



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Estrategias gerenciales y su relación con la gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad de Supe, 2024

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Proyectos y Desarrollo Empresarial

Autor

Abraham Daniel Haro Villaorduña

Asesora

M(a). Damaris Faviola Medina Palma



Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Indicar nombre de la Facultad/Escuela o Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Haro Villaorduña Abraham Daniel	75423672	19/03/2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
M(a). Damaris Faviola Medina Palma	47463656	https://orcid.org/0000-0001-9398-2039
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Jesus Jacobo Coronado Espinoza	15591398	https://orcid.org/0009-0008-7555-0409
Dr. Rey Lelis Bautista Juan De Dios	15596695	https://orcid.org/0000-0002-0463-5682
Dr. Policarpo Diomedes Marquez Valencia	15759625	https://orcid.org/0000-0001-7697-5064

Abraham Daniel Haro Villaorduña 2025-097480

ESTRATEGIAS GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL ADMINIST...

📄 Quick Submit
📄 Quick Submit
📄 DGL_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:ald::1.344814854

Fecha de entrega
18 dic 2025, 3:19 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
18 dic 2025, 3:23 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
ESTRATEGIAS_GERENCIALES_Y_GTH_FINAL-DANIEL_HARO-2.pdf

Tamaño del archivo
1.6 MB

108 páginas
23.003 palabras
130.689 caracteres

 turnitin Página 2 de 114 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trn:ald::1.344814854

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

▸ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

18%  Fuentes de Internet
9%  Publicaciones
11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar coincidencias que permitan distinguir de una entrega honesta. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarse.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mis padres Maximiliana y Emiliano quienes me enseñaron desde que tengo uso de razón que el trabajo constante otorga recompensa, que personas como nosotros son las que con su labor sacan adelante a su familia, la sociedad y el Perú.

A mis hermanos Katia, Cristian y las pequeñas Luz maría Stephanie y Valentina Nicolle a quienes llevo en el corazón y pensamiento siempre.

A mi enamorada Ericka girón una maravillosa persona con todo mi amor.

Abraham Daniel Haro Villaorduña

AGRADECIMIENTO

A Dios gracias por otorgarme la vida, por darme la hermosa familia que integro, por cruzarme en el camino a los amigos adecuados, por la salud y oportunidades tan maravillosas que me ha brindado, por la fortaleza emocional e inquebrantables ganas de superación constante, porque quien poco tuvo va a por todo en la vida sin límite conocido a su punto de vista.

A mis catedráticos de la maestría por compartir sus conocimientos, forjando mejores personas y profesionales.

A mis compañeros de la maestría por su apoyo académico, a mis compañeros de trabajo por su comprensión con mis tiempos por los deberes académicos.

Al Dr. Manuel Alberto Patroni Bazalar por sus conocimientos en investigación, por su paciencia y dedicación para la enseñanza.

A mi asesora de tesis, M(a). Damaris Faviola medina palma por su constante apoyo en esta etapa educativa, que la vida le devuelva el doble de amor y alegría que da a sus semejantes.

Gracias a todos e incluso gracias a ti que lees esta tesis, espero te sirva de mucho mi aporte a la sociedad actual.

Abraham Daniel Haro Villaorduña

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	16
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.2.1 Problema general.....	19
1.2.2 Problemas específicos.....	19
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.4.1 Conveniencia.....	20
1.4.2 Valor teórico.....	20
1.4.3 Utilidad metodológica.....	20
1.5 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.....	21
1.5.1 Delimitación temporal.....	21
1.5.2 Delimitación geográfica.....	21
1.5.3 Delimitación social.....	21

1.5.4	Delimitación conceptual	21
1.6	VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	21
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....		22
2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1.1	Investigaciones internacionales	22
2.1.2	Investigaciones nacionales	23
2.2	BASES TEÓRICAS	26
2.2.1	Estrategias gerenciales.....	26
2.2.2	Dimensiones de estrategias gerenciales.....	28
2.2.3	Gestión del talento humano	38
2.2.4	Dimensiones de gestión del talento humano	39
2.2.5	Teorías de la gestión del talento humano	43
2.2.6	Estrategias de la gestión del talento humano.....	45
2.2.7	Objetivos de la gestión del talento humano.....	46
2.2.8	Procesos de la gestión del talento humano	47
2.2.9	Funciones de la gestión del talento humano.....	48
2.3	BASES FILOSÓFICAS.....	49
2.3.1	Estrategias gerenciales.....	49
2.3.2	Gestión del talento humano	50
2.4	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	51
2.5	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	53
2.5.1	Hipótesis general	53
2.5.2	Hipótesis específica	53
2.6	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	54
CAPITULO III METODOLOGÍA		55
3.1	DISEÑO METODOLÓGICO.....	55

3.1.1	Tipo de investigación	55
3.1.2	Nivel de investigación	55
3.1.3	Diseño.....	56
3.1.4	Enfoque.....	56
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	57
3.2.1	Población	57
3.2.2	Muestra	57
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	58
3.4	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	59
	CAPITULO IV RESULTADOS.....	60
4.1	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	60
4.2	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	80
	CAPITULO V DISCUSIÓN	91
5.1	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	91
	CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	93
6.1	CONCLUSIONES	93
6.2	RECOMENDACIONES	95
	CAPITULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
	ANEXOS.....	101

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables	54
Tabla 2 Estrategias gerenciales	60
Tabla 3 Planeamiento estratégico	61
Tabla 4 Organización estratégica	62
Tabla 5 Dirección estratégica	63
Tabla 6 Control estratégico.....	64
Tabla 7 Gestión del talento humano	65
Tabla 8 Recompensar a las personas	66
Tabla 9 Desarrollo de las personas	67
Tabla 10 Retener a las personas	68
Tabla 11 Supervisar a las personas.....	69
Tabla 12 Tabla cruzada de estrategias gerenciales y gestión del talento humano.....	70
Tabla 13 Tabla cruzada de planeamiento estrategico y gestión del talento humano.....	72
Tabla 14 Tabla cruzada de organización estrategica y gestión del talento humano.....	74
Tabla 15 Tabla cruzada de direccion estrategica y gestión del talento humano.....	76
Tabla 16 Tabla cruzada de control estrategico y gestión del talento humano.....	78
Tabla 17 Resultados de la prueba de normalidad de variables y dimensiones.....	80
Tabla 18 Correlación entre estrategias gerenciales y gestión del talento humano	81
Tabla 19 Correlación entre planeamiento estrategico y gestión del talento humano	83
Tabla 20 Correlación entre organización estrategica y gestión del talento humano	85
Tabla 21 Correlación entre dirección estrategica y gestión del talento humano	87
Tabla 22 Correlación entre control estrategico y gestión del talento humano	89

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Estrategias gerenciales	60
Figura 2. Planeamiento estratégico.....	61
Figura 3. Organización estratégica	62
Figura 4. Dirección estratégica.....	63
Figura 5. Control estratégico	64
Figura 6. Gestión del talento humano.....	65
Figura 7. Recompensar a las personas.....	66
Figura 8. Desarrollo de las personas.....	67
Figura 9. Retener a las personas	68
Figura 10. Supervisar a las personas	69
Figura 11. Estrategias gerenciales y gestión del talento humano	70
Figura 12. Planeamiento estratégico y gestión del talento humano	72
Figura 13. Organización estratégica y gestión del talento humano.....	74
Figura 14. Dirección estratégica y gestión del talento humano.....	76
Figura 15. Control estratégico y gestión del talento humano	78
Figura 16. Correlación entre estrategias gerenciales y gestión del talento humano.....	82
Figura 17. Correlación entre planeamiento estratégico y gestión del talento humano.....	84
Figura 18. Correlación entre organización estratégica y gestión del talento humano.....	86
Figura 19. Correlación entre dirección estratégica y gestión del talento humano.....	88
Figura 20. Correlación entre control estratégico y gestión del talento humano	90

RESUMEN

El objetivo principal en esta tesis es determinar la relación entre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

Teniendo la muestra de 84 colaboradores, como instrumento para la recolección de datos se optó por la encuesta, proporcionando 16 ítems en la primera variable denominada estrategias gerenciales, teniendo también 16 ítems para la segunda variable denominada gestión del talento humano. En esa línea, se denomina esta investigación por el tipo como aplicada, observacional, analítico y prospectivo, con enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, con diseño no experimental y con un corte transversal.

Estableciéndose como resultado en esta investigación, con base en la significancia $P=0,000$ siendo inferior que 5% lo que respalda una aceptación de la hipótesis general, lo que significa, que la variable de estrategias gerenciales se relaciona con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Obteniéndose una correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0,617. Llegándose a concluir lo siguiente, teniendo un enfoque más centrado en el logro de resultados de las estrategias gerenciales tomando en cuenta el planeamiento estratégico, organización estratégica, dirección estratégica y control estratégico se lograra una contribución considerable para con la gestión del talento humano de los trabajadores administrativos, teniendo en cuenta recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas para aspirar a un cumplimiento efectivo en el logro de los objetivos de la institución edil en estudio.

Palabras clave: Estrategias gerenciales, gestión del talento humano, planeamiento estratégico, organización estratégica, dirección estratégica.

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to determine the relationship between managerial strategies and human talent management in the administrative staff of the municipality of Supe, 2024.

With a sample of 84 employees, the survey was developed as an instrument for data collection, providing 16 items in the first variable called managerial strategies, also having 16 items for the second variable called human talent management. Along the same lines, this research is called by type as applied, observational, analytical and prospective, with a quantitative approach, with a correlational level, with a non-experimental design and with a cross-section.

Establishing as a result in this research, based on the significance $P=0.000$ being less than 5% which supports an acceptance of the general hypothesis, which means that the variable of managerial strategies is related to human talent management in the administrative staff of the municipality of Supe, 2024. Obtaining a moderate positive correlation Spearman's Rho of 0.617. Coming to the following conclusions, having a more focused approach on achieving results of management strategies taking into account strategic planning, strategic organization, strategic direction and strategic control will achieve a considerable contribution to the management of human talent of administrative workers, taking into account rewarding people, developing people, retaining people and supervising people to aspire to effective compliance in achieving the objectives of the municipal institution under study.

Keywords: Management strategies, human talent management, strategic planning, strategic organization, strategic direction.

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de esta tesis fue determinar la relación entre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

Se busca dar análisis y enfoque a la variable estrategias gerenciales y sus distintas dimensiones como las de planeamiento estratégico, organización estratégica, dirección estratégica y control estratégico, de igual manera se busca dentro de la basta literatura sobre la gestión del talento humano, sus dimensiones como recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas.

De igual forma, en la etapa de recomendaciones en el que se da sustento la presente investigación coadyuvara a los gestores de la municipalidad de supe, a replantear mejores estrategias gerenciales y con ello su gestión del talento humano, además contaran con toda una gama de estrategias para tener en cuenta en la gestión pública.

El presente hecho de investigación se organiza en los siguientes seis capítulos.

Capítulo I: se tiene una desarrollada realidad problemática, así como el planteamiento del problema, así mismo la formulación del problema general y los problemas específicos, objetivo general y objetivos específicos.

Capítulo II: Se desarrolla un amplio marco teórico, presentando los antecedentes internacionales y nacionales, conceptos, bases teóricas de la literatura con la que se cuenta y la hipótesis general y específicas.

Capítulo III: Tiene un desarrollado diseño metodológico empleado a la investigación, tipo y enfoque concreto y objetivo, población de trabajadores y muestra seleccionada, recolección de los datos a considerar, técnicas e instrumentos, así como el proceso de análisis sobre la información recopilada.

Capítulo IV: presenta los resultados obtenidos, con tablas y figuras para una mejor interpretación.

Capítulo V: se presenta la discusión desarrollada en esta investigación haciendo un contraste a los antecedentes presentados.

Capítulo VI: Se muestran una serie de conclusiones y recomendaciones desarrolladas para la entidad edil en base a la teoría analizada y las necesidades de la entidad.

Capítulo VII: Contiene todas las referencias bibliográficas de lo expuesto en esta tesis.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Según Mosquera (2021), hoy en día la mayoría de empresas, así como instituciones públicas promueven el objetivo de buscar profesionales con las siguientes cualidades: Vocación, amor por el trabajo, interés y seguridad, dando a conocer las habilidades interpersonales e intrapersonales dentro del campo productivo en el que se desempeñan de la mejor manera; Para ello queda establecido el elemento principal para el desarrollo continuo del talento humano, enfocando a los colaboradores según su área de talento individual, objetivos, logros y metas, para que se ejecute con éxito cada una de las actividades que realicen en cada organización a la que pertenezcan, por ende, se llegan a conseguir resultados favorables aplicando las estrategias gerenciales solo después de haber establecido el primer paso mencionado líneas arriba.

De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina CEPAL (2020), las personas que habitan en la región de América latina y el caribe se ven mucho más afectadas ante las condiciones precarias de trabajo, lo que se ve reflejado constantemente en la desigualdad laboral, la inestabilidad e informalidad laboral.

Para Yupanqui (2022), el logro de resultados consistentes es uno de los factores claves para el óptimo funcionamiento de las empresas de América latina, dicho proceso se encuentra estrechamente relacionado al área de Gestión de Talento Humano; ya que al revisar se descubre que las empresas utilizan como estrategia la gestión del talento humano, buscando mayor efectividad, mejores resultados e instituciones competitivas.

De allí se coincide, como una clave de la gestión del talento humano es importante para el éxito de planes y logros de metas organizacionales. Pues las instituciones que presentan diferentes problemáticas como desinterés en las actividades de recursos humanos y por lo tanto poca motivación en sus propios trabajadores. Así mismo, las instituciones públicas son el reflejo de la sociedad siendo organizaciones complejas y sensibles a los problemas que puedan derivar. En la actualidad es necesario que las instituciones se preocupen por conocer a sus miembros que trabajan y den lo mejor de sí, ya que el comportamiento de los que integran la organización trae como consecuencia los objetivos. Efectivamente, el apoyo gerencial es indispensable para un buen funcionamiento de la empresa, donde: La gestión y sus líderes deben plantear seriamente su transformación, rigiéndose por el uso de estrategias para la alta gerencia, implicando gerentes proactivos y creativos que permitan la participación de todas las áreas que integran la organización.

En el Perú las organizaciones no están tan familiarizadas con una adecuada estrategia a largo plazo sobre el desarrollo del talento humano, tal es así que consideran como única retribución por el trabajo realizado, el pago del sueldo correspondiente según contrato, esto dependiendo del puesto ocupado, independientemente de los años que lleva la persona laborando para dicha organización y considerando esto de aquellas organizaciones formales, las condiciones en organizaciones informales son aún más precarias para sus colaboradores.

Siendo esta una de las razones por la que el colaborador peruano se encuentra capacitándose constantemente e incrementando sus habilidades por interés propio con el objetivo de encontrar mejores ofertas laborales.

La municipalidad Distrital de Supe, tiene lugar en el distrito de Supe, Provincia de Barranca, departamento de Lima, nos muestra ciertas falencias relacionadas a las estrategias gerenciales sobre la gestión del talento humano como falta de un plan de capacitaciones y organización anual, objetivos claros como puesto laboral concordante al área al que pertenece, con el mismo enfoque de su gerencia y menos aún con los planes de la municipalidad de supe como un todo ente institucional, así mismo áreas con competencias similares realizando acciones opuestas mostrando falta de organización y división de responsabilidades, otro problema es que el personal que es contratado en la municipalidad en su gran mayoría son de otros distritos ajenos por lo que no tienen conocimiento suficiente de la realidad supana ni la experiencia de gestiones anteriores en la misma municipalidad, también se observa personal no calificado para las funciones asignadas en puestos clave en mayoría los de confianza, retrasos en los pagos a los colaboradores, poco presupuesto asignado a la celebración de actividades para los trabajadores y la suma de todos los problemas identificados llevan al perjuicio del cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales, así como un adecuado cumplimiento de funciones, además de un disfuncional servicio al usuario supano, presentándose incomodidad y desmotivación en las labores del personal, además de reclamos de las personas que utilizan a diario los servicios ofrecidos por la institución edil.

Frente al problema descrito, la presente investigación plantea adecuadas estrategias gerenciales de manera sistémica para promover una mejor Gestión del talento humano, buscar soluciones para enriquecer el valor de la labor pública de los servidores y funcionarios, profesionales en desarrollo y aprendizaje constante, mejorando el entorno laboral para cumplir con los objetivos propuestos por la municipalidad en su planeación anual a la vez que la persona logra su realización personal y profesional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación tienen las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la organización estratégica y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona la dirección estratégica y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024?
- ¿Qué relación existe entre el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conocer de qué manera se relaciona el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.
- Establecer la relación entre la organización estratégica y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.
- Determinar la relación entre la dirección estratégica y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.
- Definir la relación entre el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Para Sampieri, Fernández, y Baptista (2014), significa exponer las razones y responden a la pregunta de ¿Por qué? Y ¿Para qué? Se debe de realizar el estudio; Cuyo propósito debe de ser lo suficientemente relevante como para justificar su puesta en marcha además de fundamentar su conveniencia y beneficios que se van a obtener.

1.4.1 Conveniencia

La investigación será conveniente para la futura comprobación de las estrategias gerenciales y su relación con la gestión del talento humano del personal administrativo de la municipalidad distrital de supe, buscara conocer a ciencia cierta la correspondencia de las variables mencionadas líneas arriba.

1.4.2 Valor teórico

En concordancia con la presente investigación sus variables estrategias gerenciales y gestión del talento humano con el enfoque planteado del estudio en esta municipalidad se ampliará las teorías existentes, así como generará nuevos conocimientos altamente especializados con contenido real y actualizado pudiendo ser considerada como bases teóricas para futuras investigaciones.

1.4.3 Utilidad metodológica

La metodología que se emplea en esta investigación es la idónea ya que analiza inicialmente bases teóricas existentes, identificara problemas en la institución a través encuestas, organizara la información recopilada, ofrece conclusiones acertadas y plantea recomendaciones pertinentes frente al problema hallado y propone soluciones prácticas, pudiendo ser replicada paso a paso en futuras investigaciones relacionadas.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación temporal

Esta investigación se desarrollará de enero del 2024 a julio del 2025.

1.5.2 Delimitación geográfica

La organización en estudio será la municipalidad distrital de Supe, ubicada en el distrito de Supe, provincia de Barranca, departamento de Lima.

1.5.3 Delimitación social

Las personas involucradas en esta tesis serán un total de 108 colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Supe.

1.5.4 Delimitación conceptual

Los conceptos para investigar son estrategias gerenciales, así como sus elementos de planeamiento, organización, dirección y control estratégico que involucra la gestión a nivel de la alta gerencia en la municipalidad y además se investigara la gestión el talento humano y sus elementos como recompensa, retención, desarrollo y supervisión de las personas.

1.6 Viabilidad de la investigación

En palabras de Sampieri, Fernández, y Baptista (2014) lo define en establecer disponibilidad de tiempo, así como recursos materiales, financieros y humanos; Cabe recalcar que es imprescindible contar con el acceso al lugar en el que se va a ejecutar la investigación. De lo mencionado en el párrafo anterior se reafirma que el presente estudio es viable ya que se dispone de todos los requerimientos solicitados, así como la aprobación de encargados de la municipalidad de Supe para su futura ejecución.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Señala Jaramillo et al. (2020) cuya tesis que lleva el título “*Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería*” presentada en el programa de posgrado en salud pública en la universidad CES (corporación de estudios en salud) en Medellín, Colombia; para lograr el grado magister la especialidad de gerencia de instituciones de servicios de salud cuyo objetivo se estableció en analizar las estrategias gerenciales relacionadas con gestión del talento humano en la toma de decisiones, la motivación y el liderazgo en los colaboradores del área de enfermería, monografía de compilación fue el tipo de estudio, con dicha investigación se llega a la conclusión de que motivar a los demás y motivarse debe de ser tomado como un ejercicio habitual para el personal del área de enfermería y tomado con propiedad de parte de la gerencia con relación a la calidad, servicio y seguridad con enfoque en los usuarios.

Al respecto Martínez y Sánchez (2023) en su tesis titulada “*Plan estratégico para el mejoramiento de la gestión del talento humano en Inplasa*” presentada en la facultad de posgrado de la Universidad tecnológica centroamericana-UNITEC, en Tegucigalpa, Honduras; para lograr el grado de master en recursos humanos teniendo de objetivo proponer un plan estratégico buscando un mejoramiento de la gestión del talento humano, con el análisis y ayuda de indicadores para el desempeño y que sirva para contribuir al fortalecimiento institucional y a la optimización de los índices de eficiencia, estabilidad y relaciones de sus colaboradores, el proyecto de investigación

es con enfoque mixto, alcance descriptivo, de diseño no experimental, transversal o transeccional, utiliza una metodología deductiva, como instrumento y la técnica utilizada fue la encuesta y la entrevista, desarrolla la estadística descriptiva y para los gráficos y análisis estadísticos se utilizó Microsoft Excel 2016; la población consto de 339 personas y con 181 colaboradores de muestra utilizando un muestreo probabilístico, se llega a la conclusión que el desempeño de los colaboradores se ve directamente influenciado por factores relacionados con su entorno, ausentismo, índices de rotación, percepción del salario y clima laboral, para el desarrollo de planes estratégicos la organización utiliza herramientas de control y monitoreo como auditorías internas, cultura y clima, satisfacción del cliente.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Para Mosquera (2021) en su tesis nombrada “*Estrategias gerenciales para el mejoramiento de la gestión del talento humano y recursos de la escuela fiscal mixta “Jhon F. Kennedy” cantón pasaje, provincia El oro, periodo lectivo 2016 -2017*” presentada a la unidad de posgrado de la universidad nacional mayor de San Marcos buscando lograr el grado de magíster en educación con mención en gestión de la educación cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano y recursos de la escuela fiscal mixta “John F. Kennedy”, del cantón pasaje, provincia de El oro, en los años 2016 – 2017, fue de tipo básica y científica la tesis, su diseño es no experimental de corte transversal y de nivel correlacional, la técnica de recolección de datos es la encuesta y un cuestionario de instrumento conteniendo 20 ítems en la variable estrategias gerenciales y 16 ítems en la variable gestión del talento humano, en su validación de instrumentos se utilizó una opinión con expertos asimismo se aplica el Alfa de Cronbach ya que se labora con variables de intervalos de razón y la hipótesis se comprobó con el coeficiente de relación de Spearman, en cuanto a la población en el

estudio fue de 60 personas, utilizándose para la muestra a toda la población, los resultados determinaron que existen señales claras de regular desarrollo del colegio, se concluye que existe relación directa de las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano y recursos de la escuela fiscal mixta “John F. Kennedy” con un Rho de Spearman ($Rho = 0,426$) con significancia de $p = 0.001$ durante el período lectivo 2016 – 2017 y se recomienda a los gestores representantes del sector educación para que busquen capacitaciones constantes para las personas que dirigen los centros educativos para el uso de las estrategias gerenciales debido a su rol fundamental en la institución educativa además de talleres sobre el buen uso de los recursos otorgados.

Según Calatayud (2021) en su tesis titulada *“Gestión estratégica y desarrollo del potencial humano de trabajadores de una institución financiera del sector educación, Cusco, 2021”* presentada en la facultad de posgrado de la universidad cesar vallejo en el departamento de lima para lograr el grado de maestría en administración de negocios -MBA, teniendo como objetivo determinar la relación existente de la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la institución financiera del sector educación Cusco 2021, es de tipo aplicada no sistemática de diseño no experimental con un corte transversal, de enfoque cuantitativo, con el nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, se utilizó la entrevista en la recolección de datos, con observación y cuestionarios así que como instrumento se utilizó una encuesta con una escala de Likert, la validación de los instrumentos se realizó mediante juicio de 3 expertos, el análisis de datos se realizó mediante tablas y gráficos con el programa SPSS v22, la población es igual a la muestra en esta investigación con 45 personas del centro en investigación, los resultados en esta investigación fueron para gestión estratégica que perciben el nivel eficiente el 48,9% de los encuestados, indica que es regular el 46,7%, indica que es

ineficiente un 4,4%; como conclusión la investigación arroja para la gestión estratégica y desarrollo del talento humano para los trabajadores en la institución financiera la existencia de relación moderadamente significativa con la correlación positiva ($\rho = 0,647$ y $p < ,001$) como recomendaciones enfatiza en el involucramiento del equipo de trabajo en la planeación estratégica de la organización.

Para Aguirre (2022) cuya tesis titulada “*Estrategias gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Moyobamba - Perú 2022*” quien la presento a la escuela de posgrado en la universidad Cesar vallejo en la ciudad de Lima para lograr el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud teniendo como objetivo principal determinar la manera en que las estrategias gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de la ciudad de Moyobamba-2022. Fue de tipo básica la metodología utilizada en la tesis, cuantitativo, descriptivo, de nivel correlacional con un diseño no experimental y transversal, se utilizó el cuestionario con escala de tipo Likert en la recolección de datos, Se trabajo con una población de 80 licenciados, el resultado evidencia la existencia de una relación significativa de estrategias gerenciales y el ámbito de trabajo, dirección de la unidad, interacción con los compañeros y la coordinación con dicha satisfacción, la prueba utilizada fue la de Spearman donde $p = 0.05$ con un valor de Rho de Spearman = 0,657 llegando como conclusión la existencia de relación positiva de estrategias gerenciales y la satisfacción laboral para los licenciados de enfermería.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrategias gerenciales

2.2.1.1 Definiciones

Según Rubio (2000) la definición de las estrategias gerenciales radica en los deseos generales de la organización que se recolectan según las pretensiones de los gestores de la organización, los accionistas, dueños, trabajadores y toda persona interesada en un adecuado desempeño para la organización fijándose objetivos y la manera en que pretenden alcanzarlos así como los recursos que le asignará y dedicara los esfuerzos necesarios para cumplirlos con el uso adecuado de los mismos.

Para Duran et al. (2017) la definición apropiada de las estrategias gerenciales son patrones y planes de integración de las metas y políticas de las organizaciones mientras deja establecido las acciones coherentes y secuenciales a ejecutar, además las estrategias colocan orden y colocan al descubierto atributos positivos con el que cuenta como falencias que padece con la finalidad de diseñar la situación factible para su ejecución, a su vez que intenta predecir los cambios del entorno y las supuestas acciones de la competencia y la manera en que se debería de actuar frente a ello, así mismo se determinan objetivos a largo plazo, estrategias de acción planificadas que se caracterizan por su alcance y magnitud a seguir, comprendiendo planes formales e informales, se sobreentiende a la estrategia gerencial como la pauta para la toma de decisiones desde cada una de las unidades de trabajo así como a la organización y la realización de resultados visualizados en un principio con la definición de los proyectos estratégicos.

Características de las estrategias gerenciales

La flexibilidad

Cualidad inherente en las estrategias debido a que todo plan sufre retroalimentación para su mejora debido a las cambiantes situaciones según conveniencia de los interesados, así como el ajuste constante previsualizando la disponibilidad en los recursos.

Coordinación

Se basa en el principio de organización, integración y secuencia que caracterizan a la ejecución de estrategias según los recursos, las actividades y el tiempo, es decir asignar los recursos y el tiempo a la actividad secuencial programada en perfecta coordinación.

Continuidad

Se caracteriza por el desarrollo racional de la estrategia, es decir las actividades se desarrollan de manera secuencial según corresponda para el logro de los objetivos y toda situación que vulnere el óptimo desarrollo no coadyuva a la planificación realizada previamente, ninguna actividad debe de ser dejada de lado teniendo en cuenta los objetivos.

Proactividad

Se definen como el manifiesto de los rasgos personales de los gestores, como el interés, entusiasmo, responsabilidad, cumplimiento, puntualidad e interés particular y colectivo con el logro de los objetivos.

Dominio

Enfatiza el pensamiento sistémico y dominio de manera que logra la integración del trabajo en equipo de manera disciplinada, dominio personal, modelos mentales y visión compartida y logrando generar transformaciones generando acciones direccionadas al cumplimiento de los objetivos.

Cohesión social

Las estrategias deben de caracterizarse por su excelente comunicación de parte de los gestores hacia los subordinados, que se logra la transferencia de la visión a los seguidores logrando estimularlos para superar los obstáculos que se presenten en el proceso de ejecución, habilidades que se practican con las dinámicas grupales, trabajo en equipo que permita a los participantes reflexionar y dar su opinión para el logro de un buen desempeño en la ejecución.

Según Oswaldo (2017) las estrategias gerenciales se pueden concebir cómo reacciona la organización de manera eficiente y oportuna así como sacar beneficios frente a los cambios ocurridos por el dinamismo económicos e incertidumbre constantes que se desarrollan en el exterior, siendo planteada la estrategia por los gestores de la organización, es decir estableciendo un modelo para la toma de decisiones de la organización determinando y revelando los planes para el logro de los objetivos y la definición de las principales políticas organizacionales, contribución económica que desea aportar a la comunidad, clientes, trabajadores y accionistas rescatando además que el tiempo es un factor preponderante para el cumplimiento de las metas trazadas previamente..

2.2.2 Dimensiones de estrategias gerenciales

2.2.2.1 Planeamiento estratégico

Para Oswaldo (2017) la planificación estratégica es una herramienta necesaria requeridas en la labor diaria de la gerencia ya que su importancia radica en la gestión organizacional en la dirección general que coadyuva en la toma de decisiones respecto a los cambios suscitados día con día en la ejecución de las operaciones en la búsqueda de la mayor eficiencia con los recursos asignados así como calidad en los bienes y servicios que se provee a los clientes o usuarios.

La importancia del planeamiento estratégico radica en el concepto y hoja de ruta que significa para los gestores de las organizaciones fundamentados en las necesidades asociado a la visión empresarial de la organización para el mediano o largo plazo que significa “el futuro deseado”, así mismo el planeamiento estratégico consiste en adoptar objetivos claros con carácter prioritario cuya hoja de ruta trazada se enfoca en el logro de objetivos.

El establecimiento de metas, indicadores y objetivos estratégicos otorgan el marco base para la estructuración del programa anual operativo que es la proyección para la formulación del presupuesto anual organizacional.

Según Rubio (2000) el planeamiento estratégico consiste en una serie de pasos que las organizaciones fijan sobre ciertos objetivos en los que se manifiesta en un desenlace adecuado los resultados posibles que se pueden obtener, normalmente las percepciones cuantificadas se convierten en cifras financieras de los presupuestos proporcionados para cada una de las acciones a emprender, para ellos se requiere poner en marcha actividades previamente definidas.

Para Robbins et al. (2013) se entiende al planeamiento estratégico como la función principal de la gerencia ya que establecen las bases de las responsabilidades de la alta dirección como la organización, liderazgo, control, ya que este primer paso en las estrategias organizacionales implica la definición de objetivos generales, subdividirlas en metas, jerarquizar los planes trazados con el objetivo de la integración y coordinación de las actividades involucrando los fines (lo que se propone hacer) así mismo se establecen los recursos y medios (como se va a lograr realizar), se entiende por esto tanto la definición “planeación formal” como son aquellos planes plasmados en documentos visados por la alta gerencia e informado a todo el personal así como la “la planeación informal” que es aquellos planes

normalmente acordados en una reunión con un grupo definido de personas que no se plasman mucho o casi nada en documentos de la organización.

Según Fred (2003) el planeamiento estratégico incluye la creación de una visión y misión empresarial, la adecuada identificación de oportunidades y amenazas externas de las organizaciones, identificación de fortalezas y debilidades y debilidades internas, objetivos y metas a largo plazo, búsqueda de estrategias alternativas además de estrategias concretas a ejecutar ante determinada situación.

Declaraciones de la visión y la misión

De acuerdo con Fred (2003) la visión para una organización es fundamental y responde a la pregunta ¿Qué queremos llegar a ser?, se considera como el primer paso del planeamiento estratégico e incluso mucho antes que la misión de la misma organización; mientras la declaración de la misión podría definirse como la “expresión perdurable del sentido de ser de la organización respecto a otras empresas del mismo rubro”, es identificar los alcances operacionales de la organización hablando netamente en términos de producto y mercado, es decir responde a la pregunta ¿Cuál es nuestro negocio?, ya que describe los valores y prioridades de la organización a su vez evalúa el atractivo potencial de los mercados y las actividad en las que podría involucrarse la organización.

Oportunidades y amenazas externas

De acuerdo a Fred (2003) se da por entendido sobre las oportunidades y amenazas externas a los sucesos económicos sociales, tendencias, temas culturales, políticos, geográficos, tecnológicos, gubernamentales y compensativos que pudieran afectar de manera positiva o negativa a una organización en un futuro cercano, dando por sentado que la organización no tiene control sobre dichos eventos en tal motivo que los cambios constantes que se da actualmente por la globalización hace que el consumidor sea cambiante en sus estilos de vida y en

consecuencia tenga necesidades de servicios, productos y estrategias de llegada diferentes; un ejemplo de ello son los negocios en línea que están creciendo de una manera desbordante en comparación a los negocios tradicionales, otro ejemplo es cuando se aprueba una ley, un nuevo producto sustituto, la inflación o una catástrofe; ante ello las organizaciones con ayuda del planeamiento estratégico debe de tener como principio aprovechar al máximo las oportunidades externas así como reducir al máximo el impacto de las amenazas, todo ello con la única finalidad de lograr el éxito, es por ello que las organizaciones y más aún los estrategas deben de realizar una vigilancia externa constante que consiste en analizar, recabar e investigar los factores externos a la organización.

Fortalezas y debilidades internas

En palabras de Fred (2003) las fortalezas y debilidades internas son todos aquellos factores que las organizaciones si pueden controlar y según su rendimiento se puede clasificar en excelente o deficiente, estos factores se encuentran presentes en todas las áreas de la organización y resulta una actividad básica para las áreas funcionales la adecuada identificación y evaluación de las fortalezas y debilidades propias para de esa manera tener un máximo aprovechamiento de las fortalezas y reducir al máximo o eliminar las debilidades.

Objetivos a largo plazo

Para Fred (2003) se refieren en la organización los resultados específicos que se busca conseguir para cumplir de manera adecuada la misión básica y al considerarse de largo plazo en su mayoría se refiere a aquellos objetivos mayores a un año; se da por sentado que el establecimiento de objetivos resulta fundamental para el éxito de una institución, coadyuvan con la evaluación, crean sinergias, dan prioridad a la comunicación y las coordinaciones necesarias en los tiempos adecuados; así mismo los objetivos deben de ser desafiantes, consistentes,

razonables, claros y fáciles de medir para poder repotenciar el curso de ejecución en caso los resultados no se hayan previsto de igual manera, es fundamental establecer los objetivos generales para la organización y a su vez subdividir estos objetivos para cada área de tal manera que la suma de estos pequeños objetivos den como resultado lo previsto en la planificación o algo mucho mejor.

2.2.2.2 Organización estratégica

Para Fred (2003) la organización estratégica requiere que las organizaciones a través de sus gestores tengan una base sólida de la misión y visión en las organizaciones, además tener muy bien definida los objetivos y políticas además de que estos sean actualizados de manera anual, se distribuya los recursos de manera adecuada para un uso racional de los mismos en función de la actividad desarrollada y se logre una adecuada motivación a los colaboradores, desarrollo de una cultura que apoye las estrategias, así como la creación, y utilización de los sistemas de información, la creación una estructura organizacional eficiente y funcional para el tipo de organización, tamaño, rubro y enfoque al cliente, creación de presupuestos y enfoque en actividades de mercadotecnia.

Según Gonzales y Rodríguez (2019) la organización estratégica se define por características sólidas que le otorgan credibilidad y confiabilidad a la adecuada, oportuna y consensuada aplicación del método, tales características son:

- **Priorización del qué ser sobre el qué hacer:** identificándose por sobre todo la razón de ser de la organización como primer y fundamental paso para iniciar una adecuada estrategia de planificación gerencial, el giro del negocio con enfoque en sus clientes o usuarios, así como los resultados que pretenda alcanzar en el tiempo indicado.
- **Priorización del qué hacer sobre el cómo hacerlo:** es una característica fundamental para la identificación de las acciones concretas cuyo objetivo

esencial es el logro de resultados, es decir, significa anteponer la eficacia sobre la eficiencia.

- **Visión sistémica:** tenemos todos en claro que las organizaciones son un aglomerado de elementos para encargarse de una función definida con el afán de lograr un objetivo en común que se interrelacionan entre si dando como resultado un proceso coordinado de producción o servicio ofrecido al público definido, además la organización se desarrolla en un contexto que afecta a la organización y viceversa.
- **Visión de proceso:** se definen por lo cambiantes y dinámicos que resultan ser los subsistemas dentro de la organización, por lo que se debe de llevar registro de todos los procedimientos para de esa forma a través de una simple proyección poder tratar de determinar el futuro próximo en base al estudio y la experiencia.
- **Visión de futuro:** Conocido también como pensamiento crítico proactivo, caracterizada principalmente por una visión adelantada de los acontecimientos, lo que resulta determinante para una adecuada concesión de decisiones para aprovechar los cambios venideros, resulta en el papel de respectividad.
- **Compromiso con la acción y con los resultados:** consiste en no solo conformarse con la planificación en sí, sino más bien encargarse del arduo proceso de ejecución, conocedor del tema, analista, gestor actuante y evaluador, es decir se debe de prestar más atención a los resultados que al tiempo y recurso destinado a dicho procedimiento.
- **Flexibilidad:** Es una característica de tomar comodidad en las circunstancias cambiantes para no perder el norte en el logro de objetivos.

- **Estabilidad:** Consiste en lograr el equilibrio dinámico para lograr un crecimiento seguro, minimizando la incertidumbre, logrando sostenibilidad para el proceso de ejecución.

2.2.2.3 Dirección estratégica

Para Fred (2003) la dirección estratégica es considerado como arte y a su vez la ciencia para lograr desarrollar, sustentar y considerar todas las acciones a seguir enfocadas en la realidad por medio de las funciones permitiendo a las organizaciones lograr sus objetivos, es decir es ejecutar actividades coordinadas de la gerencia, mercadotecnia, finanzas, contabilidad, producción, operaciones, desarrollo e investigación, y tecnologías de la información buscando el cumplimiento de objetivos, esto quiere decir que es movilizar a los empleados, supervisores y gerentes dando inicio a la puesta en marcha las estrategias previamente formuladas, normalmente es la etapa más difícil ya que requiere disciplina, sacrificio personal y compromiso, dejando muy en claro que la adecuada implantación de las estrategias dependen de la habilidad de los gerentes y su capacidad de hacer propios de los empleados los objetivos de la organización, es por ello que también es considerado un arte este actuar para el bien común de la organización.

Según Silva (2010) se define como el proceso sistemático de continuo movimiento que busca proporcionar una adecuada guía a la organización a cerca de la visión del logro de objetivos facilitando la tarea de los gerentes frente a la respuesta que deben de proporcionar ante los cambios del entorno de la organización, de las amenazas de los competidores así como de las oportunidades que pueden surgir, dando accesos a potenciales inversiones de capital o asignación de recursos, así como incremento de colaboradores apoyando en las decisiones que coadyuvan en la ejecución de las estrategias, todo ello con la finalidad de reducir

al máximo las decisiones reactivas y defensivas, generando en la organización actitudes proactivas para con la estrategia adoptada por la organización.

2.2.2.4 Control estratégico

Considerada por Fred (2003) como la etapa final de las estrategias organizacionales ya que se necesita de una adecuada retroalimentación en caso de que algunas estrategias no funcionen de la manera en que se había proyectado y el control estratégico junto a los indicadores clave de rendimiento (KPI) son la principal herramienta, en definitiva se tiene que plantear que las estrategias están sujetas modificaciones constantes y futuras debido los cambiantes factores externos propio del ambiente en el que se desarrollan las instituciones así como son los factores internos, es por ello que el control de la estrategia se basa en tres pilares principales como son la medición de factores externos e internos de las que se formularon las estrategias actuales adoptadas por la organización así mismo otro pilar es la medición del rendimiento y finalmente la toma de medidas correctivas; esto se debe principalmente a que los resultados actuales no garantizan los mismos resultados en un futuro, así mismo la empresa que no continua adaptándose al entorno cambiante queda desfazada y desaparece en el tiempo.

Según Oswaldo (2017) nos indica que lograr un control estratégico se debe de tener una definición solida de la gestión estratégica todo ello con el propósito de lograr un adecuado grupo de herramientas de control para el diseño de un programa de evaluación efectivo que tenga como propósito medir la efectividad del cumplimiento de la estrategia desarrollada y también ofrecer puntos de mejora continua para hacer la estrategia sólida y se pueda adaptar al cambio constante a través del tiempo; las estrategias adoptadas por las organizaciones son medidas con relación al adecuado funcionamiento de la empresa junto con la mejora continua lo que otorga que se convierta en algo más rentable y factible para el bienestar de los

clientes, trabajo seguro para sus colaboradores y mejora de dividendos para los socios, es decir se debe de evaluar el impacto de la ejecución de las estrategias adoptadas a lo largo del periodo de ejecución, para así medir su efectividad en el interior y exterior de la organización que la está ejecutando, así mismo el control es una constante en el funcionamiento de las organizaciones y la vida misma llevadas a cabo con indicadores previamente establecidos al comparar los planes establecidos con las metas realmente logradas que se reporta a través de formatos de evaluación con sentido riguroso y objetivo a cerca de los resultados alcanzados, los procesos en ejecución, el uso adecuado de recursos, el porcentaje de avance y todas las tareas pendientes por realizar y esto se expresa con unidades de productos realizados, capacidad de respuesta a los clientes internos y externos, calidad del producto o servicio y satisfacción de los clientes y proveedores.

Beneficios de las estrategias gerenciales

Para Fred (2003) los beneficios para las organizaciones que adoptan como política una adecuada estructura para las estrategias gerenciales se destacan principalmente por ser más proactivas que reactivas en la toma de decisiones para definir su propio futuro, teniendo control, conciencia y preparación para lograr el éxito esperado en el futuro, ya que cuentan con la capacidad de influir directamente en las actividades cotidianas (más allá de solo responder) ejerciendo puntos de mejora clave sobre su destino; además ofrece gran ventaja con la adopción adecuada de estrategias para abordar sus enfoques de manera sistémica, racional y lógico, siendo precisos del papel fundamental que desempeña la comunicación bidireccional en el éxito de las estrategia en ejecución con la participación en las actividades de los gerentes en todos sus niveles así como con todos los empleados en sus respectivas áreas de trabajo, es así que debe de quedar impregnado en los

trabajadores la relación beneficiosa que se da entre las compensaciones que reciben con el rendimiento de la empresa.

Beneficios financieros

Según Fred (2003) las organizaciones con estrategias gerenciales son más rentables y exitosas en sus ventas y productividad en comparación a las organizaciones que no lo tienen definido, por lo que se les conoce como organizaciones de alto rendimiento, ya que normalmente toman decisiones en base a toda la información disponible que se tiene, anticipándose con efectividad a las posibles consecuencias.

Beneficios no financieros

Para Fred (2003) resalta de las estrategias gerenciales el aspecto de evitar a toda costa el fracaso financiero de la empresa, mayor entendimiento de las amenazas externas, creciente incremento de la productividad de los empleados, mejor comprensión de las estrategias de los competidores, mejor entendimiento del vínculo desempeño y la recompensa así como y en definitiva una mejor adaptación al cambio, orden y disciplina para la toma de decisiones, en la siguiente lista se muestran además otros beneficios de las estrategias gerenciales:

- Permite la identificación, el establecimiento de prioridades y la explotación de las oportunidades.
- Ofrece un punto de vista objetivo de los problemas de dirección.
- Representa una estructura para mejorar la coordinación y el control de las actividades.
- Reduce al mínimo los efectos de las condiciones y los cambios adversos.
- Permite que las decisiones importantes apoyen mejor los objetivos establecidos.

- Facilita la distribución eficaz del tiempo y los recursos para identificar las oportunidades.
- Ayuda a dedicar menos recursos y tiempo a la corrección de decisiones equivocadas o relacionadas con éstas.
- Crea una estructura para la comunicación interna entre el personal.
- Ayuda a integrar el comportamiento de los individuos en un esfuerzo conjunto.
- Proporciona una base para esclarecer las responsabilidades individuales.
- Ofrece un método cooperativo, integrado y entusiasta para enfrentar los problemas y las oportunidades.
- Proporciona cierto grado de disciplina y formalidad a la dirección de una empresa.

2.2.3 Gestión del talento humano

Gracias al rol natural con la complejidad de entornos cambiantes y constantes es imposible establecer modelos adecuados de gestión para el talento humano que se tiene en las instituciones dejando menor jerarquía para la dimensión humana, por ende se debe de analizar a fondo las estrategias para la gestión del talento humano, la presente investigación se apoyara de los más resaltantes exponentes de la literatura relacionada al tema que darán muestra teórica científica que establezca parámetros robustos para la adecuada conceptualización del estudio en curso.

Definiciones

Para Borrero (2019) se define gestión del talento humano en algo indispensable que mantiene autentica ventaja competitiva con todos sus recursos disponibles y el más importante de todos son sus colaboradores altamente calificados y motivados.

Según Franklin y Krieger (2011) se define a la gestión del talento humano a razón de que todas las empresas están conformadas por personas que son el principal activo de los que depende el funcionamiento adecuado de las estrategias en ejecución y sobre todo pieza clave para el logro de objetivos, es fundamental que estos individuos mantengan un adecuado rendimiento y buena actitud respecto a la labor que desempeñan, abarca extensos temas con gran importancia para las organizaciones siendo una ellas la incorporación de personal nuevo, generación y resguardo de documentación de los colaboradores, elaboración de prestaciones salariales, capacitaciones y entrenamientos continuos, evaluación de desempeño, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, registro de asistencias, mejorar el nivel de motivación del personal así como actuaciones frente a posibles situaciones de violencia.

2.2.4 Dimensiones de gestión del talento humano

2.2.4.1 Recompensar a las personas

Para Chiavenato (2011) significa otorgar incentivos mutuos que tienen como finalidad promover los objetivos organizacionales al ser este punto uno de los más importantes motivadores por el trabajo bien ejecutado además de funcionar como refuerzo positivo y como un indicador que las entidades tienen como instrumento de medición para sus colaboradores pudiendo estos ser salarios, oportunidades de crecimiento, reconocimientos, seguridad laboral, premios, beneficios sociales entre otras diversas formas de incentivo otorgado teniendo en claro que cada uno de ellos tiene un valor de conveniencia subjetivo ya que lo que para determinada persona es útil para otra, no lo será tanto, debido a que cada individuo tiene una percepción diferente y finalmente para lograr el sentimiento de satisfacción en el personal con sus logros dentro de la organización se da solo cuando perciben que las recompensas percibidas exceden sus demandas personales,

de esta manera satisfacen sus objetivos individuales y mejora de manera notoria el intercambio de conveniencia en la relación organización e individuo.

2.2.4.2 Desarrollo de las personas

Para Mondy (2010) es un rol estratégico de esfuerzo continuo especialmente diseñado para incrementar de manera considerable la competencia de los colaboradores así como también el desempeño organizacional, es decir el desarrollo se enfoca esencialmente en el largo plazo, preparándolos para las exigencias que la organización va a requerir a medida que evoluciona y crece alineadas a las estrategias corporativas así mismo mejora la moral, incrementa la satisfacción, la retención se incrementa mientras la rotación baja considerablemente y el aumento de utilidades y mejoras en los servicios ofrecidos por la organización.

Según Gómez et al. (2008) como parte del desarrollo de las personas los gestores de las organizaciones tienden a realizar las evaluaciones referentes al desempeño buscando situar la realidad de sus colaboradores quienes deben de tener pleno conocimiento del proceso a llevarse a cabo , siendo estas herramientas las bases para la toma de decisiones sobre los empleados donde se toman en cuenta las recompensas, promociones y de ser necesario los despidos a su vez que se les proporciona formación y oportunidades de aprendizaje; por lo que de esa manera se identifican rápidamente dimensiones en una adecuada evaluación de desempeño como lo son la calidad de trabajo, la cantidad de trabajo realizado, la eficacia interpersonal, así mismo se evalúa las competencias individuales como el conocimiento, habilidades y capacidades, gestión del trabajo, carácter y compromiso y otras inherentes a cada puesto evaluado, de la misma manera el autor se manifiesta sobre la formación a los colaboradores manteniendo la postura de que dicha formación principalmente tiene la función de corregir deficiencias del

rendimiento de los colaboradores, es decir en el trabajo actual y de manera individualizada mientras que en el desarrollo consiste en ofrecer al equipo de colaboradores aquellas habilidades y versatilidades que serán necesarias para los colaboradores en un futuro.

En concordancia a Chiavenato (2007) se visualiza al proceso continuo dejando de lado la arbitrariedad y es un concepto estrechamente ligado a la capacitación de los colaboradores, concepto muy relacionado al entorno globalizado y cambiante en el que la organización se desarrolla, características como por ejemplo estructuras organizacionales menos jerárquicas, delgadas y flexibles además del conocimiento de constante cambio; dicho de manera más clara respecto a las competencias básicas como actitudes, rasgos, intereses, habilidades y cualidades personales que resultan ser esenciales para el desempeño de las actividades y funciones de cada uno de los trabajadores, he ahí la necesidad de las personas de incrementar sus conocimientos según las necesidades reales de la organización, que muchas veces en las organizaciones se trata de programas sistematizados de educación con el propósito de definir perfiles profesionales para lograr una mayor productividad y adaptación al negocio identificando fortalezas y agregando conocimientos en temas de carencia para que las personas aporten mayor valor a las organizaciones.

2.2.4.3 Retener a las personas

Según Mondy (2010) las organizaciones reconocen que tienen la responsabilidad de brindar programas para mejorar el bienestar, seguridad y salud de sus clientes internos, se usa principalmente para la retención de los colaboradores en la medida de la cobertura del grupo familiar, si bien es cierto esto representa un costo adicional a la organización, es más costoso entrenar al personal nuevo por una alta rotación de personal.

Para Gómez et al. (2008) retener a las personas se define como la capacidad de la organización de retribuirle a la persona humana el esfuerzo que realiza en su labor día con día a su vez esta retribución es clasificada en tres componentes:

Salario base

Se considera como salario base la cantidad fija que recibe el colaborador en su retribución semanal / quincenal / mensual por las labores efectuadas para la organización.

Incentivos salariales

Los incentivos salariales se definen como todos aquellos programas con el que cuenta la organización para todos aquellos colaboradores con alto rendimiento, un claro ejemplo de ello son las primas y su inclusión en los beneficios de la organización.

Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales también son conocidas como retribuciones indirectas, en este segmento se incluye una gran cantidad de programas como vacaciones, subsidio por desempleo, seguros médicos cuyos costos absolutos los cubre la empresa en beneficio integro de sus colaboradores.

2.2.4.4 Supervisar a las personas

Para Alfaro (2012) se define como acompañar de cerca el cumplimiento adecuado de las funciones encomendadas al colaborador, de esa manera poder corregir en su defecto o incrementar el rendimiento con la finalidad de mantener la actitud y comportamiento de la persona en conjunto con los objetivos de la organización en lo que se le ha capacitado al trabajador previamente además se resalta el rol progresivo de esta actividad con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales y las aspiraciones de los trabajadores debido a que supervisar no es perseguir o cuestionar las actividades de las personas, sino más bien orientar en las labores del personal en pro de los objetivos organizacionales y estrategias a largo plazo.

2.2.5 Teorías de la gestión del talento humano

Teoría de las relaciones humanas

Para Arango (2011) tiene como base que esta teoría se gestó entre los años 1924 y 1932 con la investigación realizada en la planta Hawthorne de la Western Electric Company, ubicada en Chicago en los Estados Unidos, en dicha investigación a cargo de Elton Mayo (psicólogo e investigador industrial) según se ejecutaba se modificaban paradigmas a cerca de la comprensión de los trabajadores hasta ese momento tanto social como psicológicamente, convirtiéndose con esos descubrimientos en la base teórica de esta teoría.

La orientación básica es analizar las interacciones de los colaboradores con la organización de igual que la interacción social entre los propios colaboradores y los supervisores asignados.

Esta teoría centra su enfoque en puntos clave como:

- Comprender al colaborador como ser humano.

- Un clima laboral gratificante genera una gran predisposición de cooperación e identificación para con la empresa.
- Con mayores consideraciones personales hacia el trabajador se genera mayor índice de productividad.
- Las condiciones físicas del trabajo tienen menor importancia frente a las condiciones psicosociales del ambiente laboral.

Teoría del comportamiento

Según Jaramillo (2014) docente reconocida en la Universidad experimental marítima, sostiene que esta teoría se representa con la conducta individual en los trabajadores, para explicar cada comportamiento que presentan las personas es esencial estudiar la motivación humana.

Esta teoría tiene exponentes de gran influencia como:

Mary Parker: afirmo el estudio del comportamiento grupal e individual de los trabajadores y que las organizaciones deberían de basar su ética en las relaciones grupales.

Abraham Maslow: psicólogo y psiquiatra que con ayuda de la pirámide de jerarquía de las necesidades humanas propuso una escala de motivaciones de los trabajadores a través de necesidades primarias como las fisiológicas y en orden ascendente hacia las necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de estima y en la cima la necesidad de autorrealización.

Este autor muestra una premisa de necesidad de interrelacionarse que tiene el trabajador con sus compañeros de trabajo y que esta interrelación a su vez va a afectar significativamente las labores a ejecutar ya que las personas son seres sociales que interactúan con sus semejantes.

Douglas McGregor: psicólogo que apporto la teoría X y Y considerando a los individuos en posiciones opuestas.

Definiendo a la teoría X en la idea de que a las personas comunes y normales les da aversión el trabajo, que necesitan ser dirigidas y obligadas a realizar de manera correcta su labor, que prefiere ser dirigida y solo le preocupa su seguridad.

Definió a la teoría Y en la idea de que a la persona no le disgusta trabajar, el trabajador adquiere responsabilidades, autorregula y autocontrola sus acciones.

Con esto se muestra un paralelo extremista respecto al comportamiento de los trabajadores, pero a su vez el autor propone un equilibrio entre ambas posiciones, es decir al trabajador debe de gustarle su labor, comprometerse en realizarlo bien al igual que debe de seguir y acatar las políticas que la organización posee.

Teoría neoclásica

Según Sánchez (2006) fue Peter Drucker el principal impulsor de esta teoría a través de la Administración por objetivos en el que establece que la finalidad que tengan las organizaciones y los individuos van a resultar esenciales para el éxito de la entidad. Afirmaba que los individuos no solo aportaban mano de obra sino también sus conocimientos por ende se vuelven más indispensables que los equipos de tecnología que pueda poseer las instituciones.

2.2.6 Estrategias de la gestión del talento humano

En concordancia con Dessler y Valera (2011) esta estrategia cumple un rol estratégico para las organizaciones según sus necesidades han ido evolucionando, el rol principal de los gestores de las organizaciones se basa en la adecuada generación de estrategias gerenciales que apoyen con la generación en los colaboradores las habilidades que se requieren en sus puestos para el logro de las metas estratégicas; así mismo una de las principales características de los gerentes contemporáneos es la habilidad de encausar la más pura identificación de los trabajadores con los objetivos de las empresas y aprovechar las fortalezas de los

mismos para el aprovechamiento de las oportunidades externas, protegiendo las debilidades identificadas de las potenciales amenazas externas, es decir se busca un aumento de la productividad, reducción de costos y mejorar en lo más posible el desempeño de los colaboradores.

Otra de las principales estrategias es formular y ejecutar sistemas de talento humano, es decir, que las prácticas y políticas implantadas en las instituciones produzcan para los empleados las habilidades y los comportamientos que la empresa requiere para alcanzar sus metas estratégicas, estas estrategias deben de estar muy bien planteadas y ejecutarse por un responsable quien tiene que estar de principio a fin del periodo estipulado y haber coordinado e informado de todo a la alta dirección para finalmente brindar la retroalimentación correspondiente.

Según Armas et al. (2017) esta estrategia tiene un rol fundamental para las directrices organizacionales porque los objetivos pasaron de los resultados macro de la que era responsable la alta dirección y desconocimiento del personal a desagregarse a nivel micro en la responsabilidad de cada colaborador que actúa conforme al objetivo estratégico organizacional.

Con ayuda del Balance Score Card actualmente se mide el avance del plan estratégico y a su vez permite conocer el nivel de responsabilidad y participación de cada área e individuo, para ello es fundamental la efectividad del colaborar en el puesto asignado con la suficiente capacidad de cumplir con la tarea encomendada.

2.2.7 Objetivos de la gestión del talento humano

En concordancia con Alfaro (2012) plantea objetivos duales como regular con manera justa y técnica todas las fases de las relaciones laborales dentro de las organizaciones buscando el máximo nivel de productividad en bienes y servicios generados y también busca lograr que los colaboradores al servicio de la entidad

trabajen enfocados en alcanzar los objetivos organizacionales previamente definidos.

Para Alfaro (2012) este objetivo surge gracias a los constantes cambios, que pueden ser de tipo sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros, lo que origina que las organizaciones se vean obligadas a intervenir de manera inmediata, con la finalidad de cumplir su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos asignados al organismo social.

De otro lado Reyes (2016) sostiene como rol fundamental de este objetivo atender profesionalmente temas concernientes a las personas y la labor que realizan, desde los aspectos legales, administrativos y éticos inherentes, que abarcan las fases de planeación, inducción, desarrollo y cese del colaborador, así como su enfoque estratégico en el aprovechamiento de los talentos individuales.

2.2.8 Procesos de la gestión del talento humano

Cuentas (2018) sostiene que existen seis procesos a superar secuencialmente.

- Admisión de personas; se trata principalmente del reclutamiento de nuevos colaboradores para la organización, se considera la primera instancia.
- Adaptación de las personas; se considera compleja esta etapa y todos los colaboradores tienen que haberla superado, considerándose todas las actividades de las que se hará responsable.
- La compensación; son las retribuciones económicas o similares que reciben los trabajadores por el cumplimiento de las metas establecidas, cubren sus necesidades individuales.
- El desarrollo; consiste en el plan de capacitaciones, cursos, especializaciones al que la empresa somete al trabajador con la finalidad de fortalecer sus conocimientos y pueda aportar mucho más a la organización.

- Mantenimiento de las personas; se busca satisfacción física y psicológica para el trabajador gracias a las condiciones adecuadas que la empresa le pueda ofrecer.
- Monitoreo de las personas; se mide los resultados del trabajo hecho.

2.2.9 Funciones de la gestión del talento humano

Para Ramírez (2019) sostiene que son responsables las organizaciones como las personas, por ende, se trata de una prioridad en la gestión de la organización y se recomienda tener en cuenta todas las partes y sus elementos.

- Diagnosticar las necesidades cuantitativamente de la organización, definir la cantidad de postulantes a considerar.
- Análisis y descripción de puestos de trabajo, validar los perfiles que solicita la empresa para los puestos de trabajo y verificar las cualidades de los postulantes.
- La administración de compensaciones se refiere a la banda salarial ofrecida por la empresa sobre el puesto laboral.
- Reclutamiento y selección de personal, se inicia el proceso con la oferta laboral por los reclutadores de donde se selecciona a los posibles empleados.
- Inducción a personal, es parte de la adaptación del colaborador, se le orienta al colaborador sobre sus funciones y la manera en que la organización se desarrolla en el día a día.
- La capacitación y desarrollo, es parte del plan de capacitación con el que cuenta cada organización y busca especializar a sus colaboradores.
- Evaluación de desempeño, se califica y supervisa las aptitudes de los trabajadores, se realiza de manera periódica.
- Clima laboral, influye sobre la productividad en los grupos de trabajo, cada organización debe garantizar un ambiente cálido y fructífero.

- La gestión del tiempo se da principalmente en los líderes de grupo para que ayuden a razonar y planificar el cumplimiento de todas las actividades asignadas en el horario laboral.
- La gestión del cambio, debido al cambio constante del entorno personal y laboral se debe de armar programas piloto para dichos fines.

2.3 Bases filosóficas

2.3.1 Estrategias gerenciales

Las primeras concepciones que se plasmaron como teoría pura de las estrategias gerenciales son aportes de la administración científica que tuvo como máximo exponente a Frederick Winslow Taylor quien sostenía que se debe de contar con personal altamente especializado además de ofrecerles buenas condiciones de trabajo en términos de iluminación, clima y aire de trabajo principalmente para eliminar tiempos muertos, se seleccionó a los trabajadores solamente teniendo en cuenta sus habilidades experimentadas para las actividades a realizar, sus estándares de trabajo y teniendo un adecuado plan de incentivo salarial.

Para Taylor los trabajadores debían de centrar sus labores en función a la planificación, organización, gestión y desempeño, contar con experiencia consolidada y recibir la retribución económica en base a ello, todo esto con el objetivo de que se logre el bienestar de los empleados al mismo tiempo que el bienestar de la organización.

En el campo de las organizaciones gubernamentales las estrategias gerenciales son las hojas de ruta a seguir con el objetivo de lograr eficiencia en sus procesos de servicio así como guía para la toma de decisiones en función de las acciones cotidianas que se realiza; a la vez asigna recursos financieros, materiales

y humanos para lograr la viabilidad de dicha actividad y anticipar situaciones de desventaja de manera repentina para la organización Duran et al. (2017).

2.3.2 Gestión del talento humano

Se estructura como proceso interno en las organizaciones tuvo sus inicios a finales del siglo XX, con el auge primigenio por el capital humano empezando así una valoración extra a los colaboradores buscando estructurar procedimientos incentivar al compromiso, mayor motivación y una relación laboral más prolongada en el tiempo. De igual manera, muchos de los colaboradores empezaron a capacitarse, buscando ser especialistas en un área determinada. Paralelo a este contexto se incrementa la competencia por contar con los mejores profesionales donde las organizaciones competían para incorporar al mejor colaborador. Actualmente, las instituciones continúan en la búsqueda de colaboradores con experiencia, conocimientos, aptitudes, actitudes, competencias calificadas necesarias para la ejecución de la labor asignada con un desempeño alto aportando así un mayor porcentaje para el éxito de los objetivos trazados, valor para la organización e incrementar la productividad empresarial Duran et al. (2017).

2.4 Definición de términos básicos

Administración estratégica de recursos humanos

Vincula las prácticas y políticas de administración de recursos humanos con las metas además de los objetivos estratégicos, para mejorar la productividad en la compañía Dessler y Varela (2011).

Estrategas

Los estrategas son los individuos que poseen la mayor responsabilidad en el éxito o el fracaso de una empresa, los estrategas tienen diversos puestos laborales, como son director general, presidente, propietario, presidente del consejo, director ejecutivo, canciller, rector o empresario (Fred, 2003).

Estrategias

Las estrategias son los medios por los cuales se logran los objetivos a largo plazo. Las estrategias de negocios incluyen la expansión geográfica, la diversificación, la adquisición, el desarrollo de productos, la penetración en el mercado, la reducción de costos, la enajenación, la liquidación y las empresas conjuntas (Fred, 2003).

Estrategia corporativa

La combinación de negocios en que decide estar presente una corporación y el flujo de recursos entre dichos negocios Gómez et al. (2008).

Estrategia de RRHH

El uso deliberado de los recursos humanos buscando ventaja competitiva. El gran plan o el planteamiento general que adopta una organización para garantizar que utiliza de forma eficaz a su personal para logra su misión Gómez et al. (2008).

Evaluación del desempeño

La gestión del rendimiento, medida e identificación de los recursos humanos en las organizaciones Gómez et al. (2008).

Gratificaciones o premios

Una recompensa que se concede una sola vez y que toma la forma de un premio tangible Gómez et al. (2008).

Plan de retribución por desempeño o plan de incentivos

Es un sistema que recompensa a los trabajadores partiendo de los siguientes supuestos:

- 1) Los empleados individuales y los equipos de trabajo difieren en cuanto a sus aportaciones a los resultados de la empresa;
- 2) Los resultados de la empresa dependen en gran medida del rendimiento de los individuos y grupos que la componen; y
- 3) Para atraer y motivar a los mejores trabajadores, y ser justos con todos ellos, la empresa tiene que recompensarlos en función de su desempeño relativo Gómez et al. (2008).

Planificación estratégica de RRHH

El proceso de formulación de estrategias de RRHH y el establecimiento de programas o tácticas para implantarlas Gómez et al. (2008).

Prestaciones

Pagos financieros indirectos que se otorgan a los trabajadores, pueden incluir seguro de gastos médicos y de vida, vacaciones, pensión, planes educativos y descuentos en productos de la compañía Dessler y Varela (2011).

ventaja competitiva

Base para diferenciarse sobre los competidores y, por lo tanto, para esperar atraer a ciertos clientes Dessler y Varela (2011).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

2.5.2 Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.
- La organización estratégica tiene relación significativa con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.
- La dirección estratégica se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.
- Existe relación significativa entre el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valor final
<p><u>Variable 1</u></p> <p>1. Estrategias gerenciales</p>	<p>Para Fred (2003) define a la estrategia organizacional como el arte y la ciencia de generar, poner en marcha y supervisar las diferentes tomas de decisiones mediante las funciones que permitan lograr los objetivos trazados por la organización.</p>	<p>Se realizará la medición de la variable estrategias gerenciales a través de la encuesta, la variable se divide en cuatro dimensiones que son planeamiento estratégico, organización estratégica, dirección estratégica y control estratégico a su vez cada dimensión será representada con valor final en la escala de Likert de (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre así mismo la baremación se desarrollará en los niveles de bueno, regular y malo.</p>	Planeamiento estratégico	Elaboración de proyectos Plan anual de trabajo	1,2,3,4,	
			Organización estratégica	Formación de comisiones de trabajo Reuniones y capacitaciones	5,6,7,8,	5 → Siempre 4 → Casi siempre 3 → A veces 2 → Casi nunca 1 → Nunca
			Dirección estratégica	Reglamento interno de trabajo Manual de funciones	9,10,11,12	
			Control estratégico	Evaluaciones Comisiones Mosquera (2021)	13,14,15,16	
<p><u>Variable 2</u></p> <p>2. Gestión del talento humano</p>	<p>Para Franklin y Krieger (2011) sostiene que es la estrategia neurálgica para un buen funcionamiento de actividades que buscan el logro de objetivos, mostrando buen rendimiento, así como actitudes positivas para con su rol esencial que desempeñan.</p>	<p>Buscando un adecuado nivel de medición se aplicará la encuesta, la variable se divide en cuatro dimensiones que son recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas a su vez cada dimensión será representada con valor final en la escala de Likert de (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre así mismo la baremación se desarrollará en los niveles de bueno, regular y malo.</p>	Recompensar a las personas	Motivación Incentivos	1,2,3,4,	
			Desarrollo de las personas	Capacitación Crecimiento personal	5,6,7,8,	5 → Siempre 4 → Casi siempre 3 → A veces 2 → Casi nunca 1 → Nunca
			Retener a las personas	Relaciones Interpersonales	9,10,11,12	
			Supervisar a las personas	Supervisión Mosquera (2021)	13,14,15,16	

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Es un estudio de tipo aplicativo, en opinión de Tamayo (2003) con este tipo de investigaciones aplicadas se conocen también como dinámica y/o activa así mismo está íntimamente ligada a la investigación básica buscando contrastar la teoría con la realidad además busca estudiar problemas en circunstancias y características concretas ya que se enfoca en su aplicación inmediata dejando de lado el desarrollo de teorías.

La presente investigación fue transversal, según Supo (2012) es cuando la variable en estudio es medida en una sola ocasión ya que se trata de muestras independientes, de la misma manera, el estudio es observacional debido a que el investigador no interviene las variables en estudio de ninguna manera ya que los datos recopilados muestran la evolución natural de los acontecimientos, también la investigación es analítica ya que es bivariado el análisis estadístico poniendo a prueba la hipótesis planteada estableciendo la asociación de factores así como es prospectiva ya que el propósito de la investigación en curso es lo que motiva a la recolección de datos necesarios siendo propio del investigador el sesgo de medición.

3.1.2 Nivel de investigación

Es un estudio de nivel correlacional, para Sampieri, Fernández, y Baptista (2014) que tiene como finalidad en investigaciones de similares características la de identificar algún grado de asociación o relación existente entre variables, conceptos o categorías en determinado hecho concreto.

3.1.3 Diseño

El estudio tuvo un diseño no experimental, en concordancia con Sampieri, Fernández, y Baptista (2014) llega a definirse como el estudio en el que no se manipulan deliberadamente las variable y no se pueden intervenir las variables de forma intencional, se suele solo observar los fenómenos de la misma manera que se desarrollan en un contexto natural y así desarrollar un análisis posterior, a su vez el estudio es transversal, puesto que se definen como aquellas investigaciones que los datos son recogidos en un único momento, pues es en ese único momento que se analiza la incidencia y se describen las variables, de la misma manera la investigación es correlacional ya que contiene las descripción de relaciones con variables o conceptos en determinada temporalidad de tiempo.

3.1.4 Enfoque

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, Sampieri, Fernández, y Baptista (2014) llega a la definición de aglomerado de procesos, es probatorio contando con secuencias rigurosas por ende no se puede realizar de manera aleatoria; inicia con una problemática, habiéndose delimitado de establecer objetivos y cuestiones de la investigación, con apoyo de la literatura se elabora un marco teórico, se plantean hipótesis y estrategias para ponerlas a prueba, en un contexto determinado se miden las variables para procesarlos estadísticamente para finalmente emitir conclusiones respecto al tema investigado.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para Niño (2011) se trata de mostrar de manera específica los elementos de estudio, es decir, los objetos, animales, personas, fenómenos, entre otros que conforman el ámbito de la investigación.

La población identificada en esta tesis tuvo la cantidad de 108 personas del área administrativa de la municipalidad de Supe en diciembre del 2024.

3.2.2 Muestra

Según Niño (2011) una muestra se define como un pequeño número seleccionado de la población que se estudió que se escogen con la intención de medir características o cualidades de dicha población, al ser representativa significa que mantiene fielmente las propiedades o cualidades del elemento en estudio.

Para el estudio la muestra se ha determinado de manera aleatoria con ayuda de la formula finita siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Z = Tabla de distribución normal estándar, $Z = 1,96$ confianza de 95% y error de 0,05.

P y Q = Probabilidad de estar o no incluida la población, se asume que p y q tienen el valor de 0,5 cada uno.

N = Número de elementos de la población en estudio.

e = error estándar, es 0,05

n = Número de elementos de muestra.

Representando la ecuación:

$$n = \frac{3,8416 * 0,5 * 0,5 * 108}{0,0025(108 - 1) + 3,8416 * 0,5 * 0,5}$$

Según la formula finita y su aplicación se considera una muestra de 84 colaboradores de la municipalidad distrital de Supe en abril del 2025, el cual será obtenido teniendo el 95% respecto al nivel de confianza de además del $\pm 5\%$ de error.

Al realizarse el diseño probabilístico aleatorio simple como criterio de inclusión/exclusión

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

Se utilizó la encuesta, pues es la técnica más utilizada para investigaciones empresariales, sociales, políticas y educativas; según Niño (2011) se define como técnica para coadyuvar a la recolección de datos proporcionados por los elementos en estudio mostrando puntos de vista, apreciaciones, intereses o experiencias gracias a la ayuda de cuestionarios diseñados de manera técnico con dicho propósito.

3.3.2 Descripción de los instrumentos

Para la presente tesis se empleó un cuestionario, según Niño (2011) los cuestionarios son una serie de preguntas ordenadas y estructuradas técnicamente, presentadas por escrito e impresas con la finalidad de ser respondidas de la misma manera y muchas veces de manera anónima.

3.3.3 Metodología de toma de muestras

La presente investigación utilizó el muestreo probabilístico, para Niño (2011) se interpreta de tal manera que es una selección aleatoria granizando que sea al azar, para ello todos los elementos deben de estar en la misma probabilidad de ser elegidos y que se utilice estrategias que garanticen que se desarrolle la selección de manera aleatoria; se utilizara el muestreo aleatorio simple ya que es homogénea

la unidad de elementos en estudio se realizara una elección al azar dejando de lado la intervención y preferencia del investigador.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se hizo uso del software estadístico IBM SPSS en su versión 25, que permite obtener tablas y figuras de las que se realizaran las interpretaciones para mejorar el entendimiento de los datos que se obtendrá en el presente estudio.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Resultados de estrategias gerenciales y sus dimensiones

Tabla 2
Estrategias gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	23,8%	23,8%
	Medio	49	58,3%	82,1%
	Alto	15	17,9%	100,0%
	Total	84	100,0%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

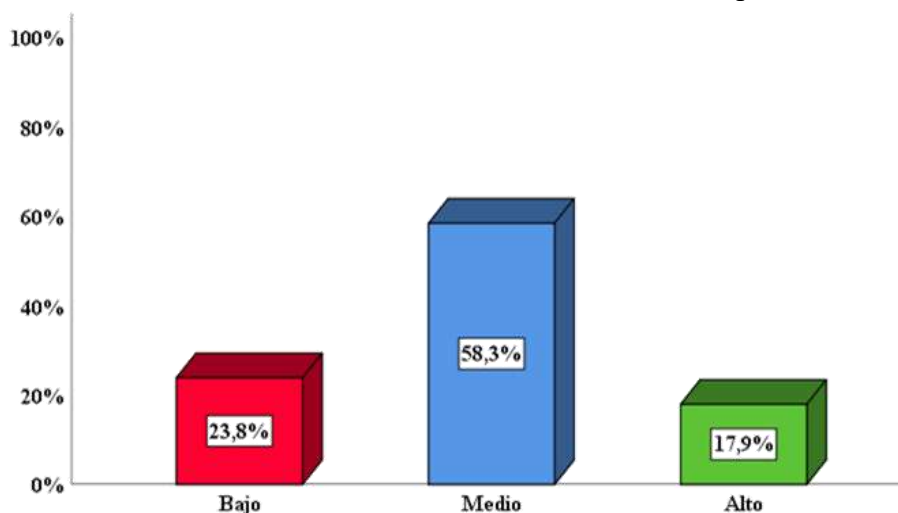


Figura 1. Estrategias gerenciales

Según se muestran en los resultados un 58,3% del total encuestados manifiestan que las estrategias gerenciales son de nivel medio, lo que muestra una poca capacidad para el planeamiento estratégico, organización estratégica, dirección estratégica y control estratégico. De igual forma un 23,8% del personal administrativo señala que las estrategias gerenciales son de nivel bajo y finalmente solo el 17,9% de trabajadores señalan que las estrategias gerenciales son de nivel alto.

Tabla 3
Planeamiento estratégico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	19,0%	19,0%
	Medio	57	67,9%	86,9%
	Alto	11	13,1%	100,0%
	Total	84	100,0%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

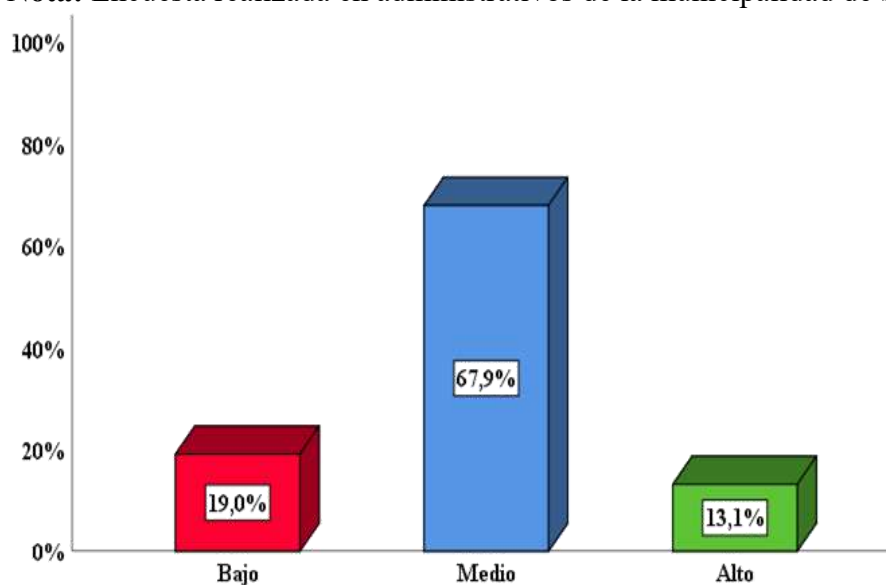


Figura 2. Planeamiento estratégico

Según muestran los resultados un 67,9% de los trabajadores administrativos refieren que cuentan con un nivel medio sobre planeamiento estratégico, es decir, existe poca colaboración en la elaboración de los proyectos, así como en los planes anuales de trabajo. Mientras el 19% de colaboradores indica que se cuenta con un nivel bajo. Finalmente, el 13,1% manifiesta un nivel alto para el planeamiento estratégico.

Tabla 4
Organización estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	21,4%	21,4%
	Medio	53	63,1%	84,5%
	Alto	13	15,5%	100,0%
	Total	84	100,0%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

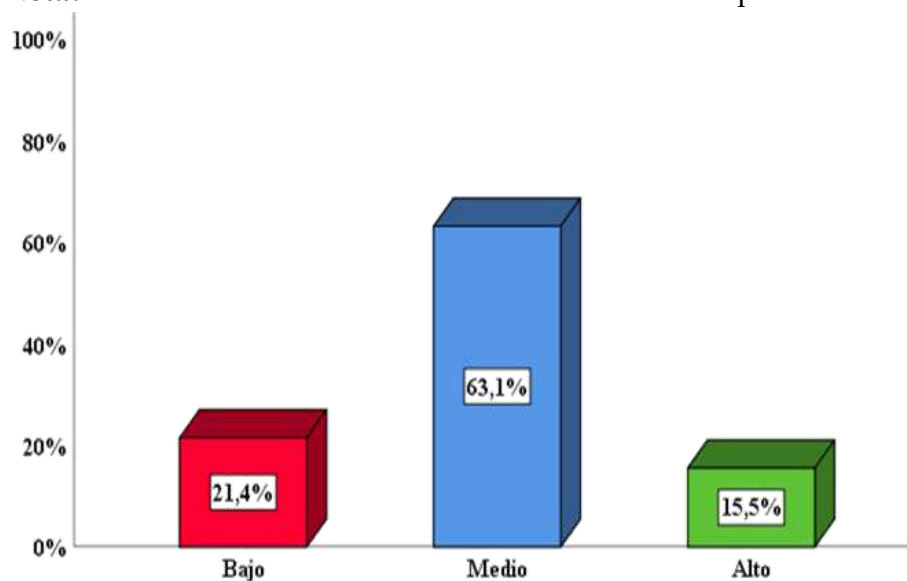


Figura 3. Organización estratégica

Según muestran los resultados el 63,1% de trabajadores administrativos dan a conocer que se cuenta con un nivel medio de organización estratégica, es decir, son pocas las reuniones y capacitaciones, así como existe un número limitado de comisiones de trabajo. A su vez un 21,4% de trabajadores demuestran que la entidad edil tiene un nivel bajo. Finalmente, el 15,5% del personal administrativo señala que se tiene un nivel alto para la organización estratégica.

Tabla 5
Dirección estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	17,9%	17,9%
	Medio	56	66,7%	84,6%
	Alto	13	15,4%	100,0%
	Total	84	100,0%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

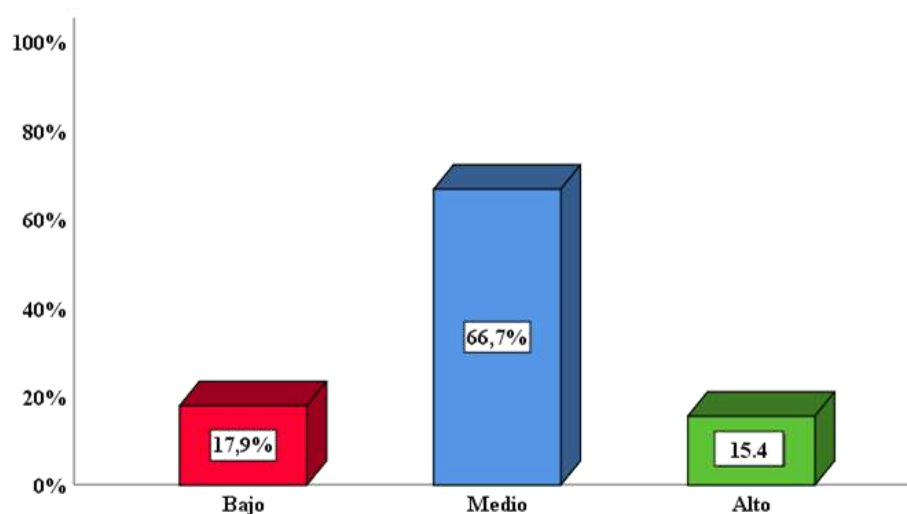


Figura 4. Dirección estratégica

En base a los resultados se muestra que un 66,7% de colaboradores de la entidad edil indican que la dirección estratégica cuenta con un nivel medio, es decir, existe poca aplicación del reglamento interno de trabajo, así como un regular manual de organización y funciones. A su vez que el 17,9% de los encuestados señalan que la entidad tiene un nivel bajo y por último el 15,4% manifiesta para la dirección estratégica un nivel alto.

Tabla 6
Control estratégico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	8,3%	8,3%
	Medio	65	77,4%	85,7%
	Alto	12	14,3%	100,0%
	Total	84	100,0%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

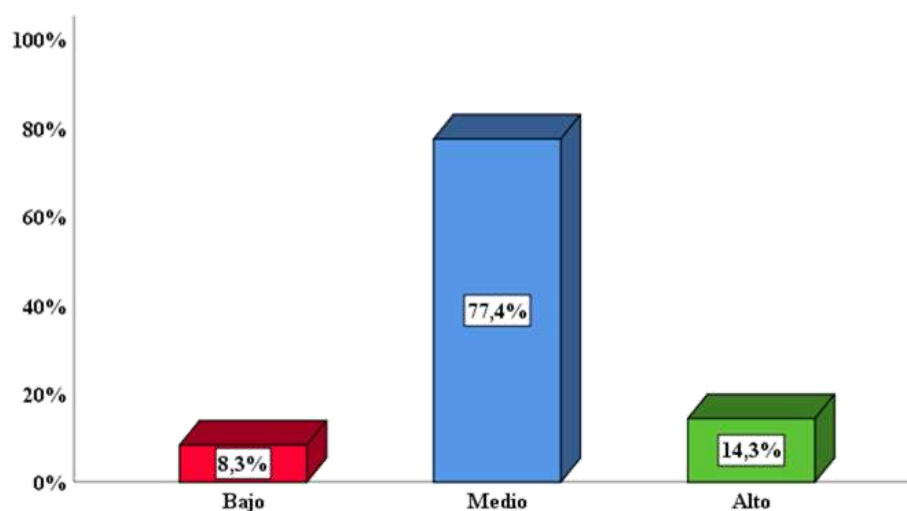


Figura 5. Control estratégico

Con los resultados que se muestran se sostiene que el 77,4% de colaboradores señalan que en la entidad edil se tiene un control estratégico de nivel medio, es decir, se perciben evaluaciones no idóneas respecto al cargo que desempeñan. Mientras un 14,3% señala que se cuenta con el nivel alto y por último un 8,3% manifiesta el nivel bajo para control estratégico en la institución edil.

4.1.2. Resultados de Gestión del talento humano y sus dimensiones

Tabla 7

Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	17,9%	17,9%
	Medio	59	70,2%	88,1%
	Alto	10	11,9%	100,0%
	Total	84	100,0%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

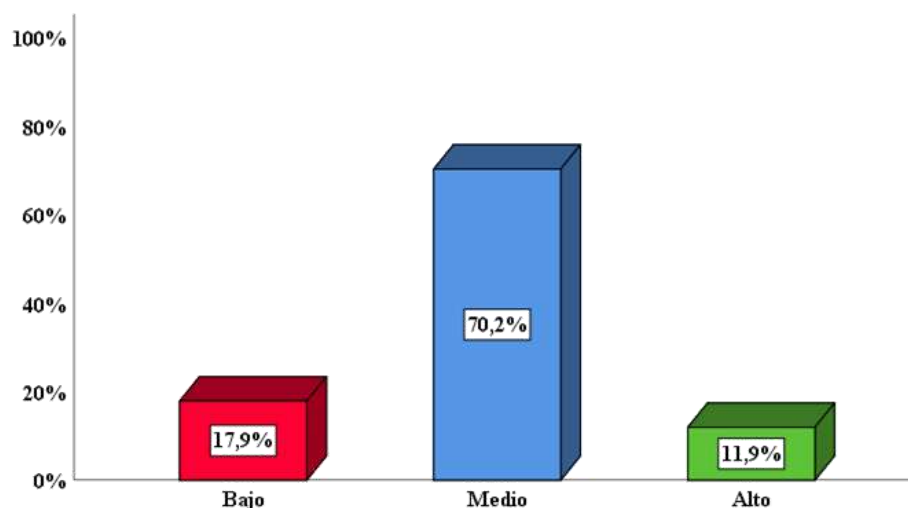


Figura 6. Gestión del talento humano

En base al resultado se muestra que se cuenta con el 70,2% del personal administrativo encuestado señalan que en la municipalidad de supe para la gestión del talento humano se cuenta con el nivel medio, existiendo poca recompensa a las personas, así como un regular desarrollo de las personas, además, no lograr retener a las personas ni la supervisión a las personas con manera idónea. Mientras el 17,9% señalan que existe un nivel bajo y finalmente el 11,9% manifiesta un nivel alto para la gestión del talento humano en la entidad en estudio.

Tabla 8
Recompensar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	27,4%	27,4%
	Medio	50	59,5%	86,9%
	Alto	11	13,1%	100,0%
	Total	84	100,0%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

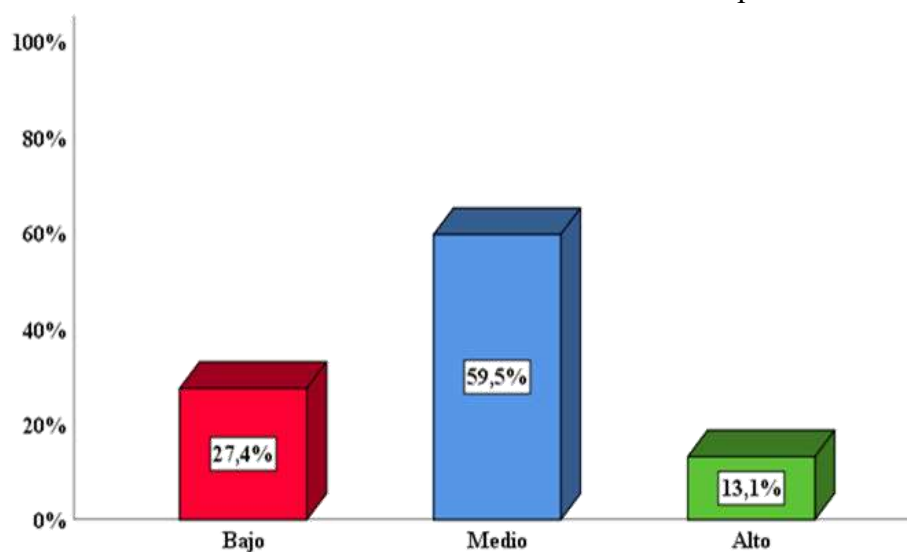


Figura 7. Recompensar a las personas

Con los resultados se muestra que el 59,5% de trabajadores administrativos señalan que la municipalidad distrital de supe respecto a recompensar a las personas cuenta con un nivel medio, es decir hay poco nivel de motivación para los empleados, así como pocos los incentivos otorgados. Mientras un 27,4% de encuestados sostiene que su nivel es bajo y finalmente un 13,1% afirma sobre recompensar a las personas un nivel alto en la organización es estudio.

Tabla 9
Desarrollo de las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	21,4%	21,4%
	Medio	54	64,3%	85,7%
	Alto	12	14,3%	100,0%
	Total	84	100,0%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

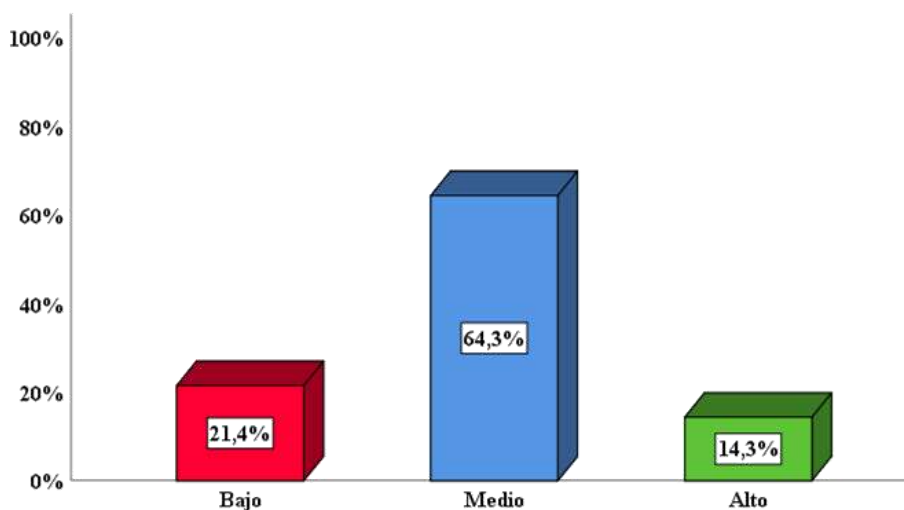


Figura 8. Desarrollo de las personas

En concordancia a los resultados que se muestran un 64,3% de los encuestados manifiestan que en la municipalidad de Supe sobre el desarrollo de las personas se cuenta con un nivel medio, es decir existe poca capacitación, así como un mínimo crecimiento profesional de las personas. De igual manera el 21,4% de trabajadores sostienen un nivel bajo y para finalizar otro 14,3% afirma la existencia del nivel alto para el desarrollo de las personas para la entidad edil estudiada.

Tabla 10
Retener a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	31,0%	31,0%
	Medio	47	56,0%	87,0%
	Alto	11	13,0%	100,0%
	Total	84	100,0%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

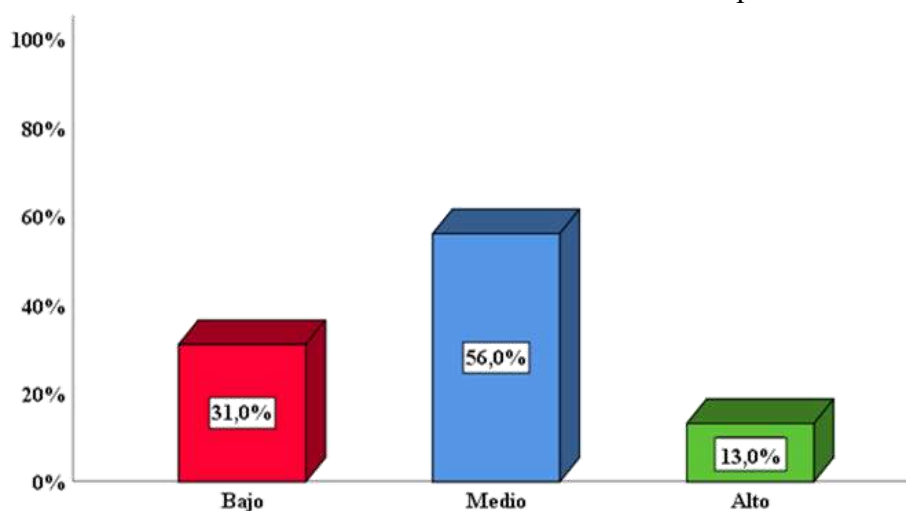


Figura 9. Retener a las personas

Según con el resultado obtenido se evidencia que un 56% del total de trabajadores administrativos alegan que en la municipalidad distrital de Supe sobre retener a las personas se cuenta con un nivel medio, es decir existe muy poco entusiasmo por las relaciones interpersonales. Mientras el 31% de encuestados señala que se cuenta con nivel bajo y para finalizar un 13% señalo un nivel alto para el concepto de retener a las personas para la municipalidad distrital de Supe.

Tabla 11
Supervisar a las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	19,0%	19,0%
	Medio	64	76,2%	95,2%
	Alto	4	4,8%	100,0%
	Total	84	100,0%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

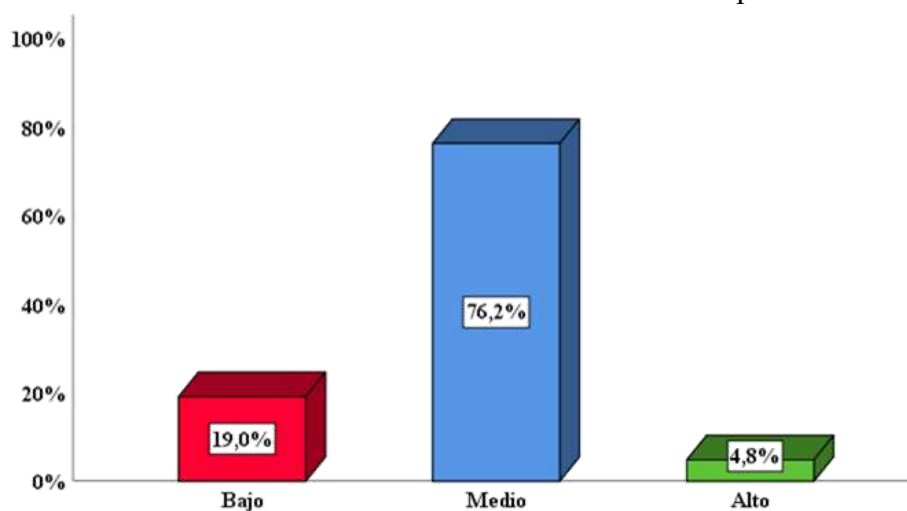


Figura 10. Supervisar a las personas

En concordancia a los resultados se muestra que un 76,2% del total de encuestados señalan sobre supervisar a las personas un nivel medio, es decir hay poca supervisión respecto a las labores desarrolladas por el personal. Mientras un 19% sostiene que se cuenta con un nivel bajo y para finalizar un 4,8% sostiene un nivel alto para la supervisión a las personas en la municipalidad de Supe.

4.1.3. Tablas de contingencia y figuras

Tabla 12

Tabla cruzada de estrategias gerenciales y gestión del talento humano

		Gestión del talento humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estrategias gerenciales	Bajo	16,7%	7,1%		23,8%
	Medio		52,4%	6,0%	58,3%
	Alto	1,2%	10,7%	6,0%	17,9%
Total		17,9%	70,2%	11,9%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

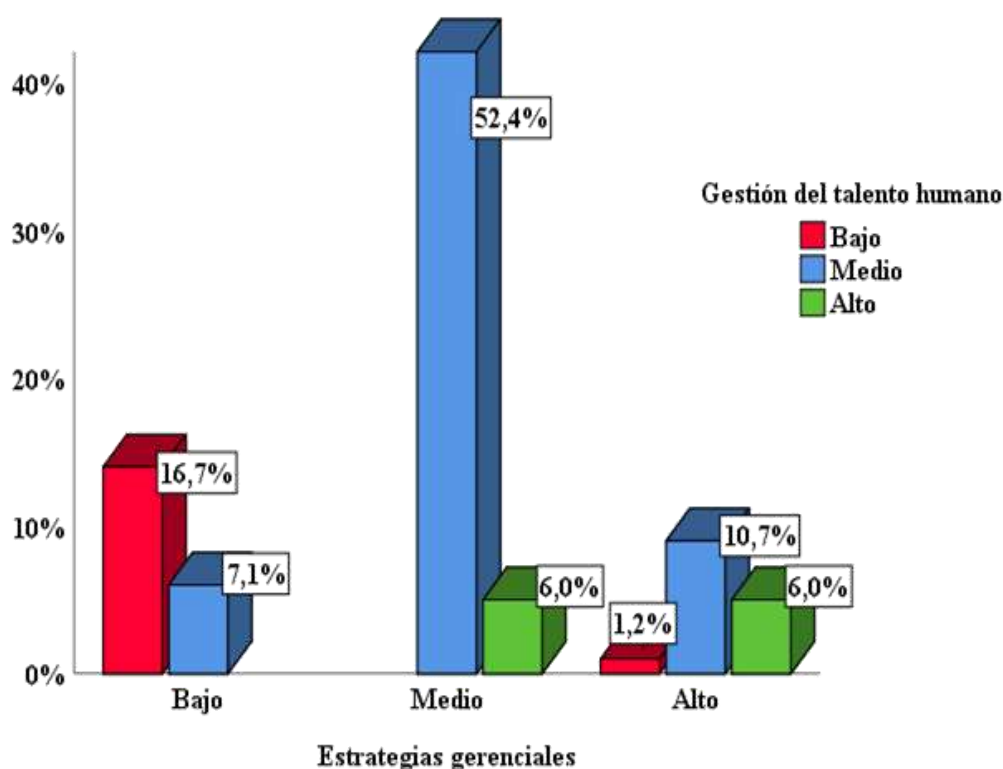


Figura 11. Estrategias gerenciales y gestión del talento humano

Del total de colaboradores administrativos de la entidad que participaron en el presente estudio, el 52,4% indica que las estrategias gerenciales cuentan con un nivel medio y la gestión del talento humano es de nivel medio también. Otro 16,7% indican sobre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano tienen el nivel bajo.

Además 10,7% considera un nivel alto para estrategias gerenciales y un nivel medio para la gestión del talento humano. Otro 7,1% de encuestados consideran que las estrategias gerenciales tienen un nivel bajo y para la gestión del talento humano como nivel medio. Un 6% sostiene un nivel medio para estrategias gerenciales y un nivel alto sobre la gestión del talento humano. Otro 6% manifiesta un nivel alto para estrategias gerenciales y gestión del talento humano. El 1,2% considera un nivel alto para estrategias gerenciales y para la gestión del talento humano lo clasifican como nivel bajo.

Tabla 13*Tabla cruzada de planeamiento estratégico y gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Planeamiento estratégico	Bajo	10,7%	8,3%		19,0%
	Medio	7,1%	57,1%	3,6%	67,9%
	Alto		4,8%	8,3%	13,1%
Total		17,9%	70,2%	11,9%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

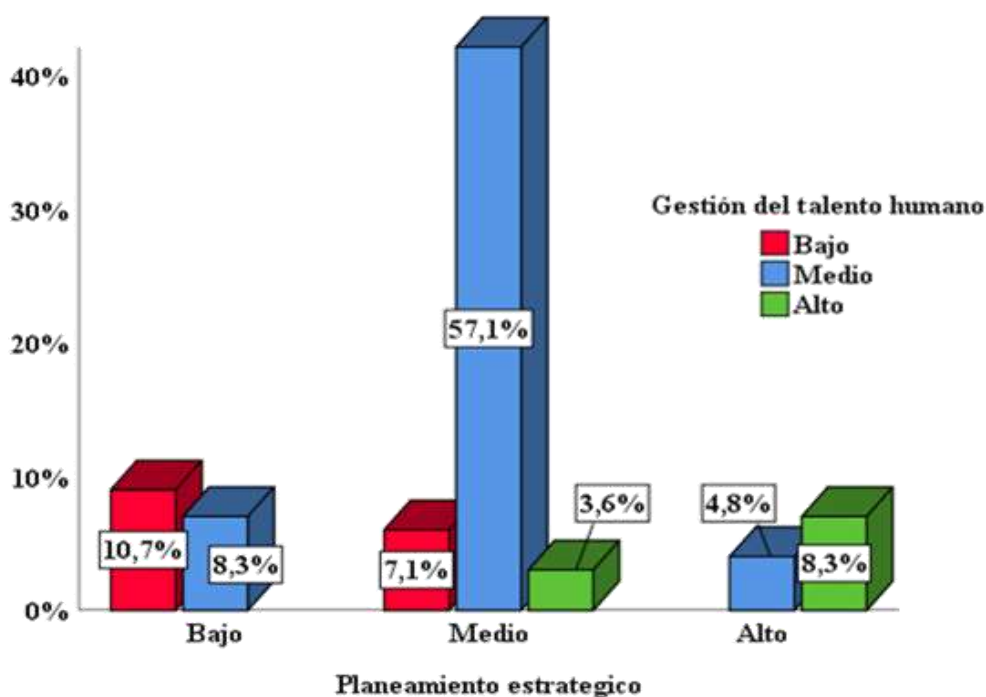


Figura 12. Planeamiento estratégico y gestión del talento humano

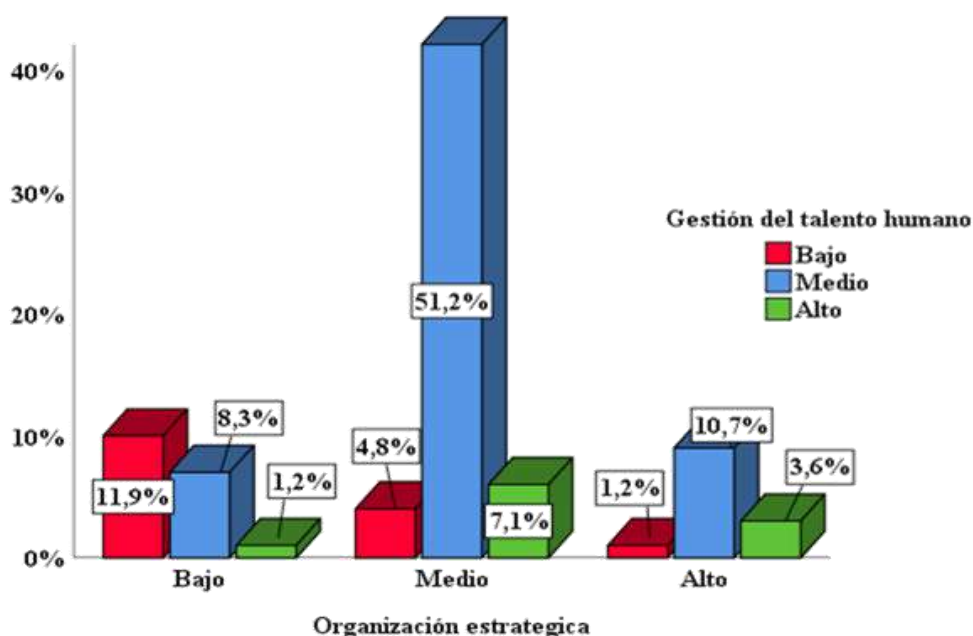
De todos los administrativos de la entidad edil, un 57,1% sostiene que se cuenta con un nivel medio para planeamiento estratégico y también un nivel medio para gestión del talento humano. Un 10,7% de personas consideran un nivel bajo para planeamiento estratégico y también con el nivel bajo para gestión del talento humano. Otro 8,3% sostiene un nivel bajo para planeamiento estratégico y un nivel medio para gestión del talento humano. Otro 8,3% manifiesta un nivel alto para planeamiento

estratégico y también un nivel alto para gestión del talento humano. Un 7,1% de colaboradores mencionan un nivel medio para planeamiento estratégico y un nivel bajo para gestión del talento humano. Otro 4,8% de personas sostienen que el planeamiento estratégico cuenta con nivel alto y un nivel medio para gestión del talento humano. Otro 3,6% manifiesta la existencia del nivel medio para planeamiento estratégico y un nivel alto para gestión del talento humano.

Tabla 14*Tabla cruzada de organización estratégica y gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Organización estratégica	Bajo	11,9%	8,3%	1,2%	21,4%
	Medio	4,8%	51,2%	7,1%	63,1%
	Alto	1,2%	10,7%	3,6%	15,5%
Total		17,9%	70,2%	11,9%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

*Figura 13. Organización estratégica y gestión del talento humano*

Del total de encuestados en la entidad edil, un 51,2% sostiene que para la organización estratégica se cuenta con un nivel medio y también un nivel medio para la gestión del talento humano. Otro 11,9% manifiesta la existencia de un nivel bajo para la organización estratégica y un nivel bajo también para la gestión del talento humano. Otro 10,7% señala con el nivel alto para la organización estratégica y un nivel medio para la gestión del talento humano. Así mismo el 8,3% señala un nivel bajo para

la organización estratégica y un nivel medio para la gestión del talento humano. De igual manera 7,1% muestra un nivel medio para la organización estratégica y un nivel alto para la gestión del talento humano. Otro 4,8% sostiene que existe un nivel medio para la organización estratégica y un nivel bajo para la gestión del talento humano. Otro 3,6% manifiesta que se da un nivel alto para la organización estratégica y un nivel alto también para la gestión del talento humano. Otro 1,2% señala del nivel bajo para la organización estratégica y un nivel alto para la gestión del talento humano. Otro 1,2% muestra un nivel alto para la organización estratégica y un nivel bajo para la gestión del talento humano.

Tabla 15*Tabla cruzada de dirección estratégica y gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dirección estratégica	Bajo	13,1%	4,8%		17,9%
	Medio	3,6%	52,4%	10,7%	66,7%
	Alto	1,2%	13,1%	1,2%	15,5%
Total		17,9%	70,2%	11,9%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

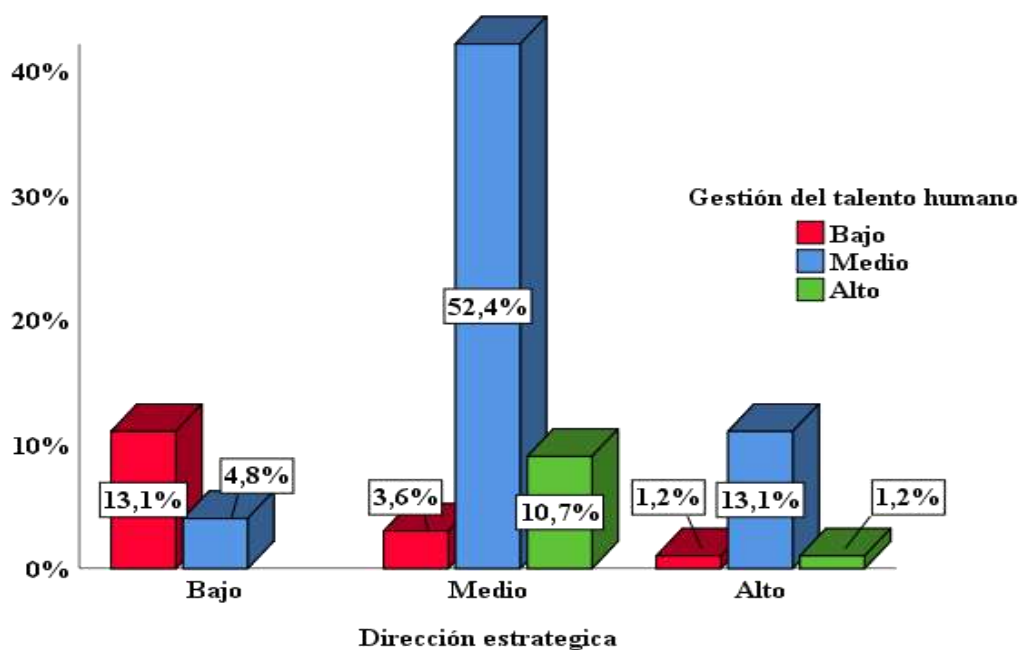


Figura 14. Dirección estratégica y gestión del talento humano

De la totalidad de participantes en el estudio de la entidad edil, un 52,4% sostiene sobre la dirección estratégica se refleja en el nivel medio y la gestión del talento humano también cuenta con un nivel medio. Un 13,1% señala que la dirección estratégica tiene un nivel bajo y de igual manera la gestión del talento humano es de nivel bajo. Otro 13,1% señala que la dirección estratégica es de nivel alto y cuenta con la gestión del talento humano de nivel medio. Otro 10,7% de encuestados señalan que

la dirección estratégica tiene un nivel medio y un nivel alto respecto a la gestión del talento humano. Otro 4,8% sostiene que la dirección estratégica cuenta con un nivel bajo y la gestión del talento humano es de nivel medio. Un 3,6% de encuestados señalan que existe un nivel medio para la dirección estratégica y un nivel bajo para la gestión del talento humano. Otro 1,2% sostiene la existencia de un nivel alto para la dirección estratégica y un nivel bajo sobre la gestión del talento humano. Otro 1,2% sostiene que existe un nivel alto para la dirección estratégica y también una gestión del talento humano de nivel alto.

Tabla 16*Tabla cruzada de control estratégico y gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Control Estratégico	Bajo	6,0%	2,4%		8,3%
	Medio	11,9%	57,1%	8,3%	77,4%
	Alto		10,7%	3,6%	14,3%
Total		17,9%	70,2%	11,9%	100,0%

Nota: Encuesta realizada en administrativos de la municipalidad de Supe.

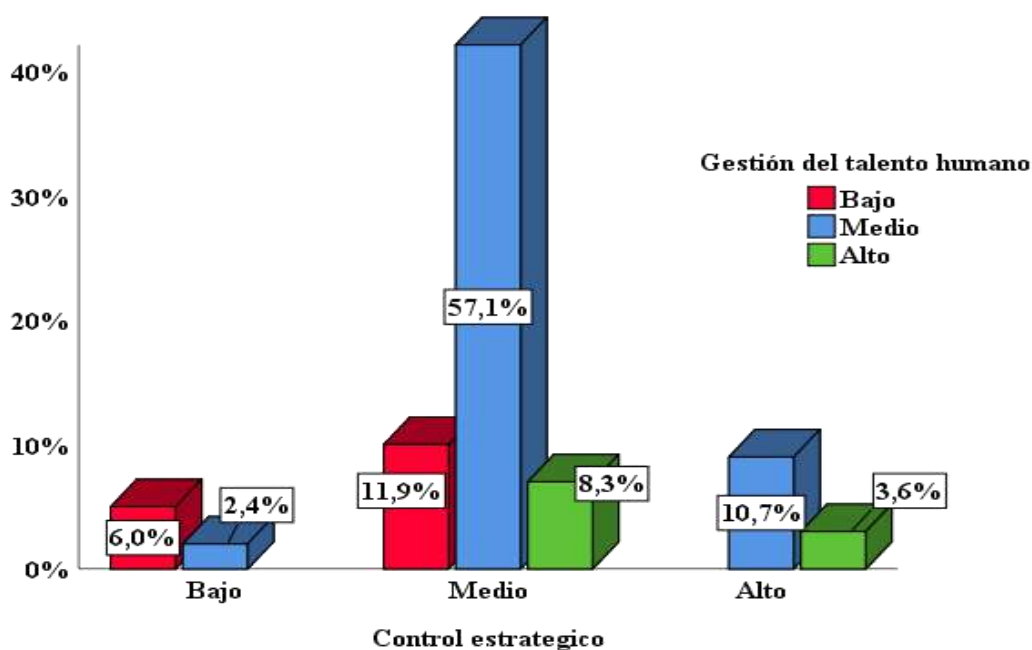


Figura 15. Control estratégico y gestión del talento humano

De la totalidad de administrativos encuestados de la entidad edil, el 57,1% manifiesta que para el control estratégico existe un nivel medio y así mismo un nivel medio también sobre la gestión del talento humano. Otro 11,9% de encuestados sostienen la existencia de un nivel medio para el control estratégico y para la gestión del talento humano un nivel bajo. Otro 10,7% señala la existencia de un nivel alto para

el control estratégico y un nivel medio para la gestión del talento humano. Otro 8,3% manifiesta que existe un nivel medio para el control estratégico y un nivel alto para la gestión del talento humano. Otro 6% sostiene sobre el control estratégico se cuenta con un nivel bajo y para la gestión del talento humano se presenta también el nivel bajo. Otro 3,6% manifiesta el nivel alto para el control estratégico y para la gestión del talento humano también un nivel alto. Otro 2,4% señala la existencia de un nivel bajo para el control estratégico y un nivel medio para la gestión del talento humano.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Supuesto de Normalidad de variables y dimensiones

1. Formulación de hipótesis

Ho: La data no cumple el supuesto de normalidad

Ha: La data cumple el supuesto de normalidad

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Criterios de decisión

Si (p) computado $> 5\%$, se acepta la hipótesis nula.

Si (p) computado $< 5\%$, se acepta la hipótesis alterna.

4. Prueba de normalidad

Presentándose en el estudio con la muestra en 84 colaboradores administrativos de la municipalidad de Supe, siendo la cantidad de elementos en estudio superior a 50, se debe de utilizar la prueba estadística de Kolmogorov Smirnov (K-S).

Tabla 17

Resultados de la prueba de normalidad de variables y dimensiones

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias gerenciales	0,209	84	,000
Planeamiento estratégico	0,151	84	,000
Organización estratégica	0,198	84	,000
Dirección estratégica	0,179	84	,000
Control estratégico	0,195	84	,000
Gestión del talento humano	0,140	84	,000
Recompensar a las personas	0,136	84	,000
Desarrollo de las personas	0,145	84	,000
Retener a las personas	0,142	84	,000
Supervisar a las personas	0,138	84	,000

Nota: Elaborado por el investigador.

5. Decisión del estadístico

En concordancia con el resultado determinando sobre las variables y dimensiones cuentan con un $(p) < (0,05)$. Es decir, el estadístico correspondiente para la presente investigación va a ser el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

4.2.2. Contrastación de hipótesis general

1. Teniendo en cuenta la hipótesis:

Ho: Las estrategias gerenciales no se relacionan con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

Ha: Las estrategias gerenciales se relacionan con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

2. Criterios para la demostración de la hipótesis:

Si (p) es superior al nivel de significancia (5%) se acepta la (H_0) .

Si (p) es inferior al nivel de significancia (5%) se acepta la (H_a) .

3. Aplicación del SPSS

Tabla 18

Correlación entre estrategias gerenciales y gestión del talento humano

			Estrategias gerenciales	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Estrategias gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		84	84
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		84	84	

Nota: Elaborado por el investigador.

4. Conclusión del resultado

Teniendo el nivel de significancia de $p=0,000$, estando inferior al 5%; es decir, rechazamos la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna, asumiendo la hipótesis general: Las estrategias gerenciales se relacionan con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Teniendo una correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0,617.

Se muestra la figura siguiente para una mejor comprensión:

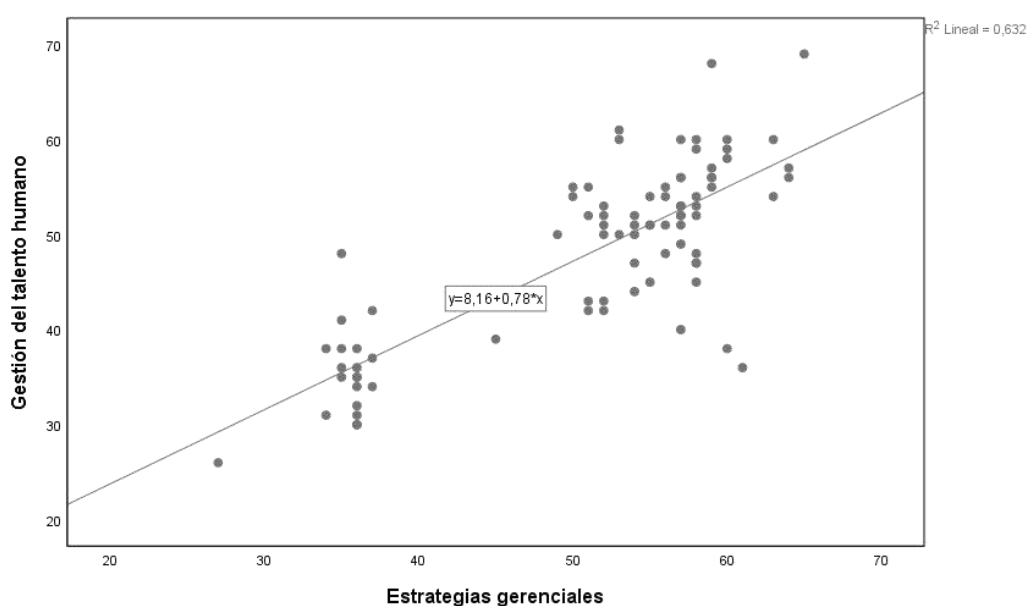


Figura 16. Correlación entre estrategias gerenciales y gestión del talento humano

Según la figura 16, podemos observar a los puntos que cuentan con poco grado aproximación respecto a la recta, lo que se ve reflejada en una correlación positiva moderada de estrategias gerenciales y gestión del talento humano.

Procedimiento para la contratación de hipótesis específica 1:

1. Teniendo en cuenta la hipótesis 1:

Ho: No existe relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

Ha: Existe relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

2. Criterios para la demostración de la hipótesis:

Si (p) es superior al nivel de significancia (5%) se acepta la (Ho).

Si (p) es inferior al nivel de significancia (5%) se acepta la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 19

Correlación entre planeamiento estratégico y gestión del talento humano

			Planeamiento estratégico	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

Nota: Elaborado por el investigador.

4. Conclusión del resultado

Teniendo para la significancia el nivel de $p= 0,000$, estando por debajo del 5 es decir, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, asumiendo que la hipótesis específica 1: Existe relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del

talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Teniendo la correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0,607.

Se muestra la figura siguiente para una mejor comprensión:

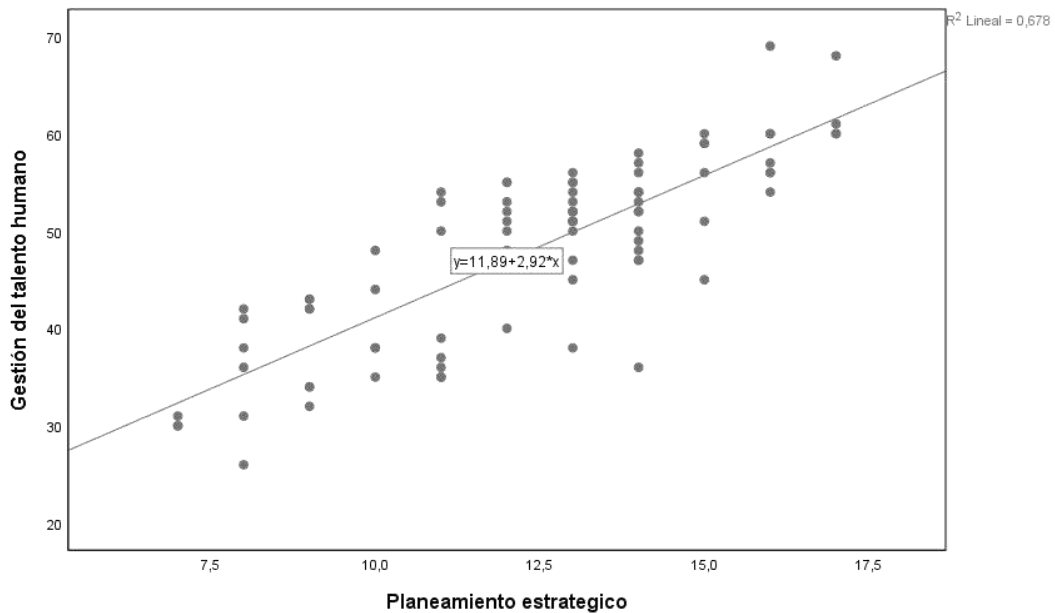


Figura 17. Correlación entre planeamiento estratégico y gestión del talento humano

Presentando la figura 17, se visualiza puntos que tienen bajo grado aproximación respecto a la recta, lo que se ve reflejada en una correlación positiva moderada para planeamiento estratégico y gestión del talento humano.

Procedimiento para la contratación de hipótesis específica 2:

1. Teniendo en cuenta la hipótesis 2:

Ho: La organización estratégica no tiene relación con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

Ha: La organización estratégica tiene relación con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

2. Criterios para la demostración de la hipótesis:

Si (p) es superior al nivel de significancia (5%) se acepta la (Ho).

Si (p) es inferior al nivel de significancia (5%) se acepta la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 20

Correlación entre organización estratégica y gestión del talento humano

			Organización estratégica	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Organización estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,399**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,399**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

Nota: Elaborado por el investigador.

4. Conclusión del resultado

Teniendo la significancia en el nivel de $p=0,000$, estando por debajo del 5%; es decir, rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asumiendo que la hipótesis específica 2: La organización estratégica tiene relación con la gestión del talento

humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Teniendo la correlación positiva baja Rho de Spearman de 0,399.

Se muestra la figura siguiente para una mejor comprensión:

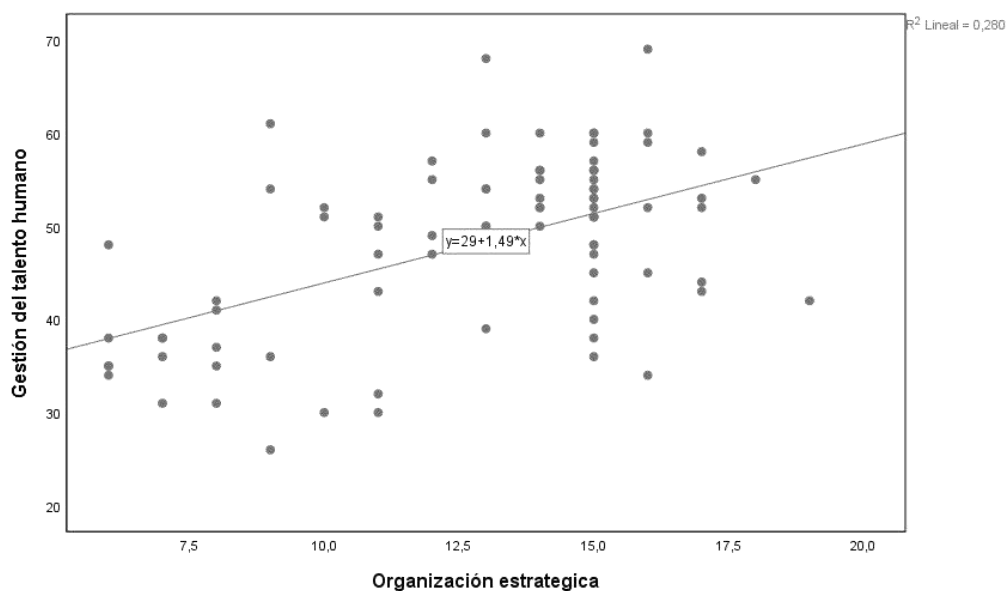


Figura 18. Correlación entre organización estratégica y gestión del talento humano

Presentando la figura 18, se puede observar puntos con bajo grado aproximación respecto a la recta, lo que se ve reflejada en una correlación positiva baja entre organización estratégica y gestión del talento humano.

Procedimiento para la contratación de hipótesis específica 3:

1. Teniendo en cuenta la hipótesis 3:

Ho: La dirección estratégica no se relaciona con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

Ha: La dirección estratégica se relaciona con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

2. Criterios para la demostración de la hipótesis:

Si (p) es superior al nivel de significancia (5%) se acepta la (Ho).

Si (p) es inferior al nivel de significancia (5%) se acepta la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 21

Correlación entre dirección estratégica y gestión del talento humano

		Dirección estratégica	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Dirección estratégica	Coefficiente de correlación 1,000	,428**
		Sig. (bilateral) .	,000
		N 84	84
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación ,428**	1,000
	Sig. (bilateral) ,	,000	.
	N 84	84	84

Nota: Elaborado por el investigador.

4. Conclusión del resultado

Teniendo la significancia en el nivel de $p= 0,000$, estando por debajo de 5%; es decir, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, asumiendo que la hipótesis específica 3: La dirección estratégica tiene relación con la gestión del talento

humano en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Supe, 2024, teniendo la correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0,428.

Se muestra la figura siguiente para una mejor comprensión:

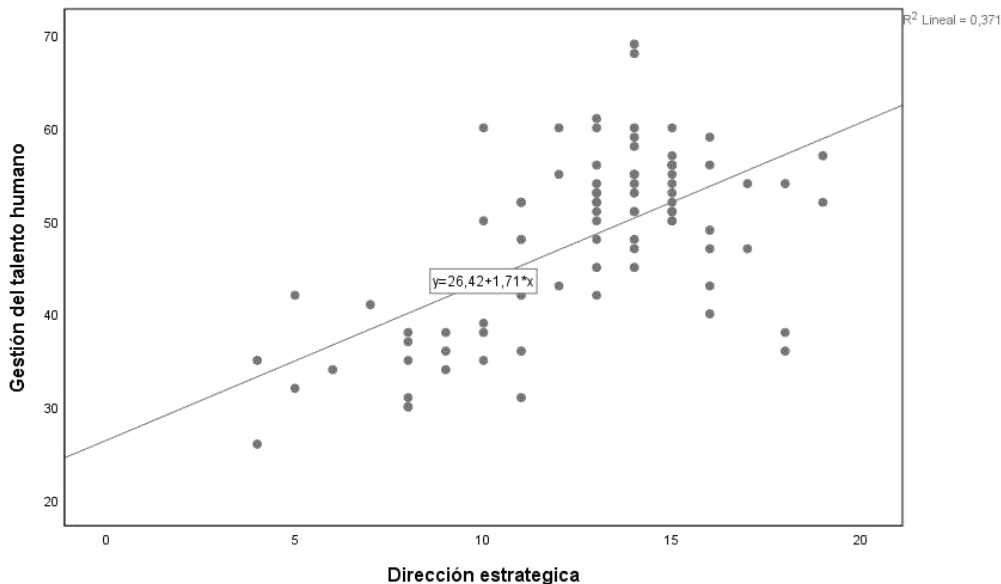


Figura 19. Correlación entre dirección estratégica y gestión del talento humano

Presentando la figura 19, observamos a los puntos con poco grado aproximación respecto a la recta, lo que se ve reflejada en una correlación positiva moderada entre dirección estratégica y gestión del talento humano.

Procedimiento para la contratación de hipótesis específica 4:

1. Teniendo en cuenta la hipótesis 4:

Ho: No existe relación entre el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

Ha: Existe relación entre el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024.

2. Criterios para la demostración de la hipótesis:

Si (p) es superior al nivel de significancia (5%) se acepta la (Ho).

Si (p) es inferior al nivel de significancia (5%) se acepta la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 22
Correlación entre control estratégico y gestión del talento humano

			Control estratégico	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Control estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,385**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,385**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

Nota: Elaborado por el investigador.

4. Conclusión del resultado

Teniendo la significancia al nivel de $p=0,000$, estando por debajo al 5%; es decir, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, asumiendo que la hipótesis específica 4: Existe relación entre el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Teniendo la correlación positiva baja Rho de Spearman de 0,385.

Se muestra la figura siguiente para una mejor comprensión:

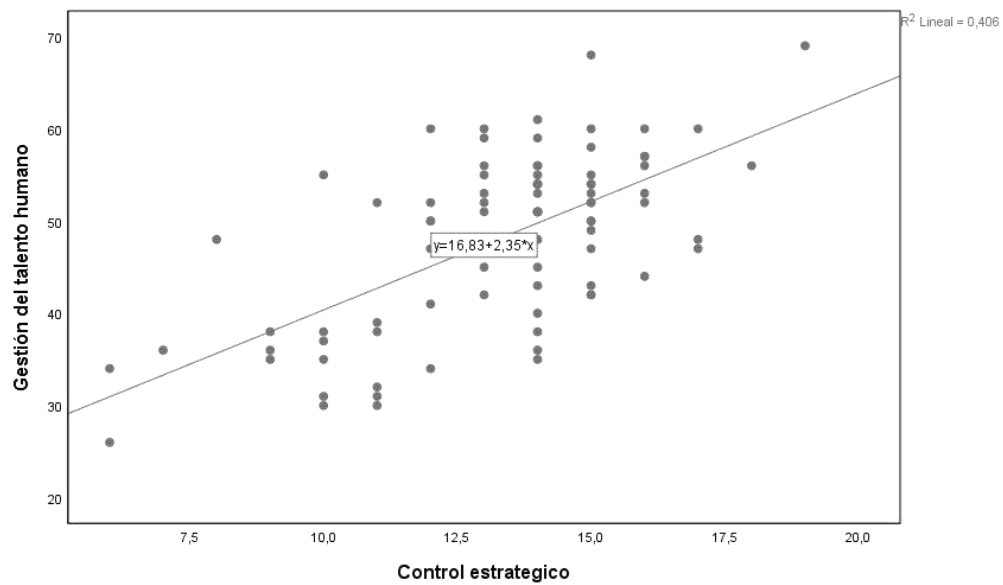


Figura 20. Correlación entre control estratégico y gestión del talento humano

Presentando la figura 20, se puede observar puntos con bajo grado aproximación respecto a la recta, lo que se ve reflejada en la correlación positiva baja entre control estratégico y gestión del talento humano.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Seguidamente mostramos algunas discusiones para esta tesis:

En la presente investigación se llega a determinar, las estrategias gerenciales se relacionan con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. teniendo una correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0,617. Este resultado hallado tiene semejanza frente a lo manifestado por Mosquera (2021) para la investigación que lleva por título “*Estrategias gerenciales para el mejoramiento de la gestión del talento humano y recursos de la escuela fiscal mixta “Jhon F. Kennedy” cantón pasaje, provincia El oro, periodo lectivo 2016 -2017*” en la que se llegó a demostrar la correlación positiva moderada de Rho de Spearman $Rho = 0,426$ entre las estrategias gerenciales considerando mejorar la gestión del talento humano y recursos de la escuela fiscal mixta “Jhon F. Kennedy”.

De igual forma, se sostiene la existencia de relación para el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Contando con la correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0,607. Este resultado hallado tiene semejanza con lo manifestado por Calatayud (2021) en su investigación que lleva por título “*Gestión estratégica y desarrollo del potencial humano de trabajadores de una institución financiera del sector educación, Cusco, 2021*” en la que tuvo como resultado una correlación positiva moderada y se obtuvo un $Rho = 0,647$ para la gestión estratégica y el desarrollo del talento humano.

De igual forma, se estableció que la organización estratégica guarda relación con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024, teniendo la correlación positiva baja de Rho de Spearman de 0,399. El presente resultado tiene semejanza a lo manifestado por Aguirre (2022) en la investigación que lleva por título *“Estrategias gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Moyobamba - Perú 2022”*, donde determino la influencia positiva moderada de Rho de Spearman = 0,657 para las estrategias gerenciales con la satisfacción laboral en el nosocomio mencionado.

Así mismo, se determinó que la dirección estratégica guarda relación con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024, contando con la correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0,428, el presente resultado demuestra una semejanza frente a lo sostenido por Checa (2020) en la investigación que lleva por título *“estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C.-agencia Balta”*, donde se determinó la relación positiva alta de Rho Spearman = 0,862 entre la estrategia de gestión del talento humano frente al mejoramiento del desempeño laboral en los colaboradores en la mencionada entidad financiera.

Por último, se establece la existencia de la relación para el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024 teniendo la correlación positiva baja Rho de Spearman de 0,385, dicho resultado tiene semejanza a lo sostenido por Ambrosio (2022) en la investigación que lleva por título *“Estrategias gerenciales para mejorar el clima laboral en la plana docente de la escuela inicial n°086 Divino niño Jesús en santa maría de huacho”* donde se logró determinar la relación positiva alta con un Rho de 0,810 entre las estrategias gerenciales y el clima laboral en el mencionado centro educativo.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Habiendo comprobado para esta tesis sus hipótesis, llegamos a la conclusión:

Estos resultados logrados sobre esta tesis, ha logrado una demostración con un nivel de significancia de $p=0,000$ siendo inferior al 5%, resultando una garantía en la aceptación de la hipótesis general, lo que quiere decir , las estrategias gerenciales se relacionan con la gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Supe, 2024, obteniéndose la correlación positiva moderada de Rho de Spearman de 0,617, concluyéndose que con un enfoque más centrado en el logro de resultados de las estrategias gerenciales teniendo en cuenta el planeamiento estratégico, organización estratégica, dirección estratégica y control estratégico se lograra una contribución considerable para la gestión del talento humano de los trabajadores administrativos teniendo en cuenta recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas.

Con igual manera, se acepta la hipótesis específica 1, teniendo el nivel de significancia de $p=0,000$ siendo inferior al 5%, constatando la existencia de la relación para el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. obteniéndose la correlación positiva moderada de Rho de Spearman de 0,607. Es decir, el planeamiento estratégico guarda relación a la gestión del talento humano considerando de manera estratégica la elaboración de proyectos y el plan anual de trabajo.

Así mismo, aceptamos la hipótesis específica 2, teniendo un nivel de significancia de $p=0,000$ inferior al 5%, por lo tanto, la organización estratégica guarda

relación con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024, obteniéndose la correlación positiva baja de Rho de Spearman de 0,399, lo que significa que, la organización estratégica coadyuva de manera consistente la gestión del talento humano, considerando la formación de comisiones de labores, reuniones y capacitaciones.

Así mismo se logra la aceptación de la hipótesis específica 3, teniendo el nivel de significancia de $p=0,000$ inferior al 5%, lo que significa que la dirección estratégica guarda relación con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Así mismo, obtuvimos la correlación positiva moderada Rho de Spearman de 0,428, por ende, la dirección estratégica tiene relación a la gestión del talento humano dando énfasis en el reglamento interno de trabajo y en el manual de organización y funciones adecuado para la municipalidad.

Para finalizar aceptamos hipótesis específica 4, teniéndose la significancia de 0,000 siendo inferior al 5%, queriendo decir que existe relación entre el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024, así mismo, obtuvimos la correlación positiva baja Rho de Spearman de 0,385, dando a entender que el control estratégico guarda relación con la gestión del talento humano considerando a las evaluaciones que se realiza al personal como retroalimentación y las comisiones de trabajo buscando el logro de los objetivos previamente parametrados.

6.2 Recomendaciones

Elaboramos una serie de recomendaciones para los gestores actuales y a futuro de la Municipalidad distrital de supe, mejorar , focalizar y lograr la implementación de mejores estrategias gerenciales así como el planeamiento estratégico , la organización estratégica, la dirección estratégica, y el control estratégico con énfasis en cada uno de los colaboradores con mejores charlas de motivación y capacitaciones de especialización así como evaluaciones más centradas en el puesto de cada colaborador con la finalidad de obtener una adecuada retroalimentación formativa profesional y personal, dando énfasis en la retención del personal calificado, generar sistemas de reconocimiento al esfuerzo, mejores beneficios de trabajo , mantener la escucha activa, remuneraciones adecuadas, mejorar los índices de oportunidad de crecimiento para lograr la promoción interna incrementando su motivación, incrementar su identificación con la organización, reducir la rotación de personal, afianzar el clima laboral, mejorar la recompensa y desarrollo de los profesionales con los que se cuenta en la entidad, enfocando dichos esfuerzos en mejorar la gestión del talento humano.

En misma forma, se recomienda otorgar mejores oportunidades de desarrollo a las personas por meritocracia que con hechos y connotadas pruebas laborales demuestran estar aptos para el puesto que ocupan, de igual manera identificar a futuros líderes de área y formarlos y capacitarlos en la gestión pública de la municipalidad, alineando dichas políticas a los indicadores desarrollados como estrategia desde las gerencias enfocados en los colaboradores según el puesto que desarrollan. También realizar retroalimentación en base al cumplimiento de los objetivos planteados en cada inicio de periodo.

También, se recomienda contar con un cronograma de capacitación durante el periodo enfocado en el área laboral de la persona, tanto en los aspectos que resulten

ser sus fortalezas para darles mayor conocimiento sobre el tema así como también en sus falencias para mejorar de manera consistente en su labor cotidiana, en temas como liderazgo, motivación, habilidades duras pero sobre todo en habilidades blandas que es una de los principales motivos por los que los usuarios presentan reclamos en las entidades públicas.

También, se recomienda ofrecer mejores recompensas al personal de la entidad, puntos establecidos más allá del pago por sus servicios ofrecidos, tales como reconocimientos públicos, premios por cumplimiento de objetivos, otorgarle mejores oportunidades al personal cuyo récord laboral sea de más años en la institución, y como se viene mencionando, muestras de reconocimiento en base a la meritocracia ofrecida por los colaboradores de tal manera que se reduzca en mayor medida la rotación del personal a todo nivel en la municipalidad.

Por último, se recomienda obtener retroalimentación año a año sobre el impacto positivo de las estrategias gerenciales llevadas a cabo para mejorarlas, impulsarlas en mayor medida o reemplazarlas buscando una mejor gestión para el talento, tanto como captarlo, retenerlo y potenciarlo, teniendo como finalidad primordial el bienestar de los trabajadores para ofrecer mejores servicios a la sociedad garantizando el desarrollo de todos en el distrito de Supe.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Ciencia digital. Ciencia & tecnología*, XV(1), 116-137. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383/>
- Aguirre, Y. (2022). *Estrategias gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Moyobamba - Perú 2022*. Moyobamba: escuela de posgrado, Universidad Cesar vallejo.
- Alfaro, M. (2012). *Administracion de personal*. Tlalnepantla: Red tercer milenio.
- Ambrosio, E. (2022). *Estratégias gerenciales para mejorar el clima laboral en la plana docente de la escuela inicial N°086 divino niño Jesús en Santa Maria de huacho*. Huacho: Escuela de posgrado de la Universidad nacional José Faustino sanchez carrión.
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región lambayeque, 2019. *Tzhoecoén*, 12(4), 436-448. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Arango, J. (2011). *Escuela de relaciones humanas en la administración – Los Trabajos de Elton Mayo*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón: Universidad ECOTEC.
- Arrascue, I., Podesta, L., Matzumura, J., Gutierrez, H., & Ruiz, R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el hospital municipal Los olivos. *Revista de la facultad de medicina humana*, 21(2), 275-282. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, IV(7), 294. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/>
- Calatayud, J. (2021). *Gestión estratégica y desarrollo del potencial humano de trabajadores de una institución financiera del sector educación, Cusco, 2021*. Lima: Escuela de posgrado universidad cesar vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84260>
- CEPAL. (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de la política. *CEPAL/OIT*(23), 6. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf

- Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. – agencia Balta*. Pimentel: Escuela de posgrado de la Universidad Señor de Sipán .
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Santa fe: McGraw-hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en la organizaciones*. (Segunda ed.). Santa fe, México: McGraw-hill/interamericana editores, s.a.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). Colonia desarrollo Santa Fe., México: McGraw-hill/interamericana editores , s.a de c.v.
- Cuentas, S. (2018). *La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior*. Lima: Educación.
- Del rio, F. (2022). Competencias gerenciales y desempeño laboral en una municipalidad del Perú. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 6(6), 890-911. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3581
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Atlacomulco: Pearson Educación.
- Duran, A. (2016). Modelo de gestión del talento humano para la escuela superior politecnica de chimborazo. *Ciencia UNEMI*, 36-43. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3118>
- Duran, S., Crissien, J., Virviescas, J., & García, J. (2017). Estrategias gerenciales para la formación de equipos de trabajos en empresas constructoras del Caribe colombiano. *Espacios*, 38(13), 24. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n13/a17v38n13p24.pdf>
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional enfoque para América latina*. Naucalpan de Juárez, México: Person educación.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de administración estrategica* (Novena ed.). Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson educación.
- Gonzales, J., & Rodríguez, M. (2019). *Manual práctico de planeación estratégica*. Boyáca: Diaz de santos.
- Jaramillo, M. (2014). *Enfoque del Comportamiento en la administración*. Obtenido de <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/3ba047cc-941c-4bdf-9ec9-46915fc6ae13/content>
- Jaramillo, M., Quinchia, D., & Sotter, J. (2020). *Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería*. Medellín: Facultad de medicina

posgrado en salud pública universidad CES. Obtenido de
<http://hdl.handle.net/10946/4890>

- Martínez, A., & Sánchez, S. (2023). *Plan estratégico para el mejoramiento de la gestión del talento humano en Inplasa*. Tegucigalpa: Facultad de postgrado-Universidad tecnológica centroamericana-UNITEC. Obtenido de
<https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/12486>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Naucalpan de Juárez: Pearson educación.
- Mosquera, M. (2020). Estrategias gerenciales para el mejoramiento del talento humano y recursos de la escuela. *Ciencia y educación*, 1(3), 6-19. Obtenido de
<https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0103202014>
- Mosquera, M. (2021). *Estrategias gerenciales para el mejoramiento de la gestión del talento humano y recursos de la Escuela fiscal mixta "Jhon F. Kennedy" cantón Pasaje, provincia El Oro, periodo lectivo 2016 -2017*. Lima: Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16530>
- Mosquera, M. N. (2021). Estrategias gerenciales y la gestión del talento humano; Neutrosophía en los modelos de formación continua. *Neutrosophic Computing and Machine Learning, XVIII*, 1. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.5525549>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Bogotá, Colombia: Ediciones de U.
- Oswaldo, J. (2017). *Estrategias gerenciales*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia latina revista multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. Obtenido de
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Ramirez. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Información Tecnológica.
- Ramirez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Realpe, K. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo del conocimiento*, 5(12), 503-517.
 doi:10.23857/pc.v5i12.2073
- Reyes, A. (2016). *Administración de recursos humanos su proceso organizacional*. Monterey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). *Fundamentos de Administración* (Octava ed.). Naucalpan de Juárez: Pearson educación.

- Rojas, O., Valles, M., Urdaneta, D., Giraldoth, D., & Jiménez, D. (2019). Estrategias gerenciales utilizadas en educación básica ante su transformación en liceo bolivariano. Caso municipio miranda. *Revista Panorama*, 58-66. doi:<http://dx.doi.org/10.15765/pnrm.v13i24.1206>
- Rubio, P. (2000). *Introducción a la gestión empresarial*. Madrid: Instituto europeo de gestión empresarial.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Santa Fe: McGraw-hill / interamericana editores, s.a.
- Sánchez, A. (2006). *Peter Drucker, innovador maestro de la administración de empresas*. Universidad El Bosque. Obtenido de Facultad de ciencias económicas y administrativas.
- Silva, R. (2010). *Enfoque conceptual de la dirección estratégica*. Cochabamba, Bolivia: Perspectivas.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Metodología de la investigación científica para las ciencias de la salud*. Arequipa, Perú: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. (Cuarta ed.). Balderas, México: Editorial limusa. s.a.
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business innova sciences*, 3(3), 61. doi:<https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Estrategias gerenciales y su relación con la gestión del talento humano del personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Escala	Métodos y técnicas
<u>General</u>	<u>General</u>	<u>General</u>					<u>Tipo de investigación</u>
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación tienen las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre las estrategias gerenciales y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> Las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. 	V1 Estrategias gerenciales	Planeamiento estratégico Organización estratégica	Elaboración de proyectos Plan anual de trabajo Formación de comisiones de trabajo Reuniones y capacitaciones		Aplicado Transversal Observacional Analítico Prospectivo <u>Enfoque de investigación</u> Cuantitativo <u>Nivel de investigación</u>
<u>Específicos</u>	<u>Específicos</u>	<u>Específicas</u>					<u>Diseño de investigación</u>
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024? ¿Cuál es la relación entre la organización estratégica y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024? ¿De qué manera se relaciona la dirección estratégica y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024? ¿Qué relación existe entre el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> Conocer de qué manera se relaciona el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Establecer la relación entre la organización estratégica y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Determinar la relación entre la dirección estratégica y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Definir la relación entre el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. La organización estratégica tiene relación significativa con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. La dirección estratégica se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. Existe relación significativa entre el control estratégico y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024. 	V2 Gestión del talento humano	Dirección estratégica Control estratégico Recompensar a las personas Desarrollo de las personas Retener a las personas Supervisar a las personas	Reglamento interno de trabajo Manual de funciones Evaluaciones Comisiones Motivación Incentivos Capacitación Crecimiento personal Relaciones Interpersonales Supervisión	Likert Likert	Correlacional <u>Diseño de investigación</u> No experimental transversal correlacional <u>Población y muestra</u> <u>Población</u> 108 personas <u>Muestra</u> 84 personas <u>Técnicas e instrumentos</u> Encuesta Cuestionario <u>Estadístico</u> R de Pearson o Rho de Spearman

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION**ESCUELA DE POSGRADO****Encuesta sobre estrategias gerenciales y su relación con la gestión del talento humano del personal administrativo de la municipalidad de Supe, 2024**

Reciba usted el más cordial saludo, la siguiente encuesta tiene el propósito conocer su opinión sobre las estrategias gerenciales y su relación con la gestión del talento humano del personal administrativo de la entidad edil del distrito de Supe. Es por ello que se le pide que responda con sinceridad a las proposiciones listadas a continuación. Todas las respuestas son anónimas y confidenciales para el desarrollo de la presente investigación.

1. **¿Cuál es su edad?**
 - a) 18 años o menos
 - b) 18 a 29 años
 - c) 30 a 39 años
 - d) 40 a 49 años
 - e) 50 años a mas
2. **¿Cuál es su género?**
 - a) Femenino
 - b) Masculino
3. **¿Cuál es su Grado de Instrucción?**
 - a) Secundaria completa
 - b) Bachiller
 - c) Licenciatura
 - d) Maestría
 - e) Doctorado
4. **¿Cuál es su estado civil?**
 - a) Soltera(o)
 - b) Casada(o)
 - c) Conviviente
 - d) Divorciada(o)
 - e) Viuda(o)
5. **¿Cuál es el rango de su remuneración?**
 - a) De 1025 a 1500
 - b) De 1501 a 2000
 - c) De 2001 a 2500
 - d) De 2501 a 3000
 - e) De 3001 a mas
6. **¿Cuál es su relación contractual?**
 - a) Contratación administrativa de servicios D.L. 1057-CAS
 - b) Régimen laboral publico D.L. 276
 - c) Régimen laboral privado D.L. 728
 - d) Recibo por honorarios
 - e) Otros
7. **¿Cuál es la antigüedad en su puesto?**
 - a) Menor a un año.
 - b) Mas de un año.
 - c) Mas de dos años.
 - d) Mas de tres años.
 - e) Mas de cuatro años.

INTRUMENTO: V1. ESTRATEGIAS GERENCIALES

INSTRUCCIONES: Las siguientes preguntas tienen cinco opciones: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. Usted deberá optar por una y marcarla con un aspa ("X").

De tener alguna duda, puede hacérsela a la persona encargada de esta encuesta.

ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
ESTRATEGIAS GERENCIALES					
I. Planeamiento estratégico					
1. En la municipalidad se planifica el proyecto institucional, de área, de unidad.					
2. Los gerentes y ejecutivos de cargos estratégicos participan en la matriz FODA					
3. Se elabora el plan anual con el apoyo de los gerentes y gestores de la municipalidad					
4. Los documentos de gestión son revisados por los regidores o ciudadanos del distrito de supe					
II. Organización estratégica					
5. Los gerentes y gestores de la municipalidad participan en la organización del proyecto institucional.					
6. Los gerentes y gestores de la municipalidad dan apertura a las sesiones en la institución.					
7. Los gerentes y gestores de la municipalidad impulsan las comisiones de trabajo.					
8. Los gerentes y gestores de la municipalidad participan de manera directa en la organización de la comisión de trabajo.					
III. Dirección estratégica					
9. Los proyectos planteados en la municipalidad son realistas y alcanzables.					
10. Los gerentes y gestores de la municipalidad ponen en marcha el plan anual de trabajo.					
11. El personal administrativo es considerado en la toma de decisiones.					
12. Los gerentes y gestores de la municipalidad motivan la participación activa de los trabajadores administrativos.					
IV. Control estratégico					
13. Usted considera que en la municipalidad se ha concretado el proyecto institucional.					
14. El reglamento interno de trabajo contiene las funciones de cada trabajador administrativo.					
15. Los gerentes y gestores de la municipalidad estimulan a los trabajadores administrativos en propuestas de proyectos innovadores.					
16. Los gerentes y gestores de la municipalidad valoran el esfuerzo y aportaciones laborales del personal administrativo.					

INTRUMENTO: V2. GESTION DEL TALENTO HUMANO

ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
GESTION DEL TALENTO HUMANO					
I. Recompensar a las personas					
1. Cuenta con motivación para las actividades que desempeña en la municipalidad.					
2. Los gerentes y gestores de la municipalidad motivan constantemente las actividades que usted realiza.					
3. Usted siente que su labor es reconocido y valorado en la municipalidad.					
4. En la municipalidad existe programas de incentivos laborales por el esfuerzo realizado.					
II. Desarrollo de las personas					
5. En la municipalidad se realiza capacitaciones por área de actividades.					
6. En la municipalidad para desarrollar su actividad percibe algún tipo de ayuda en su ejecución.					
7. Se desarrollan capacitaciones constantes en la municipalidad.					
8. Usted tiene interés por las acciones programadas por la municipalidad.					
III. Retener a las personas					
9. Usted contribuye al desarrollo de las buenas relaciones en la municipalidad.					
10. Usted trata con respeto a sus compañeros de trabajo.					
11. Usted fomenta el compañerismo solidario entre sus compañeros de trabajo.					
12. Se resuelven acertadamente los hechos de conflicto en la municipalidad.					
IV. Supervisar a las personas					
13. Se evalúa de manera constante el desempeño de los trabajadores administrativos en la municipalidad.					
14. Su reacción ante un proceso de evaluación es de manera positiva.					
15. Se brinda orientaciones claras y precisas sobre sus actividades diarias en la municipalidad.					
16. Los gerentes y gestores de la municipalidad atienden las dificultades de los trabajadores administrativos.					

¡Gracias por su participación y apoyo!

Anexo 3: Baremación

DISEÑO DE ESTRATEGIAS GERENCIALES

1. Baremación de la Primera Variable: Estrategias gerenciales

- Límite superior: $16(5) = 80$
- Límite inferior: $16(1) = 16$
- Rango: superior – inferior $\rightarrow R = 80 - 16 = 64$
- Intervalos: 3
- Amplitud: $A = R/3 \rightarrow 64/3 = 21.333$

A. Baremación de la Dimensión 1 de la V1: Planeamiento estratégico

- Límite superior: $4(5) = 20$
- Límite inferior: $4(1) = 4$
- Rango: superior – inferior $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Intervalos: 3
- Amplitud: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.33$

B. Baremación de la Dimensión 2 de la V1: Organización estrategia

- Límite superior: $4(5) = 20$
- Límite inferior: $4(1) = 4$
- Rango: superior – inferior $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Intervalos: 3
- Amplitud: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.33$

C. Baremación de la Dimensión 3 de la V1: Dirección estratégica

- Límite superior: $4(5) = 20$
- Límite inferior: $4(1) = 4$
- Rango: superior – inferior $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Intervalos: 3
- Amplitud: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.33$

D. Baremación de la Dimensión 4 de la V1: Control estratégico

- Límite superior: $4(5) = 20$
- Límite inferior: $4(1) = 4$
- Rango: superior – inferior $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Intervalos: 3
- Amplitud: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.33$

Gestión del talento humano

1. Baremación de la Segunda Variable: Gestión del talento humano

- Límite superior: $16(5) = 80$
- Límite inferior: $16(1) = 16$
- Rango: superior – inferior $\rightarrow R = 80 - 16 = 64$
- Intervalos: 3
- Amplitud: $A = R/3 \rightarrow 64/3 = 21.333$

A. Baremación de la Dimensión 1 de la V2: Recompensar a las personas

- Límite superior: $4(5) = 20$
- Límite inferior: $4(1) = 4$
- Rango: superior – inferior $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Intervalos: 3
- Amplitud: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.33$

B. Baremación de la Dimensión 2 de la V2: Desarrollo de las personas

- Límite superior: $4(5) = 20$
- Límite inferior: $4(1) = 4$
- Rango: superior – inferior $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Intervalos: 3
- Amplitud: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.33$

C. Baremación de la Dimensión 3 de V2: Retener a las personas

- Límite superior: $4(5) = 20$
- Límite inferior: $4(1) = 4$
- Rango: superior – inferior $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Intervalos: 3
- Amplitud: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.33$

D. Baremación de la Dimensión 4 de V2: Supervisar a las personas

- Límite superior: $4(5) = 20$
- Límite inferior: $4(1) = 4$
- Rango: superior – inferior $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Intervalos: 3
- Amplitud: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.33$

Anexo 4: Base de datos

V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
65	69	16	16	14	19	16	19	16	18
61	36	14	15	18	14	8	8	9	11
53	50	12	11	15	15	12	15	9	14
50	55	13	15	12	10	13	14	13	15
59	56	13	14	16	16	13	16	13	14
58	47	14	15	14	15	14	12	8	13
60	58	14	17	14	15	14	15	14	15
57	49	14	12	16	15	14	10	14	11
55	45	13	15	13	14	9	14	9	13
53	60	16	13	12	12	16	14	16	14
36	38	8	7	10	11	8	10	8	12
57	52	13	14	15	15	13	13	13	13
52	50	13	14	13	12	13	14	13	10
36	30	7	10	8	11	7	8	7	8
36	35	10	8	8	10	10	8	10	7
57	56	14	15	15	13	14	15	14	13
57	40	12	15	16	14	12	8	9	11
59	68	17	13	14	15	17	17	17	17
52	42	9	15	13	15	9	14	9	10
37	42	9	8	5	15	9	14	9	10
36	34	9	6	9	12	9	8	9	8
63	60	17	14	15	17	17	13	17	13
54	51	12	15	14	13	12	15	12	12
35	41	8	8	7	12	8	13	8	12
56	48	14	15	13	14	14	12	9	13
56	55	13	14	15	14	13	15	13	14
58	48	12	15	14	17	12	14	12	10
37	37	11	8	8	10	11	8	11	7
36	32	9	11	5	11	9	7	9	7
58	52	14	10	19	15	14	16	9	13
59	56	15	15	15	14	15	13	15	13
54	50	11	13	15	15	11	15	11	13
52	52	14	14	13	11	14	14	14	10
55	51	13	15	13	14	13	14	13	11
45	39	11	13	10	11	11	9	11	8
56	54	14	13	15	14	14	15	14	11
36	35	11	6	10	9	8	11	11	5
54	47	14	12	16	12	14	10	12	11
36	30	7	11	8	10	7	8	7	8
51	43	9	11	16	15	9	12	9	13
59	55	12	18	14	15	12	15	12	16
57	60	16	15	10	16	16	17	16	11
27	26	8	9	4	6	8	4	8	6

55	51	15	11	15	14	15	15	7	14
51	42	8	19	11	13	8	13	8	13
63	54	16	15	18	14	16	10	16	12
58	47	13	11	17	17	13	12	10	12
50	54	13	9	13	15	13	15	13	13
35	36	8	7	11	9	8	11	8	9
60	60	17	15	13	15	17	11	17	15
60	59	15	15	16	14	15	17	15	12
52	43	9	17	12	14	9	14	9	11
54	52	13	17	11	13	13	12	13	14
57	56	16	14	13	14	16	13	16	11
59	57	16	12	15	16	16	13	16	12
58	60	15	16	14	13	15	17	15	13
58	59	15	16	14	13	15	15	15	14
34	38	10	7	8	9	10	8	10	10
34	31	8	8	8	10	8	8	8	7
60	38	13	15	18	14	9	8	13	8
52	51	13	10	15	14	13	14	9	15
53	61	17	9	13	14	17	15	17	12
35	48	10	6	11	8	10	16	10	12
58	45	15	16	14	13	9	9	15	12
54	44	10	17	11	16	10	10	10	14
64	57	14	15	19	16	14	14	14	15
51	55	12	12	14	13	12	17	12	14
57	52	13	15	13	16	13	13	13	13
49	50	14	13	10	12	9	17	9	15
36	36	11	9	9	7	11	8	11	6
58	54	14	15	14	15	14	13	14	13
58	53	12	17	15	14	12	16	12	13
36	31	7	7	11	11	7	9	7	8
57	53	13	15	13	16	13	12	13	15
51	52	12	16	11	12	12	15	12	13
57	51	13	15	15	14	13	14	13	11
52	53	11	15	13	13	11	13	11	18
37	34	9	16	6	6	9	6	9	10
35	38	10	6	9	10	10	11	10	7
64	56	16	15	15	18	16	12	16	12
57	53	14	14	14	15	14	12	14	13
56	51	13	15	14	14	13	13	13	12
55	54	11	13	17	14	11	17	11	15
35	35	11	6	4	14	9	7	11	8


 Universidad Nacional
 José Faustino Sánchez Carrión

 Mag. Damaris Faviola Medina Palma

(MG.) DAMARIS FAVIOLA MEDINA PALMA

ASESOR


 Dr. JESÚS J. CORONADO ESPINOZA
 REG. COLEG. 05088

(DR.) JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA

PRESIDENTE


 Dr. Bautista Juan de Dios, Rey Lelis
 DNU 180

(DR.) REY LELIS BAUTISTA JUAN DE DIOS

SECRETARIO


 Dr. Adm. POLICARPO MÁRQUEZ VALENCIA
 CLAD. 04982
 DOCENTE

(DR.) POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA

VOCAL