurso que piensa y razona, hace muy compleja su gestión. Las condiciones de trabajo, los niveles de compensación, la influencia de las variables socioeconómicas, entre otros, generan conflictos laborales constantes, que los administradores tenemos el reto de enfrentarlos con inteligencia” (p. 49).



En consonancia, cuando la gestión del potencial humano considera enfatizar esta área de unir los esfuerzos, como consecuencia, la organización logrará grandes avances, siendo capaz de enfrentar todos los problemas del porvenir.

### **3.2.2.5. Dimensiones**

*3.2.2.5.1. Capacitación.* También es conocido, de acuerdo a varias fuentes, como desarrollo de personal, este es aquel que:

“Implica todas aquellas actividades que se realizan en un negocio y busca mejorar la actitud, los conocimientos, las habilidades y las conductas del personal en términos generales. Los programas de capacitación pueden ser determinantes a la hora de captar talento y retenerlo”.  
(Sesame, 2020, párr. 3)

Si tomamos la definición del ingeniero Jaureguiberry (s.f.), nos podrá decir de manera similar que al anterior, “es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen” (párr. 1).

Viendo que la capacitación en base a su propia connotación es esencial y crucial, entonces podemos decir que lo es aún más en la organización o institución ya que esto permite un desarrollo favorable y prometedor para ésta en el largo plazo, por lo que:

“Es uno de los instrumentos más importantes con que se cuenta para transformar un organismo social. La capacitación es vital en todos los niveles de un organismo, y tiene como propósito fundamental, mejorar el rendimiento actual y futuro de la fuerza de trabajo, mediante la superación de los conocimientos básicos, el perfeccionamiento de las habilidades específicas y la inducción y adecuación de las actitudes de las personas”.  
(Dolan, Cabrera, Jackson y Schuler, 2007, p. 419)

Por lo tanto, queda claro que la capacitación no es de forma centralizada, es decir, va dirigido para cualquier área de la organización. Así mismo, esto es un trabajo en conjunto, por ende, la capacitación:

“Implica el esfuerzo que debe realizar todos los agentes y personas vinculadas al quehacer de la empresa, porque la tendencia actual en el desarrollo de las habilidades y capacidades de los trabajadores viene a ser la mejora continua y colectiva. Esfuerzos individuales, si bien es cierto son reconocidos, las tareas comunes y con objetivos colectivos resultas ser más beneficiosas para la empresa”.

(Rojas, 2018, p. 27)

En ese sentido, la capacitación en base a lo que señala Sesame (2020), existe dos bloques en el que se divide esta.

- ❖ **En función del tipo de capacitación:** “(1) En función del puesto de empleo; (2) en función del puesto de empleado; y, (3) según el grado de formalidad” (párr. 6).
- ❖ **En función de los modelos:**
  - ✓ **Modelo de capacitación en función de las competencias:** “se centra en reconocer las necesidades formativas del personal” (párr. 8).
  - ✓ **Modelo Chiavenato:** “abarca las posibles aplicaciones y la subdivisión de la formación” (párr. 8).
  - ✓ **Modelo Arnold:** “es un modelo que categoriza las habilidades” (párr. 8).

Como consecuencia de la aplicabilidad de la capacitación, este proporciona en suma beneficios inimaginables, lo cual afecta, obviamente, de manera positiva tanto el trabajo en grupo como a la misma organización. Y, estas son: “Contar con un equipo más productivo. Obtener personal altamente cualificado. Tener un equipo con mayor capacidad de adaptación. Incremento de la motivación

laboral. Aumento del sentimiento de pertenencia a la empresa” (Sesame, 2020, párr. 10)

3.2.2.5.2. *Evaluación de desempeño*. Por otra parte, la evaluación de desempeño de los trabajadores también juega un papel importante a la hora de ver si la empresa ha generado buenos resultados beneficiosos.

De acuerdo a la definición de Werther y Davis (1995) citado en Sánchez y Calderón (2012), la evaluación de desempeño es aquella que “constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna” (p. 58).

Asimismo, se podría definir como:

Un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, por lo tanto, los procesos de evaluación favorecen la productividad, porque mide el nivel de compromiso que tiene el trabajador con la empresa y la identificación y responsabilidad que asume en el logro de los objetivos institucionales. (Rojas, 2018, p. 28)

En relación con la definición del anterior autor, podemos aclarar que la finalidad preponderante de la evaluación es conocer los problemas de rendimiento de este en la organización de manera que se pueda encontrar soluciones prácticas y rápidas sin perjudicar el proceso de funcionamiento.

En ese sentido, la evaluación del desempeño:

Permite valorar de manera válida y confiable la idoneidad del colaborador en el desempeño, formalizando el mecanismo de retroalimentación de la autoestima, a través del reconocimiento de los méritos individuales; garantizando la satisfacción de las personas en el trabajo teniendo en cuenta su aporte laboral y aumentar su

competencia, responsabilidad y eficiencia, logrando reunir información para el sistema de premios e incentivos relacionados con los méritos individuales del desempeño. (Rojas, 2018, pp. 28 y 29)

De esta manera, se puede identificar y enfatizar lo importante de esta actividad dentro de la organización; no obstante, si los trabajadores no muestran ni siquiera un mínimo esfuerzo por lograr conseguir las capacidades y habilidades necesarias entonces será complicadamente difícil realizar avances al nuevo mundo laboral como empresarial.

*3.2.2.5.3. Selección de personal.* Otro aspecto del desarrollo del potencial humano se encuentra en la selección de personal, ya que debido a este se logra las máximas potencialidades de un trabajador. Si en la selección se realiza de forma eficiente aceptando a personas con base a ciertos criterios estructurados entonces se logrará sacar la verdadera capacidad de estos, porque si no se tiene estos criterios sistematizados de acuerdo a los roles o necesidades de la organización lamentablemente se logrará pocos avances.

Por lo que, para Jaúregui (2014) citando en Rojas (2018), lo denota como “un proceso que involucra la sistematización de criterios orientados a la identificación del personal más idóneo para la empresa, en base a criterios de perfil profesional, experiencia laboral y habilidades interpersonales” (p. 29).

Otro punto fundamental, es el área o persona a cargo de éste, si el área realiza las debidas selecciones considerando las necesidades, visiones, misiones y objetivos, como consecuencia, la organización obtendrá incontables beneficios en función de la productividad de sus trabajadores. Además, está el proceso de selección, ya que con una buena comunicación e integración por parte de éstas se logrará los resultados mencionados, pero no solo económicos, sino también de ambientes laborales favorables y llamativos (Rojas, 2018).

Por lo tanto, con respecto a lo que busca este aspecto de la selección de personal es:

“Seleccionar al candidato idóneo para cubrir un puesto de trabajo, tratado de asegurar un equilibrio entre las competencias que demanda el cargo y las habilidades personales y profesionales de los candidatos; garantizando así que la empresa identifique y seleccione un personal competente y competitivo, para lo cual realiza un diagnóstico de identificación laboral que contribuya al logro de la eficiencia humana y organizacional, generando el proceso motivacional con la extinción de la ansiedad derivada de la inseguridad laboral”. (Rojas, 2018, p. 30)

### 3.3. Bases conceptuales

**Planificación estratégica:** “es un proceso continuo, el cual involucra una secuencia definida de pasos donde se hace uso de la información propia de la empresa y ajena a ella, y de la cual es necesario hacer una selección” (Castelán, 1985), citando en Bojórquez y Pérez, 2011, p. 10).

**Dirección estratégica:** “es un fenómeno altamente complejo al tener como objeto de estudio la forma en que una organización busca la adaptación a su entorno, en competencia con otras organizaciones, en un proceso continuo en el tiempo” (Arano, Espinosa y Grant, 2011, p. 29).

**Análisis interno:** “Implica mirar hacia el interior de la organización para identificar cuáles de sus recursos y de sus capacidades representan fortalezas y en cuáles se encuentran debilidades” (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), 2018, p. 38).

**Capacidad:** “Aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación” (RAE, 2020, párr. 5)

**Proactiva:** “Que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos” (RAE, 2020, párr. 1)

**Administración pública:** “es un campo donde los líderes sirven a las comunidades para promover el bien común y lograr un cambio positivo en el sector público” (Universidad Católica San Pablo, 2020, párr. 2).

## **CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1. Ámbito de estudio**

Como plantea Cuadros (2020), el ámbito “es la frontera o el límite hasta dónde va la investigación, es decir, es dónde se desarrollará la investigación, en que unidad análisis y en qué área, en qué lugar geográfico. Se relaciona al objeto de estudio”. (diapositiva 2)

Empleando las palabras de Valdivia (2009) citado en Ñaupas, Palacios, Valdivia y Romero (2018), indica que “este componente desempeña tres funciones principales: delimita geográficamente el lugar donde se va a desarrollar la investigación, donde tendrán validez los resultados alcanzados y constituye un criterio de inclusión de las unidades de estudio”. (p. 59)

Teniendo en cuenta lo mencionado líneas antes, se puede mencionar que el presente estudio se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Huánuco, el cual, se encuentra ubicado en el Jirón General Prado N°750.

### **4.2. Tipo y nivel de investigación**

#### **4.2.1. Tipo de estudio**

Como lo hace notar Jiménez (1998) citado en Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), define “dos grandes grupos de investigaciones: i) Investigaciones según el estado de la ciencia y alcance de los resultados y ii) Investigaciones según las posibilidades de aplicación de los resultados”. (p.68)

Como expresa Pimienta Prieto y De la Orden Hoz (2017), consideran que el tipo de estudio de una investigación se divide en dos en el cual:

De acuerdo con el alcance o finalidad de la investigación a realizar, se puede clasificar en a) Básica o enfocada a conclusiones. Su propósito central es enriquecer el conocimiento que se tiene sobre el fenómeno, objeto o situación estudiada. b) Aplicada o enfocada a la toma de decisiones. También conocida como investigación práctica o empírica, se encuentra directamente vinculada con la investigación básica. (p.83)

Según Muñoz Rocha (2015), alude que:

Damos por hecho que el diseño de la investigación de ciencia pura difiere de la investigación de ciencia práctica o aplicada; sus procedimientos, técnicas e instrumentos empleados para la indagación y recolección de información son distintos, también lo serán los niveles epistemológicos; el primer tipo se aproxima a la visión cualitativa-eidética del ser y el segundo se acerca a la visión cuantitativa-mecánica de la realidad. (p.135)

El presente estudio fue de tipo APLICADA, esto hace referencia a que no se crearan nuevas teorías, por el contrario, contribuyó a los conocimientos teóricos que ya existen entre la Gestión Estratégica y el Desarrollo del Potencial Humano.

#### **4.2.2. Nivel de estudio**

Desde la posición de Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), sugieren que:

Una vez que hemos reevaluado el planteamiento del problema a raíz de la revisión de la literatura y el investigador lo mantiene, ajusta o modifica, la siguiente etapa en la ruta cuantitativa es visualizar el alcance que tendrá la investigación. Los alcances son cuatro: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. (p. 106)

Con base en Pimienta Prieto y De la Orden Hoz (2017), consideran que:

Un nivel explicativo. Mientras que las anteriores modalidades de investigación permiten conocer en qué consiste el objeto de estudio, ésta recupera y conjuga elementos deductivos e inductivos con el propósito de determinar el porqué de dicho objeto o problemática, así como establecer relaciones de causa y efecto entre los elementos que lo componen, y entre el fenómeno estudiado y su entorno. (p.83-84)

De igual forma, Arias González (2021), describe al alcance explicativo como que “este alcance tiene la característica de establecer causa

– efecto entre sus variables, son más profundas y estructuradas a diferencia de los alcances previos”. (p.72)

Lo mencionado líneas antes permite decir que, el nivel fue EXPLICATIVO debido que se pretendió determinar la causalidad entre la Gestión Estratégica y el Desarrollo del Potencial Humano. El determinar la causalidad permitió evidenciar las posibles explicaciones de lo que viene ocurriendo en dichas variables.

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Descripción de la población

En la opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), manifiestan que:

“El primer paso para llevar a cabo un buen muestreo es definir la población o universo, que se representa en las operaciones estadísticas con la letra mayúscula (N). El universo en las investigaciones naturales, es el conjunto de objetos, hechos, eventos que se van a estudiar con las variadas técnicas que hemos analizado supra”. (p. 165)

Como plantea Pimienta y De la Orden (2017), analiza que la población es “dicho conjunto, compuesto por la totalidad de los elementos, individuales o factores que forman parte de nuestro objeto de estudio, y en un lugar y tiempo determinado, poseen cualidades similares y observables”. (p.84)

Lo que se consideró como población fueron los 235 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

*Tabla 1*

*Cantidad de personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco.*

PERSONAL	CANTIDAD DEL PERSONAL
Trabajadores administrativos Nombrados	110
Trabajadores administrativos CAS	58
Trabajadores administrativos por Tercero	67
<b>TOTAL</b>	<b>235</b>

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial de Huánuco.



#### 4.3.2. *Muestra y método de muestreo*

Desde el punto de vista de Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), proponen que “la muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo”. (p.165)

Tal como Pimienta Prieto y De la Orden Hoz (2017), definen que la muestra “es una parte del total de la población, cuyas características resulten similares, y por tanto, representativas de la totalidad de la población”. (p.85)

Luego de presentar diversos autores, es necesario mencionar que la muestra para la siguiente investigación fue obtenida mediante la técnica probabilística aplicando la siguiente fórmula para muestras finitas.

$$n = \frac{z^2 (p)(q) * N}{e^2 * (N - 1) + z^2 (p)(q)}$$

**Donde:**

n: Tamaño de muestra.

z: Nivel de confianza.

p: Varianza de proporción.

q: Varianza de proporción.

e: Límite de error.

N: Población.

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 235}{0.05^2 \times (235 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 136$$

Ante esto, se afirma que la muestra del siguiente estudio es de 136 trabajadores administrativos de la de la Municipalidad Provincial de Huánuco comprendido en el año 2021.

Es importante estratificar la muestra según personal para que sea proporcional y debido a que se conoce la población y la muestra, se estratificó de la siguiente manera.

$$fh = n/N$$

$$fh = 136/235$$

$$fh = 0.578723$$

*Tabla 2*

*Distribución del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco año 2021.*

Personal	Cantidad del Personal	FH	Muestra
Trabajadores administrativos Nominados	110	0.578723	64
Trabajadores administrativos CAS	58	0.578723	33
Trabajadores administrativos por Tercero	67	0.578723	39
TOTAL	209		136

Elaboración: Tesista.

#### **4.4. Diseño de investigación**

Como plantea Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), verifican que: “El diseño de investigación es un plan, una estructura que no sólo responde a las preguntas de investigación, sino que además determina qué variables van a ser estudiadas, (variables independientes, variables dependientes, variables externas), cómo deben ser controladas, manipuladas, observadas y medidas”. (p.223)

Tal como Muñoz (2015), sostiene que el “diseño de la investigación es una estrategia o un plan general que determina las operaciones necesarias para contrastar hechos y teorías, cuyo objeto es proporcionar un modelo de verificación”. (p.133)

Citando a Pimienta y De la Orden (2017), destacan que el diseño experimental:

Se sustenta en obtener información y construir conocimiento a partir de acciones intencionales y coordinadas con la finalidad de reproducir el fenómeno estudiado o modificar algunas de sus variables, con el objetivo de determinar o establecer conclusiones acerca de la manera que influyen sobre dicho fenómeno. (p. 84)

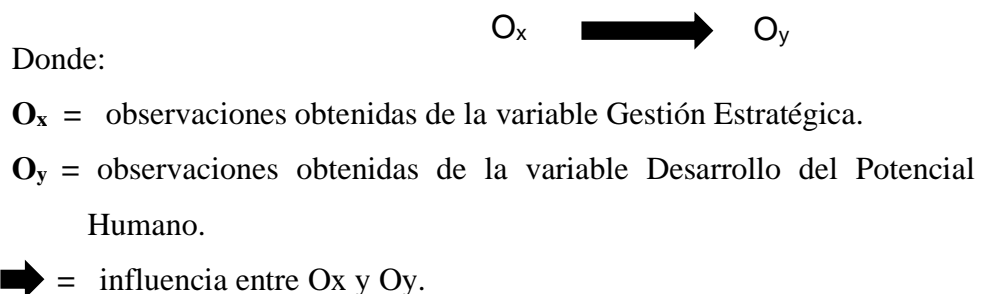
Como lo hace notar Manterola, Quiróz, Salazar, y García (2019) citado en Arias Gonzáles (2021), revelan que el diseño transversal es “la característica principal de estos estudios es que se hacen en una sola instancia, por ello, no existe un seguimiento”. (p. 78-79)

Como señala Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), analizan que: En los diseños de investigación no experimental se utilizan una serie de símbolos que tienen una denotación que es importante conocer para leerlos comprensivamente. En los diseños no experimentales: M es la muestra, O es la observación o medición de una variable, T es el tiempo en que transcurre la investigación y r es el coeficiente de correlación. (p.232)

En tal sentido, la investigación tuvo un diseño NO EXPERIMENTAL con la finalidad de no llegar a manipular ninguna de las variables.

Dicho de otra forma, solo se observó en su contexto real a la Gestión Estratégica y al Desarrollo del Potencial Humano.

Por consiguiente, el esquema que tendrá la investigación será:



El esquema presentado hace referencia a  $O_x$  que viene a ser la variable Gestión Estratégica y  $O_y$  es la variable Desarrollo del Potencial Humano, lo que se determinará entre ambas es la relación causal. Cabe resaltar que las variables mencionadas serán trabajadas con la muestra de 136 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

## 4.5. Técnicas e Instrumentos

### 4.5.1. Técnicas

Teniendo en cuenta a Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), sostienen que “las técnicas e instrumentos de investigación se refieren a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para probar o contrastar nuestras hipótesis de investigación”. (p.135)

En la opinión de López-Roldán y Fachelli (2015) citado en Arias González (2021), propone que:

“La encuesta puede ser utilizada como técnica o como método. La encuesta como técnica, permite la recogida de los datos por medio de la interrogación que se realiza al encuestado con el propósito de que brinden información requerida para la investigación”. (p.81)

- **Encuesta.** Facilitó el recojo de los datos de las variables estudiadas, luego de haber aplicado el cuestionario correspondiente.
- **Análisis documental.** Se utilizó fuentes confiables del cual se sacó la información que ayudó a complementar los antecedentes, el marco teórico y conceptual, todo esto guardará relación con la Gestión Estratégica y el Desarrollo del Potencial Humano.

### 4.5.2. Instrumentos

De acuerdo con Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), expresan:

“El cuestionario es una modalidad de la técnica de la Encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo”. (p.142)

Desde el punto de vista de Arias González (2021), refiere que:

Los tipos de cuestionario según el tipo de pregunta son: a. Cuestionario abierto: este tipo de cuestionario permite a los sujetos estudiados expresarse con su respuesta; es decir, no se limitan en

responder. b. Cuestionario cerrado: este tipo de cuestionario se alinea a los cuestionarios dicotómicos o politómicos, ya que deben responder con las posibles respuestas preestablecidas. (p.83)

El instrumento será el CUESTIONARIO, que permitirá recoger toda la información que será posteriormente procesada para así evidenciar la relación causal entre la Gestión Estratégica y el Desarrollo del Potencial Humano.

#### 4.5.2.1. Validación de instrumentos para la recolección de datos.

##### • Validez a juicio de expertos

Para esta investigación el procedimiento fue por criterio de jueces.

*Tabla 3*  
*Juicio de expertos*

EXPERTOS	APLICABILIDAD DE INSTRUMENTO
Dra. Nérida del Carmen Pastrana Diaz.	Aplicable
Dr. Jorge Rubén Hilario Cárdenas	Aplicable
Dr. Janeth Leynig Tello Cornejo	Aplicable
Mg. Lourdes Lucila Céspedes Aguirre	Aplicable
Mg. Pedro Ramsés Anibal Rivero	Aplicable

*Fuente: Elaboración Propia*

Como el valor promedio obtenido por los expertos está entre 3 y 4 puntos, hallándose en la escala de excelente entre los valores considerados de 1-4 (ver anexo 3), por lo que los instrumentos son aplicables.

#### 4.5.2.2. Confiabilidad de instrumentos para la recolección de datos.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach.

*Tabla 4*  
*Confiabilidad de los instrumentos*

INSTRUMENTO	TÉCNICA	RESULTADOS
Instrumento 1	Alpha de Cronbach	0.943
Instrumento 2	Alpha de Cronbach	0.733

*Fuente: Elaboración Propia*

El resultado obtenido del instrumento 1 es de 0.943 y del instrumento 2 es de 0.733 estos valores superan al límite del Coeficiente de Confiabilidad (0.60) lo cual nos permite calificar a los cuestionarios como confiables para ser aplicados a la muestra del estudio correspondiente.

#### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), agregan que los programas que se utilizan para el procesamiento son “SPSS®, Minitab® y Excel® producen tales gráficas, o bien, los datos puedes exportarlos a otros programas que las generan (de cualquier tipo, a colores, utilizando efectos de movimiento y en tercera dimensión, como por ejemplo, Power Point® o Flash®)”. (p.331)

Citando a Pimienta Prieto y De la Orden Hoz (2017), consideran que “analizar es una de las etapas más importantes del proceso de investigación, pues de ésta dependerá tanto la comprobación o refutación de las hipótesis iniciales, como el cumplimiento de los objetivos de la investigación en su conjunto”. (p.92)

El procesamiento de los datos luego de haber sido aplicado el instrumento, se emplearon los programas de Microsoft Excel 2016 y SPSS vs. 25, ambos permitieron obtener diversos gráficos y tablas estadísticas que facilitaron la interpretación.

El análisis de los datos, primero se realizó una pre selección de los gráficos y tablas para luego realizó el análisis, básicamente fueron los mejores indicadores los que permitió presentar un análisis de fácil entendimiento.

#### **4.7. Aspectos éticos**

Los aspectos técnicos que contó la investigación son:

- Se respetó la autoría bibliográfica. La finalidad de usar el estilo APA Séptima edición es cumplir las reglas correspondientes al citar y al colocar las referencias bibliográficas.
- Se cumplió con los criterios asignados por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán respecto al Reglamento General de Grados y Títulos.

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis descriptivo

#### *Resultados*

#### a) Variable Gestión estratégica

Tabla 5

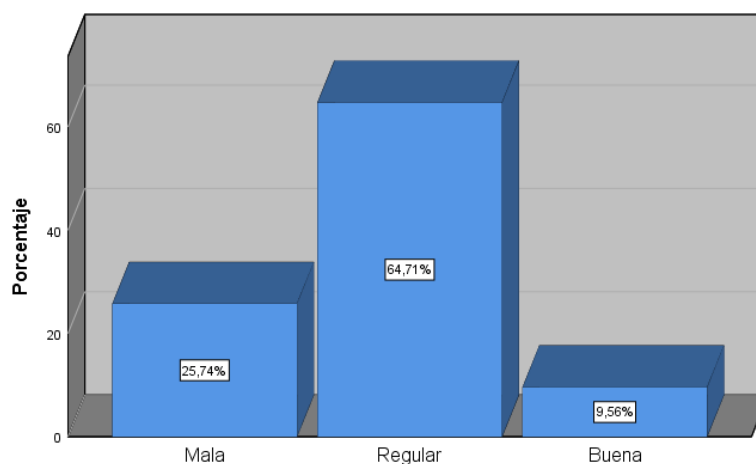
“Gestión estratégica del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Mala	35	25,7	25,7	25,7
	Regular	88	64,7	64,7	90,4
	Buena	13	9,6	9,6	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Tesista

Gráfico 1

“Gestión estratégica del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”.



Fuente: Elaboración Tesista

#### **Interpretación**

De acuerdo a “la tabla 5 y al gráfico 1, de los 136 personales administrativos encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 25.74% dice que la Gestión estratégica de la Municipalidad Provincial de Huánuco es mala, el 64.71% menciona que es regular y el 9.56% dice que es buena”.

- **Dimensión Formulación Estratégica**

Tabla 6

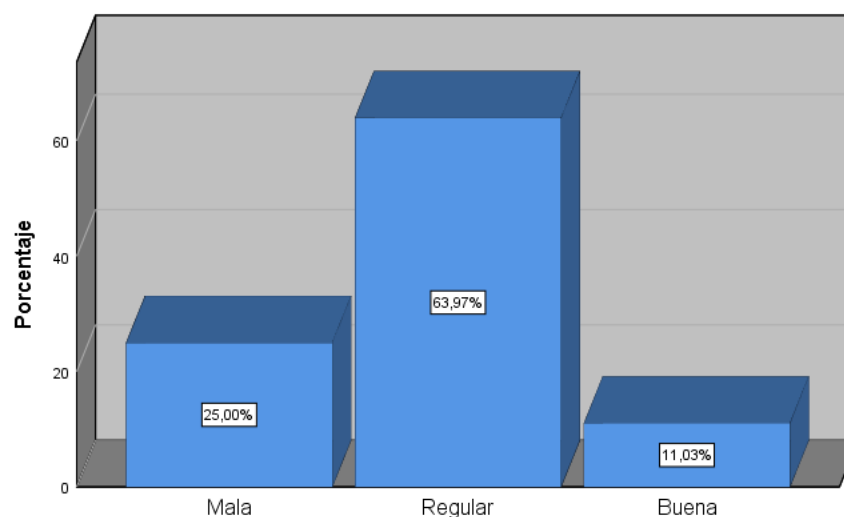
“Formulación estratégica del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Mala	34	25,0	25,0	25,0
	Regular	87	64,0	64,0	89,0
	Buena	15	11,0	11,0	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Tesista

Gráfico 2

“Formulación estratégica del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”.



Fuente: Elaboración Tesista

### Interpretación

De acuerdo a la “tabla 6 y al gráfico 2, de los 136 personales administrativos encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 25.00% dice que la formulación estratégica de la Municipalidad Provincial de Huánuco es mala, el 63.97% menciona que es regular y el 11.03% dice que es buena”.



- **Dimensión Ejecución Estratégica**

Tabla 7

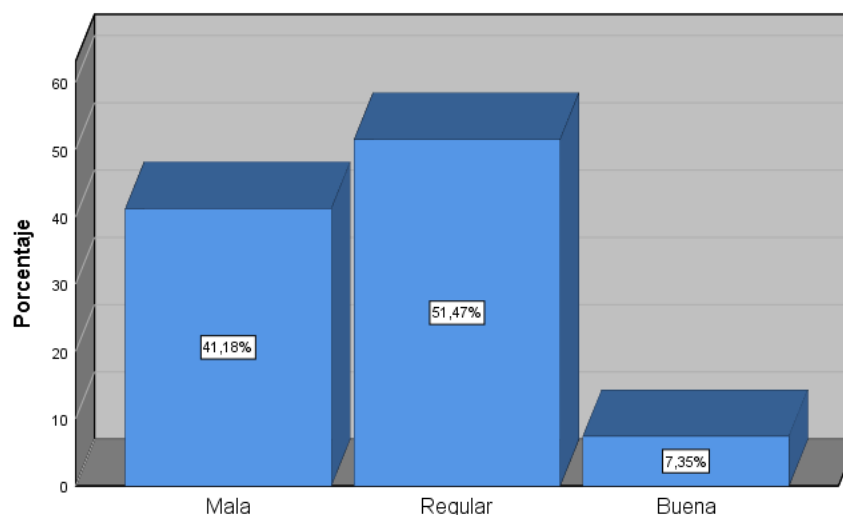
“Ejecución estratégica del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Mala	56	41,2	41,2	41,2
	Regular	70	51,5	51,5	92,6
	Buena	10	7,4	7,4	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Tesista

Gráfico 3

“Ejecución estratégica del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”



Fuente: Elaboración Tesista

### Interpretación

De acuerdo a la “tabla 7 y al gráfico 3, de los 136 personales administrativos encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 41.18% dice que la ejecución estratégica de la Municipalidad Provincial de Huánuco es mala, el 51.47% menciona que es regular y el 7.35% dice que es buena”.

- **Dimensión Evaluación Estratégica**

*Tabla 8*

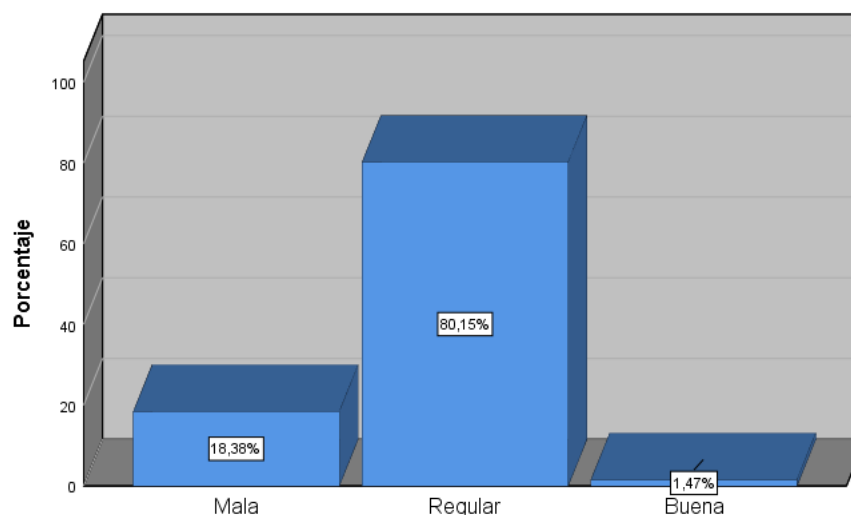
*“Evaluación estratégica del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Mala	25	18,4	18,4	18,4
	Regular	109	80,1	80,1	98,5
	Buena	2	1,5	1,5	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 4*

*“Evaluación estratégica del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”*



Fuente: Elaboración Tesista

### **Interpretación**

De acuerdo a la “tabla 8 y al gráfico 4, de los 136 personales administrativos encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 18.38% dice que la evaluación estratégica de la Municipalidad Provincial de Huánuco es mala, el 80.15% menciona que es regular y el 1.47% dice que es buena”.

## b) Variable Desarrollo del potencial humano

Tabla 9

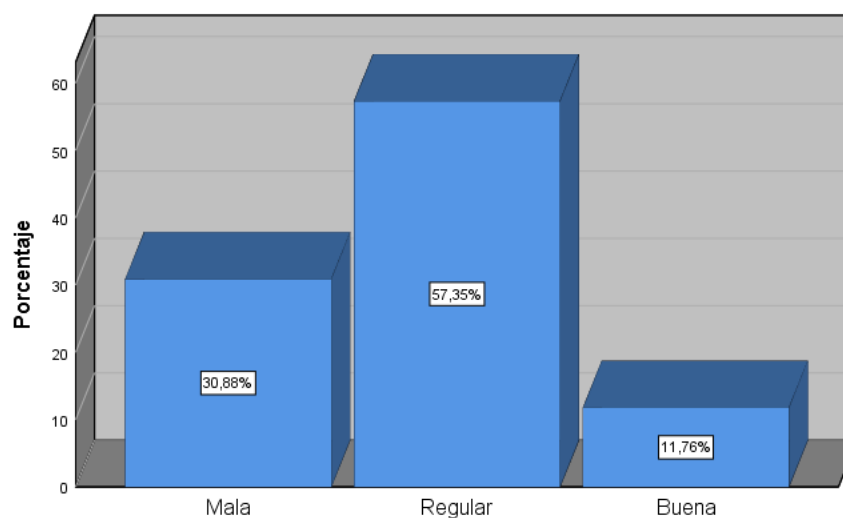
“Desarrollo del potencial humano del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Mala	42	30,9	30,9	30,9
	Regular	78	57,4	57,4	88,2
	Buena	16	11,8	11,8	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Tesista

Gráfico 5

“Desarrollo del potencial humano del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”



Fuente: Elaboración Tesista

### Interpretación

De acuerdo a la “tabla 9 y al gráfico 5, de los 136 personales administrativos encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 30.88% dice que el desarrollo del potencial humano de la Municipalidad Provincial de Huánuco es malo, el 57.35% menciona que es regular y el 11.76% dice que es buena”.

- **Dimensión Capacitación**

*Tabla 10*

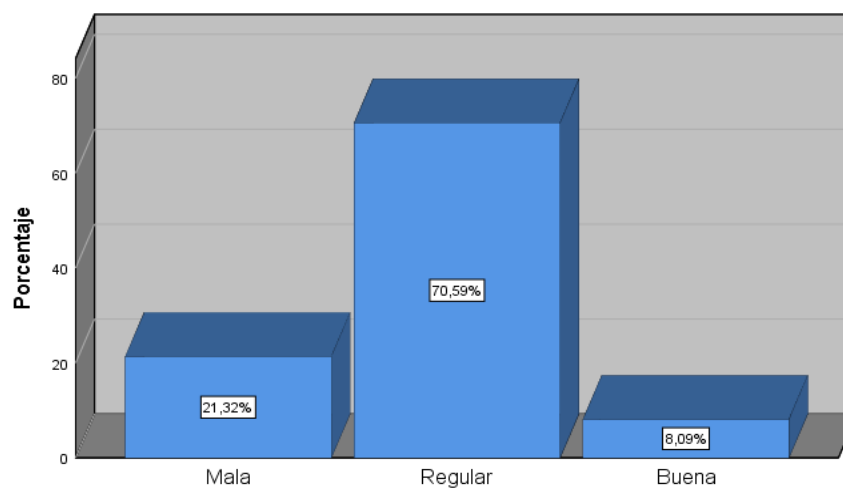
*“Capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Mala	29	21,3	21,3	21,3
	Regular	96	70,6	70,6	91,9
	Buena	11	8,1	8,1	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 6*

*“Capacitación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”.*



Fuente: Elaboración Tesista

### **Interpretación**

De acuerdo a la “tabla 10 y al gráfico 6, de los 136 personales administrativos encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 21.32% dice que la capacitación del personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco es mala, el 70.59% menciona que es regular y el 8.09% dice que es buena”.

- **Dimensión Evaluación del desempeño**

*Tabla 11*

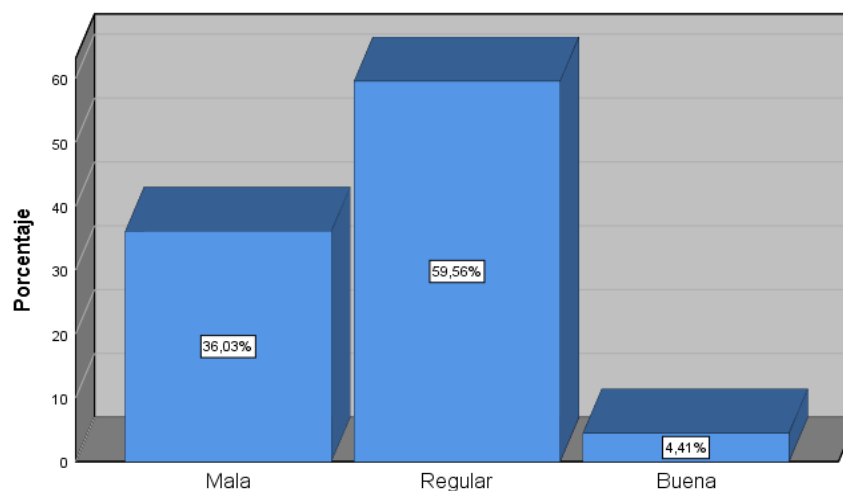
*“Evaluación del desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.”*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Mala	49	36,0	36,0	36,0
	Regular	81	59,6	59,6	95,6
	Buena	6	4,4	4,4	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Tesista

*Gráfico 7*

*“Evaluación del desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021 ”*



Fuente: Elaboración Tesista

### **Interpretación**

De acuerdo a la “tabla 11 y al gráfico 7, de los 136 personales administrativos encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 36.03% dice que la evaluación del desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es mala, el 59.56% menciona que es regular y el 4.41% dice que es buena”.

- **Dimensión Selección del personal**

Tabla 12

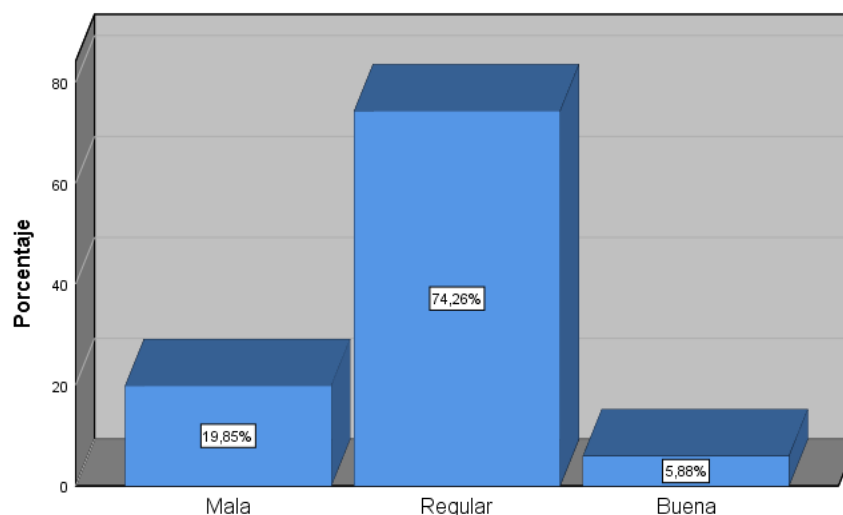
“Selección del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escala de Likert	Mala	27	19,9	19,9	19,9
	Regular	101	74,3	74,3	94,1
	Buena	8	5,9	5,9	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Tesista

Gráfico 8

“Selección del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021”



Fuente: Elaboración Tesista

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 12 y al “gráfico 8, de los 136 personales administrativos encuestados de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 19.85% dice que la selección del personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco es mala, el 74.26% menciona que es regular y el 5.88% dice que es buena”.

## 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

### 5.2.1. Prueba de Hipótesis

- **H<sub>1</sub>**: La gestión estratégica incide significativamente en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
- **H<sub>0</sub>**: La gestión estratégica no incide significativamente en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021

Tabla 13

“Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis general”.

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión estratégica	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%
Desarrollo del potencial humano	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista.

### Análisis e interpretación

La “tabla 13 evidencia el resumen de procesamiento de casos de la variable Gestión estratégica y de la variable Desarrollo del potencial humano. La investigación tiene un número de casos de 136 encuestados, de las cuales todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos”.

Tabla 14

“Prueba de normalidad”

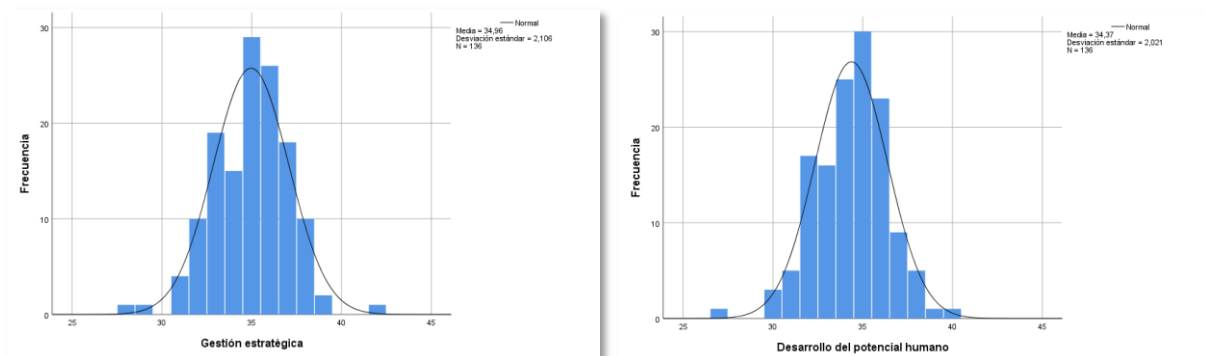
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión estratégica	,139	136	,000	,968	136	,003
Desarrollo del potencial humano	,130	136	,000	,970	136	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista.

**Gráfico 9**  
*“Histograma y curva de normalidad entre las variables de estudio”*



Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

### **Análisis e interpretación**

Como la muestra en la presente investigación está formada por 136 encuestados, y este a la vez siendo mayor a 50 datos, se selecciona la prueba de Kolmogórov-Smirnov para comprobar la normalidad de los datos. Y como se puede apreciar en la tabla N°10 se obtiene un grado de significancia de 0.00 y 0.00 para Gestión estratégica y Desarrollo del potencial humano del personal administrativo respectivamente; siendo estas menores a 0,05 (P-valúe) nos indica que los datos obtenidos no siguen una distribución normal, así se evidencia en el gráfico 9 donde se aprecia el histograma con datos dispares, por lo que el método a utilizar para el contraste de hipótesis, en este caso, es la Rho de Spearman para pruebas no paramétricas.



Tabla 15  
 “Prueba de Rho de Spearman”

			Gestión estratégica	Desarrollo del potencial humano
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,540
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	136	136
	Desarrollo del potencial humano	Coeficiente de correlación	,540	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	136	136

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

### Análisis e interpretación

Como se puede observar en la “tabla 15, la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Desarrollo del potencial humano del personal administrativo, es de 0.540 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,016 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que la Gestión estratégica está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco”, 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

#### a. Hipótesis Específica 1.

- **H<sub>1</sub>**: La gestión estratégica incide significativamente en la capacitación del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
- **H<sub>0</sub>**: La gestión estratégica no incide significativamente en la capacitación del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

*Tabla 16*  
*“Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis Específica 1”.*

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión estratégica	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%
Capacitación	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.  
 Elaboración tesista

### **Análisis e interpretación**

La “tabla 16 evidencia el resumen de procesamiento de casos de la variable Gestión estratégica y de la variable Capacitación del potencial humano. La investigación tiene un número de casos de 136 encuestados, de las cuales todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos”.

*Tabla 17*  
*“Prueba de Rho de Spearman”*

			Gestión estratégica	Capacitación
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,610
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	136	136
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,610	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	136	136

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.  
 Elaboración tesista

### **Análisis e interpretación**

Como se puede observar en “la tabla 17, la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Capacitación del potencial humano del personal administrativo, es de 0.610 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,003 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que la Gestión estratégica está

incidiendo, moderadamente pero significativo en la capacitación del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021”. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

#### b. Hipótesis Específica 2.

- **H<sub>1</sub>**: La gestión estratégica incide significativamente en la evaluación de desempeño del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
- **H<sub>0</sub>**: La gestión estratégica no incide significativamente en la evaluación de desempeño del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Tabla 18

“Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis Específica 2”.

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión estratégica	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%
Evaluación de desempeño	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

#### Análisis e interpretación

La “tabla 18 evidencia el resumen de procesamiento de casos de la variable Gestión estratégica y de la variable Evaluación del desempeño. La investigación tiene un número de casos de 136 encuestados, de las cuales todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos”.

Tabla 19

“Prueba de Rho de Spearman”

			Gestión estratégica	Evaluación de desempeño
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,492
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	136	136
	Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	,492	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	136	136

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Elaboración tesista

### Análisis e interpretación

Como se puede observar en la “tabla 19, la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Evaluación del desempeño del personal administrativo, es de 0,492 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,026 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que la Gestión estratégica está influyendo, moderadamente pero significativo en la evaluación del desempeño del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021”. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

#### c. Hipótesis Específica 3.

- **H<sub>1</sub>**: La gestión estratégica incide significativamente en la selección del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.
- **H<sub>0</sub>**: La gestión estratégica incide significativamente en la selección del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

Tabla 20

“Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis Específica 3”.

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión estratégica	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%
Selección del personal	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.  
Elaboración tesista

### Análisis e interpretación

La tabla 20 evidencia el resumen de procesamiento de casos de la variable Gestión estratégica y de la variable Selección. La investigación tiene un número de casos de 136 encuestados, de las cuales todos fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos.

Tabla 21

Prueba de Rho de Spearman

		Gestión estratégica	Selección del personal
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	136
	Selección del personal	Coefficiente de correlación	,581
		Sig. (bilateral)	,008
		N	136

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.  
Elaboración tesista

### Análisis e interpretación

Como se puede observar en la tabla 21, “la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Selección , es de 0,581 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,008 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir

que la Gestión estratégica está influyendo, moderadamente pero significativo en la selección del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula”.

### **5.3. Discusión de resultados**

El presente trabajo de investigación buscó determinar la incidencia de la gestión estratégica en el desarrollo del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. “Y según lo obtenido mediante la inferencia estadística la incidencia es moderada, es decir, la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Desarrollo del potencial humano del personal administrativo, es de 0.540 y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,016 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa. pudiendo concluir que la Gestión estratégica está incidiendo, moderadamente pero significativo en el desarrollo del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Este hecho es similar a los resultados de Coronado (2021), al determinar que si existe relación directa y significativa entre las variables gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad porque se encontró un nivel de correlación de Pearson de 0,859 y un  $p = 0.000 < 0.05$ ”.

Por otro lado, Daga (2021), concluye “de modo indirecto al determinar que no existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la Municipalidad Provincial de Pasco, 2018. Debido a que se muestran deficiencias porque los gerentes, funcionarios y trabajadores no cumplen con el perfil mínimo requerido, sumado a que no cuentan con la experiencia necesaria para el cargo, no existe la meritocracia para asumir los cargos de gerencia, y los gerentes, funcionarios y trabajadores no cuentan con capacitaciones permanentes para estar actualizados en gestión estratégica, menos en el desarrollo de políticas públicas para gobiernos locales. Este hallazgo está sustentado bajo la premisa de que el p-value es inferior a nivel de significancia 5% ( $0.000 < 0.050$ )”.

Torres (2017), demostró que “en la variable de Desempeño Laboral, se observa que existe un 55% de trabajadores que lo consideran como muy

desfavorable seguido de un 26% como desfavorable, sólo un 14% manifiesta que es favorable y un 5% muy favorable, resultado relevante que justifica el propósito de nuestro estudio. Casi similar, Gargate (2020), obtuvo que estadísticamente el plan estratégico se relaciona significativamente con la gestión pública que realiza la Municipalidad distrital de Mariano Dámaso Beraún, a un nivel de 95% de confiabilidad, es decir, dado un valor crítico  $0.000 < 0.05$  por tanto se rechaza la hipótesis nula y se pasa a aceptar la alternativa. Además, se observa que los coeficientes de correlación de Phi y V de Cramer indican que existe relación entre ambas variables, mientras el coeficiente de contingencia indica el 72%, siendo un grado de asociación muy alto entre ellas”.

López (2018), determinó que “la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de servicio público que se brinda en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0,969, lo que indica que existe una correlación positiva muy alta, entre la gestión del talento humano y la calidad de servicios públicos, permitiendo cumplir una buena gestión. Y Mena (2018), llegó a un resultado que, en base a la teoría estadística, al 5% de significación se ha llegado a establecer que existe una relación positiva moderada (0.575) entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, el cual significa que existe una asociación lineal del 57.5% entre ambas variables”.

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

La investigación contribuye al desarrollo científico demostrando que, en la municipalidad de Huánuco, la gestión estratégica está incidiendo moderada en el desarrollo del potencial humano, este hecho se debe esencialmente a muchas deficiencias en los gerentes, funcionarios y trabajadores al no cumplir adecuadamente sus labores, ya que no cumplen con la experiencia necesaria para el cargo, se observó la poca o nula meritocracia para asumir los cargos de gerencia y también no cuentan con capacitaciones constantes para que estén actualizados en la gestión estratégica; este hecho hace que la investigación contribuya de forma práctica y en forma teórica al área del conocimiento.

## CONCLUSIONES

1. La investigación ha determinado que la Gestión estratégica incide moderadamente en el Desarrollo del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Debido a que la estadística inferencial así lo demuestra, ya que la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Desarrollo del potencial humano del personal administrativo, es de 0.540 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,016 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa; por lo que se rechaza la hipótesis nula.
2. La investigación ha explicado que la Gestión estratégica incide moderadamente en la Capacitación del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Debido a que la estadística inferencial así lo demuestra, ya que la Rho de Spearman entre la variable gestión estratégica y la variable capacitación del potencial humano del personal administrativo, es de 0.610 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,003 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.
3. La investigación ha analizado que la Gestión estratégica incide moderadamente en la Evaluación del desempeño del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Debido a que la estadística inferencial así lo demuestra, ya que la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Evaluación del desempeño del personal administrativo, es de 0,492 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,026 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.



4. La investigación ha evaluado que la Gestión estratégica incide moderadamente en la Selección del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Debido a que la estadística inferencial así lo demuestra, ya que la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Selección, es de 0,581 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,008 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## SUGERENCIAS

1. Los gerentes, funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco deben de tener claro que la Gestión estratégica es una herramienta para enfrentar con éxito los problemas y desafíos; y para ello deben de trabajar de forma unánime generando planes estratégicos que ayuden a tomar buenas decisiones para la mejora de procesos en la entidad.
2. Desarrollar capacitaciones permanentes a todos los gerentes, funcionarios y/o trabajadores para la mejora continua del potencial humano.
3. Al gerente y sub gerente de la gerencia de Recursos humanos, es de suma importancia el diseño y la implementación de un plan de Gestión estratégica que influya significativamente en el desarrollo del Potencial humano de todos los gerentes, funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
4. Desarrollar estudios afines en otros contextos, como urbanos y/o rurales con el objetivo de contrastar la información obtenida y afianzar nuestros resultados.

## REFERENCIAS

- Arano, R. M., Espinosa, F., and Grant, G. (2011). El rol de la dirección estratégica en las empresas. *Ciencia Administrativa*, 0(1), 29–31. <https://www.uv.mx/iesca/files/2012/11/005direccion2011-1.pdf>
- Arnao, R. (2010). *Contribución a la descentralización desde las municipalidades: diagnóstico y propuestas para el caso peruano*.
- Ataucusi, J. (2016). *La gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Municipalidad distrital de Acoria Año, 2015* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>
- Bojórquez, M., and Pérez, A. (2011). Planeación estratégica. *El Buzón de Pacioli*, 55.
- Bujaico, H. (2015). *Public Management Module*. [www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/Gestión\\_P\\_República.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/Gestión_P_República.pdf).
- Coronado, L. (2021). *Gestión estratégica y desempeño laboral desde la virtualidad en la Municipalidad Distrital de Pucará, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Daga, R. (2021). *Gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenas en la Municipalidad Provincial de Pasco, 2018*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Dolan, S., Cabrera, R., Jackson, S., and Schuler, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos* (Tercera). McGraw Hill.
- Gargate, A. (2020). *Plan estratégico y su relación con la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Mariano Dámaso Beraún, Provincia de Leoncio Prado* [Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1566>
- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. (2018). *El análisis interno y externo*. <https://repositorio.iica.int/bitstream/handle/11324/7043/BVE18040203e.pdf?sequence=1>
- Jaureguiberry, M. (n.d.). *¿Qué es la Capacitación?* Retrieved November 4, 2021, from [https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que es la Capacitaci%F3n.pdf](https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que_es_la_Capacitaci%F3n.pdf)
- Jiménez, A. (2016). *Competencias: Creando valor a través de las personas*. Díaz de

Santos.

- López, A. (2018). *La gestión del talento humano y la calidad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial De Leoncio Prado* [Universidad Nacional Agraria de la Selva]. [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1321/ADLL\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1321/ADLL_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mena, J. (2018). *Gestión por competencia y el desempeño del personal administrativo de la municipalidad provincial de Leoncio Prado - 2018* [Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1637>
- Naif, F. (2017, February 27). *Desarrolla tu potencial humano y como impacta en la empresa.* - SalesUp! Blog. SalesUp. <https://salesup.com/crm-online/cc-potencial-humano.html>
- Ortiz, A. (2010). *Gestión estratégica Aplicación en las PYMES industriales.* Copérnico, 7, 12–19.
- Popular. (2015, June 15). *¿Qué es el potencial humano y cómo medirlo?* - Impulsa Popular | Banco Popular Dominicano : Impulsa Popular | Banco Popular Dominicano. <https://www.impulsapopular.com/gerencia/que-es-el-potencial-humano-y-como-medirlo/>
- Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional* (Cuarta). Digiprint Editores.
- Real Academia Española. (2020). *Capacidad | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE.* <https://dle.rae.es/capacidad?m=form>
- Rodríguez, A. (2002). *Gestión Municipal.* [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PNADC502.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADC502.pdf).
- Rodríguez, L., and Santofimio, A. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional.* Universidad Libre de Colombia.
- Rojas, G. (2018). *Gestión del cambio y desarrollo del potencial humano.* Ayacucho 2017. In *Universidad César Vallejo.*
- Sánchez, J., and Calderón, V. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría.* *Pensamiento & Gestión*, 32, 54–82.
- Santana, G. (2012). *Instrumentos de Planificación de la Gestión Municipal Chilena.*

Universidad Austral de Chile.

Sesame. (2020, September 9). *¿Qué es la capacitación y para qué sirve?* | Diccionario laboral. <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/capacitacion/>

Torres, N. (2017). *Plan de gestión estratégica para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2016* [Universidad Cesar Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13069/Diaz\\_MYS-Cuevas\\_PIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13069/Diaz_MYS-Cuevas_PIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad Católica San Pablo. (2020, July 22). *Conoce qué es la administración pública.* <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/conoce-que-es-administracion-publica/>

Valladares, P. (2016). *Modelo de Gestión Estratégica de Proyectos para la Municipalidad de Turrialba.* Tecnológico de Costa Rica.

Velasquez, J. (2017). *Gestión estratégica y el comercio ambulatorio en la Municipalidad de Los Olivos – 2016.* Universidad Cesar Vallejo.

Zambrano, J. (2017). *Diseño de un sistema de información para el control de la gestión estratégica del plan de desarrollo del municipio de Yacuanquer 2016 - 2019.* Universidad del Valle.

Ataucusi, J. (2016). *La Gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Municipalidad Dsitrital de Acoria año 2015.* Huancabelica.

Franco, F. (sf). *Limitaciones del enfoque de gestión estratégica en el sector público.* Lima.

Hernandez, C. (2018). *Compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de una municipalidad de Ica, 2018.* Lima.

Juipa, K. (2016). *La planeación estratégica y la gestión del talento humano de las asociaciones de artesanías en las Provincias de Huánuco y Ambo-2016.* Huánuco.

Marciniak, R. (30 de setiembre de 2012). *Gestión empresarial.* Obtenido de Gestión empresarial: <https://renatamarciniak.wordpress.com/2012/09/30/definicion-y-proceso-de-gestion-estrategica/>

Mattar, J., & Cuervo, L. (2017). *Planificación para el desarrollo de América Latina y el Caribe.* Santiago.

Omonte, M. (2016). *Evaluación del desempeño y desarrollo laboral del talento humano*

del servicio de enfermería del centro de salud Carlos Showing Ferrari, Huánuco -2016. Huánuco.

Peña, Y. (2019). La gestión estratégica se relaciona con la satisfacción del cliente en Real Plaza Háuco 2018. Huánuco.

Ramos, J. (2020). Planeamiento y gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Santa María, años 2020. Huacho.

Rojas, G. (2018). Gestión del cambio y desarrollo del potencial humano. Ayacucho 2017. Ayacucho.

## **ANEXOS**

**ANEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TÍTULO: LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021</b>							
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>			<b>Instrumento/ Items</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
			<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>		
<p><b>PG:</b> ¿Cómo la gestión estratégica incide en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿De qué manera la gestión estratégica incide en la capacitación del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuál es la incidencia de la gestión estratégica en la evaluación de desempeño del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?</p>	<p><b>OG:</b> Determinar la incidencia de la gestión estratégica en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Explicar la incidencia de la gestión estratégica en la capacitación del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.</p> <p><b>OE2:</b> Analizar la incidencia de la gestión estratégica en la evaluación de desempeño del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.</p>	<p><b>H1:</b> La gestión estratégica incide significativamente en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.</p> <p><b>H0:</b> La gestión estratégica no incide significativamente en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1:</b> La gestión estratégica incide significativamente en la capacitación del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.</p>	<p><b>VD:</b> Gestión estratégica</p>	Formulación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se establece objetivos institucionales que promuevan en el desarrollo del personal.</li> <li>Se cuenta con un plan estratégico, con acciones necesarias para el desarrollo del personal.</li> <li>Se tiene establecido estrategias que permitan el desarrollo del personal.</li> <li>Se genera estrategias alternativas para promover el desarrollo del personal.</li> </ul>	<p>Cuestionario 1-4</p> <p>Cuestionario 5-8</p> <p>Cuestionario 9-12</p>	<p><b>Población:</b> La población de estudio está conformada por 235 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco.</p> <p><b>Muestra:</b> 136 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco.</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <p style="text-align: center;"><math>O_x \longrightarrow O_y</math></p> <p><b>Dónde:</b> Ox=observaciones obtenidas de la VD.</p>
				Ejecución estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con los recursos necesarios para la implementación de las estrategias a seguir para el desarrollo del personal.</li> <li>Las acciones planificadas se ejecutan de acuerdo al plan estratégico.</li> <li>Se desarrollan actividades eficientemente para promover el desarrollo del personal.</li> <li>Se motiva de manera constante al personal.</li> </ul>		
				Evaluación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se evalúa el rendimiento del personal en función a los objetivos planteados.</li> <li>Las acciones ejecutadas se evalúan de acuerdo a lo establecido en el plan estratégico.</li> <li>Se mide el desempeño del personal en sus labores.</li> <li>Se aplican acciones correctivas cuando lo es necesario en cuanto al desempeño del personal.</li> </ul>		



<p><b>PE3:</b> ¿De qué forma la gestión estratégica incide en la selección del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021?</p>	<p>provincial de Huánuco, 2021.</p> <p><b>OE2:</b> Evaluar la incidencia de la gestión estratégica en la selección del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.</p>	<p><b>HE2:</b> La gestión estratégica incide significativamente en la evaluación de desempeño del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.</p> <p><b>HE2:</b> La gestión estratégica incide significativamente en la selección del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.</p>	<p><b>VI:</b> Desarrollo del potencial humano</p>	<p>Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación al personal satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales.</li> <li>• Existe una política institucional que promueve la capacitación del personal</li> <li>• Las capacitaciones que se realizan, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del personal.</li> <li>• Existen espacios y estrategias a nivel institucional, para promover el desarrollo de las habilidades personales y profesionales del personal.</li> </ul>	<p>Cuestionario 1-4</p>	<p>Oy=observaciones obtenidas de la VI.  <b>→</b> = Influencia entre Ox y Oy</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
		<p>Evaluación de desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las tareas asignadas al personal, responden al perfil y sus obligaciones.</li> <li>• Las tareas asignadas al personal permiten el logro de los objetivos institucionales.</li> <li>• El nivel de productividad en la institución depende de factores técnicos y motivacionales.</li> <li>• Los niveles de productividad alcanzado por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable del personal.</li> </ul>		<p>Cuestionario 5-8</p>		
		<p>Selección de personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La selección del personal que labora en la institución se cifiene al perfil profesional.</li> <li>• El perfil profesional del personal garantiza un servicio de calidad.</li> <li>• La experiencia del personal que labora en la institución, es un factor esencial en el logro de los objetivos institucionales.</li> <li>• Las habilidades del personal, permite que el servicio sea de calidad.</li> </ul>		<p>Cuestionario 9-12</p>		



**ANEXO 02**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:**    /    /

**TÍTULO: LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021.**

**OBJETIVO:** Determinar la incidencia de la gestión estratégica en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco, 2021.

**INVESTIGADOR:** Maria Isabel Lara Tapia

**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador responsable:

Huánuco, 2021.

**ANEXO 03**  
**CUESTIONARIO 1**

**Estimado Servidor:**

El presente cuestionario, pretende medir su opinión sobre la Gestión estratégica en la Municipalidad Provincial de Huánuco. Se le insta responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de las mismas. El cuestionario está compuesto de 12 ítems/preguntas, los cuales representan una intención de respuesta. La respuesta que proporcione se conservará como privada.

**Instrucciones:** Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo; según la siguiente escala de valoración.

**Datos generales:**

**Sexo.** F ( ) M ( ) **Edad:**..... **Área laboral:**.....**Régimen laboral:**  
.....

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>						
<b>Formulación estratégica</b>						
1	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco establece objetivos institucionales que promuevan en el desarrollo del personal?					
2	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco cuenta con un plan estratégico, con acciones necesarias para el desarrollo del personal?					
3	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene establecido estrategias que permitan el desarrollo del personal?					
4	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco genera estrategias alternativas para promover el desarrollo del personal?					
<b>Ejecución estratégica</b>						
5	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco cuenta con los recursos necesarios para la implementación de las estrategias a seguir para el desarrollo del personal?					
6	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las acciones planificadas se ejecutan de acuerdo al plan estratégico?					
7	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huánuco se desarrollan actividades eficientemente para promover el desarrollo del personal?					
8	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco se motiva de manera constante al personal?					
<b>Evaluación estratégica</b>						
9	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huánuco se evalúa el rendimiento del personal en función a los objetivos planteados?					
10	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las acciones ejecutadas se evalúan de acuerdo a lo establecido en el plan estratégico?					
11	¿Ud. considera que la Municipalidad provincial de Huánuco mide el desempeño del personal en sus labores?					
12	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco se aplican acciones correctivas cuando lo es necesario en cuanto al desempeño del personal?					

**ANEXO 04**  
**CUESTIONARIO 2**

**Estimado Servidor:**

El presente cuestionario, pretende medir su opinión sobre EL Desarrollo del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco. Se le insta responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de las mismas. El cuestionario está compuesto de 12 ítems/preguntas, los cuales representan una intención de respuesta. La respuesta que proporcione se conservará como privada.

**Instrucciones:** Seleccione una opción y marcar con una x en el recuadro respectivo; según la siguiente escala de valoración.

**Sexo.** F (    ) M (    ) **Edad:**..... **Área laboral:**.....**Régimen laboral:**  
.....

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO</b>						
<b>Capacitación</b>						
1	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la capacitación al personal satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales?					
2	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existe una política institucional que promueve la capacitación del personal?					
3	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las capacitaciones que se realizan, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del personal?					
4	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existen espacios y estrategias a nivel institucional, para promover el desarrollo de las habilidades personales y profesionales del personal?					
<b>Evaluación de desempeño</b>						
5	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal, responden al perfil y sus obligaciones?					
6	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal permiten el logro de los objetivos institucionales?					
7	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el nivel de productividad en la institución depende de factores técnicos y motivacionales?					
8	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco los niveles de productividad alcanzado por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable del personal?					
<b>Selección de personal</b>						
9	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la selección del personal que labora en la institución se ciñe al perfil profesional?					
10	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el perfil profesional del personal garantiza un servicio de calidad?					
11	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la experiencia del personal que labora en la institución, es un factor esencial en el logro de los objetivos institucionales?					
12	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las habilidades del personal, permite que el servicio sea de calidad?					

## ANEXO 05

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS,  
A TRAVÉS DE LA SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

### HACE CONSTAR

Huánuco, 05 de noviembre de 2021.

REFERENCIA : EXPEDIENTE N° 202129670 (05/10/2021)

Por medio de la presente le saludo en calidad de Sub Gerente de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la MPHCO, con la finalidad de HACER CONSTANCIA de la realización del trabajo de investigación de la estudiante de MAESTRÍA de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan; con mención en Gestión Pública para el desarrollo Social, Srta. MARÍA ISABEL LARA TAPIA, identificada con DNI N° 41446464, acción que se Llevó a cabo con la finalidad de realizar la tesis de investigación denominada: "LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021".

Sin otro particular, expreso a usted las muestras de mi deferencia personal.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

  
Lic. Adm. Alejandro G. Durand Daga  
Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos

C.c  
GRH  
ARE  
Archivo  
AGDD/SGGRR.HH  
CEL:992032532

## ANEXO 06

## VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Nombre del experto: Dra. Nérida del Carmen Pastrana Díaz. Especialidad: Ing. Industrial

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Formulación estratégica	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco establece objetivos institucionales que promuevan en el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco cuenta con un plan estratégico, con acciones necesarias para el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene establecido estrategias que permitan el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco genera estrategias alternativas para promover el desarrollo del personal?	4	4	4	4
Ejecución estratégica	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco cuenta con los recursos necesarios para la implementación de las estrategias a seguir para el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las acciones planificadas se ejecutan de acuerdo al plan estratégico?	4	4	4	3
	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huánuco se desarrollan actividades eficientemente para promover el desarrollo del personal?	3	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco se motiva de manera constante al personal?	4	4	4	4
Evaluación estratégica	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huánuco se evalúa el rendimiento del personal en función a los objetivos planteados?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las acciones ejecutadas se evalúan de acuerdo a lo establecido en el plan estratégico?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad provincial de Huánuco mide el desempeño del personal en sus labores?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco se aplican acciones correctivas cuando lo es necesario en cuanto al desempeño del personal?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )


  
Firma y Sello

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

Nombre del experto: Dra. Nériida del Carmen Pastrana Díaz. Especialidad: Ing. Industrial

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

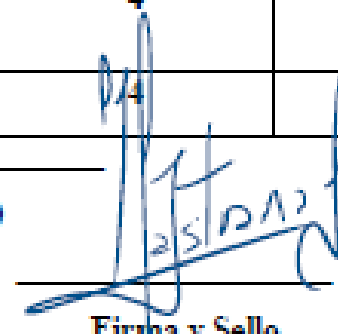
DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacitación	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la capacitación al personal satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existe una política institucional que promueve la capacitación del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las capacitaciones que se realizan, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existen espacios y estrategias a nivel institucional, para promover el desarrollo de las habilidades personales y profesionales del personal?	4	4	4	3
Evaluación de desempeño	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal, responden al perfil y sus obligaciones?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal permiten el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el nivel de productividad en la institución depende de factores técnicos y motivacionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco los niveles de productividad alcanzado por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable del personal?	4	4	4	4
Selección de personal	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la selección del personal que labora en la institución se ciñe al perfil profesional?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el perfil profesional del personal garantiza un servicio de calidad?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la experiencia del personal que labora en la institución, es un factor esencial en el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las habilidades del personal, permite que el servicio sea de calidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
 Firma y Sello

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Nombre del experto: Jorge Rubén Hilario Cárdenas

Especialidad: Dr. Gestión Empresarial

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Formulación estratégica	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco establece objetivos institucionales que promuevan en el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco cuenta con un plan estratégico, con acciones necesarias para el desarrollo del personal?	4	4	3	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene establecido estrategias que permitan el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco genera estrategias alternativas para promover el desarrollo del personal?	4	4	3	4
Ejecución estratégica	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco cuenta con los recursos necesarios para la implementación de las estrategias a seguir para el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las acciones planificadas se ejecutan de acuerdo al plan estratégico?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huánuco se desarrollan actividades eficientemente para promover el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco se motiva de manera constante al personal?	4	3	4	4
Evaluación estratégica	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huánuco se evalúa el rendimiento del personal en función a los objetivos planteados?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las acciones ejecutadas se evalúan de acuerdo a lo establecido en el plan estratégico?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad provincial de Huánuco mide el desempeño del personal en sus labores?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco se aplican acciones correctivas cuando lo es necesario en cuanto al desempeño del personal?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )



Dr. Jorge Rubén Hilario Cárdenas



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

Nombre del experto: Jorge Rubén Hilario Cárdenas

Especialidad: Dr. Gestión Empresarial

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacitación	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la capacitación al personal satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existe una política institucional que promueve la capacitación del personal?	4	4	3	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las capacitaciones que se realizan, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existen espacios y estrategias a nivel institucional, para promover el desarrollo de las habilidades personales y profesionales del personal?	4	4	4	4
Evaluación de desempeño	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal, responden al perfil y sus obligaciones?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal permiten el logro de los objetivos institucionales?	4	4	3	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el nivel de productividad en la institución depende de factores técnicos y motivacionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco los niveles de productividad alcanzado por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable del personal?	4	4	4	4
Selección de personal	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la selección del personal que labora en la institución se ciñe al perfil profesional?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el perfil profesional del personal garantiza un servicio de calidad?	4	4	3	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la experiencia del personal que labora en la institución, es un factor esencial en el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las habilidades del personal, permite que el servicio sea de calidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



Dr. Jorge Rubén Hilario Cárdenas

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Nombre del experto: Dra. JANETH LEYNIG TELLO CORNEJO

Especialidad: Doctorado en Economía y Ciencias Sociales

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Formulación estratégica	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco establece objetivos institucionales que promuevan en el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco cuenta con un plan estratégico, con acciones necesarias para el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene establecido estrategias que permitan el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco genera estrategias alternativas para promover el desarrollo del personal?	4	4	4	4
Ejecución estratégica	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco cuenta con los recursos necesarios para la implementación de las estrategias a seguir para el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las acciones planificadas se ejecutan de acuerdo al plan estratégico?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huánuco se desarrollan actividades eficientemente para promover el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco se motiva de manera constante al personal?	4	4	4	4
Evaluación estratégica	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huánuco se evalúa el rendimiento del personal en función a los objetivos planteados?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las acciones ejecutadas se evalúan de acuerdo a lo establecido en el plan estratégico?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad provincial de Huánuco mide el desempeño del personal en sus labores?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco se aplican acciones correctivas cuando lo es necesario en cuanto al desempeño del personal?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )



\_\_\_\_\_  
Firma y Sello

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

Nombre del experto: Dra. JANETH LEYNIG TELLO CORNEJO Especialidad: Doctorado en Economía y Ciencias Sociales

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacitación	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la capacitación al personal satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existe una política institucional que promueve la capacitación del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las capacitaciones que se realizan, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existen espacios y estrategias a nivel institucional, para promover el desarrollo de las habilidades personales y profesionales del personal?	4	4	4	4
Evaluación de desempeño	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal, responden al perfil y sus obligaciones?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal permiten el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el nivel de productividad en la institución depende de factores técnicos y motivacionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco los niveles de productividad alcanzado por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable del personal?	4	4	4	4
Selección de personal	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la selección del personal que labora en la institución se ciñe al perfil profesional?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el perfil profesional del personal garantiza un servicio de calidad?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la experiencia del personal que labora en la institución, es un factor esencial en el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las habilidades del personal, permite que el servicio sea de calidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** Apto

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )



Firma y Sello

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Nombre del experto: Mg. Lourdes Lucila Céspedes Aguirre Especialidad: Economista.

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Formulación estratégica	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huamuco establece objetivos institucionales que promuevan en el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huamuco cuenta con un plan estratégico, con acciones necesarias para el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huamuco tiene establecido estrategias que permitan el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huamuco genera estrategias alternativas para promover el desarrollo del personal?	4	4	4	4
Ejecución estratégica	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huamuco cuenta con los recursos necesarios para la implementación de las estrategias a seguir para el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huamuco las acciones planificadas se ejecutan de acuerdo al plan estratégico?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huamuco se desarrollan actividades eficientemente para promover el desarrollo del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huamuco se motiva de manera constante al personal?	4	4	4	4
Evaluación estratégica	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huamuco se evalúa el rendimiento del personal en función a los objetivos planteados?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huamuco las acciones ejecutadas se evalúan de acuerdo a lo establecido en el plan estratégico?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad provincial de Huamuco mide el desempeño del personal en sus labores?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huamuco se aplican acciones correctivas cuando lo es necesario en cuanto al desempeño del personal?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( x ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI ( x ) NO ( )



**Firma y Sello**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

Nombre del experto: Mg. Lourdes Lucila Céspedes Aguirre.

Especialidad: Economista.

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacitación	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la capacitación al personal satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existe una política institucional que promueve la capacitación del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las capacitaciones que se realizan, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del personal?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existen espacios y estrategias a nivel institucional, para promover el desarrollo de las habilidades personales y profesionales del personal?	4	4	4	4
Evaluación de desempeño	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal, responden al perfil y sus obligaciones?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal permiten el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el nivel de productividad en la institución depende de factores técnicos y motivacionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco los niveles de productividad alcanzado por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable del personal?	4	4	4	4
Selección de personal	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la selección del personal que labora en la institución se ciñe al perfil profesional?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el perfil profesional del personal garantiza un servicio de calidad?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la experiencia del personal que labora en la institución, es un factor esencial en el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las habilidades del personal, permite que el servicio sea de calidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( x ) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI ( x ) NO ( )



Firma y Sello

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Nombre del experto: Mg. Pedro Ramsés Anibal Rivero Especialidad: Gestión Pública para el Desarrollo Social

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Formulación estratégica	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco establece objetivos institucionales que promuevan el desarrollo del personal?	3	3	3	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco cuenta con un plan estratégico, con acciones necesarias para el desarrollo del personal?	4	3	3	4
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene establecido estrategias que permitan el desarrollo del personal?	4	3	3	3
	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco genera estrategias alternativas para promover el desarrollo del personal?	3	3	3	4
Ejecución estratégica	¿Ud. considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco cuenta con los recursos necesarios para la implementación de las estrategias a seguir para el desarrollo del personal?	3	4	3	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las acciones planificadas se ejecutan de acuerdo al plan estratégico?	4	3	3	3
	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huánuco se desarrollan actividades eficientemente para promover el desarrollo del personal?	3	4	3	3
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco se motiva de manera constante al personal?	4	4	3	4
Evaluación estratégica	¿Ud. considera que en la Municipalidad provincial de Huánuco se evalúa el rendimiento del personal en función a los objetivos planteados?	3	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las acciones ejecutadas se evalúan de acuerdo a lo establecido en el plan estratégico?	4	3	3	3
	¿Ud. considera que la Municipalidad provincial de Huánuco mide el desempeño del personal en sus labores?	3	4	3	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco se aplican acciones correctivas cuando es necesario en cuanto al desempeño del personal?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? NO FALTA NADA

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ( )

  
  
**Mg. Pedro Ramsés Anibal Rivero**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

Nombre del experto: Mg. Pedro Ramsés Anibal Rivero Especialidad: Gestión Pública para el Desarrollo Social

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*



DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacitación	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la capacitación al personal satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales?	3	4	3	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existe una política institucional que promueve la capacitación del personal?	4	3	4	3
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las capacitaciones que se realizan, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del personal?	4	4	4	3
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco existen espacios y estrategias a nivel institucional, para promover el desarrollo de las habilidades personales y profesionales del personal?	3	3	4	4
Evaluación de desempeño	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal, responden al perfil y sus obligaciones?	4	4	4	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las tareas asignadas al personal permiten el logro de los objetivos institucionales?	3	4	3	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el nivel de productividad en la institución depende de factores técnicos y motivacionales?	4	3	4	3
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco los niveles de productividad alcanzado por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable del personal?	3	4	3	4
Selección de personal	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la selección del personal que labora en la institución se ciñe al perfil profesional?	3	4	3	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco el perfil profesional del personal garantiza un servicio de calidad?	4	3	4	3
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco la experiencia del personal que labora en la institución, es un factor esencial en el logro de los objetivos institucionales?	3	4	3	4
	¿Ud. considera que en la Municipalidad Provincial de Huánuco las habilidades del personal, permite que el servicio sea de calidad?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? NO FALTA NADA

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado:

SI ( X ) NO ( )

  
  
**Mg. Pedro Ramsés Anibal Rivero**

**ANEXO 07**  
**BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO**

N°	GESTIÓN ESTRATÉGICA												DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO											
	Formulación estratégica				Ejecución estratégica				Evaluación estratégica				Capacitación				Evaluación de desempeño				Selección de personal			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	
2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	
3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	
6	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	
7	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	
8	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
9	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	4	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	
12	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	
13	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	
14	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	
15	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
16	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	
18	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	
19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	



**ANEXO 08**  
**RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO**

N°	I T E M S GESTIÓN ESTRATÉGICA												TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
2	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	51
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	55
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
6	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	46
7	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	53
8	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	56
9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
TOTAL COLUMNAS	35	40	40	43	45	44	42	44	40	44	45	44	506
PROMEDIO	3.5	4.0	4.0	4.3	4.5	4.4	4.2	4.4	4.0	4.4	4.5	4.4	51
Varianza	0.3	0.7	0.9	0.7	0.5	0.5	0.6	0.7	0.9	0.5	0.5	0.5	53.155556

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

<b>k</b>	12
<b>ΣSi<sup>2</sup></b>	7.2
<b>V<sup>2</sup></b>	53.1556

<b>SECCIÓN 1</b>	1.091
<b>SECCIÓN 2</b>	0.86454849
<b>ABSOUTO</b>	0.86454849

<b>α</b>	0.943
----------	-------

N°	I T E M S DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO												TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52
2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54
3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	54
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	49
6	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	41
7	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	53
8	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	51
9	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	54
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	53
PROMEDIO	3.7	4.1	4.3	4.0	4.2	4.3	4.8	4.7	4.5	4.6	4.3	4.3	52
Varianza	1.8	0.3	0.2	0.2	0.4	0.7	0.2	0.2	0.5	0.5	0.5	0.7	18.844

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

<b>k</b>	12
<b>ΣSi<sup>2</sup></b>	6.2
<b>V<sup>2</sup></b>	18.844

<b>SECCIÓN 1</b>	1.091
<b>SECCIÓN 2</b>	0.6721698
<b>ABSOUTO S<sub>2</sub></b>	0.6721698

<b>α</b>	0.733
----------	-------

## ANEXO 09

### FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

#### Ficha Técnica sobre la variable Gestión Estratégica

**Autor:** María Isabel Lara Tapia

**Ámbito de aplicación:** la municipalidad provincial de Huánuco

**Duración:** Puede durar 15, 20, 25 minutos.

**Ítems del cuestionario:** 12 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones:

#### Tabla: Distribución de Dimensiones e ítems

Dimensiones	Tipo de ítem	Ítems	Total, ítems
A. Formulación estratégica	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 01 al 04	4
B. Ejecución estratégica	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 05 al 08	4
C. Evaluación estratégica	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 09 al 12	4
Total, de ítem			12

**Para la obtención de intervalos de la variable se aplicó la técnica de stanones.**

Para la clasificación se procedió a través de la campana de Gauss con la constante 0.75 a través de la siguiente manera.

- **Media = 63.84 / Desv. estándar = 11.982**
- **$n1 = 63.84 - 11.982 (0.75) = 55$**

#### Tabla: Puntuación de cada ítem por Likert.

Escala	Puntaje
Mala	[00 - 55>
Regular	[55- 65>
Buena	[65 - +a >

Fuente: Manuel Canales Cerón (2006) Metodología de investigación Social- Introducción los oficios/ Oscar Rafael Guillen Valle y Juan Manuel Sánchez Soto (2014) Guía de SPSS 21 para el desarrollo de trabajos de investigación/ Romero-Saldaña, Manuel (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal.

## Ficha Técnica sobre la variable Desarrollo del Potencial Humano

**Autor:** María Isabel Lara Tapia

**Ámbito de aplicación:** la municipalidad provincial de Huánuco

**Duración:** Puede durar 15, 20, 25 minutos.

**Ítems del cuestionario:** 12 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones:

**Tabla: Distribución de Dimensiones e ítems**

Dimensiones	Tipo de ítem	Ítems	Total, ítems
A. Capacitación	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 01 al 04	4
B. Evaluación de desempeño	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 05 al 08	4
C. Selección de personal	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 09 al 12	4
Total, de ítem			12

**Para la obtención de intervalos de la variable se aplicó la técnica de stanones.**

Para la clasificación se procedió a través de la campana de Gauss con la constante 0.75 a través de la siguiente manera.

- **Media = 63.72 / Desv. estándar = 7.356**
- **$n1 = 63.72 - 7.356 (0.75) = 58$**

**Tabla: Puntuación de cada ítem por Likert.**

Escala	Puntaje
Mala	[00 - 58>
Regular	[58- 68>
Buena	[68- +a >

Fuente: Manuel Canales Cerón (2006) Metodología de investigación Social- Introducción los oficios/ Oscar Rafael Guillen Valle y Juan Manuel Sánchez Soto (2014) Guía de SPSS 21 para el desarrollo de trabajos de investigación/ Romero-Saldaña, Manuel (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal.

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Maria Isabel, LARA TAPIA, nació en Huánuco – Perú en 1982.

Es Ingeniera Industrial de Profesión formada en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco.

Posee estudios de diplomados en Sistemas de Gestión para el Aseguramiento de la Calidad, así como Seguridad e Higiene en la Industria, además también posee estudios en Marketing, Branding y Estrategias de Marca. También estudios en temas relacionados a herramientas informáticas como son Word, Excel, Power Point, entre otros.

Actualmente se desempeña como Supervisora en el Área de Seguridad en una empresa Constructora.



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día martes **19 DE JULIO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Teodolfo Isidro ENCISO GUTIERREZ  
Dr. Rosario VARGAS RONCAL  
Dra. Nerida del Carmen PASTRANA DIAZ

Presidente  
Secretario  
Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Dra. Guadalupe RAMIREZ REYES (Resolución N° 03282-2021-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Maria Isabel LARA TAPIA.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **“LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021”.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:


.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Diecisiete ( 17 )  
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:26 horas de 19 de julio de 2022.

  
.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° 22412064

  
.....  
**PRESIDENTE**  
DNI N° 22918409

  
.....  
**VOCAL**  
DNI N° 72459724

**Leyenda:**  
19 a 20: ExcelenteS  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01975-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### **HACE CONSTAR:**

Que, la tesis titulada: **“LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021”**, realizado por la Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Maria Isabel LARA TAPIA** cuenta con un **índice de similitud del 7%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 04 de julio de 2022.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

### 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: LARA TAPIA, Maria Isabel

DNI: 41446464

Correo electrónico: milt2882@gmail.com

Teléfono de casa:

Celular: 962579041

Oficina:

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	Gestión Pública para el Desarrollo Social
Mención:	

Grado obtenido:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

Título de la tesis:

LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso: \_\_\_\_\_

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 10/08/2022



Firma del autor