

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA



T E S I S

Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno

Regional de Pasco, 2023

Para optar el título profesional de:

Economista

Autores:

Bach. Yaquilin Sara BLANCO AMPUDIA

Bach. Deyse Roxana CALLUPE CASAS

Asesor:

Dr. Daniel Joel PARIONA CERVANTES

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA



T E S I S

Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno

Regional de Pasco, 2023

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Ángel TORRES VASQUEZ
PRESIDENTE

Dr. Oscar LOPEZ GUTIERREZ
MIEMBRO

Dr. Marino Teófilo PAREDES HUERE
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias Económicas y Contables
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 001-2024

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Yaquilin Sara BLANCO AMPUDIA y Deyse Roxana CALLUPE CASAS

Escuela de Formación Profesional

Economía

Tipo de trabajo

Tesis

Título del trabajo

Planificación estratégica y gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023

Asesor:

Dr. Daniel Joel PARIONA CERVANTES

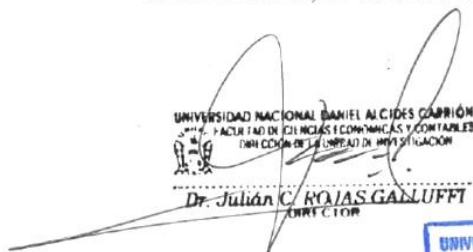
Índice de Similitud 17%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente informe, el reporte de identificación del porcentaje de similitud general.

Cerro de Pasco, 15 de enero del 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Julián C. ROJAS GALLUFFI
DIRECTOR



DEDICATORIA

A nuestros apreciados padres por su gran esfuerzo y dedicación en nosotros, hicieron lo posible para confirmar nuestra formación profesional.

A todos los docentes de la Escuela de Formación Profesional de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de nuestra Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su magna creación de todo lo que existe en esta tierra, por bendecirnos con vida, salud y todas sus bendiciones en todo aspecto.

A nuestros apreciados padres, por su gran esfuerzo, constante apoyo, su gran cariño hacia nosotras y por hacer posible culminar nuestra carrera profesional de Economía.

Agradecer a nuestros amigos y colegas de aula, con quienes desarrollamos las tareas, investigaciones y trabajo en equipo durante todo el tiempo de formación académica.

A todos nuestros docentes de la carrera de Economía quienes estuvieron involucrados en nuestra construcción de conocimientos y la transferencia de experiencias durante el desarrollo de sus clases.

A nuestro Asesor Dr. Daniel Joel PARIONA CERVANTES, por ubicarnos y hacer posible el presente estudio.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar cómo la planificación estratégica se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023, según el tipo de investigación no experimental, nivel de relación y diseño correlacional, con una población de 259 trabajadores del Gobierno Regional de Pasco de los cuales 155 es la muestra probabilística.

De acuerdo a los resultados obtenidos para la hipótesis general, llegamos a la conclusión: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023, en un 88% de grado de relación.

Según los resultados para las hipótesis específicas llegamos a las siguientes conclusiones: a) Los objetivos estratégicos se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023. b) Las estrategias institucionales se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023. c) El análisis externo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023. d) El análisis interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Palabras Claves: Planificación Estratégica, Gestión de Recursos Humanos.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine how strategic planning is related to human resource management in the Regional Government of Pasco, 2023, according to the type of non-experimental research, level of relationship and correlational design, with a population of 259 workers of the Regional Government of Pasco of which 155 is the probabilistic sample.

According to the results obtained for the general hypothesis, we conclude: Strategic planning is significantly related to human resources management in the Regional Government of Pasco, 2023, with an 88% degree of relationship.

According to the results for the specific hypotheses, we reach the following conclusions: a) Strategic objectives are significantly related to human resources management in the Regional Government of Pasco, 2023. b) Institutional strategies are significantly related to human resources management in the Regional Government of Pasco, 2023. c) The external analysis is significantly related to human resources management in the Regional Government of Pasco, 2023. d) The internal analysis is significantly related to human resources management in the Regional Government of Pasco, 2023.

Keywords: Strategic Planning, Human Resources Management.

INTRODUCCIÓN

Tenemos el honor poner a vuestra consideración la tesis titulada: **Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023**, estudio que fue desarrollado con la estructura metodológica del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, iniciando con el Problema de Investigación, luego vendría el Marco Teórico, la Metodología y Técnicas de Investigación, Resultados y Discusión, Conclusiones y Recomendaciones, con el apoyo y soporte de las fuentes bibliográficas.

En el Capítulo I: se consideró el Problema de investigación que abarca la identificación y planteamiento del problema, delimitación de la investigación, formulación del problema, formulación de objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, consideramos el Marco Teórico, donde se desarrolla los antecedentes del estudio, las bases teóricas científicas, la definición de términos, formulación de hipótesis, identificación de variables y operacionalización de variables referente a las variables de estudio.

En el Capítulo III, consideramos la Metodología y Técnicas de Investigación, el tipo, nivel, método, diseño de investigación, población y muestra, técnicas de recolección, procesamiento, tratamiento estadístico, selección y validación de instrumentos y la orientación ética.

En el Capítulo IV, consideramos los Resultados y discusión, análisis e interpretación de resultados obtenidos, descripción del trabajo de campo, presentación de resultados obtenidos y la prueba de hipótesis para el cual se aplicó el test estadístico del Rho de Spearman para determinar relación entre las variables de estudio.

Finalmente, la investigación culminamos en las conclusiones y recomendaciones, las mismas que fueron obtenidas como resultado de la contrastación de hipótesis, una de las conclusiones a que llegamos es que existe evidencia estadística que en la planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del Problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema.....	3
1.3.1.	Problema general	3
1.3.2.	Problemas específicos.....	3
1.4.	Formulación de objetivos	4
1.4.1.	Objetivo general.....	4
1.4.2.	Objetivos específicos	4
1.5.	Justificación de la investigación	4
1.6.	Limitaciones de la investigación	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	6
------	-------------------------------	---

2.2.	Bases teóricas - Científicas	12
2.2.1.	Objetivos Estratégicos	14
2.2.2.	Estrategias Institucionales.....	15
2.2.3.	Gestión de Recursos Humanos	16
2.2.4.	Gestión de los RR.HH.	20
2.3.	Definición de términos básicos.....	22
2.4.	Formulación de hipótesis	23
2.4.1.	Hipótesis general.....	23
2.4.2.	Hipótesis específicos.....	23
2.5.	Identificación de variables	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	26
3.2.	Nivel de Investigación	26
3.3.	Métodos de investigación	27
3.4.	Diseño de investigación	27
3.5.	Población y muestra.....	27
3.5.1.	Población	27
3.5.2.	Muestra	28
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.	Selección, Validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	29
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9.	Tratamiento estadístico	29
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	30

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del Trabajo de Campo	31
4.2.	Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados	31
4.3.	Prueba de Hipótesis	92
4.3.1.	Prueba de Hipótesis Especifica 1	95
4.3.2.	Prueba de Hipótesis Especifica 2	96
4.3.3.	Prueba de Hipótesis Especifica 3	97
4.3.4.	Prueba de Hipótesis Especifica 4	98
4.4.	Discusión de Resultados	98

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1_variables e indicadores	25
Tabla 2_estadísticas de fiabilidad alfa de cronbach	29
Tabla 3_¿en alguna ocasión te han dado a conocer los objetivos del gobierno regional de pasco con precisión y claridad?	32
Tabla 4_¿el gobierno regional de pasco mediante la oficina de planeamiento alinea los objetivos y metas en el área donde usted trabaja?	33
Tabla 5_¿consideras que los usuarios valoran la labor del personal?	35
Tabla 6_¿considera usted que el gobierno regional de pasco puede acceder a otros profesionales con mayor especialización para las labores?.....	35
Tabla 7_¿consideras que los permisos para el gobierno regional de pasco son regulaciones de control de acuerdo a normas públicas?	36
Tabla 8_¿conoces acerca de los programas de inclusión social?	37
Tabla 9_¿has aprendido mediante una capacitación acerca de los programas de inclusión social?	38
Tabla 10_¿es clara la estructura organizacional del gobierno regional de pasco?	39
Tabla 11_¿todo el personal conoce con claridad sus funciones?	40
Tabla 12_¿tus jefes te controlan o evalúan constantemente?	41
Tabla 13_¿cuántas de estas evaluaciones están definidos de forma clara por los jefes de la organización?.....	42
Tabla 14_¿los sistemas de control y evaluación han sido definidos?	43
Tabla 15_¿se realiza auditoría interna en el gobierno regional de pasco?	44
Tabla 16_¿el gobierno regional de pasco ha definido su misión y visión de forma clara y ha comunicado a todo el personal?.....	45

Tabla 17_¿cada cuánto tiempo realizan reuniones de trabajo en el gobierno regional de pasco?	46
Tabla 18_¿hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área?	47
Tabla 19_¿cuenta el gobierno regional de pasco con sistema de información de todas sus actividades que realizan?	48
Tabla 20_¿consideras que el gobierno regional de pasco paga puntualmente sus obligaciones?	49
Tabla 21_¿el gobierno regional de pasco cuenta con un departamento de recursos humanos?	50
Tabla 22_¿el gobierno regional de pasco utiliza proceso de selección de personal?	51
Tabla 23_¿existe un sistema de administración de salarios?	52
Tabla 24_¿se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo?	53
Tabla 25_¿el gobierno regional de pasco tiene un programa de capacitación estable y permanente?	54
Tabla 26_¿el gobierno regional de pasco evalúa las capacitaciones y realizan retroalimentación?	55
Tabla 27_¿ud., sabe en qué consiste la planificación estratégica?	56
Tabla 28_¿todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?	57
Tabla 29_¿se tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	58
Tabla 30_¿existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva?	59

Tabla 31 ¿realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional?	60
Tabla 32 ¿el gobierno regional de pasco cuenta con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?	61
Tabla 33 ¿se plantean soluciones para posibles dificultades dentro del gobierno regional de pasco?	62
Tabla 34 ¿el gobierno regional de pasco tiene como propósito obtener material estructurado?	63
Tabla 35 ¿reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo?	64
Tabla 36 ¿se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?	65
Tabla 37 ¿el jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal?	66
Tabla 38 ¿es favorable y adecuado la manera con la que dirige el gobierno regional de pasco?	67
Tabla 39 ¿el jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades?	68
Tabla 40 ¿los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos del gobierno regional de pasco?	69
Tabla 41 ¿los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos del gobierno regional de pasco?	70
Tabla 42 ¿la comunicación es característica de la organización del gobierno regional de pasco?	71
Tabla 43 ¿se aceptan y animan cambios dentro del gobierno regional de pasco?	72
Tabla 44 ¿la innovación es una característica fundamental dentro del gobierno regional de pasco?	73

Tabla 45 ¿el jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal?	74
Tabla 46 ¿ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos empleados o funcionarios del gobierno regional de pasco?	75
Tabla 47 ¿ofrece actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas?	76
Tabla 48 ¿ofrece una formación amplia e interdisciplinaria?	77
Tabla 49 ¿ofrece una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?.....	78
Tabla 50 ¿ofrece formación orientada y especializada al desarrollo de la carrera profesional del trabajador?	79
Tabla 51 ¿ofrece a sus empleados las oportunidades de la promoción?	80
Tabla 52 ¿ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño?.....	81
Tabla 53 ¿los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?	82
Tabla 54 ¿los trabajadores del gobierno regional de pasco, evidencian las acciones planificadas?	83
Tabla 55 ¿el jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal?	84
Tabla 56 ¿es favorable la manera de cómo se lidera el gobierno regional de pasco?	85
Tabla 57 ¿el jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal?.....	86
Tabla 58 ¿los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos del gobierno regional de pasco?	87
Tabla 59 ¿los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos?	88
Tabla 60 ¿el gobierno regional de pasco es flexible y acepta sugerencias?.....	89
Tabla 61 ¿se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la gobierno regional de pasco?	90
Tabla 62 ¿se aceptan cambios diversos a favor del gobierno regional de pasco?.....	91

Tabla 63_pruebas de normalidad.....	93
Tabla 64_correlaciones planificación estratégica (agrupada) y gestión de recursos humanos (agrupada)	94
Tabla 65_correlaciones gestión de recursos humanos (agrupada) y objetivos estratégicos (agrupada).....	95
Tabla 66_correlaciones gestión de recursos humanos (agrupada) y estrategias institucionales (agrupada).....	96
Tabla 67_correlaciones gestión de recursos humanos (agrupada) y análisis externo (agrupada).....	97
Tabla 68_correlaciones gestión de recursos humanos (agrupada) y análisis interno (agrupada).....	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	32
Figura 2.....	33
Figura 3.....	34
Figura 4.....	35
Figura 5.....	36
Figura 6.....	37
Figura 7.....	38
Figura 8	39
Figura 9.....	40
Figura 10.....	41
Figura 11.....	42
Figura 12.....	43
Figura 13.....	44
Figura 14.....	45
Figura 15.....	46
Figura 16.....	47
Figura 17.....	48
Figura 18.....	49
Figura 19.....	50
Figura 20.....	51
Figura 21.....	52
Figura 22.....	53
Figura 23.....	54
Figura 24.....	55

Figura 25.....	56
Figura 26.....	57
Figura 27.....	58
Figura 28.....	59
Figura 29.....	60
Figura 30.....	61
Figura 31.....	62
Figura 32.....	63
Figura 33.....	64
Figura 34.....	65
Figura 35.....	66
Figura 36.....	67
Figura 37.....	68
Figura 38.....	69
Figura 39.....	70
Figura 40.....	71
Figura 41.....	72
Figura 42.....	73
Figura 43.....	74
Figura 44.....	75
Figura 45.....	76
Figura 46.....	77
Figura 47.....	78
Figura 48.....	79
Figura 49.....	80

Figura 50.....	81
Figura 51.....	82
Figura 52.....	83
Figura 53.....	84
Figura 54.....	85
Figura 55.....	86
Figura 56.....	87
Figura 57.....	88
Figura 58.....	89
Figura 59.....	90
Figura 60.....	91

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del Problema

El problema identificado en relación a la planificación estratégica y gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, puede ser la falta de alineamiento entre los planes estratégicos de la región y la gestión de los recursos humanos. Es decir, puede existir una desconexión entre las metas y objetivos planteados en la planificación estratégica y la gestión de los recursos humanos necesarios para alcanzar dichos objetivos y metas.

Otro de los problemas observados podría ser la falta de una planificación estratégica adecuada en la gestión de recursos humanos, esto puede dificultar la capacidad de las organizaciones para alcanzar sus metas y objetivos, así como para adaptarse a los cambios en el entorno institucional. Esto puede generar diversos problemas, como la falta de personal capacitado o especializado en áreas clave para el desarrollo de la región, la falta de motivación y compromiso por parte de los empleados, la falta de canales de comunicación adecuados para transmitir la visión y misión estratégica de la región, entre otros. Este problema

puede manifestarse de varias formas, como una alta rotación de personal, dificultades para encontrar y retener talento, falta de desarrollo y capacitación adecuada para los empleados, falta de alineación entre los objetivos de la organización y las competencias de los empleados, entre otros.

Además, otro problema que puede surgir es la falta de una adecuada evaluación y seguimiento de la gestión de los recursos humanos, lo que dificulta la identificación de posibles deficiencias o áreas de mejora en la planificación y gestión de los mismos.

Este problema puede tener un impacto negativo en el desarrollo y crecimiento de la Región Pasco, ya que una planificación estratégica efectiva y una adecuada gestión de los recursos humanos son fundamentales para alcanzar los objetivos planteados y aprovechar el potencial de la región. Sin una correcta alineación entre ambos aspectos, es probable que se limiten las oportunidades de crecimiento y desarrollo de la región.

Es importante tener en cuenta abordar este problema mediante estudios de investigación a fin de mejorar la gestión de los recursos humanos mediante la planificación estratégica, pero esto requerirá la colaboración y el compromiso de los líderes de las organizaciones en la región Pasco, como de los profesionales de recursos humanos. También puede ser beneficioso buscar apoyo de organismos gubernamentales y entidades educativas para promover el desarrollo de habilidades y competencias relevantes en el mercado laboral de la región.

De todo lo expresado anteriormente, estos problemas nos llevan a realizar la investigación y posterior a ello hacer propuestas de mejora mediante el estudio.

1.2. Delimitación de la investigación

La presente investigación estudió las variables planificación estratégica y gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco.

Espacial, El estudio se desarrolló en el Gobierno Regional de Pasco.

Temporal, El período estudiado a julio de 2023.

Universo, Se tomó en cuenta para la investigación toda la población de trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, para ello se realizó el trabajo de campo con las técnicas e instrumento de recopilación de información para luego procesarlos para llegar a las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Contenido, Los aspectos que se estudió y analizó son las variables de planificación estratégica y gestión de recursos humanos.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo la planificación estratégica se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cómo los objetivos estratégicos se relacionan con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023?

¿Cómo las estrategias institucionales se relacionan con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023?

¿Cómo el análisis externo se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023?

¿Cómo el análisis interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo la planificación estratégica se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar cómo los objetivos estratégicos se relacionan con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Determinar cómo las estrategias institucionales se relacionan con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Determinar cómo el análisis externo se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Determinar cómo el análisis interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

1.5. Justificación de la investigación

Teórica, la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos son fundamentales para el gobierno regional de Pasco porque permiten establecer los objetivos y estrategias necesarios para el desarrollo de la región, así como garantizar un adecuado manejo de los recursos humanos que trabajan en esta institución. Esto contribuye a mejorar la eficiencia y eficacia de las políticas implementadas, así como a promover el bienestar de la población pasqueña.

Práctica, la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos son herramientas esenciales para el gobierno regional de Pasco, que contribuyen a orientar el trabajo hacia resultados, mejorar el desempeño institucional, promover el desarrollo profesional, gestionar eficientemente los recursos y adaptarse al cambio. Esto a su vez permite brindar un mejor servicio a los ciudadanos y

generar un impacto positivo en el desarrollo de la región.

Metodológica, La justificación metodológica de la planificación estratégica y gestión de recursos humanos en el gobierno regional de Pasco se basa en la necesidad de establecer un marco de trabajo que permita alinear los objetivos y acciones de la organización con los recursos humanos disponibles. La planificación estratégica y gestión de recursos humanos son fundamentales en el gobierno regional de Pasco para establecer objetivos claros, asegurar la disponibilidad de recursos humanos capacitados y motivados, y optimizar el uso de los recursos financieros. Esto permitirá mejorar la eficacia y eficiencia de la organización en la consecución de sus metas y en la atención de las necesidades de la población de Pasco.

1.6. Limitaciones de la investigación

El presente estudio tuvo limitaciones en los datos primarios recolectados mediante encuesta que sean fiables, las personas no proporcionan la información correcta, el diseño y los métodos puede ser otra limitante en la investigación, el factor económico, el tiempo y la disponibilidad de los trabajadores del gobierno regional de Pasco para responder los cuestionarios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Jiménez, (2012), en su tesis de posgrado concluye: El desarrollo de la planificación estratégica de recursos humanos se transfirió a la gerencia, por lo que los funcionarios del departamento solo tenían una comprensión parcial de todo el proceso debido a la comunicación mínima y se les animó a participar en la preparación. En cuanto al análisis externo, existe evidencia de que no se han identificado las oportunidades de gestión y las amenazas que enfrenta, es decir, el entorno no ha sido analizado y, sobre todo, detectado, monitoreado y evaluado. Resulta que la gestión de recursos humanos no tiene objetivos a largo plazo necesarios para el desarrollo de la estrategia. Los resultados muestran que al no tener la Oficina metas estratégicas claras, no es posible medir los resultados alcanzados, ni hablar del desempeño de los funcionarios, por lo que no existen indicadores de gestión. La oficina carece de una evaluación periódica del desempeño del plan estratégico, lo que impide la planificación y el análisis del desempeño. En cuanto a la

estructura organizacional, se encuentra claramente desactualizada, ya que en lugar de procesos solo existen estructuras funcionales que dificultan la realización de las actividades planificadas. Finalmente, se puede concluir que el recurso humano no cuenta con una adecuada planificación estratégica que le permita desempeñarse mejor y posicionar sus actividades para ayudar a priorizar y focalizar sus esfuerzos, enfrentándose a los siguientes problemas:
Entorno externo. (p.83-85)

De La Cruz & Curi, (2022), en su tesis concluyen:

La planificación estratégica está directamente relacionada con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Satipo, por lo tanto, se observa una correlación positiva muy alta $r = 0,992$, lo que nos permite decir que con una mejor planificación estratégica habrá una mejor gestión de los recursos humanos.

El análisis externo está directamente relacionado con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Satipo, en consecuencia, se observó una correlación positiva muy alta, $r = 0,972$, lo que permite afirmar que en la medida en que se realice un análisis de planificación estratégica, habrá más gestión de RRHH.

El análisis interno está directamente relacionado con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Satipo, en consecuencia, se observó una correlación positiva muy alta, $r = 0,969$, lo que permite decir que cuando se analiza internamente para la planificación estratégica, conduce a mejoras en la gestión de los recursos humanos.

Los objetivos estratégicos están directamente relacionados con la gestión de los recursos humanos en la municipalidad provincial de Satipo, en

consecuencia, se observa una alta correlación positiva “r” = 0,879, lo que permite afirmar que la gestión de los recursos humanos mejorará a través de la implementación de propuestas de planificación estratégica bien ejecutadas.

La estrategia empresarial está directamente relacionada con la gestión del recurso humano en la municipalidad provincial de Satipo, en consecuencia, se observó una correlación positiva muy alta, “r” = 0,957, lo que permite afirmar que la implementación de una buena estrategia empresarial, la planificación estratégica mejorará la gestión de los recursos humanos. (p.64-65)

Gomez, (2019), en su tesis concluye:

Los estudios han demostrado que existe una correlación moderadamente positiva entre los dos, significativamente ($p = 0,025 < 0,05$; $r = 0,477$), se concluye que la cultura de las organizaciones tiene un impacto significativo en la gestión del talento en la Empresa Agro Macathon S.A.C., Huaral, 2018. Si la empresa no formula misión, visión y metas adecuadas para el cumplimiento el desempeño de los bienes y servicios ofrecidos en el mercado en el que opera la tutoría, la gestión del talento está infrautilizada mantener una fuerza de trabajo menos comprometida, entusiasta y motivada.

La presencia de una pequeña correlación positiva, determinada por los estudios, y significativo ($p = 0,010 < 0,05$; $r = 0,538$), por lo que se concluye que el análisis hay un impacto significativo en la gestión del talento dentro de la empresa Agro Macathon S.A.C., Huaral, 2018, si la empresa no investiga a fondo fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el logro de resultados gestión de talento intencionada e infrautilizada mantener una fuerza de

trabajo menos comprometida, entusiasta y motivada.

La presencia de una pequeña correlación positiva, determinada por los estudios, y significativo ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,681$), por lo que se concluye que el análisis externo tiene implicaciones significativas para la gestión del talento en la agroindustria Macathon S.A.C., Huaral, 2018, si la empresa no está lista para emprender escenarios que se pueden presentar en el mercado, la gestión del talento no es se puede usar apropiadamente mientras se mantiene baja la participación de los empleados, entusiasmo e iniciativa.

Lara, (2022), en su tesis de posgrado concluye:

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

correlación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula. 3. La investigación ha analizado que la Gestión estratégica incide moderadamente en la Evaluación del desempeño del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Debido a que la estadística inferencial así lo demuestra, ya que la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Evaluación del desempeño del personal administrativo, es de 0,492 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,026 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula. 4. La investigación ha evaluado que la Gestión estratégica incide moderadamente en la Selección del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Debido a que la estadística inferencial así lo demuestra, ya que la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Selección, es de 0,581 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,008 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula. (p.72-73)

Razuri, (2019), en su tesis concluye:

La Planeación Estratégica del Talento Humano influye de manera importante sobre el desempeño laboral de la empresa Inversiones Rider E.I.R.L. año 2017, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la planeación estratégica del talento humano se ven reflejadas en los niveles de desempeño laboral del personal, en un nivel 64.9% sobre el desempeño del personal, con los niveles de significancia estadística aceptables, cualitativamente

los actores de la investigación exponen sus criterios sobre una influencia que se ha observado con su experiencia en la empresa y que pese a limitaciones se debe priorizar e invertir en este proceso para mejorar los resultados de desempeño laboral.

Se estableció que la Dotación y Necesidades del Talento Humano tienen una influencia directa sobre los resultados de desempeño del personal, se debe priorizar de acuerdo a las necesidades de personas, materiales y formación que se presenten de acuerdo al crecimiento de la empresa, pues este factor influye en un 49.2% sobre los resultados de desempeño del personal de la empresa Inversiones Rider E.I.R.L, cualitativamente los actores de la investigación mencionan en general que se debe poner especial interés en la dotación no solo de personal, sino también de todos los elementos que requieren para realizar un trabajo con buen desempeño.

Si las Estrategias de Necesidades y Promoción del Talento Humano mejoran, se ajustan a las posibilidades de la empresa y se plantean de manera objetiva, pueden mejorar el desempeño de los trabajadores. En ese sentido las Estrategias de Necesidades y Promoción del Talento Humano influyen en un 52.8% sobre los resultados de 104 desempeño laboral de los trabajadores, cualitativamente los actores de la investigación manifestaron que se debe poner especial atención desde la formulación estratégica, el cronograma y el presupuesto para aplicar las estrategias y así obtener resultados favorables en las evaluaciones de desempeño.

La Formación y Costos del Talento Humano influyen en la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa Inversiones Rider E.I.R.L, siempre que las estrategias se apliquen de manera coherente a la realidad de la empresa y

a las necesidades de los trabajadores en sus diferentes puestos. En ese sentido la Formación y Costos del Talento Humano influyen en un 70.4% sobre los resultados de desempeño laboral, cualitativamente los actores de la investigación manifestaron que es urgente establecer programas de formación del talento humano, para mejorar las competencias de los colaboradores de manera individual y grupal para obtener resultados favorables en las evaluaciones de desempeño. (p.103-104)

2.2. Bases teóricas - Científicas

Chiavenato A. , (2017) “La planificación estratégica es el proceso que sirve para formular y ejecutar las estrategias de la organización con la finalidad de insertarla, según su misión, en el contexto en el que se encuentra.” (p.27).

Según **Jackson & Slocum, (2019)**, la planificación estratégica, “es el proceso de diagnosticar el ambiente externo e interno de una organización, establecer una visión y una misión, idear objetivos globales; crear, elegir y seguir estrategias generales y asignar recursos para alcanzar las metas de la organización”. (p.120)

Para **Drucker, (2017)**, “El planeamiento estratégico es el proceso continuo que consiste en adoptar ahora decisiones (asunción de riesgos) empresariales sistemáticamente y con el mayor conocimiento posible de su carácter de futuro; en organizar sistemáticamente los esfuerzos necesarios para ejecutar estas decisiones, y en medir los resultados de estas decisiones comparándolos con las expectativas mediante la retroacción sistemática organizada” (p.1).

Según **Armijo, (2017)**, menciona que “la planificación estratégica grafica un mapa que nos señala el aseguramiento de cada camino, es así que esta forma

de pensar tiene diferentes definiciones” (p. 45).

Scott, (2013), “La planificación estratégica es una actividad compleja y, por lo tanto, antes de intentar definirla es útil comparar su grado de complejidad con el de otra actividad compleja: la formulación de políticas económicas tiene una similitud general con la planificación estratégica, pues esta se ocupa de administrar una empresa y la política económica se ocupa de administrar la economía de un país” (p.4).

Durante muchos años, los ejecutivos experimentados, que asisten a programas de gestión, debían responder a la pregunta: “¿qué se entiende por estrategia?” Sus respuestas siempre son muy variadas, entre ellas:

1. Saber adónde va uno y cómo va a llegar allí.
2. Establecer un conjunto de objetivos claros y movilizar recursos para lograrlos.
3. Pensar a largo plazo en lugar de a corto plazo.
4. Descubrir cómo lograr un mejor efecto que los competidores en el mercado.
5. Diseñar y seleccionar un curso de acción. (**Scott, 2013; p.5-7**).

(Koontz H. & Weihrich, 1998), “La Planeación implica la selección de misiones y objetivos; así como las acciones necesarias para cumplirlos, por lo tanto, requiere de la toma de decisiones; esto es, de la elección de cursos futuros de acción a partir de diversas alternativas” (p.140).

“El modelo de planeación estratégica muestra como funciona el proceso, identifica sus elementos decisivos e indica como se relacionan entre ellos. La matriz FODA, es una herramienta para analizar el lado interno y externo y sus relaciones de la organización” (**Koontz H. & Weihrich, 1998; p.148**),

Serna, (2002), “es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones

en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa; con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro” (p.43).

Por su parte **Kotler & Roberto, (2017)**, menciona que “La planificación estratégica es un proceso de gestión responsable que implica el desarrollo de una serie de rutas estratégicas para alcanzar los objetivos y utilizar de manera eficaz los recursos de la empresa a medida que el mercado continúa cambiando”. (p.49). Asimismo, **Steiner, (2017)**, define que “Son los esfuerzos de las empresas por definir metas, secretos, estrategias de manera general y más bien formal para poder elaborar un plan de acción, que indique el propósito de implementar políticas y estrategias para lograr las metas establecidas”. (p.24)

Vargas V., (2022), “El planeamiento estratégico para el sector público permite identificar qué cambio se debe hacer en la forma se desarrolla la administración pública y brindar la ruta para empezar ese cambio en la gestión. Se identifica lo que se debe hacer para lograr que la administración pública mejore sustancialmente y se mantenga en el tiempo” (p.1).

2.2.1. Objetivos Estratégicos

Según **David, (2018)**, “Los objetivos estratégicos son las metas que la institución se plantea para alcanzarlos y el posicionamiento deseado a largo plazo de la organización en mercados específicos, por lo que se puede decir que son los resultados que la organización quiere alcanzar en un momento determinado y quiere ser más de un año” (p.26).

Para **Palacios, (2022)**, los objetivos estratégicos son las metas que la institución se plantea para alcanzarlos y el posicionamiento deseado a largo

plazo de la organización en mercados específicos, por lo que se puede decir que son los resultados que la organización quiere alcanzar en un momento determinado y quiere ser más de un año.

Hegel, Instituto de Ciencias, (2021), “Los objetivos estratégicos son metas u objetivos que una empresa o entidad pública debe alcanzar es la concreción de la misión que la organización quiere cumplir en un momento dado. Estos objetivos nos permiten decidir qué decisiones, acciones o acciones deben tomarse para mover nuestra organización en la dirección deseada. Tanto las empresas privadas como las entidades públicas necesitan desarrolla sus propios objetivos estratégicos, pero solo en este último caso contamos con un sistema integrado para lograrlo. Se trata de la planificación estratégica. (p.2).

CEPLAN, (2019), “Los OEI definen los resultados que la entidad espera lograr en las condiciones de vida de la población a la que atiende y en sus condiciones internas en cumplimiento de sus funciones sustantivas o sus funciones de administración interna definidas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. De acuerdo con su mandato, una entidad puede plantearse varios OEI”. (p.32)

2.2.2. Estrategias Institucionales

Según **Steiner, (2017)**, “la estrategia se refiere a las acciones de la gerencia realiza como reacción de sus competidores” (p.32).

Según **Muller & Bar, (2020)**, “la estrategia institucional comprende un conjunto de técnicas, recursos, un conjunto de actividades dirigidas a fines específicos y la intervención de todos los actores cuya participación es necesaria para que la estrategia se convierta en una construcción colectiva de toda la organización mecanismo”. (p.7)

Muller & Bar, (2020), “la estrategia institucional incluye varias tecnologías, recursos, secuencias de acciones dirigidas a objetivos específicos y la intervención de todos los actores, cuya participación es condición necesaria para que la estrategia se convierta en una construcción colectiva de toda la institución”. (p.11)

Análisis Externo

Para **Prieto S. , (2020)**, El análisis externo se refiere a la información que debe recopilarse para determinar el entorno de la industria y el entorno en el que la empresa participará en el futuro. Es posible "identificar las oportunidades y amenazas que el entorno puede presentar para el desempeño de la organización" y entender el entorno como un conjunto de variables fuera del control de la organización. (p.1-2)

Análisis Interno

Según **Kyocera, (2023)**, El análisis interno de la empresa implica la evaluación de los recursos, habilidades y competencias de la empresa con el fin de aplicar herramientas estratégicas adecuadas que puedan lograr resultados óptimos. En otras palabras, es un estudio integral de la capacidad de las empresas para prosperar en la competencia. Por lo tanto, adaptarse a las dificultades del mercado, aprovechar las oportunidades, enfatizar las fortalezas y mejorar las debilidades es una forma de desarrollo. (p.2-3)

2.2.3. Gestión de Recursos Humanos

Gómez, Balkin, & Cardy, (2010) los retos más importantes de los gerentes de recursos humanos de hoy se pueden dividir en tres: categorías, Desafíos del entorno, retos individuales y Desafíos Organizacionales. Los desafíos del entorno incluyen: cambios rápidos,

crecimiento de Internet, diversidad de la fuerza laboral, globalización económica, legislación, desarrollo económico, rol de la familia y el empleo falta de derechos y crecimiento en el sector servicios, el desafío organizacional es: Selección de puestos, competir, descentralizar, racionalizar, negocios restructuración organizacional, crecimiento, colectivos autónomos de trabajo, crecimiento número de pequeñas empresas, cultura organizacional, los avances tecnológicos y el auge de los procesos externalizados o tercerizados.

Los desafíos personales incluyen lograr la compatibilidad entre las personas y las organizaciones, el trato los empleados cumplen con el código de ética y tienen un comportamiento socialmente responsable, aumentan la productividad personal, toman decisiones sobre la delegación de autoridad a los empleados, toman medidas para evitar la fuga de información usa tu cerebro y resuelve problemas relacionados, inseguridad laboral.

Cisneros, (2019), La gestión de recursos humanos (RH) define el proceso por el cual una empresa planifica, organiza y administra las tareas y activos relacionados con las personas que componen la organización. La gestión de RRHH es un área cada vez más importante del comité ejecutivo en empresas de todos los tamaños, esta gestión incluye la compensación, la gestión del talento, la formación corporativa, la selección, el movimiento internacional de trabajadores, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la evaluación del desempeño, la gestión del cambio organizativo que afecta a los empleados, la resolución de conflictos laborales, la implantación de políticas de personal y muchas otras áreas. funciones que por supuesto incluyen tareas administrativas derivadas de estas áreas. (p.1-2)

Funciones

Mediante el uso de sistemas y herramientas de gestión de competencias, como las descripciones de puestos (DPT), RR.HH. es responsable de definir el proceso de la empresa para la contratación y la incorporación de nuevos empleados algunas de las tareas relacionadas incluyen la verificación del curso, las pruebas de entrevista y ubicación, la evaluación de candidatos y la incorporación de nuevos empleados.

La gestión de recursos humanos es responsable de desarrollar el programa de capacitación de la empresa. Para ello hay que tener en cuenta las necesidades de la organización, las necesidades del departamento, la inserción laboral de cada empleado en el marco del mapa de talento. También administra el presupuesto de inversión en capacitación de la empresa y administra el préstamo del Fondo Nacional de Capacitación y Empleo. **(Cisneros, 2019, p.3)**

Desarrollar una política de evaluación del desempeño, la gestión de personal forma parte del desarrollo del proceso de evaluación de los empleados: qué se evalúa, a quién se evalúa cuándo, también es importante definir el feedback que los empleados reciben de sus superiores sobre su desempeño laboral, con qué frecuencia, etc. preparar política salarial

La política de compensación es una de las políticas más sensibles en una organización. En ausencia de una política clara y estructurada, esto puede generar confusión en el manejo de conflictos cotidianos sobre agravios relativos o sentimientos de injusticia.

La gestión de recursos humanos determina niveles o rangos salariales, paquetes salariales para cada puesto (compensación fija, variable y otros beneficios) beneficios sociales, sistemas de pago flexible u otros

sistemas de incentivos.

Gestión del talento. (Cisneros, 2019, p.4). Una tarea muy importante en la gestión de personal es la identificación del talento en la organización. En base a esto, se crea un mapa de talento, que determinará el lugar de cada empleado individual en la organización en función de su desempeño y potencial. Esto es especialmente importante para las promociones internas.

Los recursos humanos son responsables de crear un buen ambiente de trabajo entre los compañeros de la organización en este sentido, se pueden lanzar campañas o promociones cuyo objetivo sea mejorar el clima laboral y difundir los valores de la empresa. (Cisneros, 2019, p.5)

Administración

UNIR, (2021), La gestión de recursos humanos es una de las áreas más importantes en cualquier empresa porque se trata de las personas que trabajan en esa empresa en este artículo aprendemos qué es la gestión de recursos humanos, cómo función en la empresa, cuáles son sus objetivos y funciones. También definiremos las funciones del responsable de RR. HH y su papel en la promoción del crecimiento continuo de la organización. (p.1-2)

La administración de personal se encarga (en un sentido amplio) de la contratación, despido y todo lo relacionado con el desempeño de los empleados en la empresa. La gestión de los recursos humanos es fundamental en la estrategia de cualquier empresa, ya que implica la dirección, coordinación y planificación de trabajo de los empleados para la consecución de sus objetivos tanto individuales como empresariales. (UNIR, 2021, p.3).

2.2.4. Gestión de los RR.HH.

UNIR, (2021), Las funciones del departamento de recursos humanos son variadas, pero todas son importantes entre ellos, destacamos que los administradores de RRHH deben desarrollar los siguientes puntos:

Cumplir con las leyes laborales nacionales

Los jefes de personal deben velar por el cumplimiento de la legislación laboral en la organización.

Administración de empleados

Abarca la gestión de todos los procedimientos administrativos relacionados con los empleados. También incluye la gestión de todo el papeleo después de la contratación de un nuevo empleado.

Planificación de personal

Diseño del puesto, definición del puesto, requisitos, perfil, especialización, nivel educativo y plaza vacante, etc.

Desarrollo

Reclutamiento y dotación de personal

Es tanto para la atracción de talentos como para la selección de talentos. Son los responsables de la correcta selección de cada empleado de la organización mediante la realización de determinadas pruebas de selección.

Programas educativos y de desarrollo profesional.

Los departamentos de recursos humanos deben promover programas de capacitación para mantener a los empleados actualizados con los cambios y desarrollos en su industria. (UNIR, 2021, p.4).

Planificación de carrera, promoción y crecimiento en la organización

Esto se aplica a todos los programas destinados a promover empleados

en la empresa después de cumplir con ciertos requisitos y experiencia.

Evaluación

El análisis del desempeño de los empleados es importante para predecir y eliminar ciertos desequilibrios que pueden ocurrir en la organización retener el talento la captación de talento en la empresa debe ser uno de los principales objetivos de RRHH, ya que permite a la empresa alcanzar sus objetivos.

Programa de recompensas

El departamento de recursos humanos también desarrolla planes de incentivos para que los empleados motiven y alcancen las metas establecidas condiciones de trabajo y gestión de conflictos gran parte de este trabajo se basa en un plan de comunicación interna que facilita las relaciones laborales y la comunicación entre la empresa y sus empleados. (UNIR, 2021, p.5).

Clima y satisfacción laboral

Para lograr tus objetivos, es importante brindar un buen ambiente y satisfacción laboral conocer el ambiente de la empresa y la satisfacción de los empleados ayudará a tomar las medidas más adecuadas al respecto.

Prevención de riesgos laborales

Áreas clave en la empresa para garantizar la seguridad y salud de los empleados en el trabajo. Es importante contar con un programa de ORP que promueva un ambiente de trabajo e higiene. (UNIR, 2021, p.6).

Estrategias

Rodriguez S., (2023), El papel de los recursos humanos en el proceso de formulación e implementación de la estrategia es doble: por un lado, es fuente de oportunidades y limitaciones, ventajas y desventajas; por otro lado, es la fuente y las limitaciones de la estrategia. Por otro lado, el factor principal son las partes

constituyentes de la organización y sus representantes, pues sus puntos de vista son determinantes en la formulación de la estrategia.

Las estrategias pueden estar dadas en la organización, cumplimiento de funciones, las actividades de formación, desarrollo del conocimiento, habilidades, las acciones planificadas y la responsabilidad de cumplir los objetivos propuestos de la organización.

2.3. Definición de términos básicos

Actividad, Acciones o tareas ejecutadas por una organización o proyecto, para generar productos, resultados y así lograr los objetivos trazados. (Glosario Plan Estratégico, 2022; p.1).

Análisis FODA, Es una metodología usada en gestión organizacional para el análisis de situación con miras a diseñar y poner en marcha procesos de planificación anual. Se centra en el pasado y el presente de la organización, por lo que solo representa una foto de su estado al momento de realizar el listado. (Glosario Plan Estratégico, 2022; p.2).

Capacitación, Es una serie de actividades didácticas o de aprendizaje y mejora de habilidades laborales para los empleados de una organización o empresa su objetivo es ampliar sus conocimientos, habilidades o talentos.

Estrategia, Acción o conjunto de acciones establecidas para el cumplimiento de un objetivo o meta. (Glosario Plan Estratégico, 2022; p.2).

Eficiencia, “Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles”. (Glosario Plan Estratégico, 2022; p.3).

Eficacia, “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”. (Glosario Plan Estratégico, 2022; p.3).

Efectividad: “Cuantificación del logro de la meta” o “Capacidad de lograr el

efecto que se desea”. Es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente. **(Glosario Plan Estratégico, 2022; p.3).**

Gestión de recursos humanos, es la práctica de reclutar, contratar, colocar y gestionar a los empleados de una organización. La gestión de recursos humanos suele denominarse simplemente recursos humanos.

Objetivo Estratégico, Objetivo organizacional a largo plazo, establecido dentro del proceso de la planeación estratégica, relacionado de manera directa con el cumplimiento de la misión y visión de la organización. **(Glosario Plan**

Planificación Estratégico, Es el proceso sistemático construido sobre el análisis continuo de la situación actual y el pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos. **(CEPLAN, 2021; p.57).**

Recursos Humanos, Recursos humanos es el departamento de la empresa que gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ese departamento. Esto incluye reclutamiento y selección, contratación, incorporación, capacitación, promoción, salarios, contratos y terminación de empleados.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicos

Los objetivos estratégicos se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Las estrategias institucionales se relacionan significativamente con la

gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

El análisis externo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

El análisis interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

2.5. Identificación de variables

V. 1

Planificación Estratégica

V. 2

Gestión de Recursos Humanos

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1
Variables e indicadores

VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICIÓN
V.1. Planificación Estratégica	Según Chiavenato, A. (2017) , la planificación estratégica “es el proceso que sirve para formular y ejecutar las estrategias de la organización con la finalidad de insertarla, según su misión, en el contexto en el que se encuentra.” (p.27).	Objetivos estratégicos	. Objetivos propuestos	1 y 2	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Estrategias institucionales	.Estrategias de diferenciación	3 y 4	
		Análisis externo	. Regulaciones de control . Política de inclusión social	5, 6 y 7	
		Análisis interno	.Estructura organizacional . Manual de organización y funciones . No. de sistema de control y evaluación . Auditorías internas . No. de reuniones . Efectividad de fuerza de servicios . No. de metas planteadas . Sistema de información . Obligaciones . Existencia de departamento RR.HH. . No. de capacitaciones del personal	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25	
V.2. Gestión de Recursos Humanos	Según la (Aleixandre, 2021) , “La gestión de Recursos Humanos se ocupa de la dimensión humana de la compañía y es necesario que todos los directivos comprendan y conozcan la importancia que suponen las diferentes políticas y actividades de las que se encargan.” (p.1-2)	Administración	. Recursos	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34	
		Gestión	. Capacitación	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 y 43	
		Desarrollo	. Selección . Funciones	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 51	
		Estrategias	. Organización . Cumplimiento . Actividades de formación . Desarrollo del conocimiento . Habilidades . Acciones planificadas . Responsabilidad de objetivos	52, 53, 54, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es no experimental, según **Sampiere & Fernandez (2019)**, “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p.245).

3.2. Nivel de Investigación

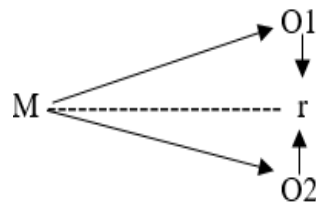
El nivel de relación, según **Pacori, A., & Pacori E. (2019)** el nivel de relación busca entender la relación entre variables sin establecer causalidad no pretende establecer relación causa efecto sino relación entre eventos que se dan con cierta secuencia en el tiempo entre 1 y otro son estudios de asociación sin dependencia” (p.74)

3.3. Métodos de investigación

Según **Esteban, (2009)**, El método a usar en la investigación: “inductivo, deductivo y el dialéctico para sistematizar, explicar los resultados de la investigación” (p.185).

3.4. Diseño de investigación

Corresponde al diseño correlacional, según **Sanchez & Reyes, (2002)**, “llamada también relacional, se orienta la determinación del grado de relación existente entre 2 o más variables de interés en una misma muestra de sujetos huelga grado de relación existente entre 2 fenómenos pues vientos observados” (p.87).



Donde:

M: Muestra en la que se realiza el estudio

O1: Observaciones de la variable 1

O2: Observaciones de la variable 2

r: Relación de las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población está constituida por 259 trabajadores del Gobierno Regional de Pasco según el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) aprobado según Ordenanza Regional No. 344-2014-G.R. PASCO/GR.

3.5.2. Muestra

La muestra es de tipo probabilística y es 155 trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, el mismo que fue estimado con un margen de error de 5%, la distribución estándar de 1.96, la tasa de acierto 0.5 y fracaso será de 0.5; para el cual se utilizará la siguiente fórmula: Probabilístico.

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

Donde:

N = Población

n = Muestra

Z = Distribución Estándar

E = Margen o probabilidad de error

p = Tasa de acierto o éxito

q = Tasa de fracaso o error

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) 259}{0.05^2 (259-1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{248.7436}{1.6079}$$

$$n = 155 \text{ muestras}$$

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se aplicó el instrumento de recolección de datos:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario escala de Likert.

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

3.7. Selección, Validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La selección del instrumento fue la escala de Likert y para la validación y fiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach por análisis de correlación y varianzas en el programa del SPSS de los 60 ítems considerados en el cuestionario, obteniendo el resultado siguiente:

Tabla 2
Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,990	,990	60

Nota. El alfa de Cronbach según datos del Instrumento SPSS 27.

La información estadística, nos muestra un Alfa de Cronbach de orden de 0.99 y 0.99 positivo muy alto cercano a uno, lo que nos quiere decir que nuestro instrumento es homogéneo, el cuestionario confiable y fiable.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Primero ingresamos los datos de la información recopilada de forma ordenada en el programa Excel, donde se realizó las sumas correspondientes de las variables y dimensiones de los 155 datos, seguido de ello se exportó al programa del SPSS, donde se realizó las estimaciones de la estadística descriptiva como son las tablas de frecuencia, sus gráficos e interpretaciones y luego se realizó la prueba de normalidad para saber si los datos de distribuyen de forma normal y luego escoger el test estadístico inferencial para la prueba de hipótesis.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el tratamiento estadístico se utilizó la técnica de la estadística descriptiva, ya que se estimó las tablas de frecuencia y sus gráficos y para la prueba de hipótesis se tiene que comprobar la distribución normal para elegir el test estadístico sea de Pearson y si no se distribuye los datos de forma normal será

el test estadístico de Rho de Spearman.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En el desarrollo de la investigación, se tuvo en cuenta los principios éticos de la persona, de la misma manera se dio cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos y el código de ética de la universidad la práctica de los valores, el cumplimiento de uso del estilo APA en las citas y referencias de los diferentes autores en nuestra investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo

El trabajo de campo se desarrolló en el primer plano, la recolección de datos de información de fuentes primarias mediante la técnica de encuesta, donde se realizó la aplicación de las encuestas a todos los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco siendo la muestra de 155 trabajadores, del cual se obtuvo la información requerida.

4.2. Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados

Los resultados que se obtuvo mediante la información estadística de las encuestas, se han organizado, tabulado y procesado de forma ordenada, según los datos, en el programa del Excel y SPSS donde se realizó las estimaciones con la técnica de la estadística descriptiva e inferencial, para ello en primer orden presentamos las tablas de frecuencia, las figuras en barras, cada uno de ellos con la debida interpretación, luego les presentamos la prueba de normalidad para identificar el test estadístico que se aplicará en la prueba de hipótesis de acuerdo a los objetivos logrados tanto general y específico mediante la verificación

estadística de las hipótesis a nivel general y específica utilizando el método estadístico inferencial con el test estadístico de Rho de Spearman, presentando mediante las tablas de correlación y cada una de ellas con sus interpretaciones respectivas.

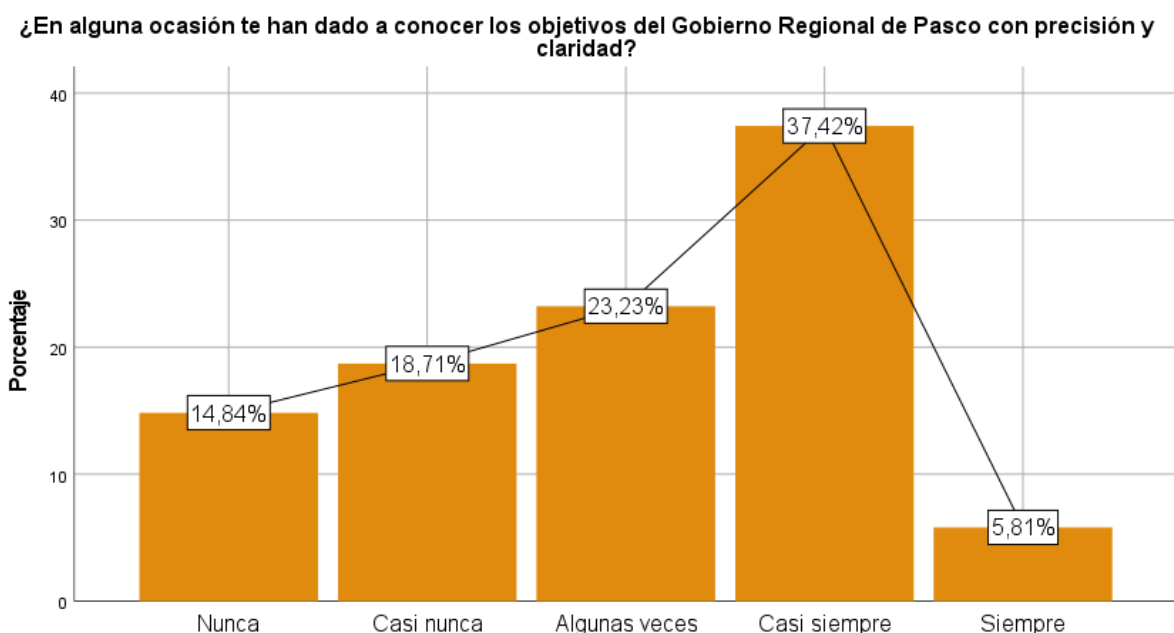
A continuación, presentamos los resultados del estudio:

Tabla 3

¿En alguna ocasión te han dado a conocer los objetivos del Gobierno Regional de Pasco con precisión y claridad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	23	14,8	14,8	14,8
Casi nunca	29	18,7	18,7	33,5
Algunas veces	36	23,2	23,2	56,8
Casi siempre	58	37,4	37,4	94,2
Siempre	9	5,8	5,8	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 1



Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 37.42% afirman que casi siempre en algunas ocasiones han dado a conocer los objetivos del Gobierno Regional de Pasco con precisión y claridad, el 23.23% dicen algunas veces, el 18.71% mencionan casi nunca, el 14.84% indican que nunca y el 5.81% afirman que siempre en algunas ocasiones han dado a conocer los objetivos del Gobierno Regional de Pasco con precisión y claridad.

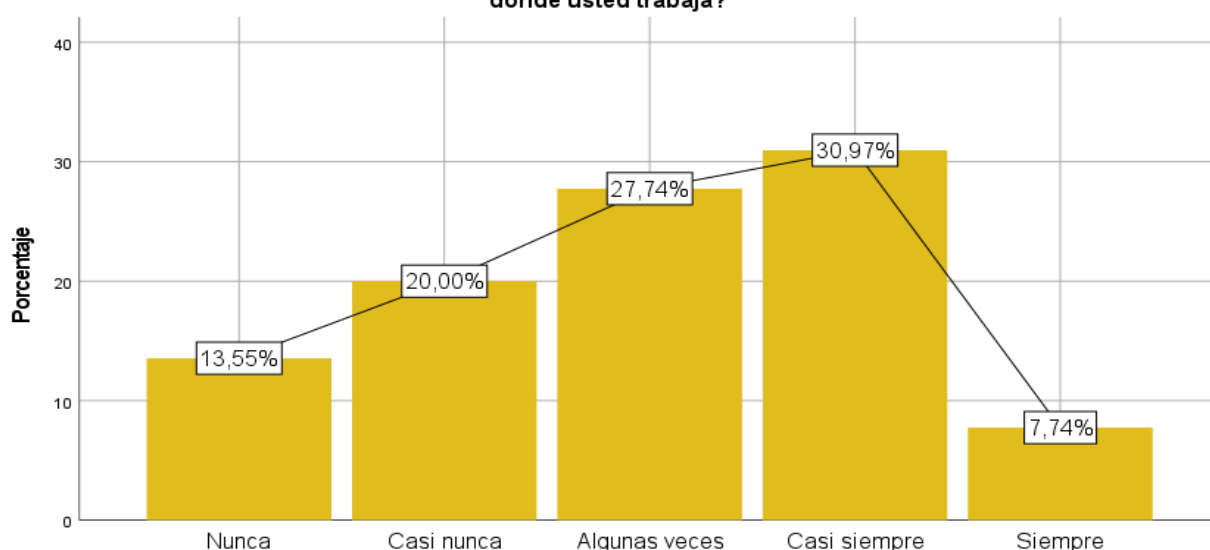
Tabla 4

¿El Gobierno Regional de Pasco mediante la oficina de planeamiento alinea los objetivos y metas en el área donde usted trabaja?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	21	13,5	13,5	13,5
Casi nunca	31	20,0	20,0	33,5
Algunas veces	43	27,7	27,7	61,3
Casi siempre	48	31,0	31,0	92,3
Siempre	12	7,7	7,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 2

¿El Gobierno Regional de Pasco mediante la oficina de planeamiento alinea los objetivos y metas en el área donde usted trabaja?



Interpretación:

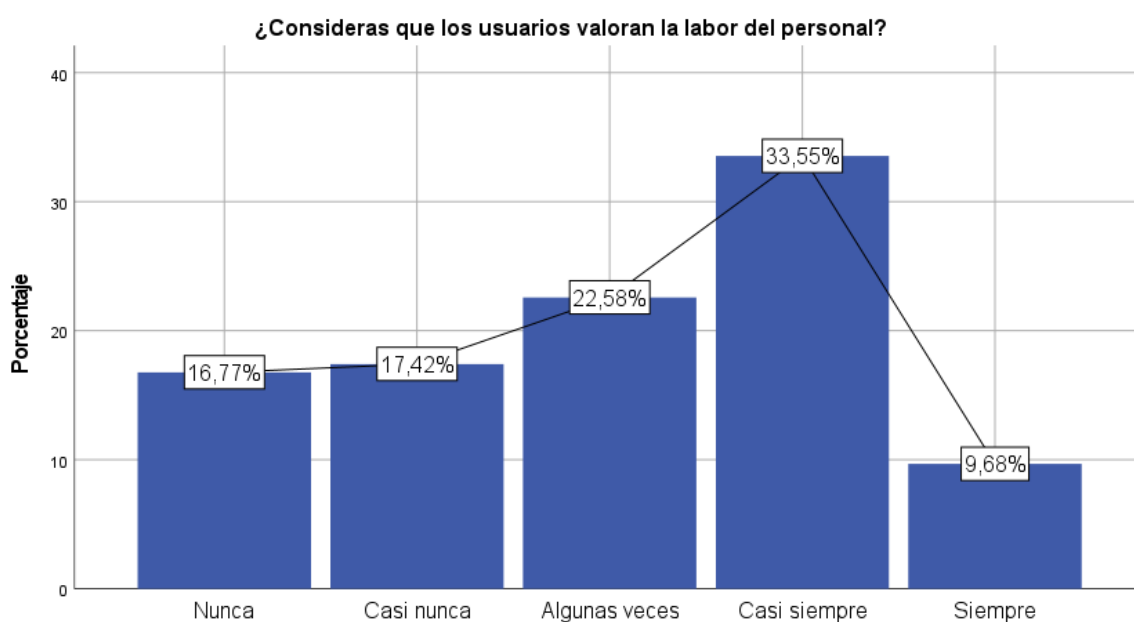
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 30.97% afirman que casi siempre el Gobierno Regional de Pasco mediante la oficina de planeamiento alinea los objetivos y metas en el área donde usted trabaja, el 27.74% dicen algunas veces, el 20.00% mencionan casi nunca, el 13.55% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre el Gobierno Regional de Pasco mediante la oficina de planeamiento alinea los objetivos y metas en el área donde usted trabaja.

Tabla 5

¿Consideras que los usuarios valoran la labor del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	16,8	16,8	16,8
	Casi nunca	27	17,4	17,4	34,2
	Algunas veces	35	22,6	22,6	56,8
	Casi siempre	52	33,5	33,5	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 3



Interpretación:

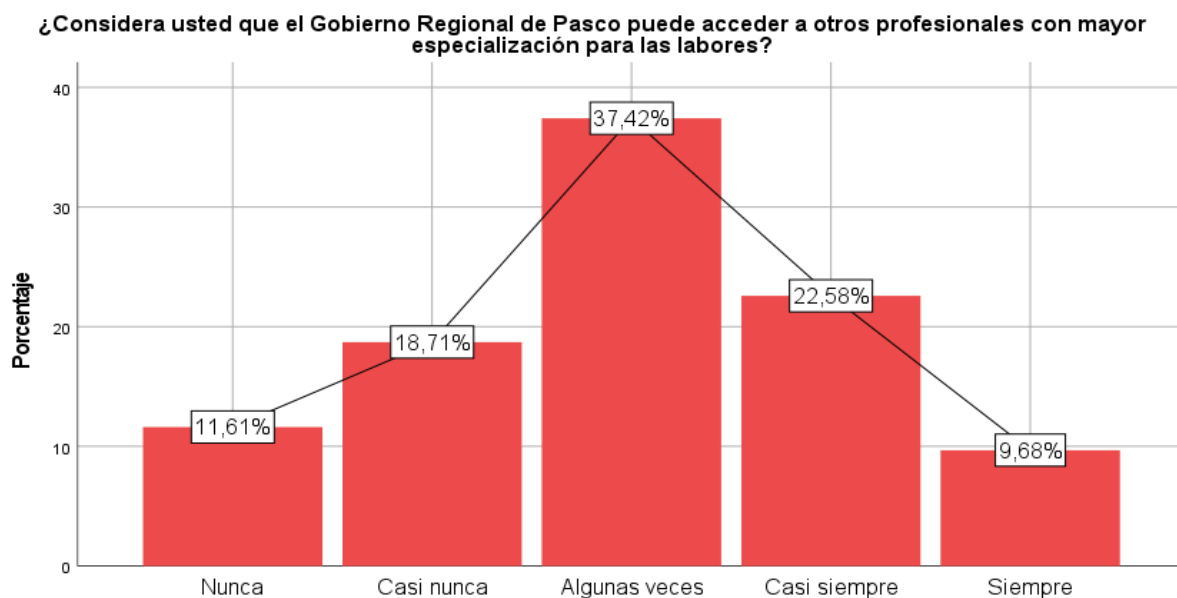
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 33.55% afirman que casi siempre consideran que los usuarios valoran la labor del personal, el 22.58% dicen algunas veces, el 17.42% mencionan casi nunca, el 16.77% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre consideran que los usuarios valoran la labor del personal.

Tabla 6

¿Considera usted que el Gobierno Regional de Pasco puede acceder a otros profesionales con mayor especialización para las labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	11,6	11,6	11,6
	Casi nunca	29	18,7	18,7	30,3
	Algunas veces	58	37,4	37,4	67,7
	Casi siempre	35	22,6	22,6	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 4



Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 37.42% afirman que algunas veces consideran que el Gobierno Regional de Pasco puede acceder a otros profesionales con mayor especialización para las labores, el 22.58% dicen casi siempre, el 18.71% mencionan casi nunca, el 11.61% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre consideran que el Gobierno Regional de Pasco puede acceder a otros profesionales con mayor especialización para las labores.

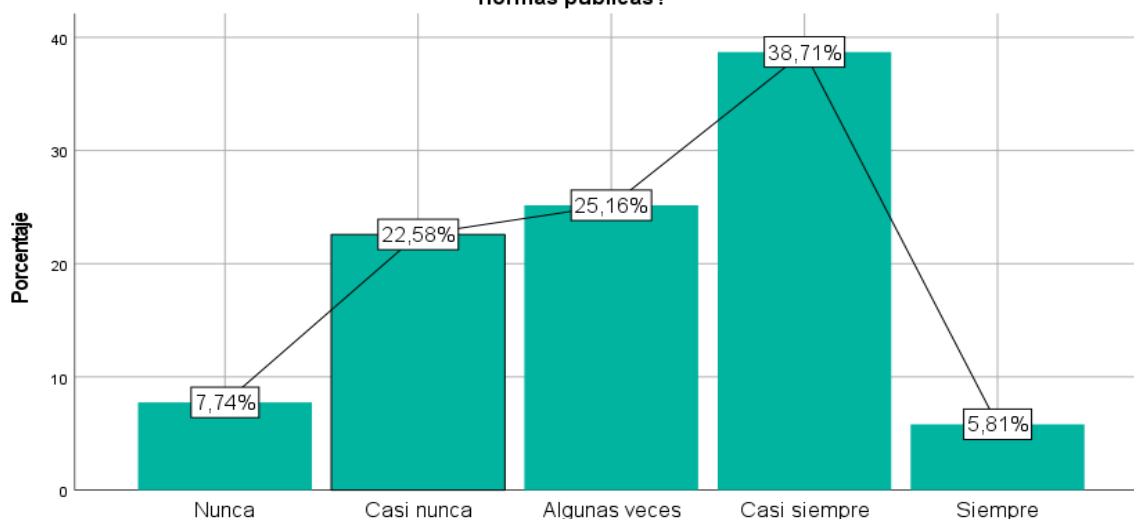
Tabla 7

¿Consideras que los permisos para el Gobierno Regional de Pasco son regulaciones de control de acuerdo a normas públicas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	35	22,6	22,6	30,3
Algunas veces	39	25,2	25,2	55,5
Casi siempre	60	38,7	38,7	94,2
Siempre	9	5,8	5,8	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 5

¿Consideras que los permisos para el Gobierno Regional de Pasco son regulaciones de control de acuerdo a normas públicas?



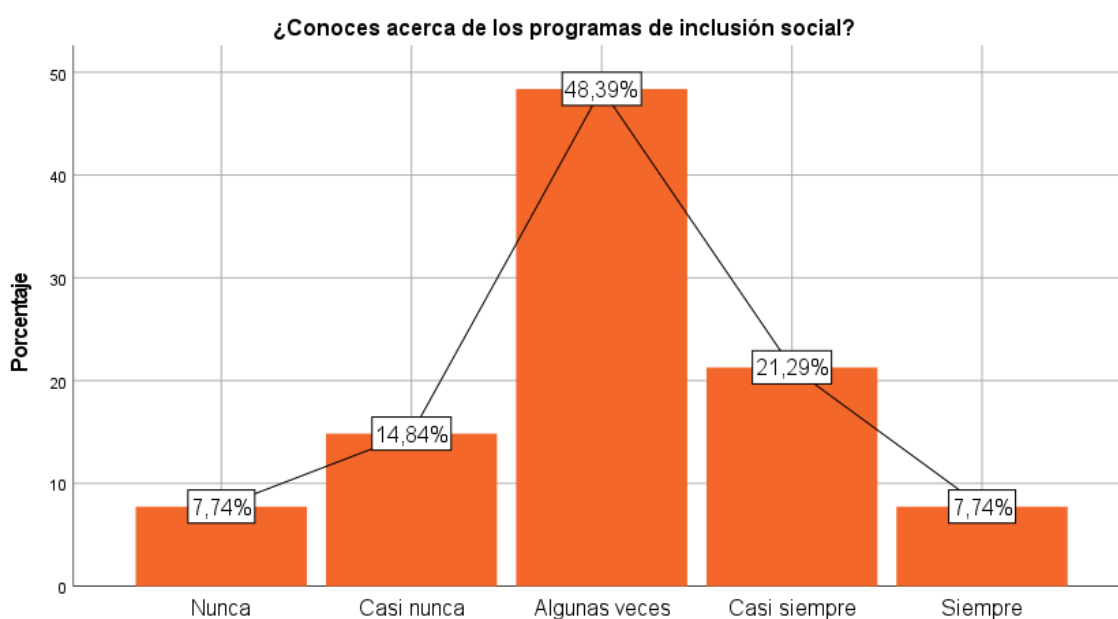
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 38.71% afirman que casi siempre consideran que los permisos para el Gobierno Regional de Pasco son regulaciones de control de acuerdo a normas públicas, el 25.16% dicen algunas veces, el 22.58% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 5.81% afirman que siempre consideran que los permisos para el Gobierno Regional de Pasco son regulaciones de control de acuerdo a normas públicas.

Tabla 8
¿Conoces acerca de los programas de inclusión social?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
Algunas veces	75	48,4	48,4	71,0
Casi siempre	33	21,3	21,3	92,3
Siempre	12	7,7	7,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 6



Interpretación:

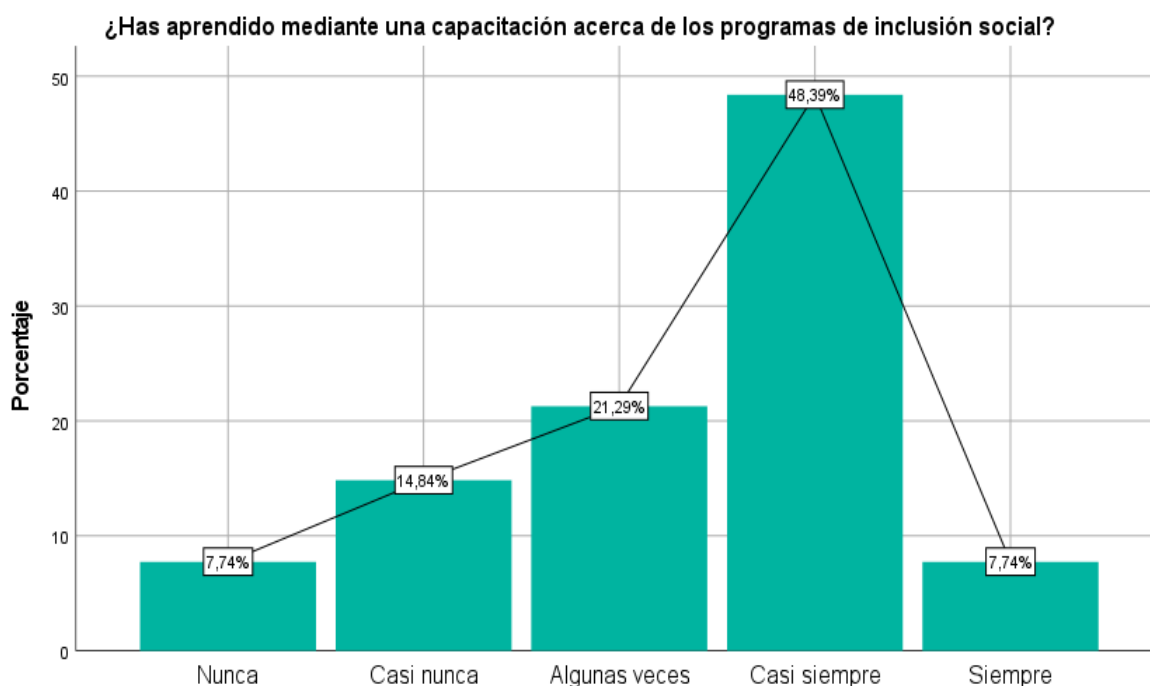
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 48.39% afirman que algunas veces conocen acerca de los programas de inclusión social, el 21.29% dicen casi siempre, el 14.84% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre conocen acerca de los programas de inclusión social.

Tabla 9

¿Has aprendido mediante una capacitación acerca de los programas de inclusión social?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
	Algunas veces	33	21,3	21,3	43,9
	Casi siempre	75	48,4	48,4	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 7



Interpretación:

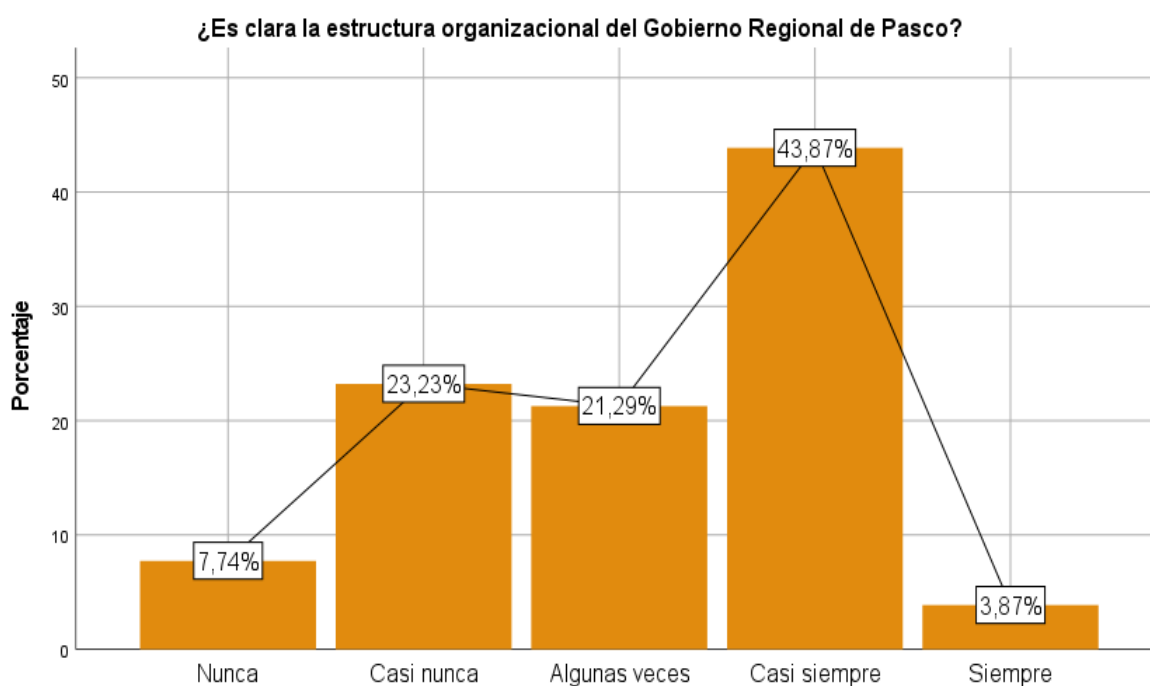
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 48.39% afirman que casi siempre han aprendido mediante una capacitación acerca de los programas de inclusión social, el 21.29% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre han aprendido mediante una capacitación acerca de los programas de inclusión social.

Tabla 10

¿Es clara la estructura organizacional del Gobierno Regional de Pasco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	36	23,2	23,2	31,0
	Algunas veces	33	21,3	21,3	52,3
	Casi siempre	68	43,9	43,9	96,1
	Siempre	6	3,9	3,9	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 8



Interpretación:

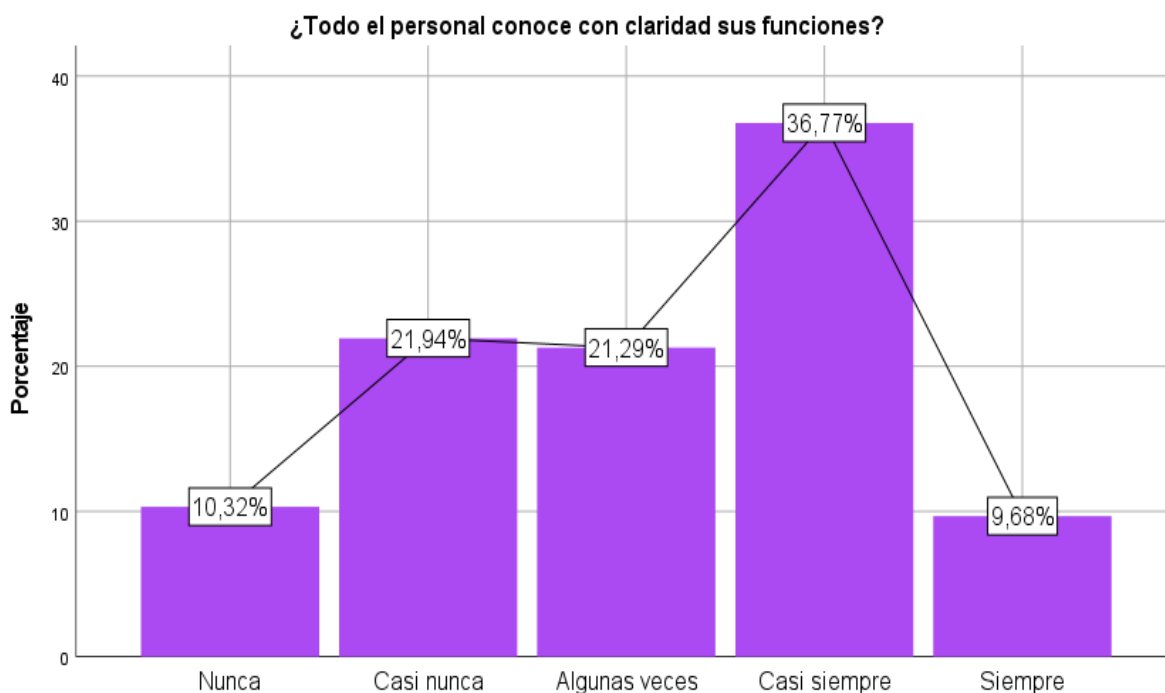
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 43.87% afirman que casi siempre es clara la estructura organizacional del Gobierno Regional de Pasco, el 23.23% dicen casi nunca, el 21.29% mencionan algunas veces, el 7.74% indican que nunca y el 3.87% afirman que siempre es clara la estructura organizacional del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 11

¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	34	21,9	21,9	32,3
	Algunas veces	33	21,3	21,3	53,5
	Casi siempre	57	36,8	36,8	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 9



Interpretación:

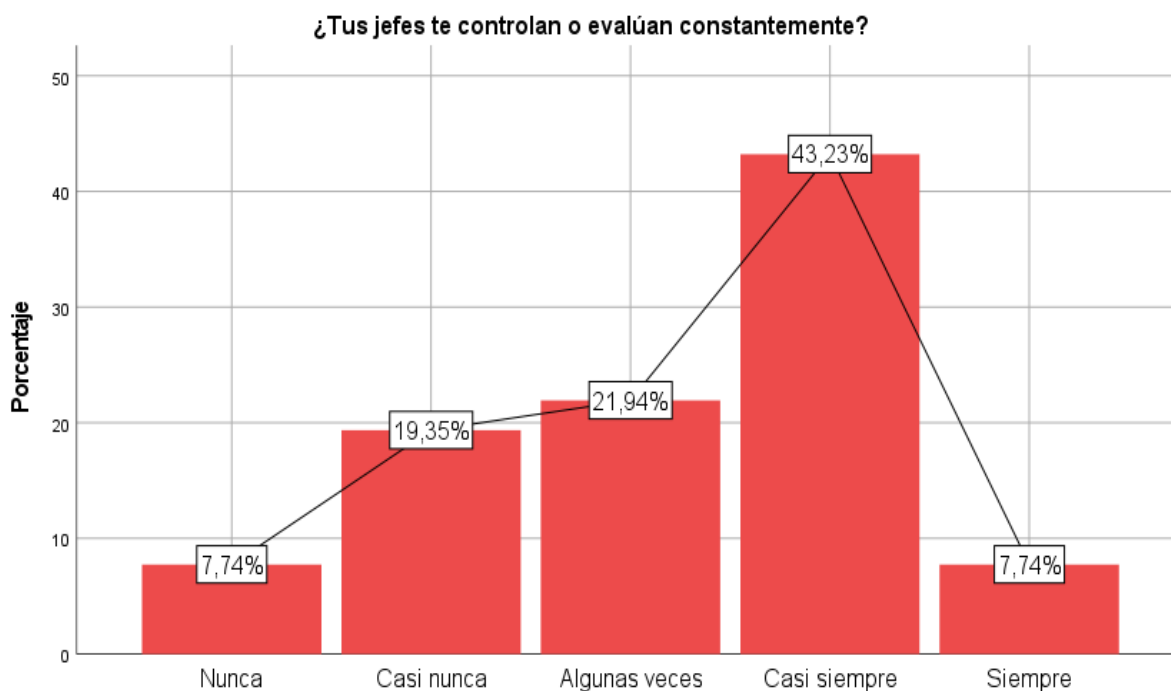
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 36.77% afirman que casi siempre todo el personal conoce con claridad sus funciones, el 21.94% dicen casi nunca, el 21.29% mencionan algunas veces, el 10.32% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre todo el personal conoce con claridad sus funciones.

Tabla 12

¿Tus jefes te controlan o evalúan constantemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	30	19,4	19,4	27,1
	Algunas veces	34	21,9	21,9	49,0
	Casi siempre	67	43,2	43,2	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 10



Interpretación:

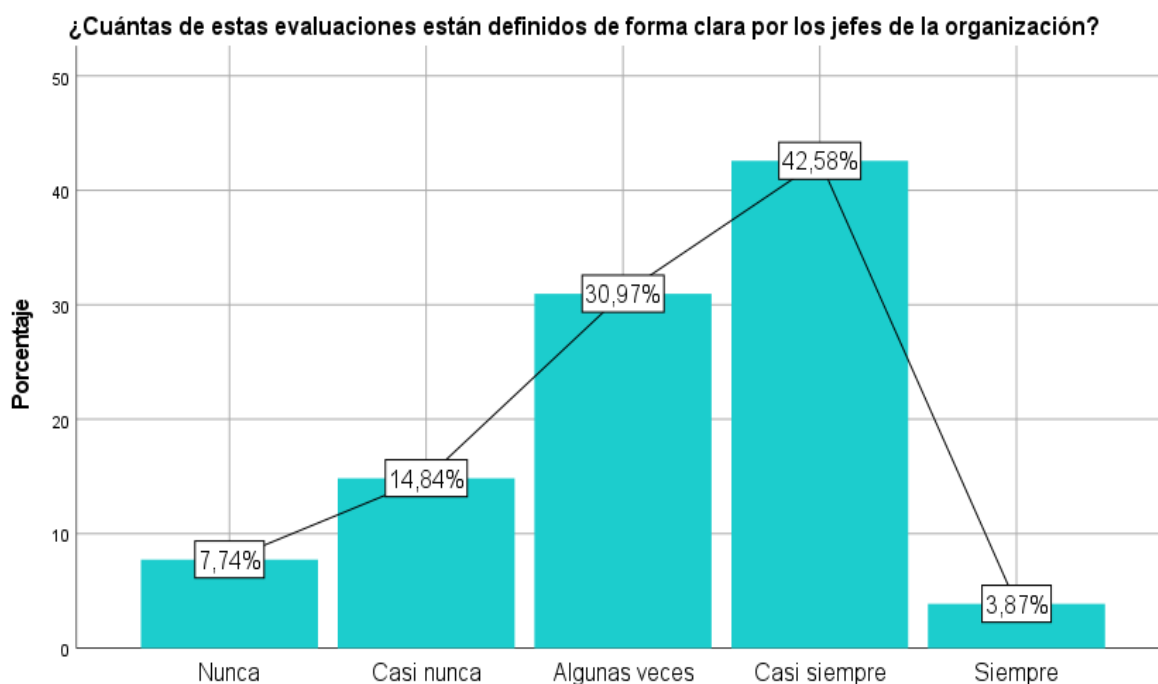
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 43.23% afirman que casi siempre los jefes controlan o evalúan constantemente, el 21.94% dicen algunas veces, el 19.35% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre los jefes controlan o evalúan constantemente.

Tabla 13

¿Cuántas de estas evaluaciones están definidos de forma clara por los jefes de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
	Algunas veces	48	31,0	31,0	53,5
	Casi siempre	66	42,6	42,6	96,1
	Siempre	6	3,9	3,9	100,0
	Total		155	100,0	100,0

Figura 11



Interpretación:

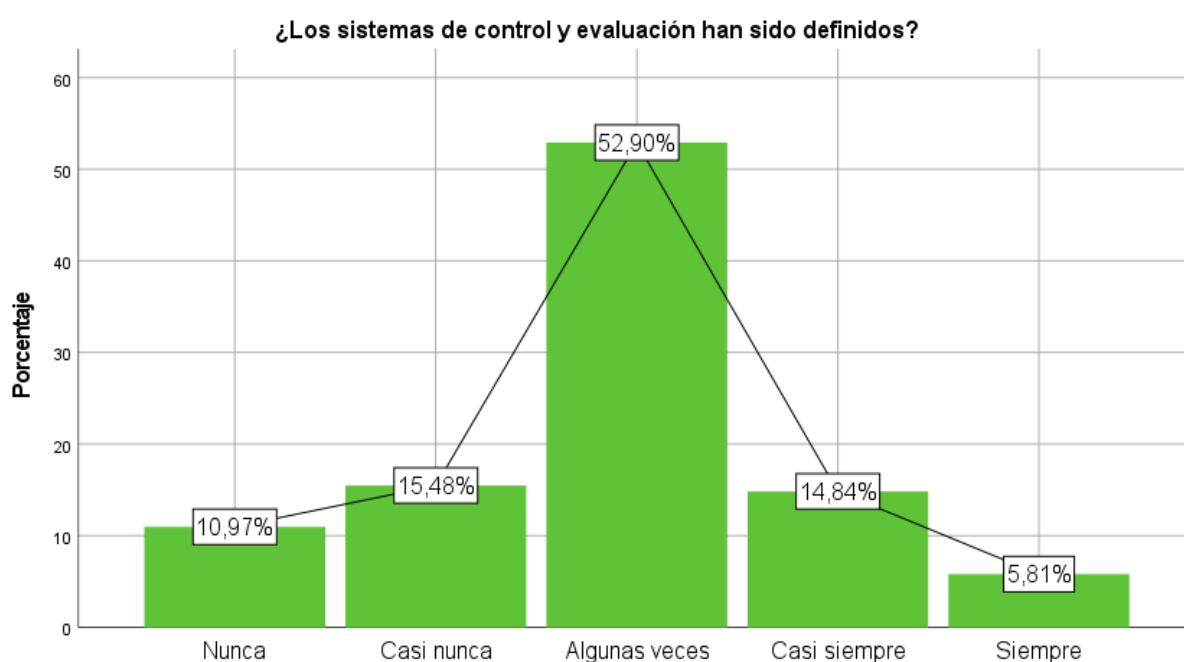
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 42.58% afirman que casi siempre las evaluaciones están definidas de forma clara por los jefes de la organización, el 30.97% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 3.87% afirman que siempre las evaluaciones están definidas de forma clara por los jefes de la organización.

Tabla 14

¿Los sistemas de control y evaluación han sido definidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	11,0	11,0	11,0
	Casi nunca	24	15,5	15,5	26,5
	Algunas veces	82	52,9	52,9	79,4
	Casi siempre	23	14,8	14,8	94,2
	Siempre	9	5,8	5,8	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 12



Interpretación:

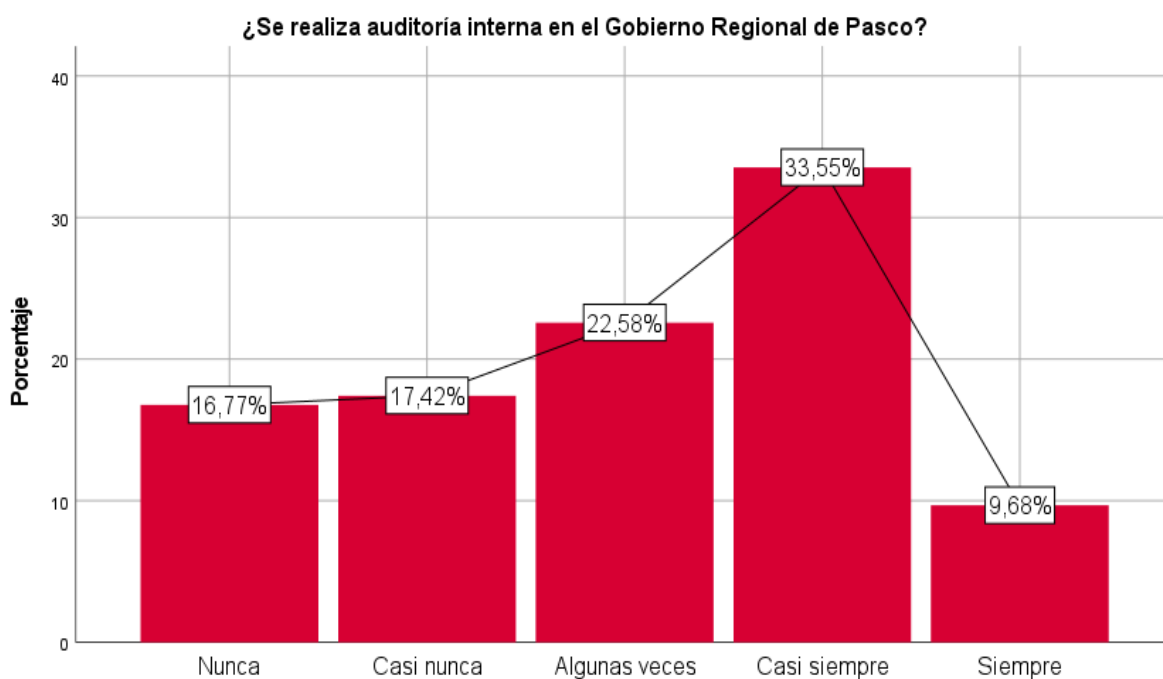
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 52.90% afirman que algunas veces los sistemas de control y evaluación han sido definidos, el 15.48% dicen casi nunca, el 14.84% mencionan casi siempre, el 10,97% indican que nunca y el 5.81% afirman que siempre los sistemas de control y evaluación han sido definidos.

Tabla 15

¿Se realiza auditoría interna en el Gobierno Regional de Pasco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	16,8	16,8	16,8
	Casi nunca	27	17,4	17,4	34,2
	Algunas veces	35	22,6	22,6	56,8
	Casi siempre	52	33,5	33,5	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 13



Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 33.55% afirman que casi siempre se realizan auditoría interna en el Gobierno Regional de Pasco e, el 22.58% dicen algunas veces, el 17.42% mencionan casi nunca, el 16.77% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre se realizan auditoría interna en el Gobierno Regional de Pasco.

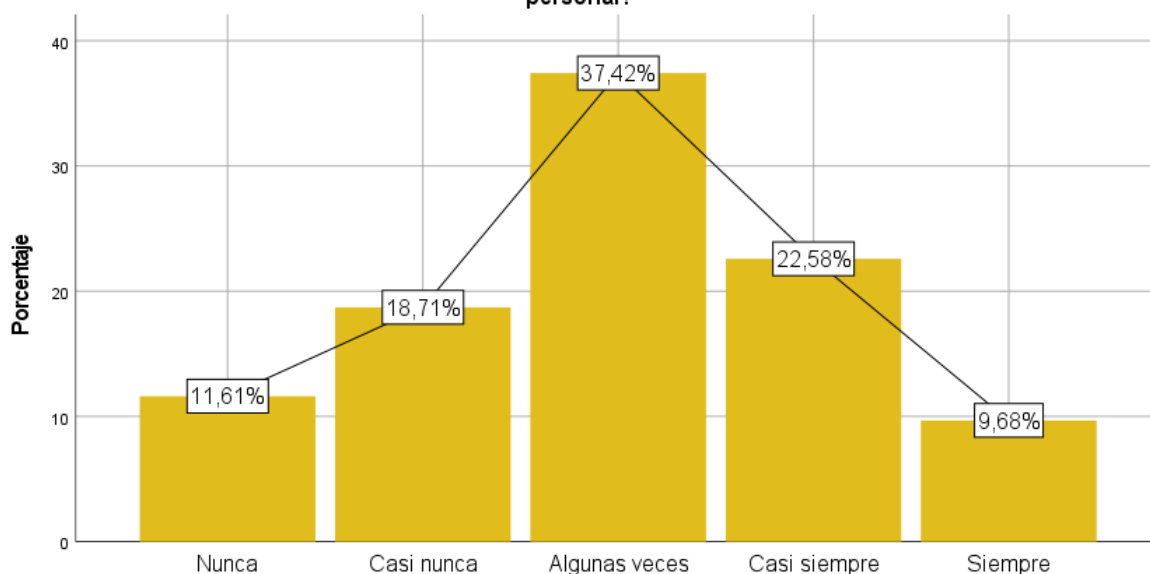
Tabla 16

¿El Gobierno Regional de Pasco ha definido su misión y visión de forma clara y ha comunicado a todo el personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	11,6	11,6	11,6
	Casi nunca	29	18,7	18,7	30,3
	Algunas veces	58	37,4	37,4	67,7
	Casi siempre	35	22,6	22,6	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 14

¿El Gobierno Regional de Pasco ha definido su misión y visión de forma clara y ha comunicado a todo el personal?



Interpretación:

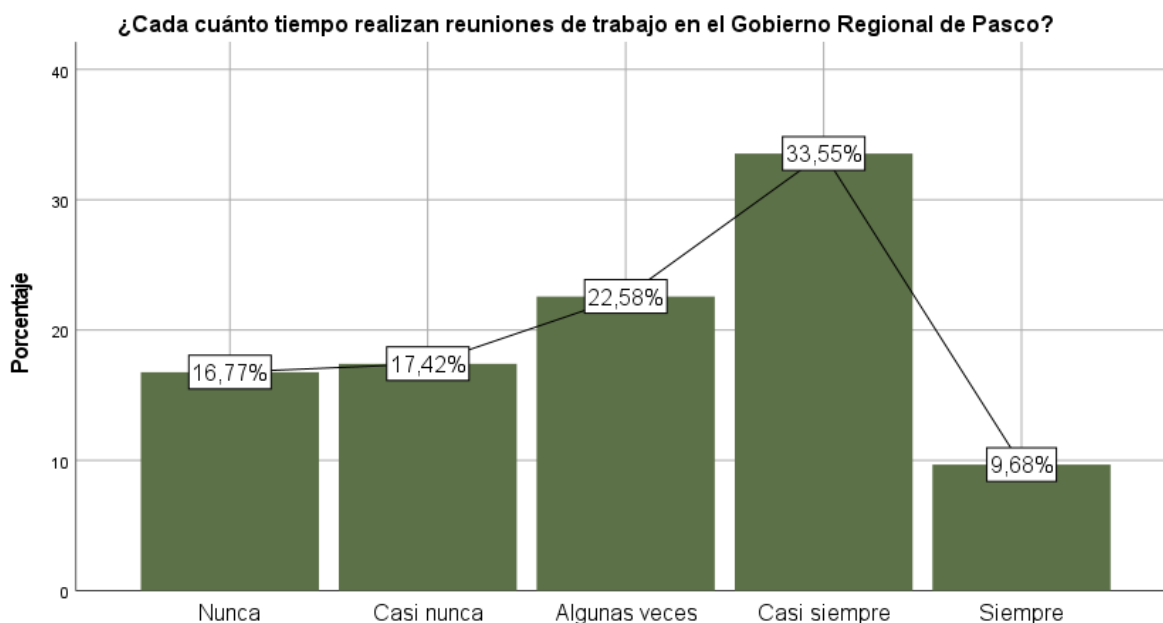
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 37.42% afirman que algunas veces el Gobierno Regional de Pasco ha definido su misión y visión de forma clara y ha comunicado a todo el personal, el 22.58% dicen casi siempre, el 18.71% mencionan casi nunca, el 11.61% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre el Gobierno Regional de Pasco ha definido su misión y visión de forma clara y ha comunicado a todo el personal.

Tabla 17

¿Cada cuánto tiempo realizan reuniones de trabajo en el Gobierno Regional de Pasco?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	26	16,8	16,8	16,8
Casi nunca	27	17,4	17,4	34,2
Algunas veces	35	22,6	22,6	56,8
Casi siempre	52	33,5	33,5	90,3
Siempre	15	9,7	9,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 15



Interpretación:

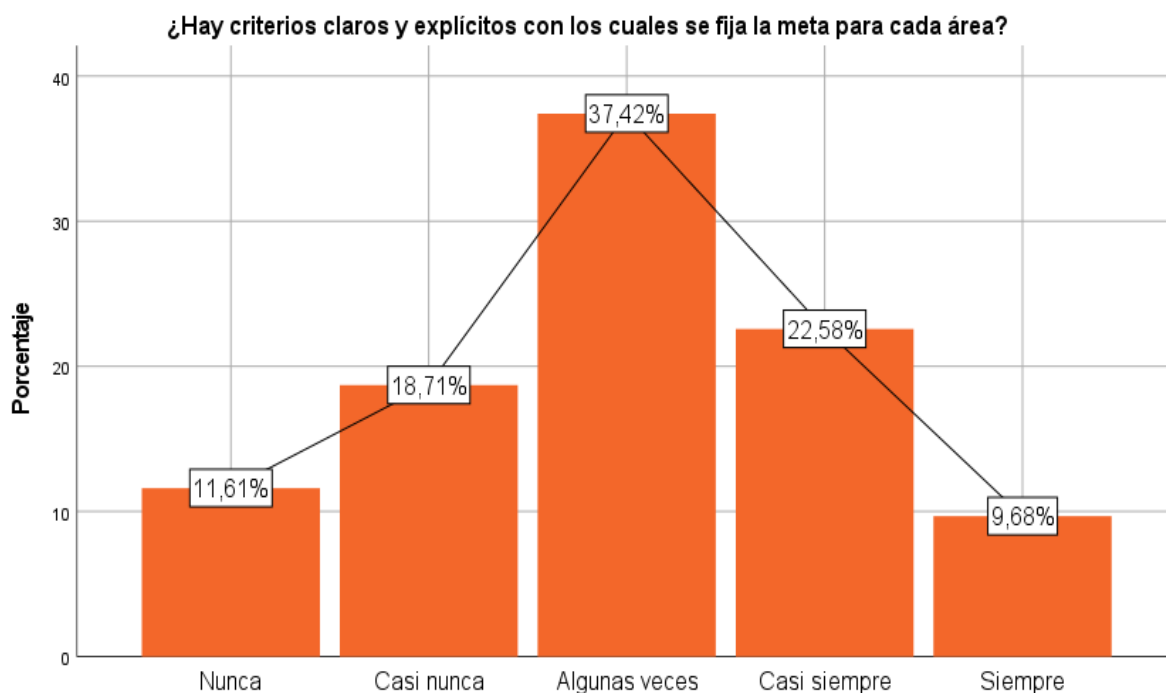
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 33.55% afirman que casi siempre realizan reuniones de trabajo en el Gobierno Regional de Pasco?, el 22.58% dicen algunas veces, el 17.42% mencionan casi nunca, el 16.77% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre realizan reuniones de trabajo en el Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 18

¿Hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	11,6	11,6	11,6
	Casi nunca	29	18,7	18,7	30,3
	Algunas veces	58	37,4	37,4	67,7
	Casi siempre	35	22,6	22,6	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 16



Interpretación:

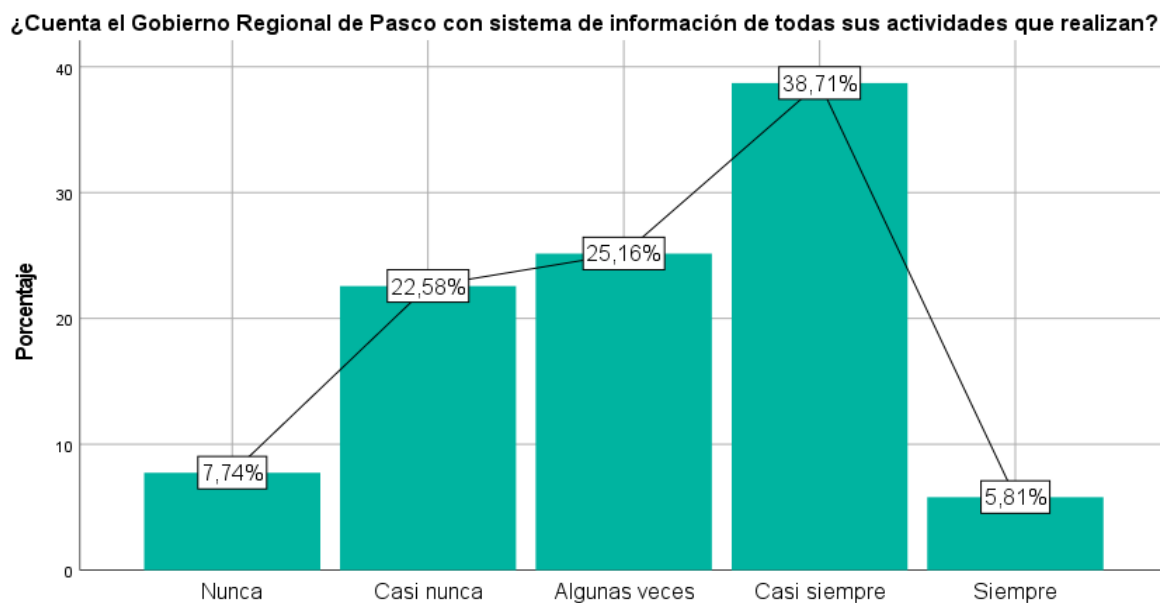
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 37.42% afirman que algunas veces hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área, el 22.58% dicen casi siempre, el 18.71% mencionan casi nunca, el 11.61% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área.

Tabla 19

¿Cuenta el Gobierno Regional de Pasco con sistema de información de todas sus actividades que realizan?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	35	22,6	22,6	30,3
Algunas veces	39	25,2	25,2	55,5
Casi siempre	60	38,7	38,7	94,2
Siempre	9	5,8	5,8	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 17



Interpretación:

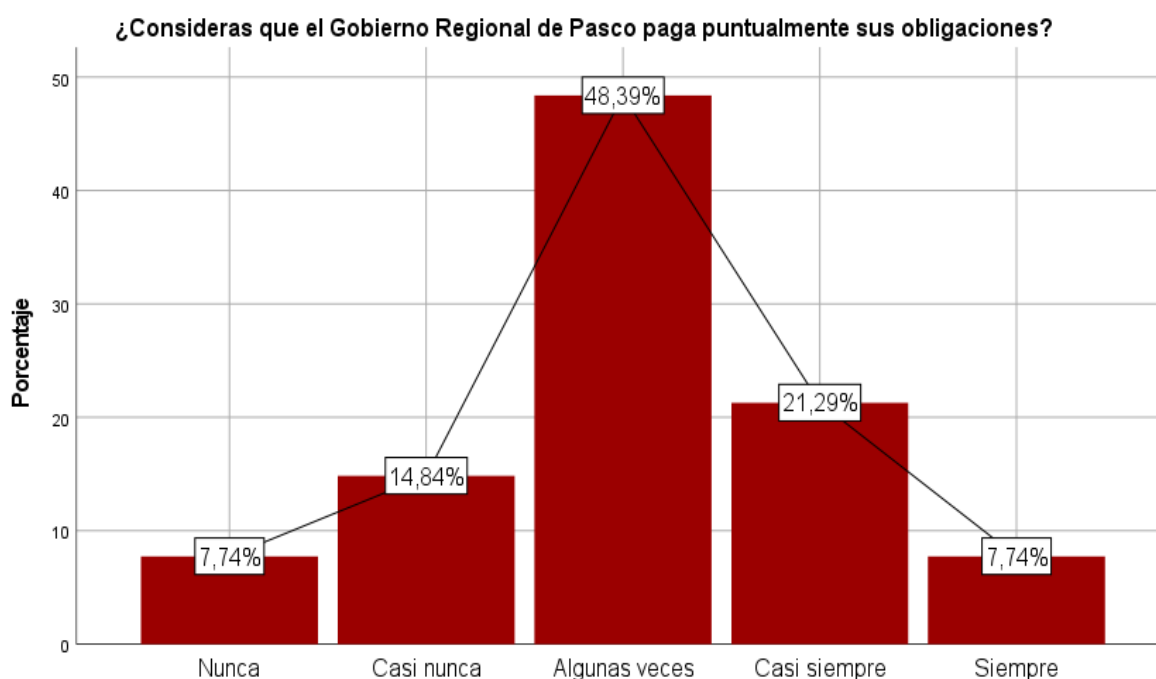
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 38.71% afirman que casi siempre cuenta el Gobierno Regional de Pasco con sistema de información de todas sus actividades que realizan, el 25.16% dicen algunas veces, el 22.58% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 5.81% afirman que siempre cuenta el Gobierno Regional de Pasco con sistema de información de todas sus actividades que realizan.

Tabla 20

¿Consideras que el Gobierno Regional de Pasco paga puntualmente sus obligaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
	Algunas veces	75	48,4	48,4	71,0
	Casi siempre	33	21,3	21,3	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
Total		155	100,0	100,0	

Figura 18



Interpretación:

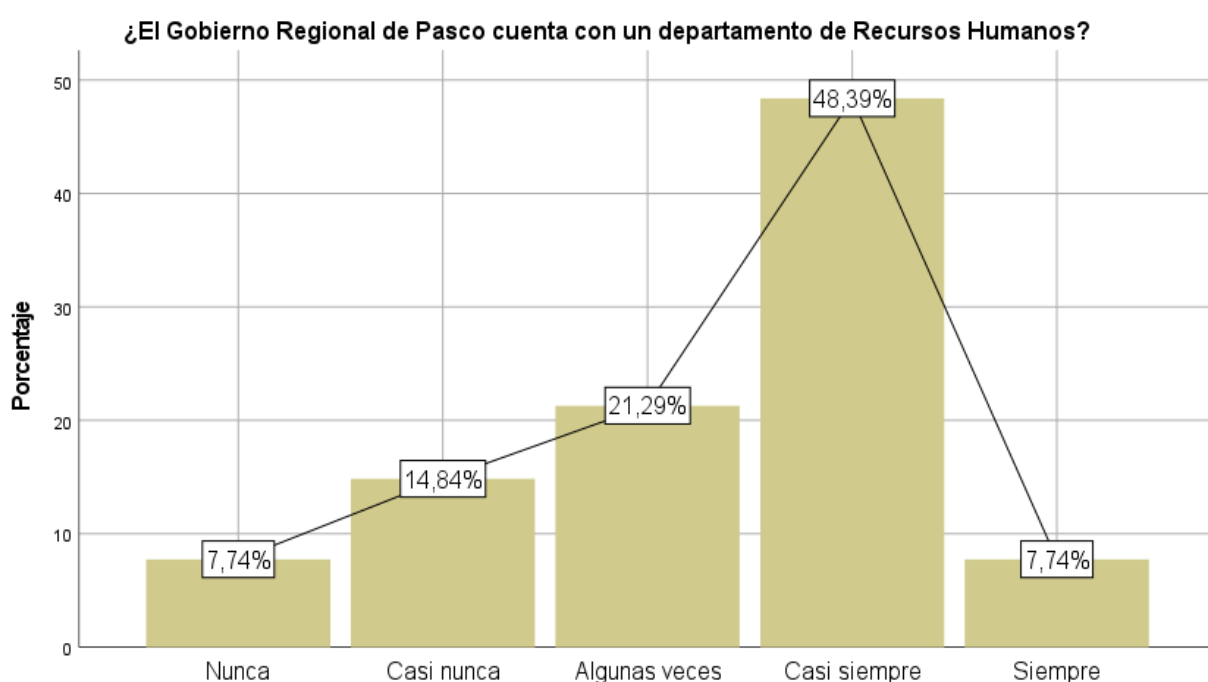
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 48.39% afirman que algunas veces consideran que el Gobierno Regional de Pasco paga puntualmente sus obligaciones, el 21.29% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre consideran que el Gobierno Regional de Pasco paga puntualmente sus obligaciones.

Tabla 21

¿El Gobierno Regional de Pasco cuenta con un departamento de Recursos Humanos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
	Algunas veces	33	21,3	21,3	43,9
	Casi siempre	75	48,4	48,4	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 19



Interpretación:

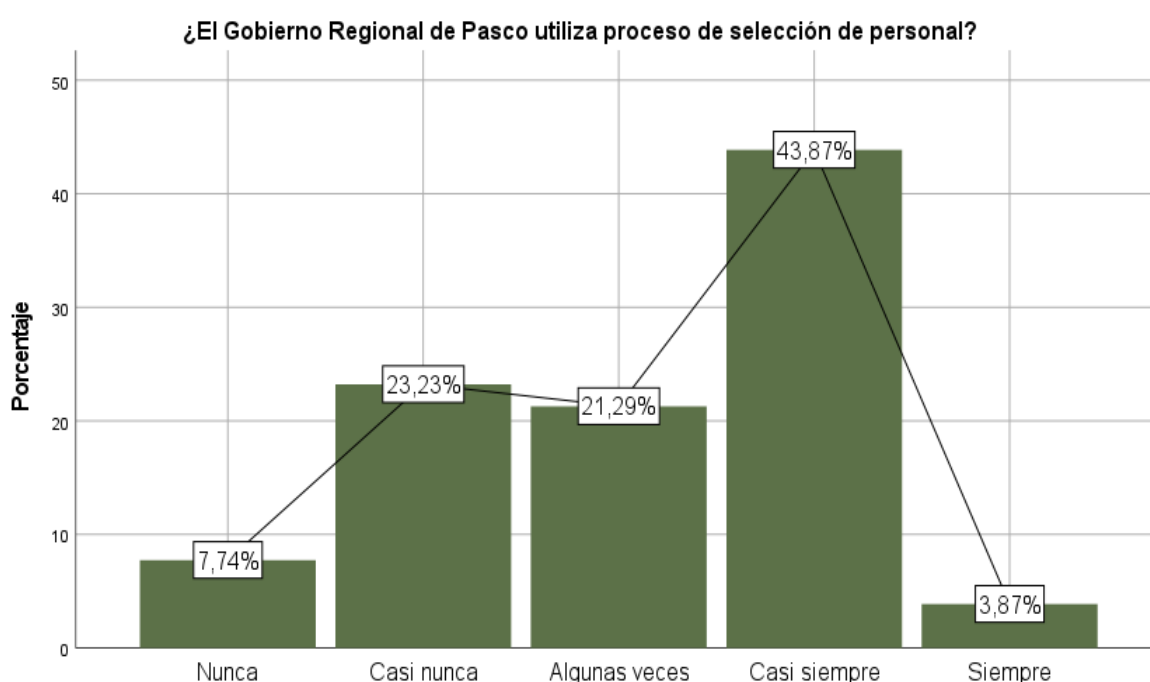
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 48.39% afirman que casi siempre el Gobierno Regional de Pasco cuenta con un departamento de Recursos Humanos, el 21.29% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre el Gobierno Regional de Pasco cuenta con un departamento de Recursos Humanos.

Tabla 22

¿El Gobierno Regional de Pasco utiliza proceso de selección de personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	36	23,2	23,2	31,0
	Algunas veces	33	21,3	21,3	52,3
	Casi siempre	68	43,9	43,9	96,1
	Siempre	6	3,9	3,9	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 20



Interpretación:

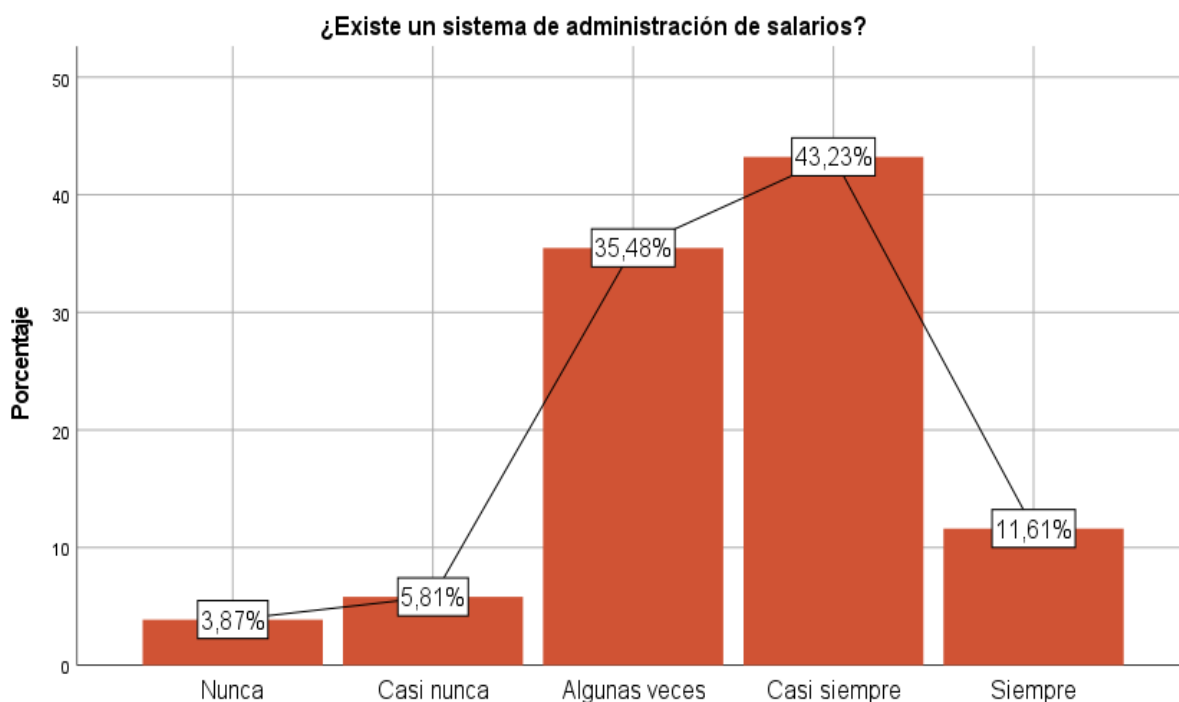
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 43.87% afirman que casi siempre el Gobierno Regional de Pasco utiliza proceso de selección de personal, el 23.23% dicen casi nunca, el 21.29% mencionan algunas veces, el 7.74% indican que nunca y el 3.87% afirman que siempre el Gobierno Regional de Pasco utiliza proceso de selección de personal.

Tabla 23

¿Existe un sistema de administración de salarios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	3,9	3,9	3,9
Casi nunca	9	5,8	5,8	9,7
Algunas veces	55	35,5	35,5	45,2
Casi siempre	67	43,2	43,2	88,4
Siempre	18	11,6	11,6	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 21



Interpretación:

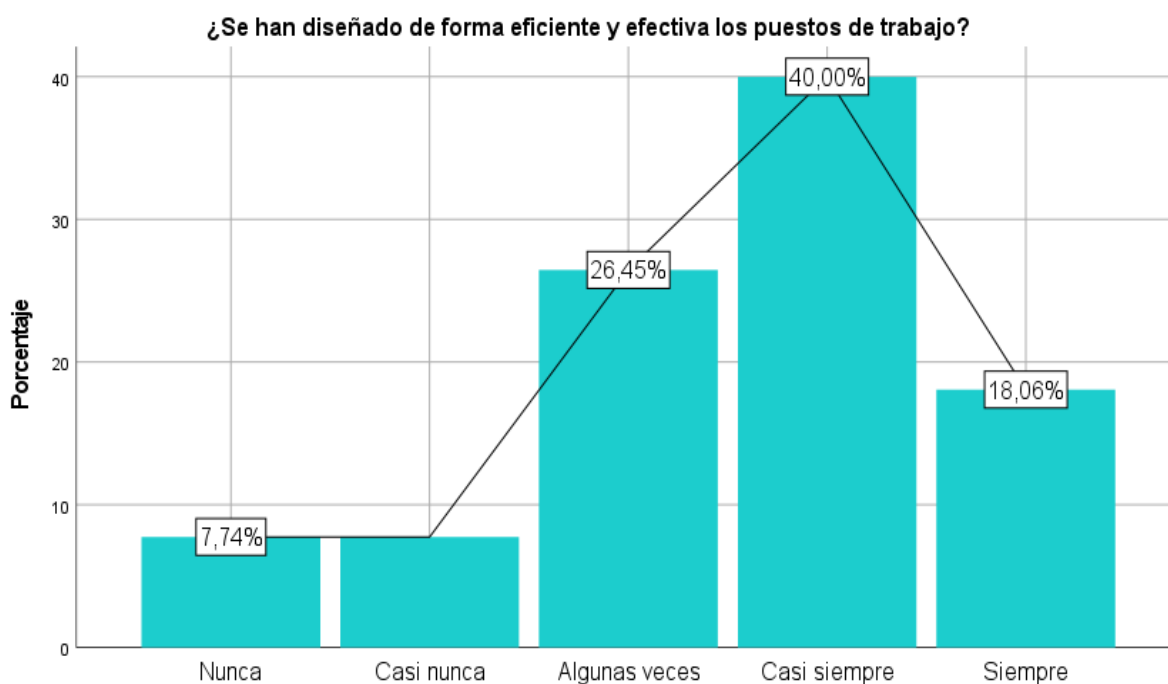
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 43.23% afirman que casi siempre existe un sistema de administración de salario, el 35.48% dicen algunas veces, el 11.61% mencionan siempre, el 5.81% indican que casi nunca y el 3.87% afirman que nunca existe un sistema de administración de salarios.

Tabla 24

¿Se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	12	7,7	7,7	15,5
	Algunas veces	41	26,5	26,5	41,9
	Casi siempre	62	40,0	40,0	81,9
	Siempre	28	18,1	18,1	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 22



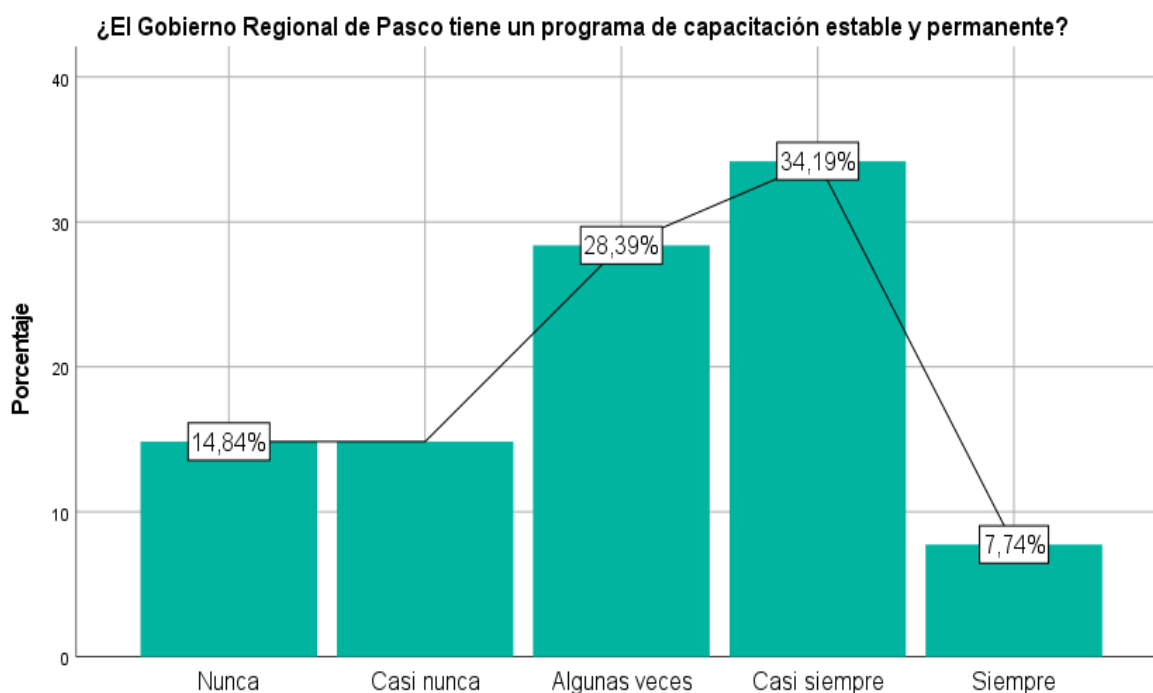
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 40.00% afirman que casi siempre se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo, el 26.45% dicen algunas veces, el 18.06% mencionan siempre, el 7.74% indican casi nunca y el 7.74% afirman que nunca se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo.

Tabla 25
¿El Gobierno Regional de Pasco tiene un programa de capacitación estable y permanente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	14,8	14,8	14,8
	Casi nunca	23	14,8	14,8	29,7
	Algunas veces	44	28,4	28,4	58,1
	Casi siempre	53	34,2	34,2	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total		155	100,0	100,0

Figura 23



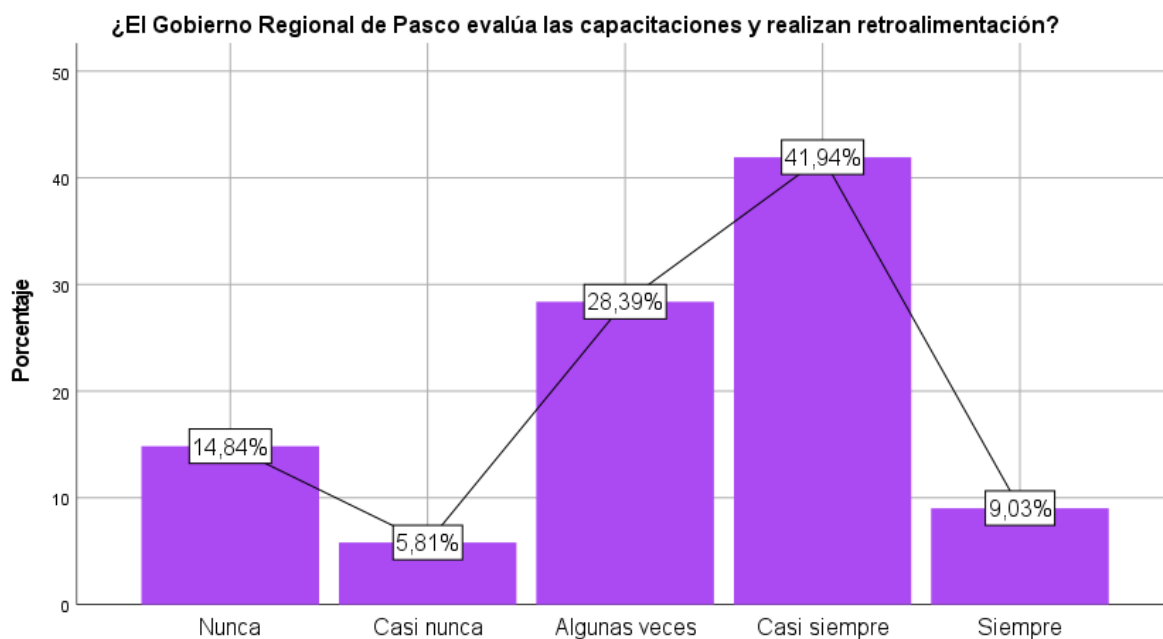
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 34.19% afirman que casi siempre el Gobierno Regional de Pasco tiene un programa de capacitación estable y permanente, el 28.39% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan casi nunca, el 14.84% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre el Gobierno Regional de Pasco tiene un programa de capacitación estable y permanente.

Tabla 26
¿El Gobierno Regional de Pasco evalúa las capacitaciones y realizan retroalimentación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	14,8	14,8	14,8
	Casi nunca	9	5,8	5,8	20,6
	Algunas veces	44	28,4	28,4	49,0
	Casi siempre	65	41,9	41,9	91,0
	Siempre	14	9,0	9,0	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 24



Interpretación:

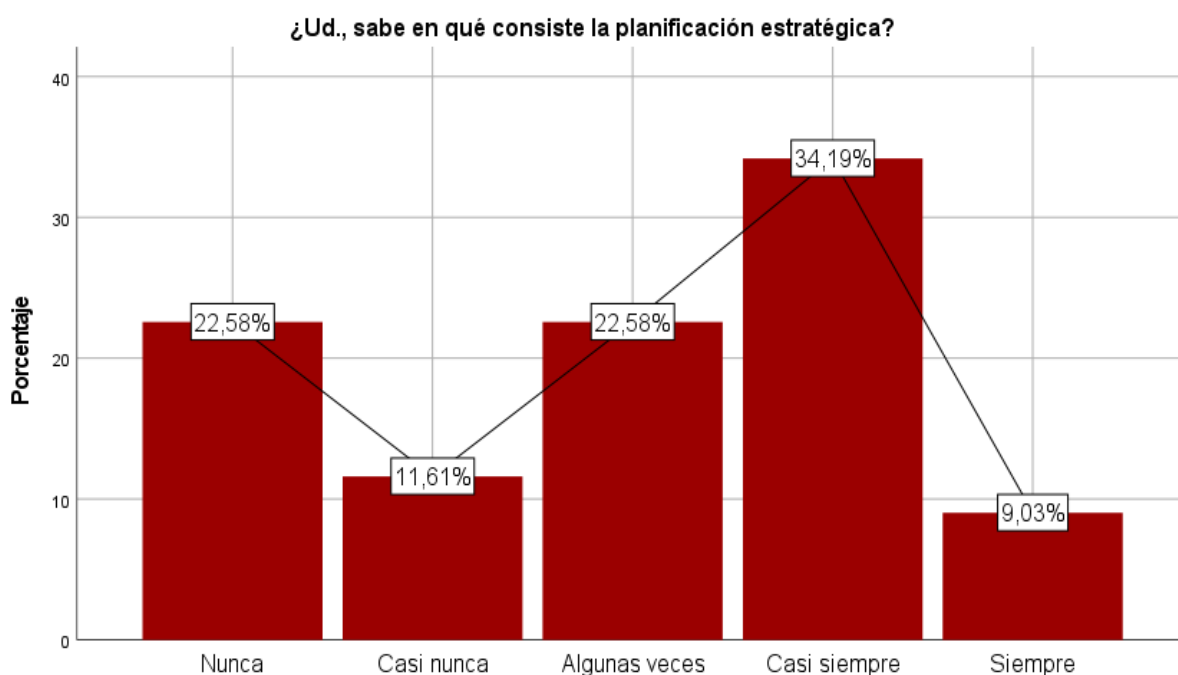
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 41.94% afirman que casi siempre el Gobierno Regional de Pasco evalúa las capacitaciones y realizan retroalimentación, el 28.39% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan nunca, el 9.03% indican que siempre y el 5.81% afirman que casi nunca el Gobierno Regional de Pasco evalúa las capacitaciones y realizan retroalimentación.

Tabla 27

¿Ud., sabe en qué consiste la planificación estratégica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	22,6	22,6	22,6
	Casi nunca	18	11,6	11,6	34,2
	Algunas veces	35	22,6	22,6	56,8
	Casi siempre	53	34,2	34,2	91,0
	Siempre	14	9,0	9,0	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 25



Interpretación:

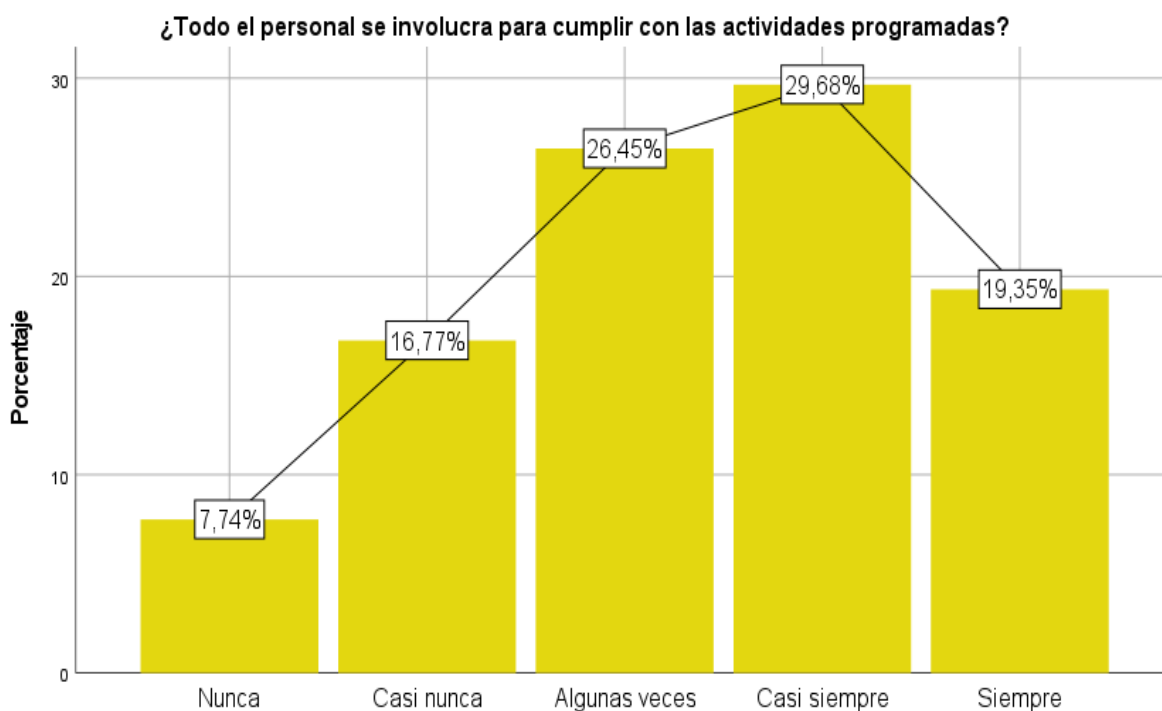
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 34.19% afirman que casi siempre saben en qué consiste la planificación estratégica, el 22.58% dicen algunas veces, el 22.58% mencionan nunca, el 11.61% indican casi nunca y el 9.03% afirman que siempre, saben en qué consiste la planificación estratégica.

Tabla 28

¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	26	16,8	16,8	24,5
	Algunas veces	41	26,5	26,5	51,0
	Casi siempre	46	29,7	29,7	80,6
	Siempre	30	19,4	19,4	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 26



Interpretación:

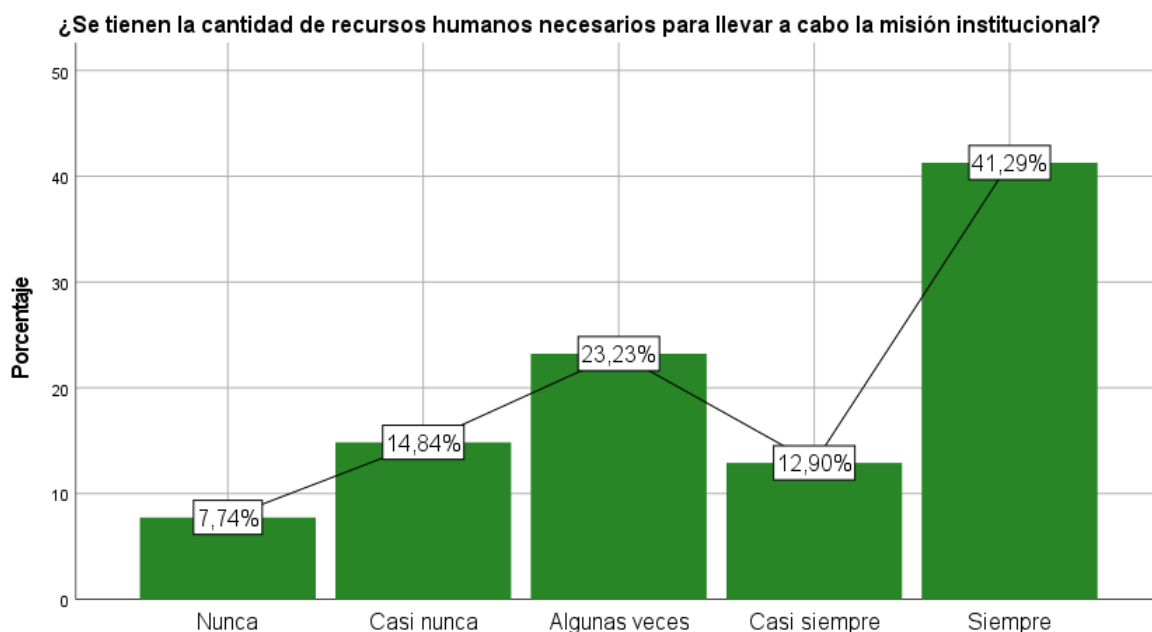
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 29.68% afirman que casi siempre todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas, el 26.45% dicen algunas veces, el 19.35% mencionan siempre, el 16.77% indican que casi nunca y el 7.74% afirman que nunca todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.

Tabla 29

¿Se tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
Algunas veces	36	23,2	23,2	45,8
Casi siempre	20	12,9	12,9	58,7
Siempre	64	41,3	41,3	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 27



Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 41.29% afirman que siempre tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional, el 23.23% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan casi nunca, el 12.90% indican que casi siempre y el 7.74% afirman que nunca tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.

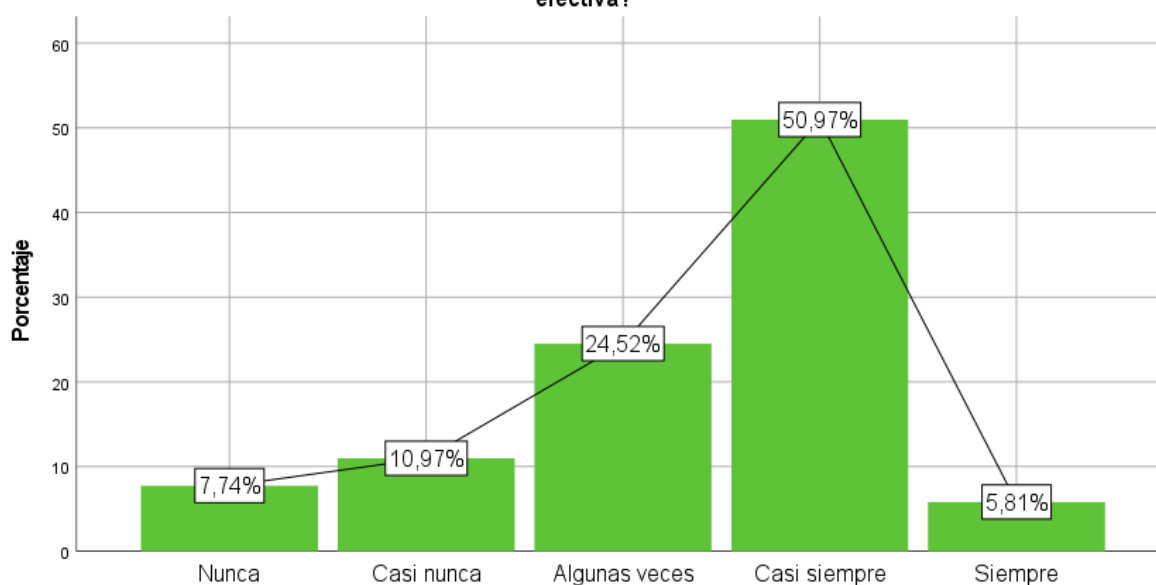
Tabla 30

¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	17	11,0	11,0	18,7
	Algunas veces	38	24,5	24,5	43,2
	Casi siempre	79	51,0	51,0	94,2
	Siempre	9	5,8	5,8	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 28

¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva?



Interpretación:

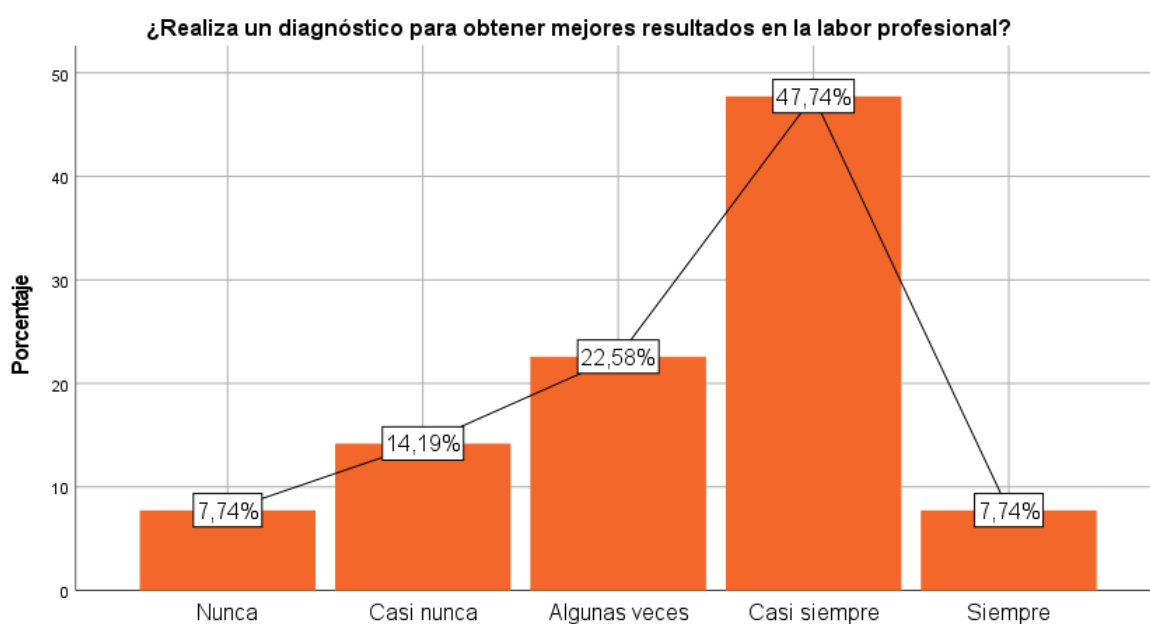
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 50.97% afirman que casi siempre existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva, el 24.52% dicen algunas veces, el 10.97% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 5.81% afirman que siempre existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva.

Tabla 31

¿Realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	22	14,2	14,2	21,9
	Algunas veces	35	22,6	22,6	44,5
	Casi siempre	74	47,7	47,7	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 29



Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 47.74% afirman que casi siempre realizan un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional, el 22.58% dicen algunas veces, el 14.19% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre realizan un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional.

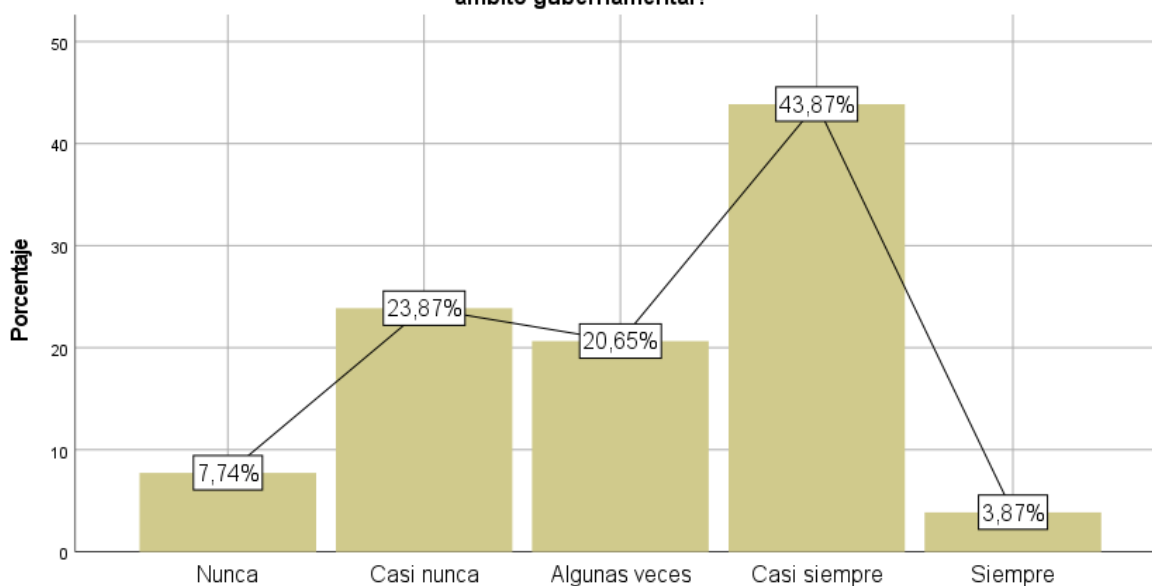
Tabla 32

¿El Gobierno Regional de Pasco cuenta con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	37	23,9	23,9	31,6
Algunas veces	32	20,6	20,6	52,3
Casi siempre	68	43,9	43,9	96,1
Siempre	6	3,9	3,9	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 30

¿El Gobierno Regional de Pasco cuenta con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?



Interpretación:

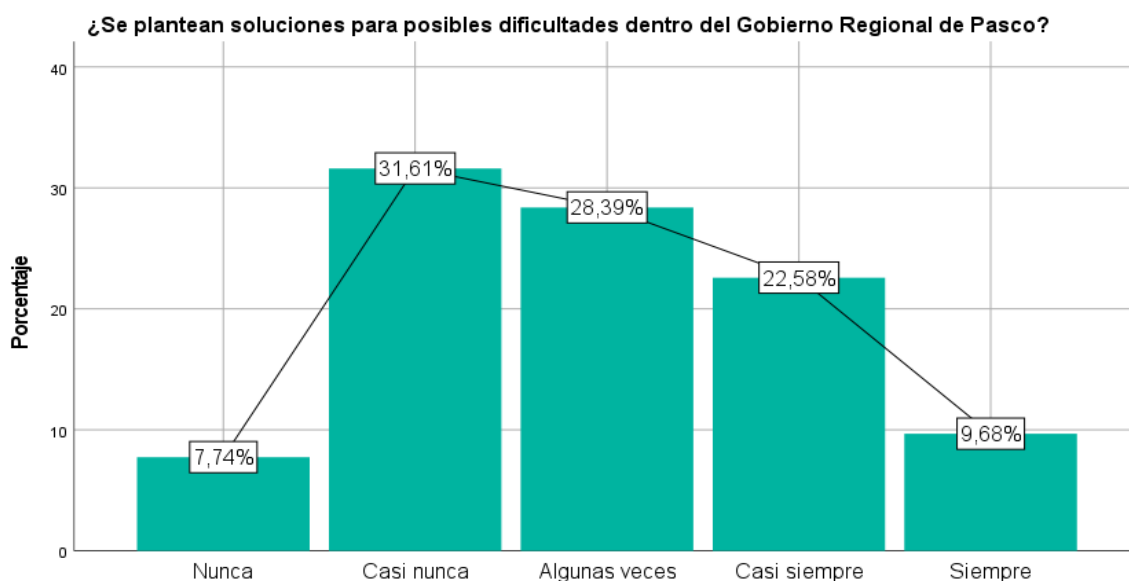
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 43.87% afirman que casi siempre el Gobierno Regional de Pasco cuenta con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental, el 23.87% dicen casi nunca, el 20.65% mencionan algunas veces, el 7.74% indican que nunca y el 3.87% afirman que siempre el Gobierno Regional de Pasco cuenta con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental.

Tabla 33

¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro del Gobierno Regional de Pasco?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	49	31,6	31,6	39,4
Algunas veces	44	28,4	28,4	67,7
Casi siempre	35	22,6	22,6	90,3
Siempre	15	9,7	9,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 31



Interpretación:

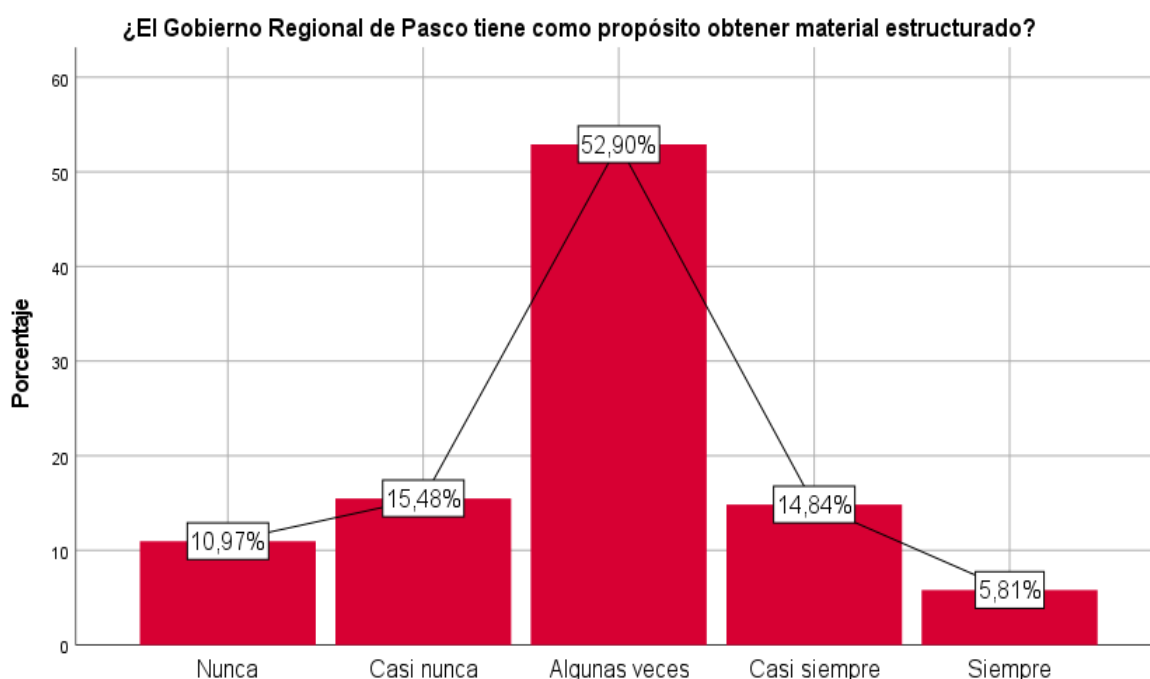
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 31.61% afirman que casi nunca se plantean soluciones para posibles dificultades dentro del Gobierno Regional de Pasco, el 28.39% dicen algunas veces, el 22.58% mencionan casi siempre, el 9.68% indican que siempre y el 7.74% afirman que nunca se plantean soluciones para posibles dificultades dentro del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 34

¿El Gobierno Regional de Pasco tiene como propósito obtener material estructurado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	17	11,0	11,0	11,0
Casi nunca	24	15,5	15,5	26,5
Algunas veces	82	52,9	52,9	79,4
Casi siempre	23	14,8	14,8	94,2
Siempre	9	5,8	5,8	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 32



Interpretación:

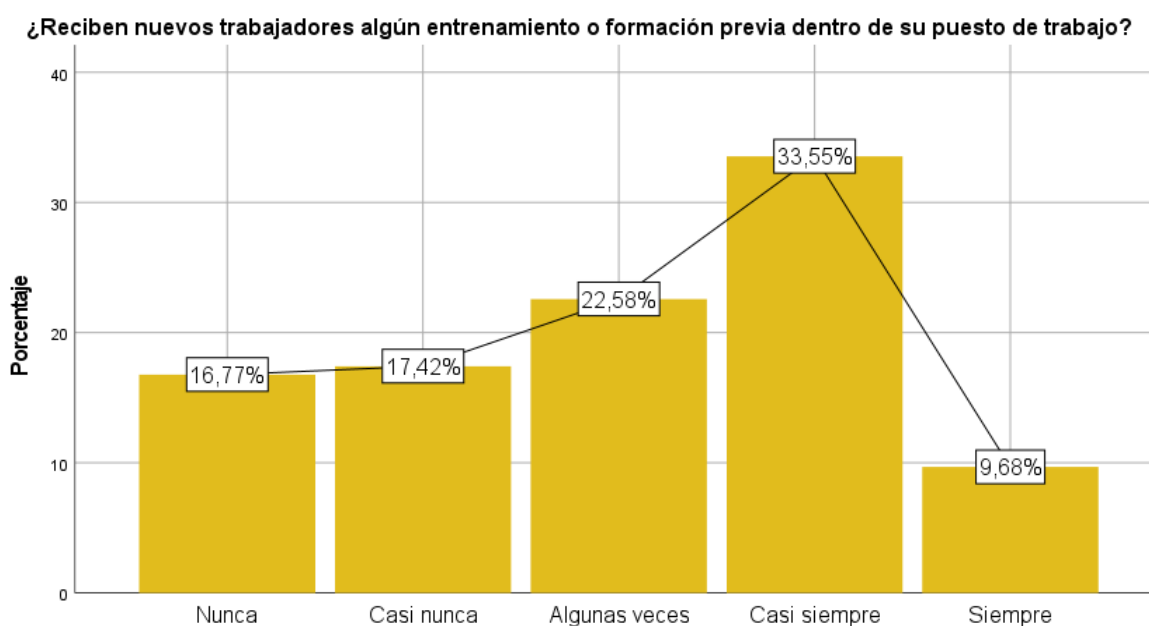
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 52.90% afirman que algunas veces el Gobierno Regional de Pasco tiene como propósito obtener material estructurado, el 15.48% dicen casi nunca, el 14.84% mencionan casi siempre, el 10.97% indican que nunca y el 5.81% afirman que siempre el Gobierno Regional de Pasco tiene como propósito obtener material estructurado.

Tabla 35

¿Reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	26	16,8	16,8	16,8
Casi nunca	27	17,4	17,4	34,2
Algunas veces	35	22,6	22,6	56,8
Casi siempre	52	33,5	33,5	90,3
Siempre	15	9,7	9,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 33



Interpretación:

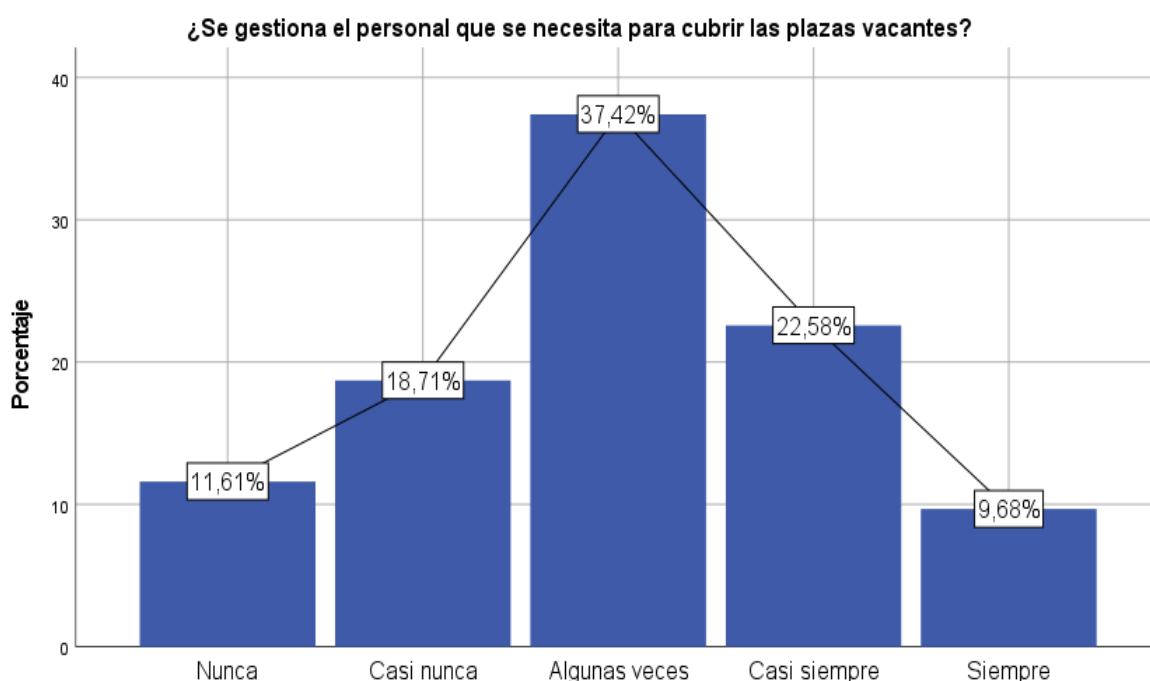
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 33.55% afirman que casi siempre reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo, el 22.58% dicen algunas veces, el 17.42% mencionan casi nunca, el 16.77% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo.

Tabla 36

¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	11,6	11,6	11,6
	Casi nunca	29	18,7	18,7	30,3
	Algunas veces	58	37,4	37,4	67,7
	Casi siempre	35	22,6	22,6	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 34



Interpretación:

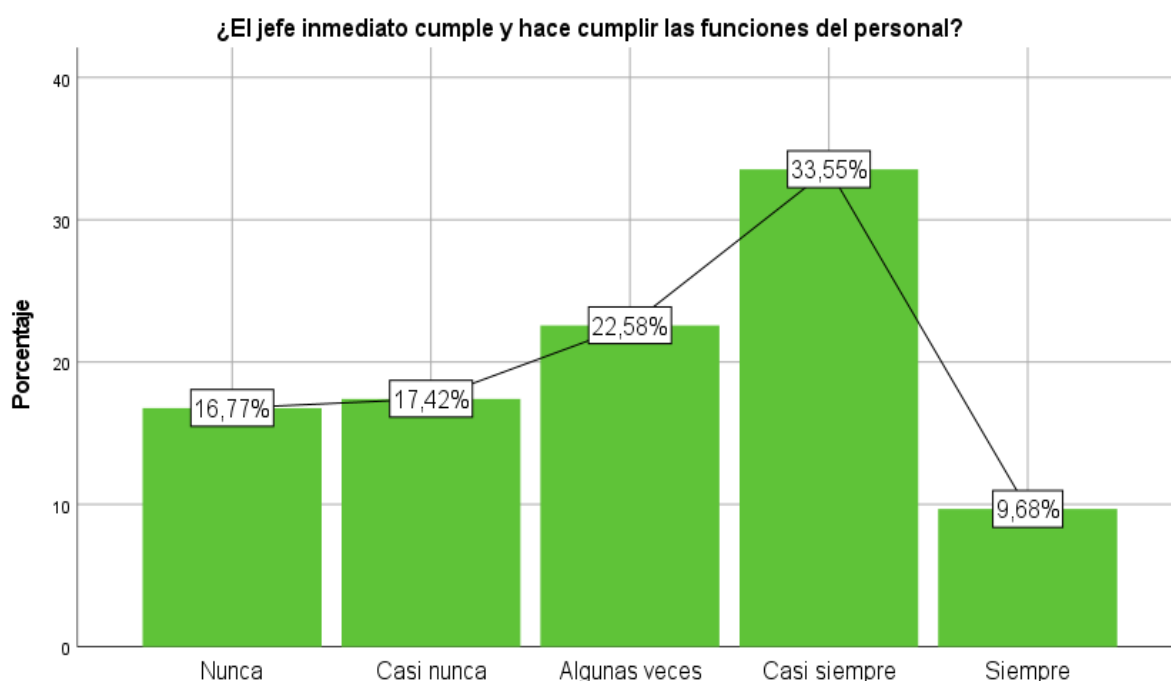
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 37.42% afirman que algunas veces se gestionan el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes, el 22.58% dicen casi siempre, el 18.71% mencionan casi nunca, el 11.61% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre se gestionan el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.

Tabla 37

¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	16,8	16,8	16,8
	Casi nunca	27	17,4	17,4	34,2
	Algunas veces	35	22,6	22,6	56,8
	Casi siempre	52	33,5	33,5	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 35



Interpretación:

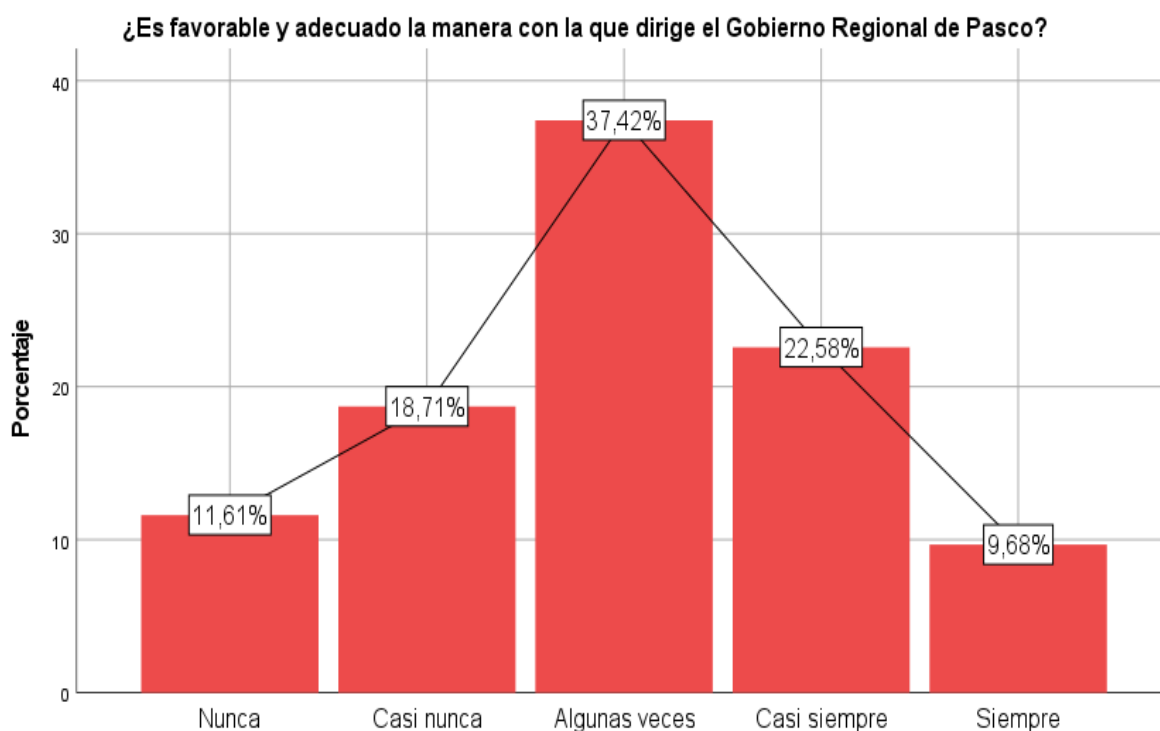
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 33.55% afirman que casi siempre el jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal, el 22.58% dicen algunas veces, el 17.42% mencionan casi nunca, el 16.77% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre el jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal.

Tabla 38

¿Es favorable y adecuado la manera con la que dirige el Gobierno Regional de Pasco?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	18	11,6	11,6	11,6
Casi nunca	29	18,7	18,7	30,3
Algunas veces	58	37,4	37,4	67,7
Casi siempre	35	22,6	22,6	90,3
Siempre	15	9,7	9,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 36



Interpretación:

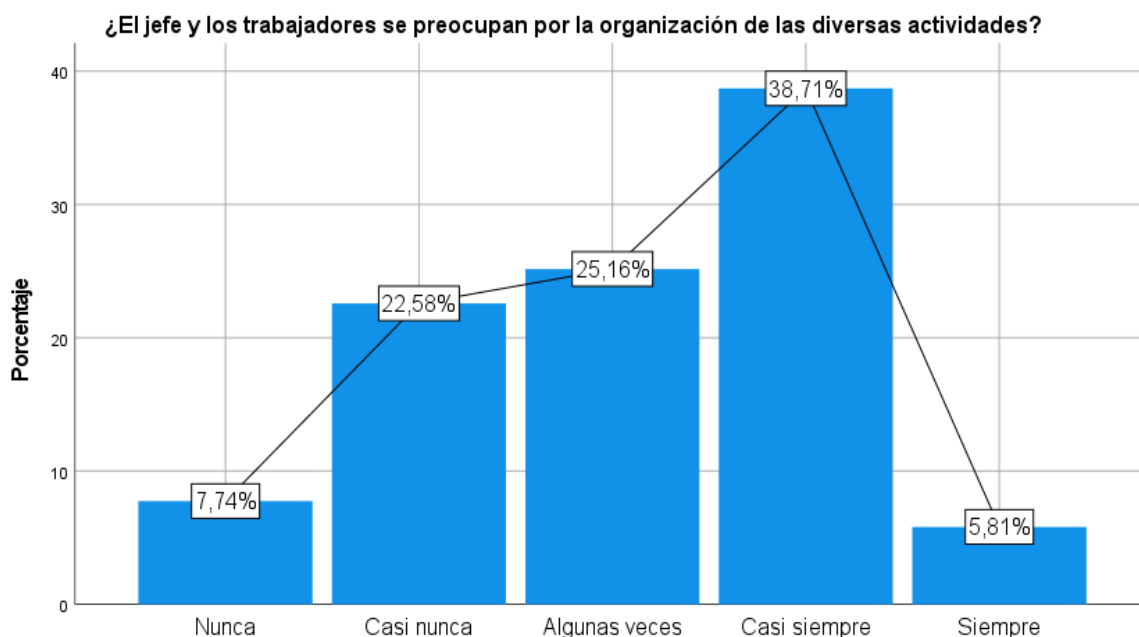
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 37.42% afirman que algunas veces es favorable y adecuado la manera con la que dirige el Gobierno Regional de Pasco, el 22.58% dicen casi siempre, el 18.71% mencionan casi nunca, el 11.61% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre es favorable y adecuado la manera con la que dirige el Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 39

¿El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	35	22,6	22,6	30,3
Algunas veces	39	25,2	25,2	55,5
Casi siempre	60	38,7	38,7	94,2
Siempre	9	5,8	5,8	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 37



Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 38.71% afirman que casi siempre el jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades, el 25.16% dicen algunas veces, el 22.58% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 5.81% afirman que siempre el jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades.

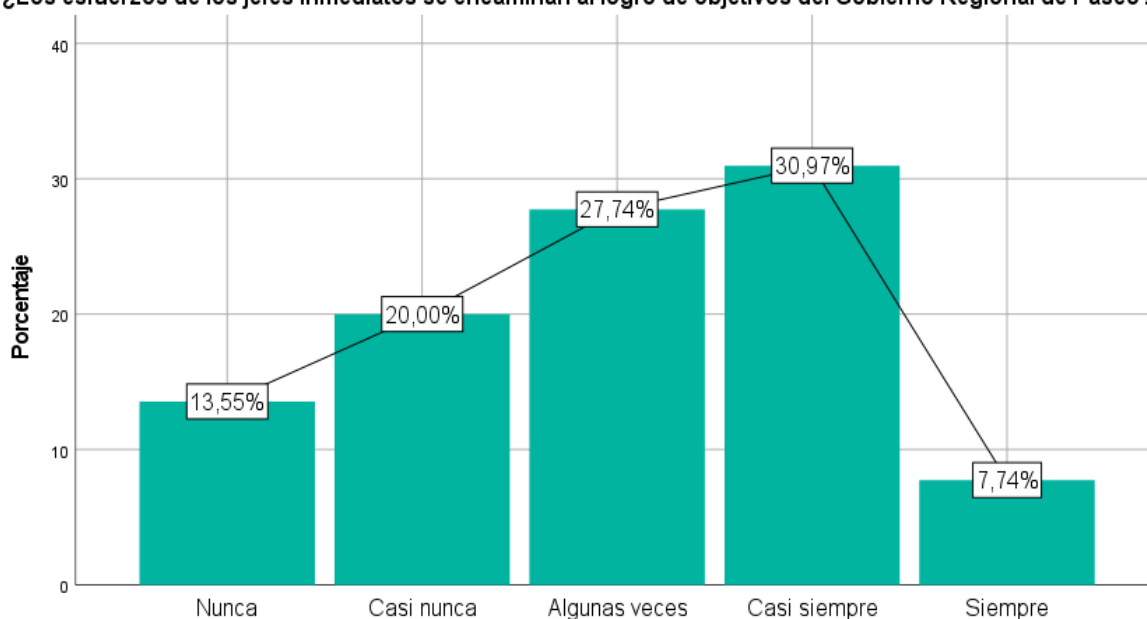
Tabla 40

¿Los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos del Gobierno Regional de Pasco?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	21	13,5	13,5	13,5
Casi nunca	31	20,0	20,0	33,5
Algunas veces	43	27,7	27,7	61,3
Casi siempre	48	31,0	31,0	92,3
Siempre	12	7,7	7,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 38

¿Los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos del Gobierno Regional de Pasco?



Interpretación:

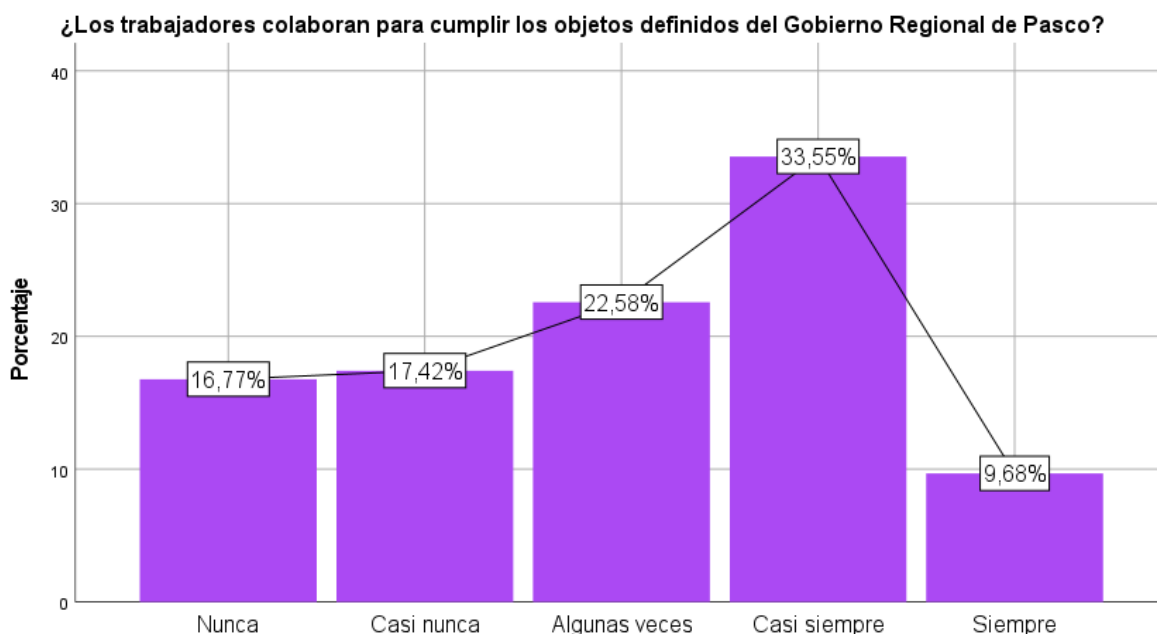
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 30.97% afirman que casi siempre los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos del Gobierno Regional de Pasco, el 27.74% dicen algunas veces, el 20.00% mencionan casi nunca, el 13.55% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 41

¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos del Gobierno Regional de Pasco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	16,8	16,8	16,8
	Casi nunca	27	17,4	17,4	34,2
	Algunas veces	35	22,6	22,6	56,8
	Casi siempre	52	33,5	33,5	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 39



Interpretación:

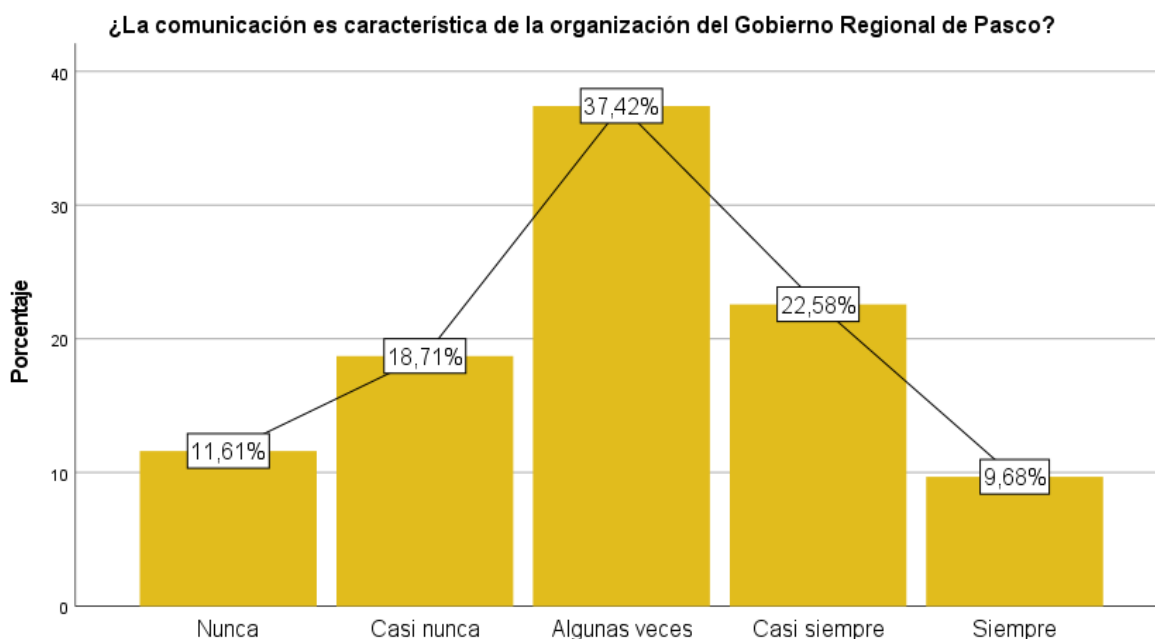
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 33.55% afirman que casi siempre los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos del Gobierno Regional de Pasco, el 22.58% dicen algunas veces, el 17.42% mencionan casi nunca, el 16.77% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 42

¿La comunicación es característica de la organización del Gobierno Regional de Pasco?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	18	11,6	11,6	11,6
Casi nunca	29	18,7	18,7	30,3
Algunas veces	58	37,4	37,4	67,7
Casi siempre	35	22,6	22,6	90,3
Siempre	15	9,7	9,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 40



Interpretación:

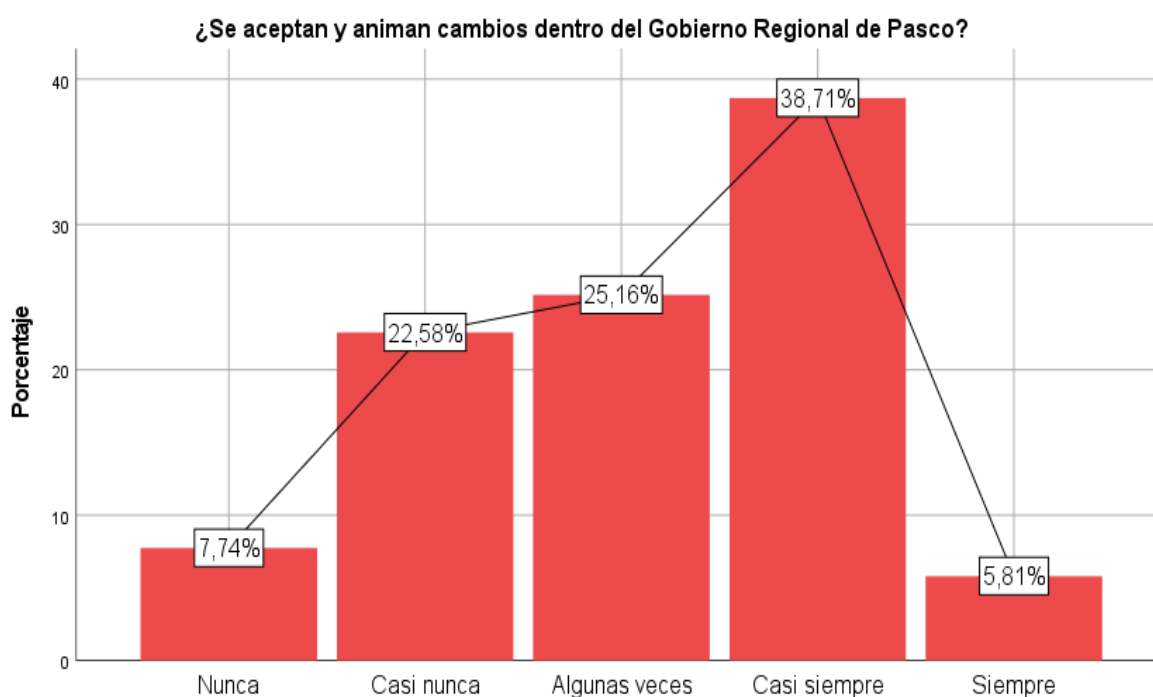
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 37.42% afirman que casi siempre la comunicación es característica de la organización del Gobierno Regional de Pasco, el 22.58% dicen casi siempre, el 18.71% mencionan casi nunca, el 11.61% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre la comunicación es característica de la organización del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 43

¿Se aceptan y animan cambios dentro del Gobierno Regional de Pasco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	35	22,6	22,6	30,3
	Algunas veces	39	25,2	25,2	55,5
	Casi siempre	60	38,7	38,7	94,2
	Siempre	9	5,8	5,8	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 41



Interpretación:

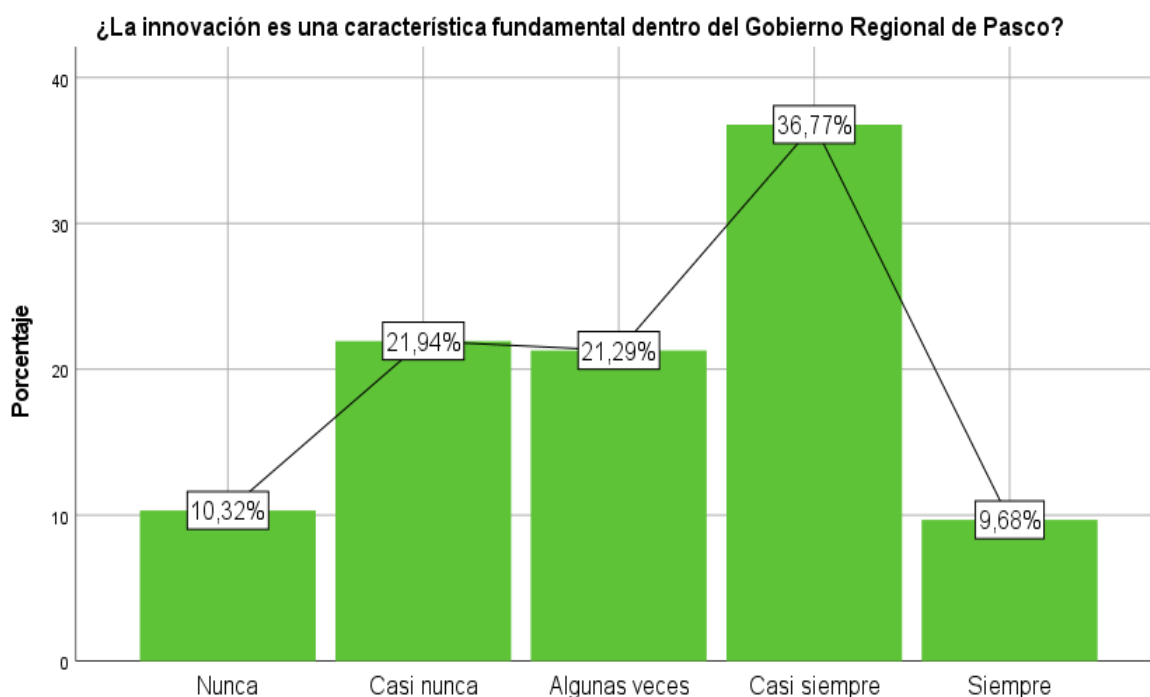
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 38.71% afirman que casi siempre se aceptan y animan cambios dentro del Gobierno Regional de Pasco, el 25.16% dicen algunas veces, el 22.58% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 5.81% afirman que siempre se aceptan y animan cambios dentro del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 44

¿La innovación es una característica fundamental dentro del Gobierno Regional de Pasco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	34	21,9	21,9	32,3
	Algunas veces	33	21,3	21,3	53,5
	Casi siempre	57	36,8	36,8	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 42



Interpretación:

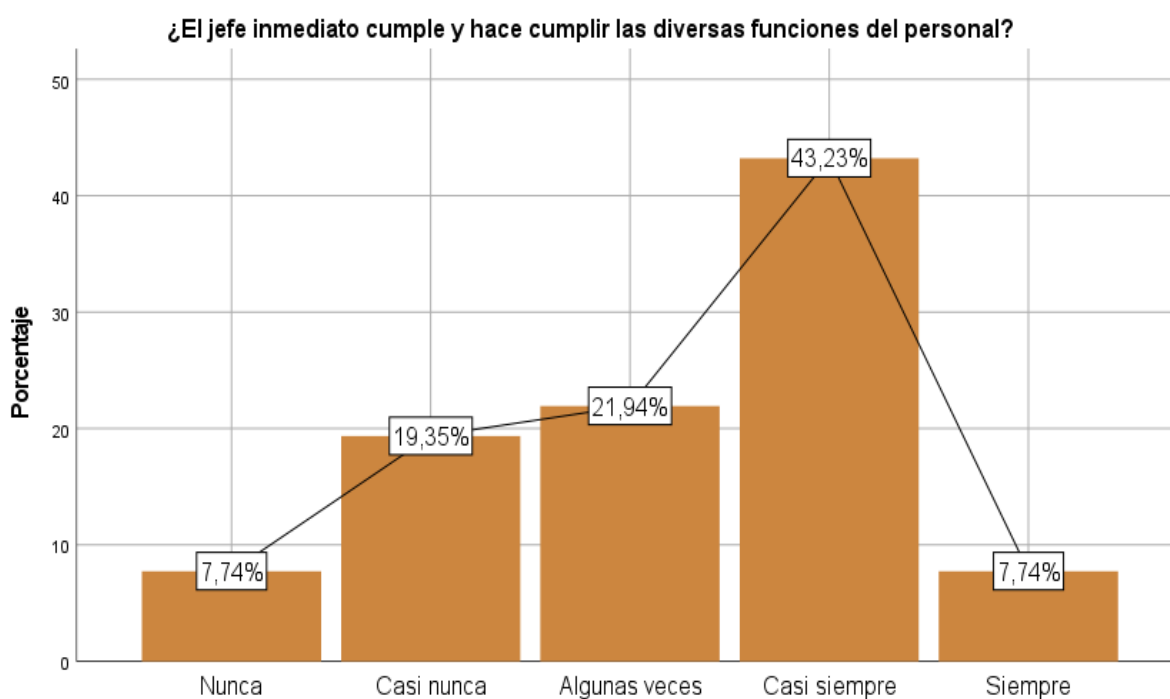
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 36.77% afirman que casi siempre la innovación es una característica fundamental dentro del Gobierno Regional de Pasco, el 21.94% dicen casi nunca, el 21.29% mencionan algunas veces, el 10.32% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre la innovación es una característica fundamental dentro del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 45

¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	30	19,4	19,4	27,1
	Algunas veces	34	21,9	21,9	49,0
	Casi siempre	67	43,2	43,2	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 43



Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 43.23% afirman que casi siempre el jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal, el 21.94% dicen algunas veces, el 19.35% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre el jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal.

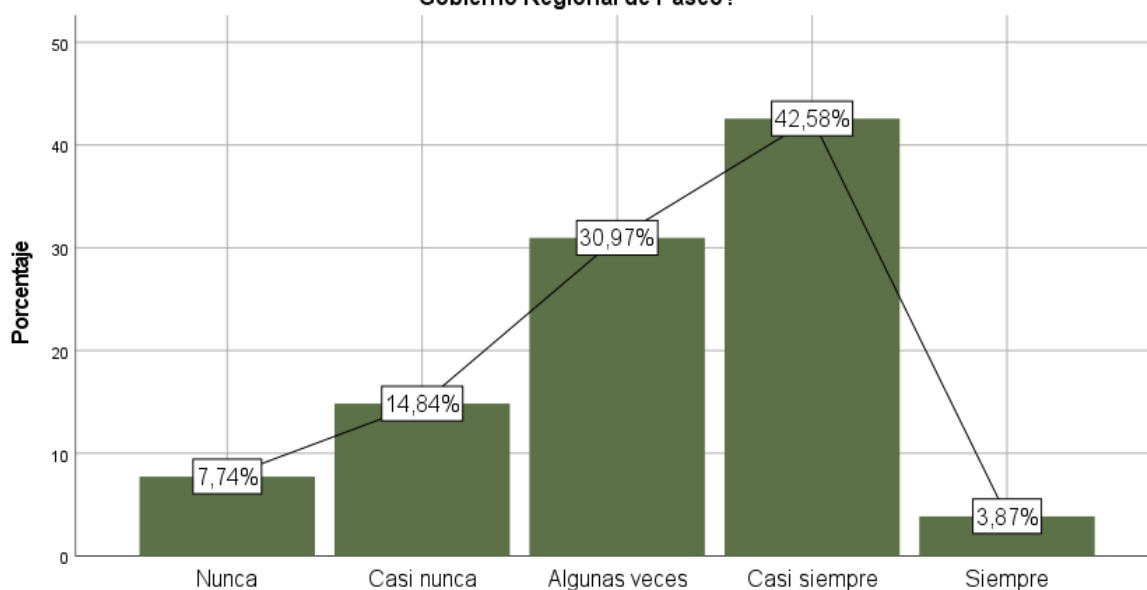
Tabla 46

¿Ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos empleados o funcionarios del Gobierno Regional de Pasco?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
Algunas veces	48	31,0	31,0	53,5
Casi siempre	66	42,6	42,6	96,1
Siempre	6	3,9	3,9	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 44

¿Ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos empleados o funcionarios del Gobierno Regional de Pasco?



Interpretación:

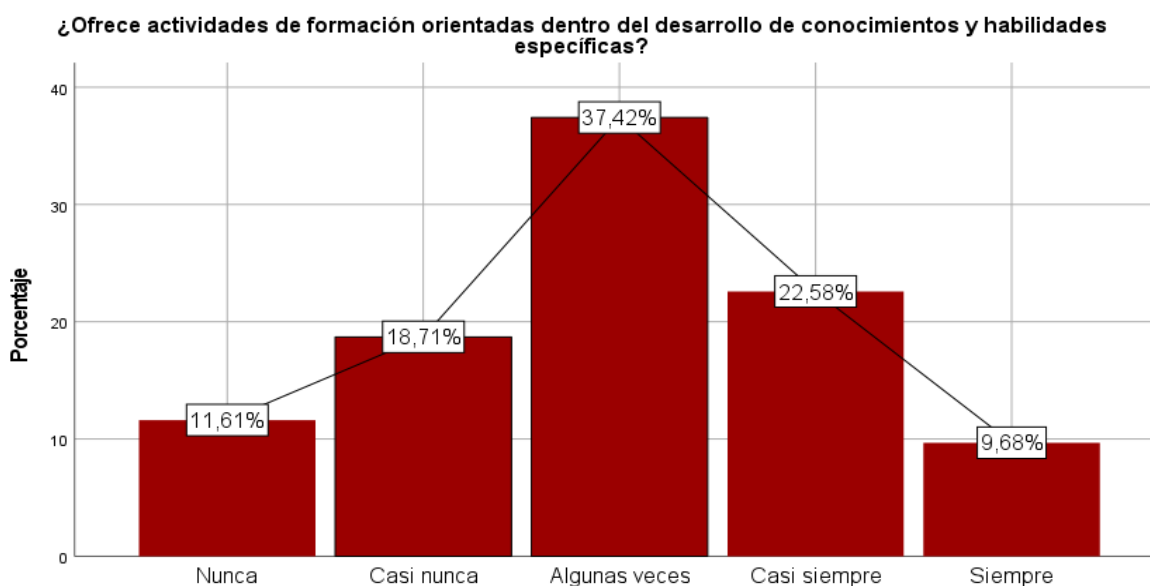
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 42.58% afirman que casi siempre ofrecen un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos empleados o funcionarios del Gobierno Regional de Pasco, el 30.97% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 3.87% afirman que siempre ofrecen un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos empleados o funcionarios del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 47

¿Ofrece actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	18	11,6	11,6	11,6
Casi nunca	29	18,7	18,7	30,3
Algunas veces	58	37,4	37,4	67,7
Casi siempre	35	22,6	22,6	90,3
Siempre	15	9,7	9,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 45



Interpretación:

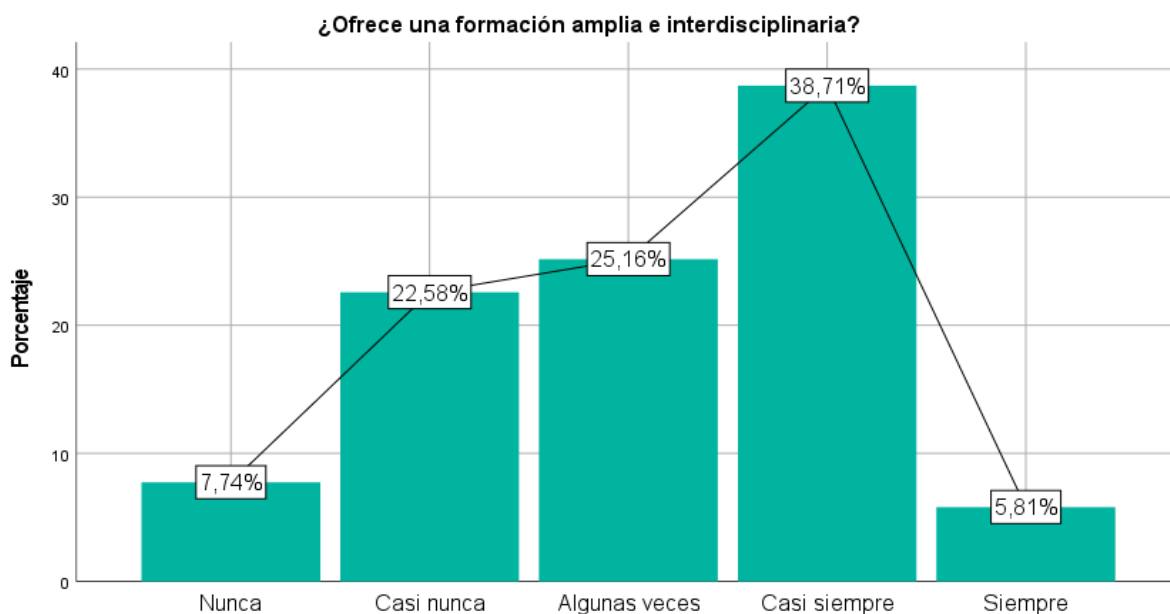
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 37.42% afirman que algunas veces ofrecen actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas, el 22.58% dicen casi siempre, el 18.71% mencionan casi nunca, el 11.61% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre ofrecen actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.

Tabla 48

¿Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	35	22,6	22,6	30,3
Algunas veces	39	25,2	25,2	55,5
Casi siempre	60	38,7	38,7	94,2
Siempre	9	5,8	5,8	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 46



Interpretación:

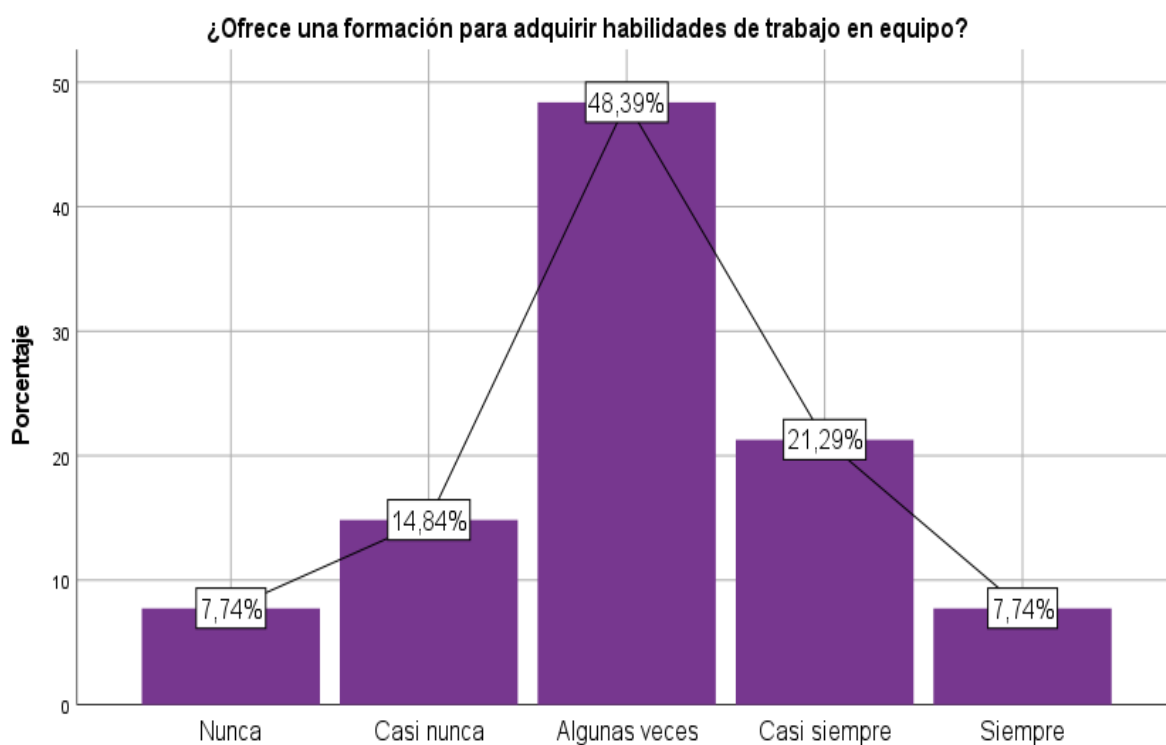
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 38.71% afirman que casi siempre ofrecen una formación amplia e interdisciplinaria, el 25.16% dicen algunas veces, el 22.58% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 5.81% afirman que siempre ofrecen una formación amplia e interdisciplinaria.

Tabla 49

¿Ofrece una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
Algunas veces	75	48,4	48,4	71,0
Casi siempre	33	21,3	21,3	92,3
Siempre	12	7,7	7,7	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 47



Interpretación:

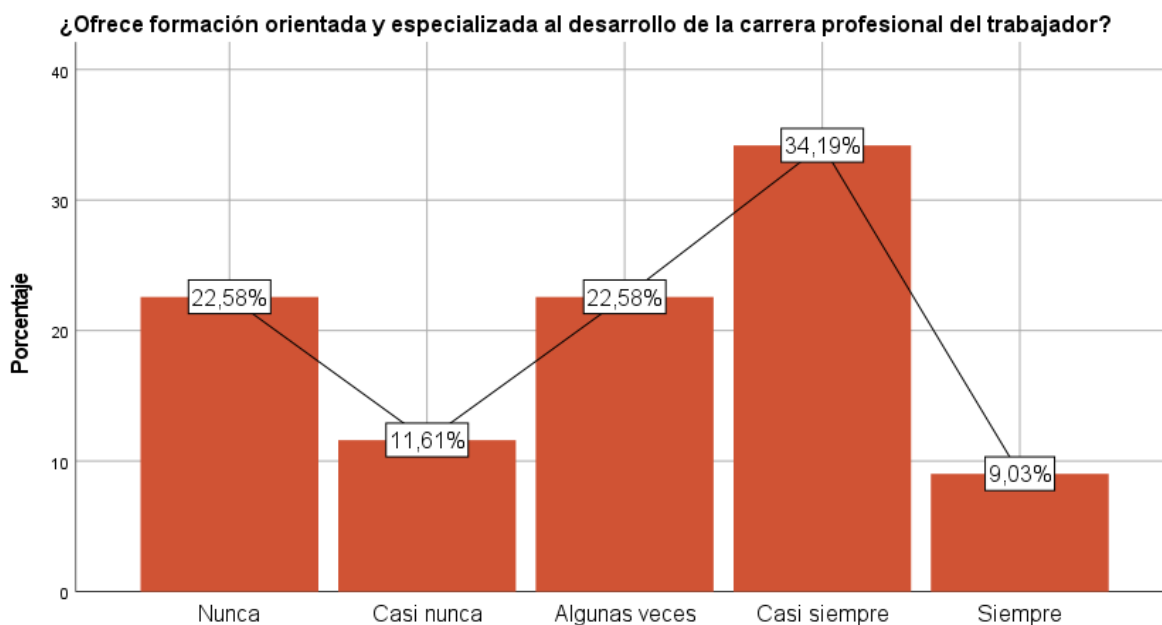
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 48.39% afirman que algunas veces ofrecen una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo, el 21.29% dicen casi siempre, el 14.84% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre ofrecen una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo.

Tabla 50

¿Ofrece formación orientada y especializada al desarrollo de la carrera profesional del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	22,6	22,6	22,6
	Casi nunca	18	11,6	11,6	34,2
	Algunas veces	35	22,6	22,6	56,8
	Casi siempre	53	34,2	34,2	91,0
	Siempre	14	9,0	9,0	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 48



Interpretación:

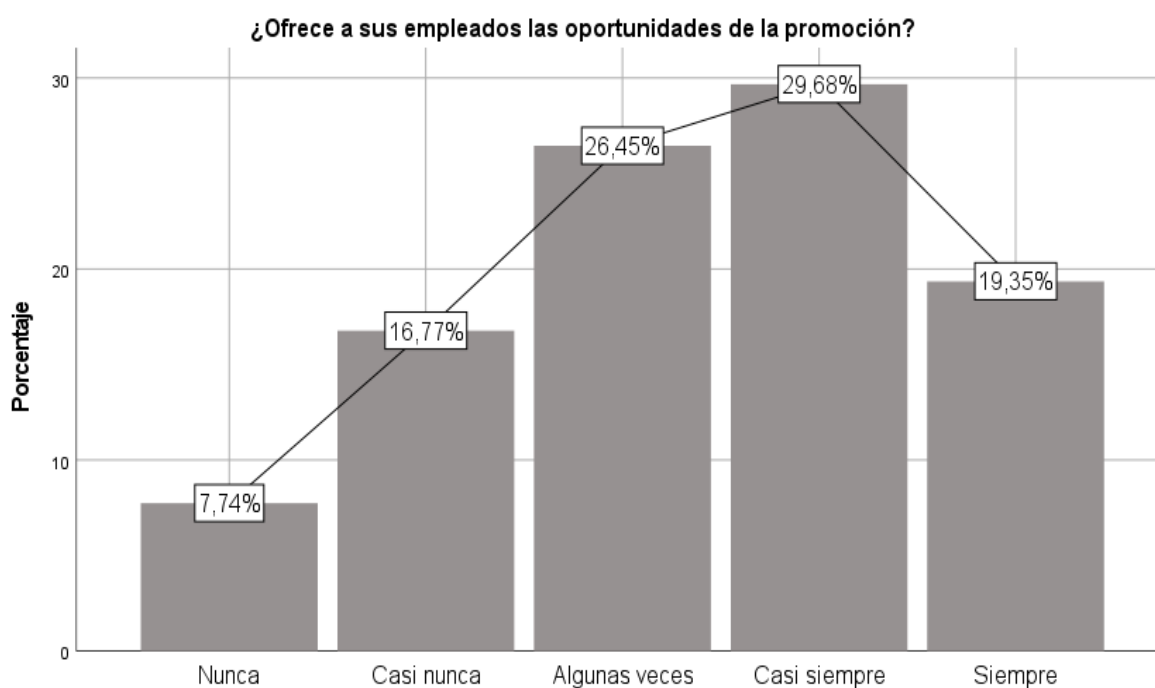
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 34.19% afirman que casi siempre ofrecen formación orientada y especializada al desarrollo de la carrera profesional del trabajador, el 22.58% dicen nunca, el 22.58% mencionan algunas veces, el 11.61% indican que casi nunca y el 9.03% afirman que siempre ofrecen formación orientada y especializada al desarrollo de la carrera profesional del trabajador.

Tabla 51

¿Ofrece a sus empleados las oportunidades de la promoción?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	26	16,8	16,8	24,5
	Algunas veces	41	26,5	26,5	51,0
	Casi siempre	46	29,7	29,7	80,6
	Siempre	30	19,4	19,4	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 49



Interpretación:

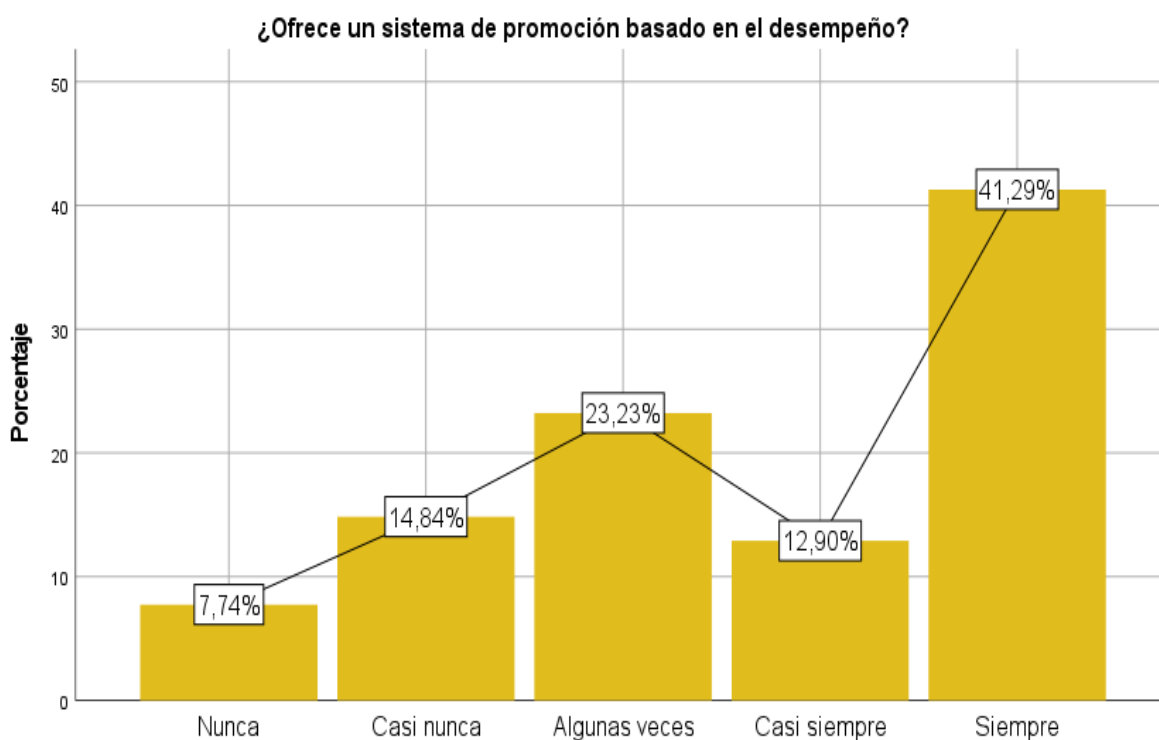
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 29.68% afirman que casi siempre ofrecen a sus empleados las oportunidades de la promoción, el 26.45% dicen algunas veces, el 19.35% mencionan siempre, el 16.77% indican que casi nunca y el 7.74% afirman que nunca ofrecen a sus empleados las oportunidades de la promoción.

Tabla 52

¿Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	7,7	7,7	7,7
Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
Algunas veces	36	23,2	23,2	45,8
Casi siempre	20	12,9	12,9	58,7
Siempre	64	41,3	41,3	100,0
Total	155	100,0	100,0	

Figura 50



Interpretación:

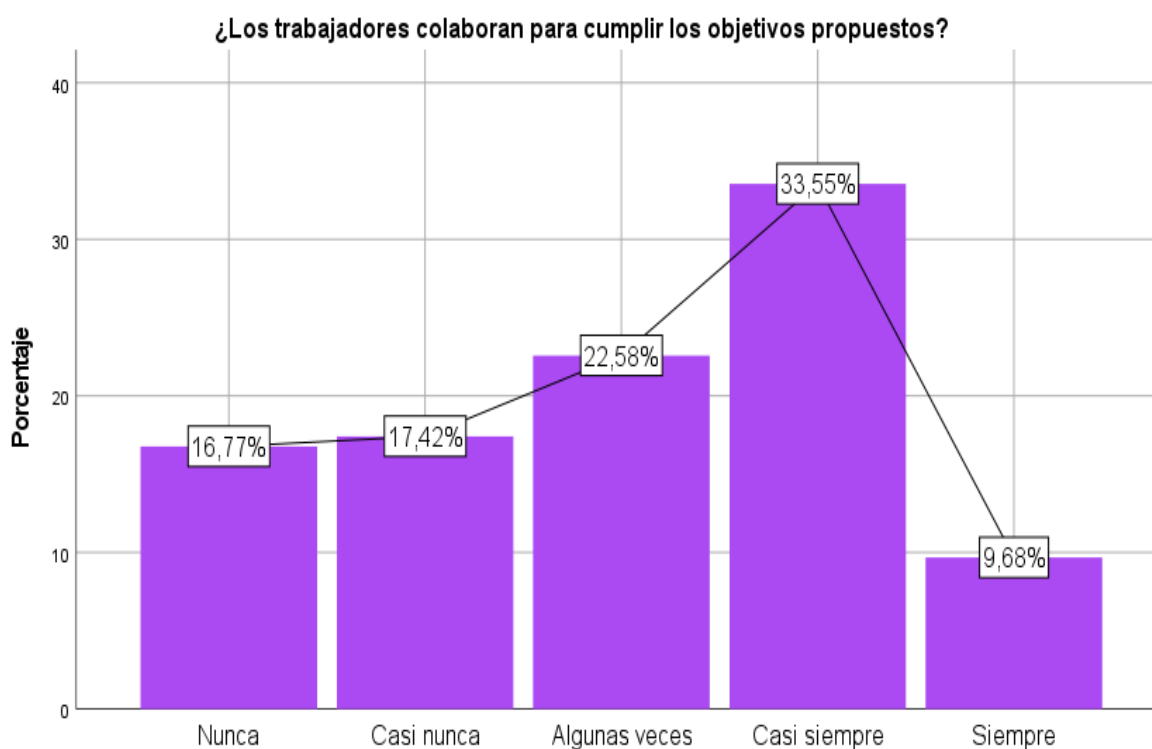
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 41.29% afirman que siempre ofrecen un sistema de promoción basado en el desempeño, el 23.23% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan casi nunca, el 12.90% indican que casi siempre y el 7.74% afirman que nunca ofrecen un sistema de promoción basado en el desempeño.

Tabla 53

¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	16,8	16,8	16,8
	Casi nunca	27	17,4	17,4	34,2
	Algunas veces	35	22,6	22,6	56,8
	Casi siempre	52	33,5	33,5	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 51



Interpretación:

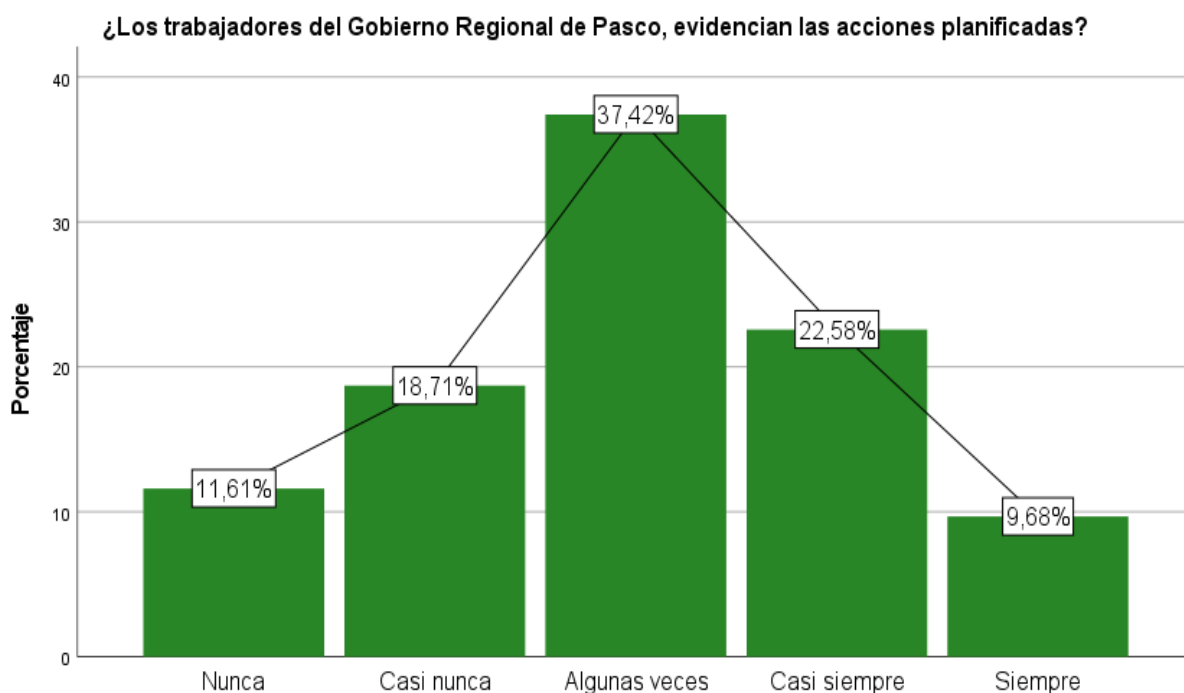
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 33.55% afirman que casi siempre los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos, el 22.58% dicen algunas veces, el 17.42% mencionan casi nunca, el 16.77% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos.

Tabla 54

¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, evidencian las acciones planificadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	11,6	11,6	11,6
	Casi nunca	29	18,7	18,7	30,3
	Algunas veces	58	37,4	37,4	67,7
	Casi siempre	35	22,6	22,6	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 52



Interpretación:

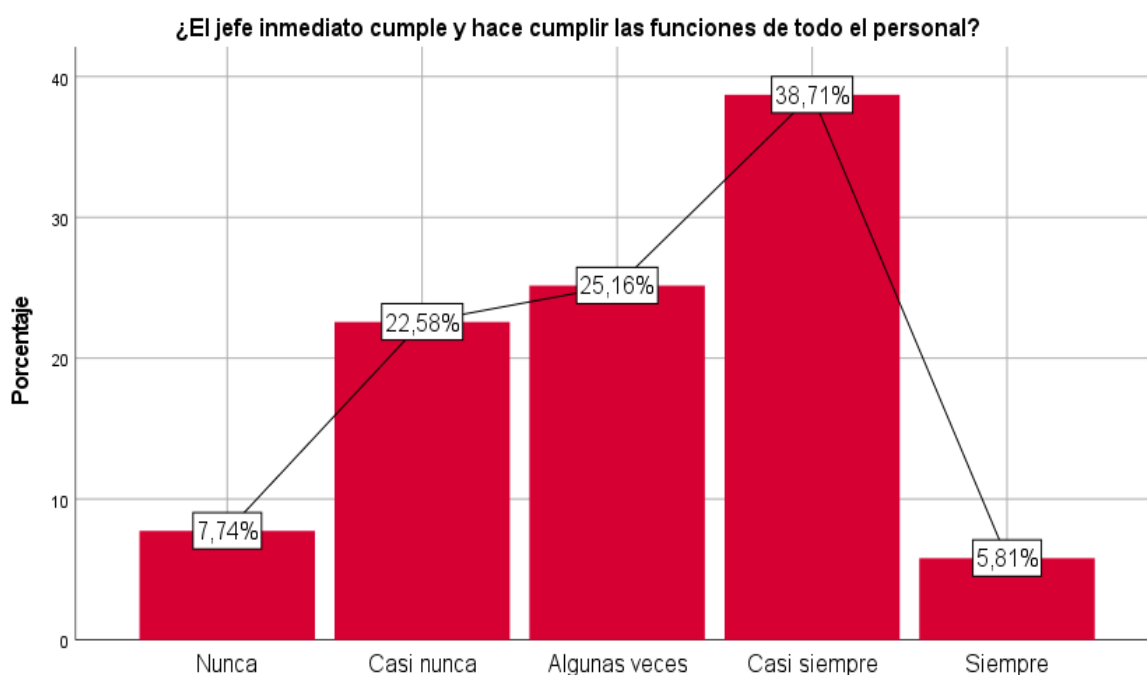
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 37.42% afirman que algunas veces los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, evidencian las acciones planificadas, el 22.58% dicen casi siempre, el 18.71% mencionan casi nunca, el 11.61% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, evidencian las acciones planificadas.

Tabla 55

¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	35	22,6	22,6	30,3
	Algunas veces	39	25,2	25,2	55,5
	Casi siempre	60	38,7	38,7	94,2
	Siempre	9	5,8	5,8	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 53



Interpretación:

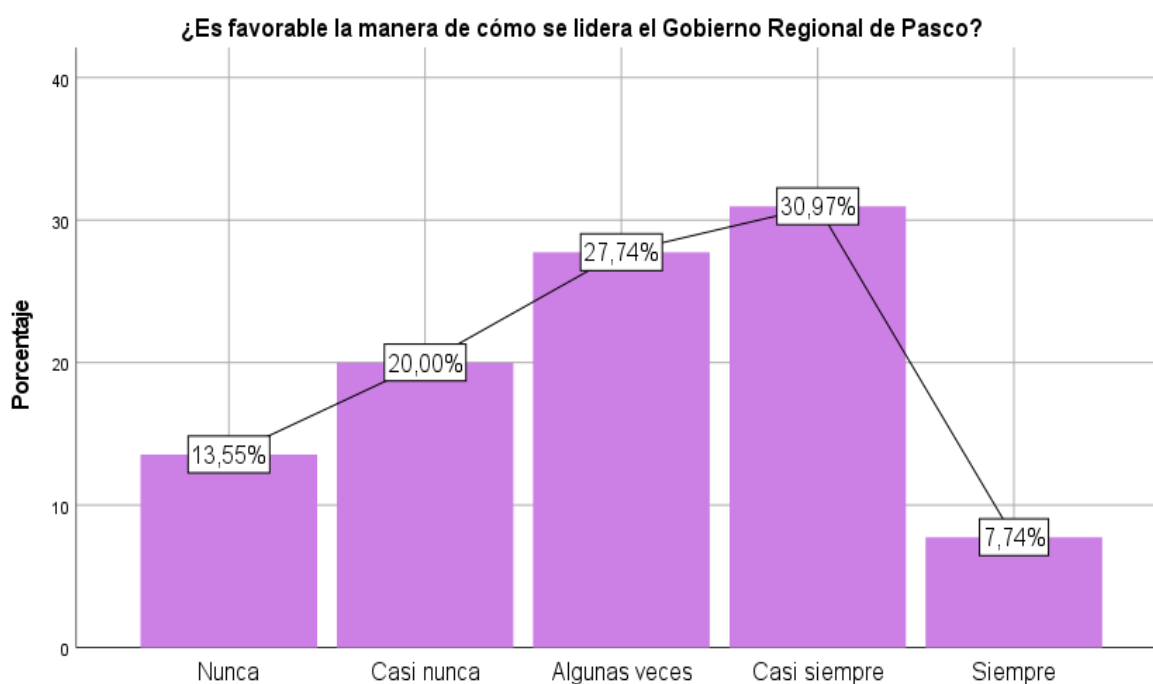
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 38.71% afirman que casi siempre el jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal, el 25.16% dicen algunas veces, el 22.58% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 5.81% afirman que siempre el jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal.

Tabla 56

¿Es favorable la manera de cómo se lidera el Gobierno Regional de Pasco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	13,5	13,5	13,5
	Casi nunca	31	20,0	20,0	33,5
	Algunas veces	43	27,7	27,7	61,3
	Casi siempre	48	31,0	31,0	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 54



Interpretación:

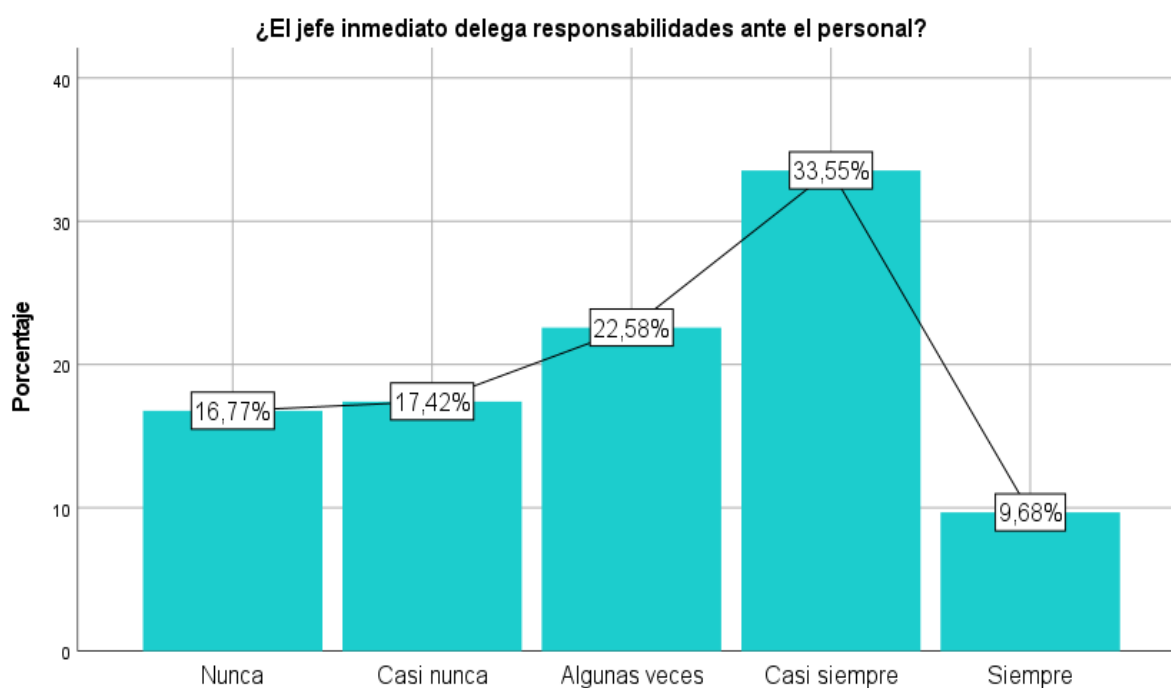
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 30.97% afirman que casi siempre es favorable la manera de cómo se lidera el Gobierno Regional de Pasco, el 27.74% dicen algunas veces, el 20.00% mencionan casi nunca, el 13.55% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre es favorable la manera de cómo se lidera el Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 57

¿El jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	16,8	16,8	16,8
	Casi nunca	27	17,4	17,4	34,2
	Algunas veces	35	22,6	22,6	56,8
	Casi siempre	52	33,5	33,5	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 55



Interpretación:

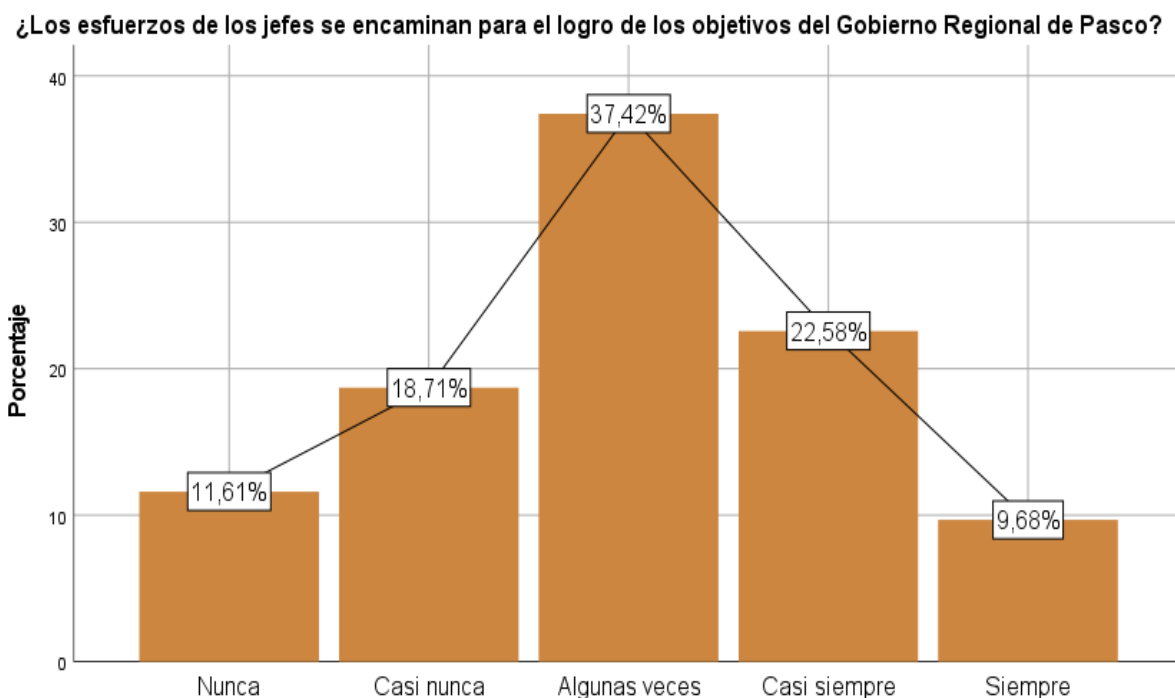
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 33.55% afirman que casi siempre el jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal, el 22.58% dicen algunas veces, el 17.42% mencionan casi nunca, el 16.77% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre el jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal.

Tabla 58

¿Los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	11,6	11,6	11,6
	Casi nunca	29	18,7	18,7	30,3
	Algunas veces	58	37,4	37,4	67,7
	Casi siempre	35	22,6	22,6	90,3
	Siempre	15	9,7	9,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 56



Interpretación:

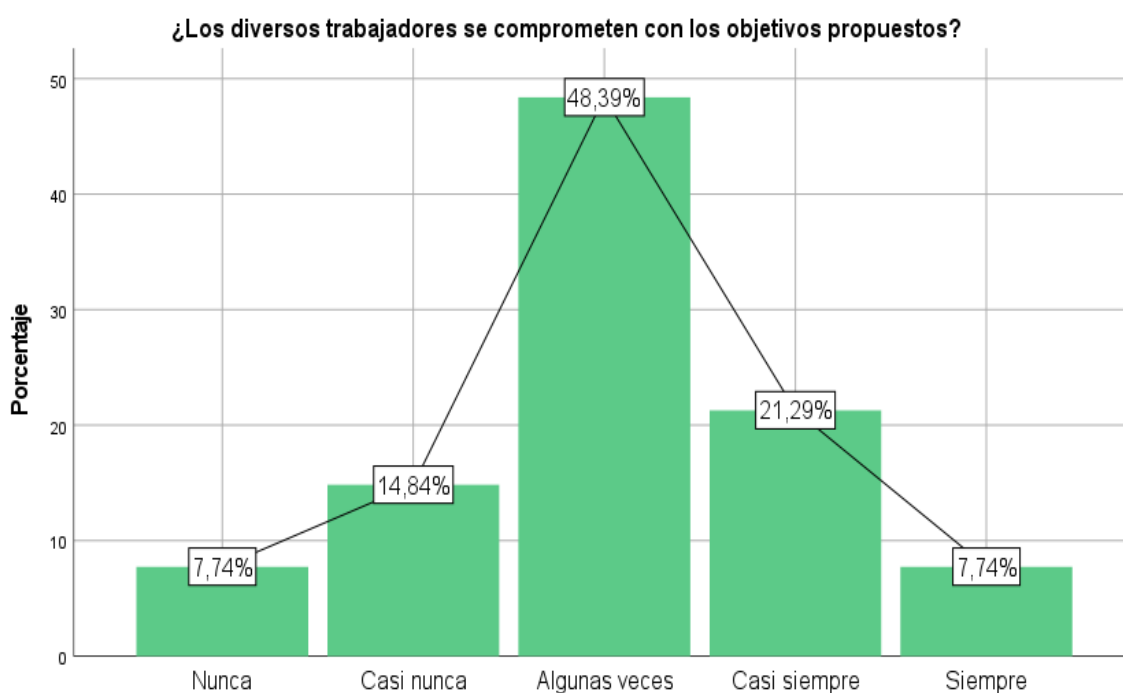
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 37.42% afirman que algunas veces los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco, el 22.58% dicen casi siempre, el 18.71% mencionan casi nunca, el 11.61% indican que nunca y el 9.68% afirman que siempre los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 59

¿Los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
	Algunas veces	75	48,4	48,4	71,0
	Casi siempre	33	21,3	21,3	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 57



Interpretación:

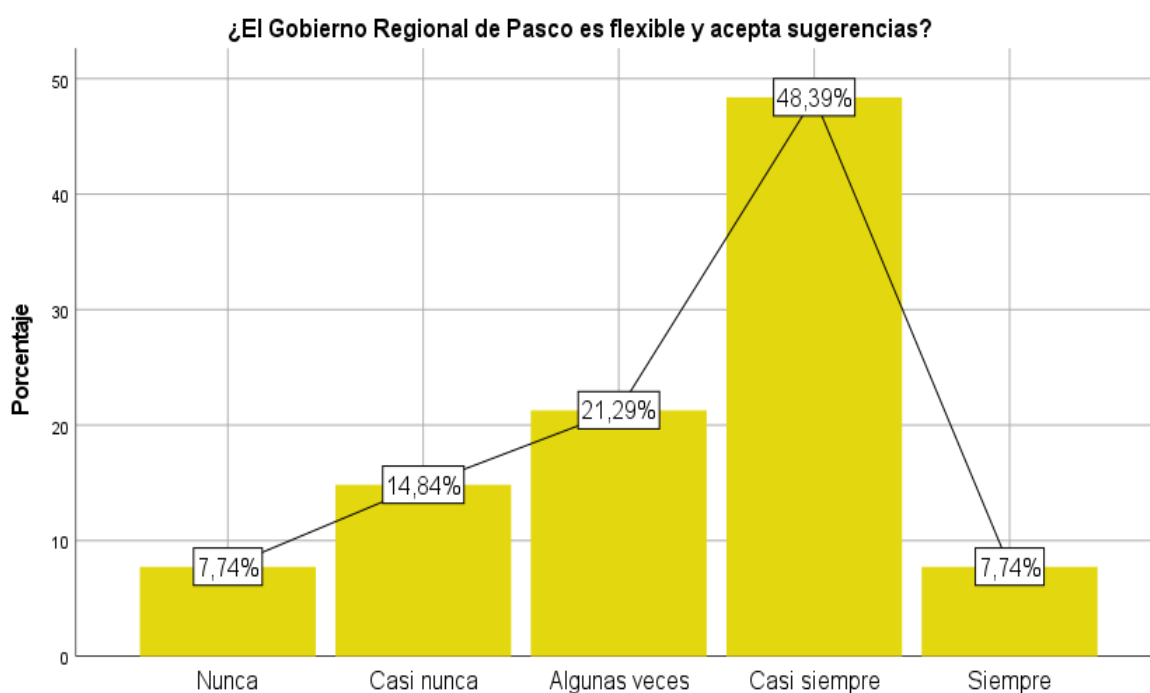
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 48.39% afirman que algunas veces los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos, el 21.29% dicen casi siempre, el 14.84% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos.

Tabla 60

¿El Gobierno Regional de Pasco es flexible y acepta sugerencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
	Algunas veces	33	21,3	21,3	43,9
	Casi siempre	75	48,4	48,4	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 58



Interpretación:

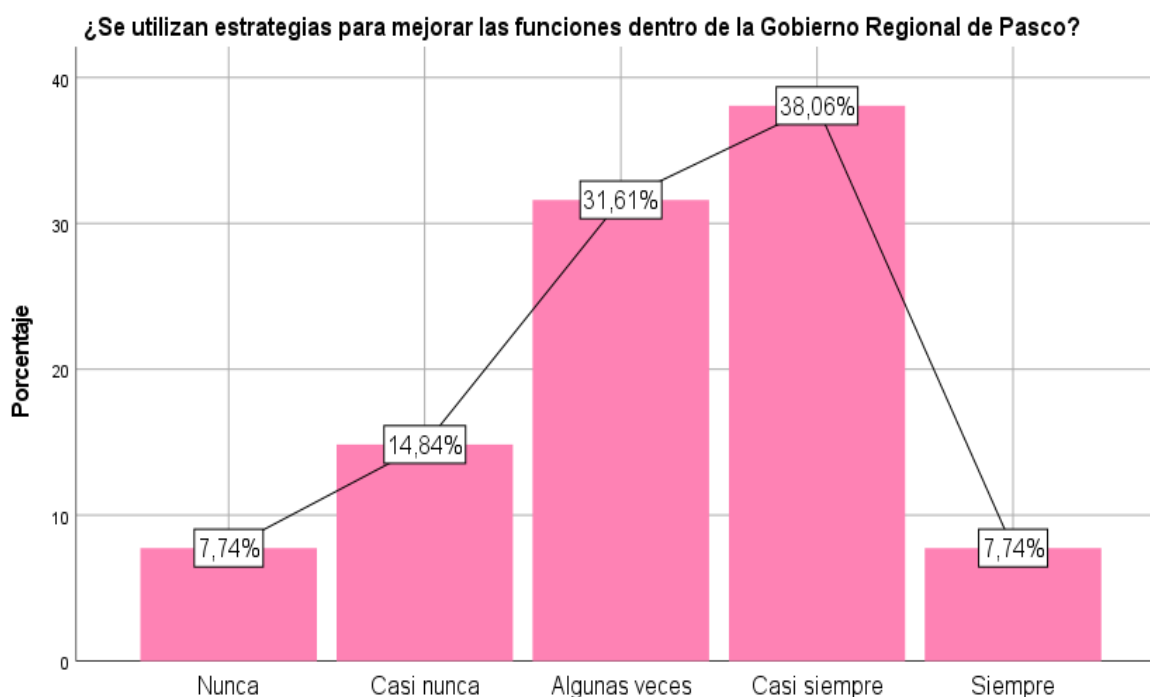
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 48.39% afirman que casi siempre el Gobierno Regional de Pasco es flexible y acepta sugerencias, el 21.29% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre el Gobierno Regional de Pasco es flexible y acepta sugerencias.

Tabla 61

¿Se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Gobierno Regional de Pasco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	23	14,8	14,8	22,6
	Algunas veces	49	31,6	31,6	54,2
	Casi siempre	59	38,1	38,1	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 59



Interpretación:

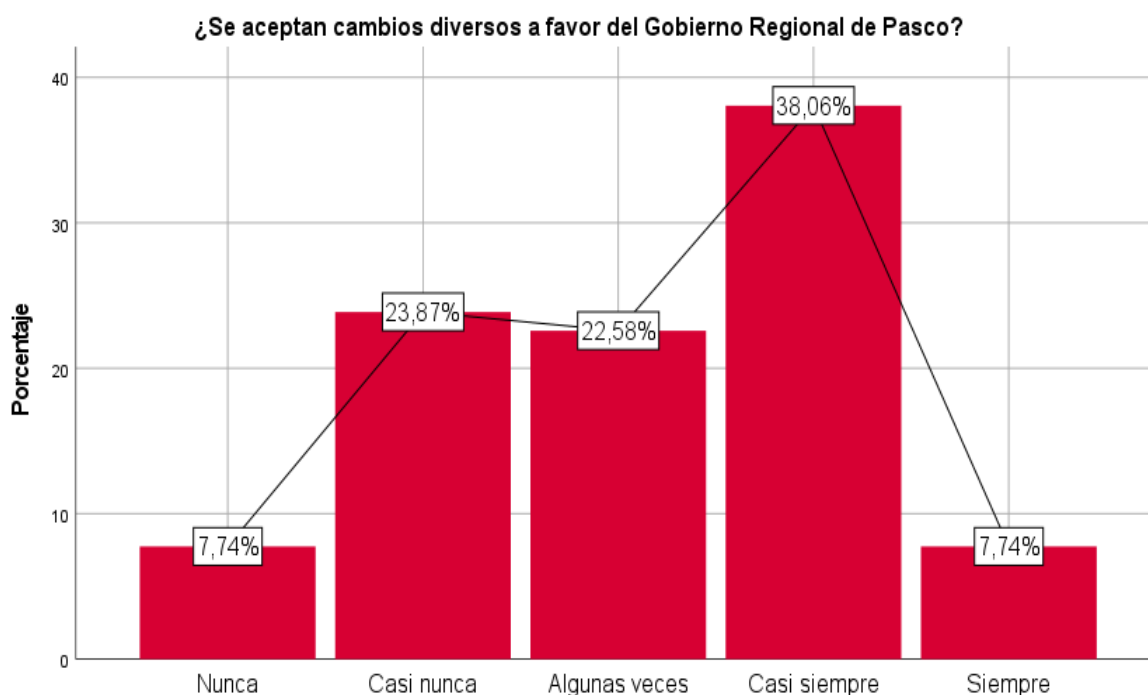
Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 38.06% afirman que casi siempre se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Gobierno Regional de Pasco, el 31.61% dicen algunas veces, el 14.84% mencionan casi nunca, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirman que siempre se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 62

¿Se aceptan cambios diversos a favor del Gobierno Regional de Pasco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	37	23,9	23,9	31,6
	Algunas veces	35	22,6	22,6	54,2
	Casi siempre	59	38,1	38,1	92,3
	Siempre	12	7,7	7,7	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

Figura 60



Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 155 encuestados, el 38.06% afirman que casi siempre se aceptan cambios diversos a favor del Gobierno Regional de Pasco, el 23.87% dicen casi nunca, el 22.58% mencionan algunas veces, el 7.74% indican que nunca y el 7.74% afirma que siempre se aceptan cambios diversos a favor del Gobierno Regional de Pasco.

4.3. Prueba de Hipótesis

Antes de realizar la prueba de hipótesis general y específicas, se realizará la prueba de normalidad, según **Molina, (2022)**, menciona que antes de utilizar la prueba de comparación de parámetros, debemos comprobar si las variables siguen una distribución normal. Para esta prueba tenemos tres estrategias posibles: métodos basados en comparaciones de hipótesis, métodos basados en representaciones gráficas y los llamados métodos analíticos. (p1-2). Para ello debemos seguir los siguientes pasos:

Planteamiento de Hipótesis de Normalidad

Ho: Los datos de la variable planificación estratégica y gestión de recursos humanos se distribuye de forma normal.

Ha: Los datos de la variable planificación estratégica y gestión de recursos humanos no se distribuye de forma normal.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ (margen de error)

Test de Normalidad

Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov-Smirnov (en este caso la muestra es 155)

Si $n \leq 50$ se aplica Shapiro-Wil

Criterio de Decisión

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0 :

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_a :

Resultados

A continuación, presentamos los resultados de la prueba de normalidad en la tabla siguiente:

Tabla 63
Pruebas de normalidad

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)		Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PLANIFICACIÓN	Bajo	,527	29	,000	,354	29	,000
ESTRATÉGICA	Regular	,485	43	,000	,501	43	,000
(Agrupada)	Bueno	,396	65	,000	,670	65	,000
	Muy Bueno	.	18	.	.	18	.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conclusión

Según los resultados de la prueba de normalidad, se eligió la prueba de Kolmogórov-Smirnov ya que los datos de la nuestra es 155 mayor que 50.

La prueba de normalidad para la variable planificación estratégica tiene un $p\text{-valor}$ de 0.000 (Sig.), para la variable gestión de recursos humanos tiene un $p\text{-valor}$ 0.000 según la prueba de Kolmogórov-Smirnov en ambos casos el $p\text{-valor}$ es $0.000 < 0.05$ donde se rechaza la H_0 : y concluimos que: Los datos de la variable planificación estratégica y gestión de recursos humanos no se distribuye de forma normal.

Decisión

Entonces se decide que la prueba de hipótesis se debe realizar con el test estadístico de Rho de Spearman para datos no paramétricos.

Prueba de Hipótesis General

Planteamiento de hipótesis de correlación

Ho: La planificación estratégica no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Ha: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ (margen de error)

Prueba de correlación

Rho de Spearman para datos no paramétricos

Criterio de Decisión

Si p-valor < 0.05 se rechaza la Ho:

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la Ha:

Resultados

A continuación, presentamos los resultados del Rho de Spearman en la tabla siguiente:

Tabla 64
Correlaciones PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Agrupada) y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)

			PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Agrupada)	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 155	,880** ,000 155
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,880** ,000 155	1,000 . 155

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

Como el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.880 y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva alta, siendo el nivel de significancia o el p-valor es $0.000 < 0.05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula, por tanto, existe relación entre las variables de estudio, donde concluimos que La planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

4.3.1. Prueba de Hipótesis Especifica 1

H₀: Los objetivos estratégicos no se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

H_a: Los objetivos estratégicos se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Tabla 65
Correlaciones GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada) y Objetivos Estratégicos (Agrupada)

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)		Objetivos Estratégicos (Agrupada)
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Objetivos Estratégicos (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

Como el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.728 y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva alta, siendo el nivel de significancia o el p-valor es $0.009 < 0.05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis

nula por tanto existe relación entre las variables de estudio, donde concluimos que Los objetivos estratégicos se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Especifica 2

Ho: Las estrategias institucionales no se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Ha: Las estrategias institucionales se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Tabla 66
Correlaciones GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada) y Estrategias Institucionales (Agrupada)

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)		
		Estrategias Institucionales (Agrupada)		
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Estrategias Institucionales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

Como el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.856 y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva muy alta. Además, el nivel de significancia o el p-valor es $0.000 < 0.05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula por tanto existe relación entre las variables de estudio, donde concluimos que Las estrategias institucionales se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

4.3.3. Prueba de Hipótesis Especifica 3

Ho: El análisis externo no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Ha: El análisis externo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Tabla 67
Correlaciones GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada) y Análisis Externo (Agrupada)

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)	Análisis Externo (Agrupada)
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Análisis Externo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

Como el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.689 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva moderada, siendo el nivel de significancia o el p-valor es $0.000 < 0.05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula por tanto existe relación entre las variables de estudio, donde concluimos que El análisis externo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

4.3.4. Prueba de Hipótesis Especifica 4

Ho: El análisis interno no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Ha: El análisis interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

Tabla 68

Correlaciones GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada) y Análisis Interno (Agrupada)

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)		
			Análisis Interno (Agrupada)	
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	155	155
	Análisis Interno (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	155	155

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

Como el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,847 y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva alta, siendo el nivel de significancia o el p-valor es $0.000 < 0.05$, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula por tanto existe relación entre las variables de estudio, donde concluimos que El análisis interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

4.4. Discusión de Resultados

En la presente investigación se determinó Determinar cómo la planificación estratégica se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023, se pudo encontrar como resultado del (p-valor

calculado $=0.000) < (p\text{-valor tabular} = 0.005)$, a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, el mismo que nos da que entender que existe una relación entre ambas variables de estudio. Esto nos quiere decir que los objetivos estratégicos, estrategias institucionales, el análisis externo y el análisis interno tienen relación con la administración, gestión, desarrollo y estrategias en el Gobierno Regional de Pasco.

Frente a lo mencionado anteriormente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de los investigadores, donde se concluye que la planificación estratégica se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco.

Estos resultados podemos corroborar según **De La Cruz & Curi, (2022)**, concluye la planificación estratégica está directamente relacionada con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Satipo, por lo tanto, se observa una correlación positiva muy alta “ r ” = 0,992, lo que nos permite decir que con una mejor planificación estratégica habrá una mejor gestión de los recursos humanos. Para **Gomez, (2019)**, existe una correlación moderadamente positiva siendo significativa ($p = 0,025 < 0,05$; $r = 0,477$), se concluye que la cultura de las organizaciones tiene un impacto significativo en la gestión del talento en la Empresa Agro Macathon S.A.C., Huaral, 2018. Por su parte **Lara, (2022)**, la Gestión estratégica incide moderadamente en el Desarrollo del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Debido a que la estadística inferencial así lo demuestra, ya que la Rho de Spearman entre la variable Gestión estratégica y la variable Desarrollo del potencial humano del personal administrativo, es de 0.540 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una

correlación positiva moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,016 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa; por lo que se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo a lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que mientras mejor se elabora y ejecuta la planificación estratégica en toda su dimensión, mejor será la gestión de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco.

CONCLUSIONES

1. Según la prueba de hipótesis general y el cumplimiento al objetivo general del estudio se ha llegado a la siguiente conclusión: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.
2. Según los resultados de las hipótesis específicas 1 y objetivos específicos 1 se llegó a la conclusión: Los objetivos estratégicos se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.
3. Según los resultados de las hipótesis específicas 2 y objetivos específicos 2 se llegó a la conclusión: Las estrategias institucionales se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.
4. Según los resultados de las hipótesis específicas 3 y objetivos específicos 3 se llegó a la conclusión: El análisis externo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.
5. Según los resultados de las hipótesis específicas 4 y objetivos específicos 4 se llegó a la conclusión: El análisis interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.

RECOMENDACIONES

1. El Gobierno Regional de Pasco debe tener en cuenta de acceder profesionales con mayor especialización para las áreas estratégicas como planificación y presupuesto, la unidad formuladora y ejecutora de proyectos de inversión pública para lograr los objetivos y metas.
2. El Gobierno Regional de Pasco debe mejorar los programas de inclusión social, los sistemas de control y evaluación de todas las actividades en la institución.
3. El Gobierno Regional de Pasco debe mejorar la formulación del plan estratégico institucional de forma concertado definiendo la misión, visión, objetivos, metas y acciones con la población en su conjunto.
4. El Gobierno Regional de Pasco debe cumplir con sus obligaciones sociales de forma puntual para sus trabajadores y los terceros.
5. El Gobierno Regional de Pasco debe mejorar la resolución de las dificultades o problemas que se tiene, como obtener los recursos materiales estructurados para todas las áreas de forma oportuna.
6. El Gobierno Regional de Pasco debe mejorar la gestión de los recursos humanos de forma transparente mediante selección y evaluación para cubrir las plazas vacantes.
7. El Gobierno Regional de Pasco debe el liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, programas de capacitación en conocimiento y habilidades especializadas de acuerdo a sus necesidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aleixandre, E. (23 de julio de 2021). Gestión de Recursos Humanos: una pieza clave. Obtenido de Digitaliza los procesos de Recursos Humanos: <https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
- Altair. (2003). La Elaboración del Plan Estratégico. México: Eco3 Colecciones.
- ARAMBURU. (2015). Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima: UCV.
- Armijo, M. (2017). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Social. México: PSPE.
- CEPLAN. (2019). Guía para el Planeamiento Institucional. Lima Perú: ceplan.gob.pe.
- CEPLAN. (2021). GLOSARIO PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO NACIONAL AL 2021. Lima Perú: CEPLAN.
- Chiavenato, A. (2017). Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: MC Graw Hill.
- Chiavenatto, I. (2004). Comportamiento Organizacional: LA Dinámica del éxito en las Organizaciones. Buenos Aires Argentina: Thompson.
- Cisneros, C. (6 de marzo de 2019). Gestión de Recursos Humanos: qué es, funciones y objetivos. Obtenido de ¿Qué es y porqué es tan importante?: <https://www.universidadcisneros.es/blog/gestion-de-recursos-humanos-que-es-funciones-y-objetivos/>
- David, R. (2018). Administración. México: McGraw-Hill.
- De La Cruz, Y., & Curi, M. (2022). Planificación Estratégica y Gestión de Recursos

Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo. Huancayo Perú: UPLA.

- García, G., & Torres, J. (2017). Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016. Huancayo Perú: UPLA.
- Glosario Plan Estrategico. (12 de abril de 2022). Glosario PLaneación y Evaluación. Obtenido de Glosario: https://www.ingenieria.unam.mx/planeacion/documentos/docsconsulta07_11/glosario.pdf
- Gomez, A. (2019). PLANEACIÓN ESTRATEGICA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA AGRO MACATHON S.A.C., HUARAL, 2018. Huacho Perú: UNFSC.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2010). Gestión de recursos humanos. Madrid : Pearson Prentice Hall UNiversidad Complutense de Madrid.
- Hegel, & Instituto de Ciencias. (18 de junio de 2021). Planeamiento estratégico en el sector público: SINAPLAN. Obtenido de Planeamiento Estratégico: <https://hegel.edu.pe/blog/planeamiento-estrategico-en-el-sector-publico-sistema-nacional-de-planeamiento-estrategico-peruano/>
- Huaripuma, H. (8 de Noviembre de 2022). Instrumentos de Gestión en Municipalidades. Obtenido de Evaluación de Instrumentos de Gestión: <https://www.institutopacelly.edu.pe/instrumentos-de-gestion-en-municipalidades/>
- HUERTAS F. (1993). El Método PES Planificación Estratégica Situacional. Chile: cereb.
- Jackson, S., & Slocum, J. (2019). Administración un enfoque basado en competencias. México: CENCAGE Learning.
- Jiménez, E. (2012). La planificación estratégica y su influencia en la Gestión

Administrativa de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Técnica de Ambato. Ambato Ecuador: UTA Posgrado.

- Lara, M. (2022). LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021. Huánuco Perú: unheval.
- Mendoza, P. (2000). Planeamiento Estratégico en Gerencia. Lima Perú: San Marcos.
- Prieto, J. (2011). Gestión Estratégica Organizacional. Colombia: Ecoe Ediciones .
- Prieto, S. (7 de abril de 2020). Análisis externo de una empresa: el modelo PESTEL. Obtenido de Análisis externo: <https://grupo-pya.com/analisis-externo-de-una-empresa-el-modelo-pestel/>
- Razuri, M. (2019). “LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA INVERSIONES RIDER E.I.R.L. AÑO 2017. Lima Perú: UPCI.
- Rodriguez, S. (18 de agosto de 2023). Formulación de los objetivos de RRHH. Obtenido de ¿Cómo formular e implantar estrategias de RRHH?: <https://www.ceupe.com/blog/como-formular-e-implantar-estrategias-de-rrhh.html>
- Sampiere, H. (2019). Metodología de la Investigación. México: McGrawHill.
- Scott, A. (2013). Planificación Estratégica. Gran Bretaña: Edinburgh.
- Serna, H. (2002). Gerencia Estratégica. Planeación y Gestión- Teoría y Metodología. Colombia: 7ma. edición. 3R Editores.
- Steiner , G. (2017). Planeación Estratégica. Mexico: Patria.
- UNIR, L. (23 de febrero de 2021). Administración de recursos humanos: ¿qué es y cómo funciona? Obtenido de ¿Qué es la administración de recursos humanos?: <https://mexico.unir.net/economia/noticias/administracion-recursos-humanos-funciones/>

- ZEVALLOS, F. (2018). Planeamiento estratégico y gestión del cambio según trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas. Lima: UCV.

ANEXOS

ANEXO 1
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO



VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA

El cuestionario tiene la finalidad de recolectar información acerca de la planificación estratégica y gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco, está dirigido a los trabajadores, para ello cuenta con preguntas y alternativas para marcar de acuerdo a la escala de Likert. Gracias por su apoyo a la investigación.

		Escala de Likert				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
V.1. PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Objetivos Estratégicos					
1	¿En alguna ocasión te han dado a conocer los objetivos del Gobierno Regional de Pasco con precisión y claridad?					
2	¿El Gobierno Regional de Pasco mediante la oficina de planeamiento alinea los objetivos y metas en el área donde usted trabaja?					
	D2. Estrategias Institucionales					
3	¿Consideras que los usuarios valoran la labor del personal?					
4	¿Considera usted que el Gobierno Regional de Pasco puede acceder a otros profesionales con mayor especialización para las labores?					
	D3. Análisis Externo					
5	¿Consideras que los permisos para el Gobierno Regional de Pasco son regulaciones de control de acuerdo a normas públicas?					
6	¿Conoces acerca de los programas de inclusión social?					
7	¿Has aprendido mediante una capacitación acerca de los programas de inclusión social?					
	D4. Análisis Interno					
8	¿Es clara la estructura organizacional del Gobierno Regional de Pasco?					
9	¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones?					
10	¿Tus jefes te controlan o evalúan constantemente?					
11	¿Cuántas de estas evaluaciones están definidos de forma clara por los jefes de la organización?					
12	¿Los sistemas de control y evaluación han sido definidos?					
13	¿Se realiza auditoría interna en el Gobierno Regional de Pasco?					
14	¿El Gobierno Regional de Pasco ha definido su misión y visión de forma clara y ha comunicado a todo el personal?					
15	¿Cada cuánto tiempo realizan reuniones de trabajo en el Gobierno Regional de Pasco?					
16	¿Hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área?					
17	¿Cuenta el Gobierno Regional de Pasco con sistema de información de todas sus actividades que realizan?					

18	¿Consideras que el Gobierno Regional de Pasco paga puntualmente sus obligaciones?					
19	¿El Gobierno Regional de Pasco cuenta con un departamento de Recursos Humanos?					
20	¿El Gobierno Regional de Pasco utiliza proceso de selección de personal?					
21	¿Existe un sistema de administración de salarios?					
22	¿Se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo?					
23	¿El Gobierno Regional de Pasco tiene un programa de capacitación estable y permanente?					
24	¿El Gobierno Regional de Pasco evalúa las capacitaciones y realizan retroalimentación?					
25	¿Ud., sabe en qué consiste la planificación estratégica?					



CUESTIONARIO VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



El cuestionario tiene la finalidad de recolectar información acerca de la planificación estratégica y gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco, está dirigido a los trabajadores, para ello cuenta con preguntas y alternativas para marcar de acuerdo a la escala de Likert. Gracias por su apoyo a la investigación.

Escala de Likert		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
V.2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4	5
Ítems	Administración					
26	¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?					
27	¿Se tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?					
28	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva?					
29	¿Realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional?					
30	¿El Gobierno Regional de Pasco cuenta con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?					
31	¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro del Gobierno Regional de Pasco?					
32	¿El Gobierno Regional de Pasco tiene como propósito obtener material estructurado?					
33	¿Reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo?					
34	¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?					
	Gestión					
35	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal?					
36	¿Es favorable y adecuado la manera con la que dirige el Gobierno Regional de Pasco?					
37	¿El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades?					
38	¿Los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos del Gobierno Regional de Pasco?					
39	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos del Gobierno Regional de Pasco?					
40	¿La comunicación es característica de la organización del Gobierno Regional de Pasco?					
41	¿Se aceptan y animan cambios dentro del Gobierno Regional de Pasco?					
42	¿La innovación es una característica fundamental dentro del Gobierno Regional de Pasco?					

43	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal?					
	Desarrollo					
44	¿Ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos empleados o funcionarios del Gobierno Regional de Pasco?					
45	¿Ofrece actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas?					
46	¿Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria?					
47	¿Ofrece una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?					
48	¿Ofrece formación orientada y especializada al desarrollo de la carrera profesional del trabajador?					
49	¿Ofrece a sus empleados las oportunidades de la promoción?					
50	¿Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño?					
51	¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?					
	Estrategias					
52	pl					
53	¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal?					
54	¿Es favorable la manera de cómo se lidera el Gobierno Regional de Pasco?					
55	¿El jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal?					
56	¿Los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco?					
57	¿Los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos?					
58	¿El Gobierno Regional de Pasco es flexible y acepta sugerencias?					
59	¿Se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Gobierno Regional de Pasco?					
60	¿Se aceptan cambios diversos a favor del Gobierno Regional de Pasco?					

ANEXO 2
PROCEDIMIENTO DE VIABILIDAD Y CONFIABILIDAD DEL
INSTRUMENTO CON EL ALFA DE CRONBACH

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	155	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	155	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,990	,990	60

<i>Estadísticas de elemento</i>			
	Media	Desviación estándar	N
¿En alguna ocasión te han dado a conocer los objetivos del Gobierno Regional de Pasco con precisión y claridad?	3,01	1,182	155
¿El Gobierno Regional de Pasco mediante la oficina de planeamiento alinea los objetivos y metas en el área donde usted trabaja?	2,99	1,171	155
¿Consideras que los usuarios valoran la labor del personal?	3,02	1,256	155
¿Considera usted que el Gobierno Regional de Pasco puede acceder a otros profesionales con mayor especialización para las labores?	3,00	1,128	155
¿Consideras que los permisos para el Gobierno Regional de Pasco son regulaciones de control de acuerdo a normas públicas?	3,12	1,071	155
¿Conoces acerca de los programas de inclusión social?	3,06	,991	155
¿Has aprendido mediante una capacitación acerca de los programas de inclusión social?	3,34	1,071	155
¿Es clara la estructura organizacional del Gobierno Regional de Pasco?	3,13	1,061	155
¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones?	3,14	1,174	155
¿Tus jefes te controlan o evalúan constantemente?	3,24	1,094	155

¿Cuántas de estas evaluaciones están definidos de forma clara por los jefes de la organización?	3,20	1,003	155
¿Los sistemas de control y evaluación han sido definidos?	2,89	,984	155
¿Se realiza auditoría interna en el Gobierno Regional de Pasco?	3,02	1,256	155
¿El Gobierno Regional de Pasco ha definido su misión y visión de forma clara y ha comunicado a todo el personal?	3,00	1,128	155
¿Cada cuánto tiempo realizan reuniones de trabajo en el Gobierno Regional de Pasco?	3,02	1,256	155
¿Hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área?	3,00	1,128	155
¿Cuenta el Gobierno Regional de Pasco con sistema de información de todas sus actividades que realizan?	3,12	1,071	155
¿Consideras que el Gobierno Regional de Pasco paga puntualmente sus obligaciones?	3,06	,991	155
¿El Gobierno Regional de Pasco cuenta con un departamento de Recursos Humanos?	3,34	1,071	155
¿El Gobierno Regional de Pasco utiliza proceso de selección de personal?	3,13	1,061	155
¿Existe un sistema de administración de salarios?	3,53	,914	155
¿Se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo?	3,53	1,113	155
¿El Gobierno Regional de Pasco tiene un programa de capacitación estable y permanente?	3,05	1,183	155
¿El Gobierno Regional de Pasco evalúa las capacitaciones y realizan retroalimentación?	3,25	1,175	155
¿Ud., sabe en qué consiste la planificación estratégica?	2,95	1,316	155
¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?	3,36	1,195	155
¿Se tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	3,65	1,351	155
¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva?	3,36	1,019	155
¿Realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional?	3,34	1,065	155
¿El Gobierno Regional de Pasco cuenta con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?	3,12	1,065	155
¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro del Gobierno Regional de Pasco?	2,95	1,115	155
¿El Gobierno Regional de Pasco tiene como propósito obtener material estructurado?	2,89	,984	155
¿Reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo?	3,02	1,256	155

¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?	3,00	1,128	155
¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal?	3,02	1,256	155
¿Es favorable y adecuado la manera con la que dirige el Gobierno Regional de Pasco?	3,00	1,128	155
¿El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades?	3,12	1,071	155
¿Los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos del Gobierno Regional de Pasco?	2,99	1,171	155
¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos del Gobierno Regional de Pasco?	3,02	1,256	155
¿La comunicación es característica de la organización del Gobierno Regional de Pasco?	3,00	1,128	155
¿Se aceptan y animan cambios dentro del Gobierno Regional de Pasco?	3,12	1,071	155
¿La innovación es una característica fundamental dentro del Gobierno Regional de Pasco?	3,14	1,174	155
¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal?	3,24	1,094	155
¿Ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos empleados o funcionarios del Gobierno Regional de Pasco?	3,20	1,003	155
¿Ofrece actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de conocimientos y habilidades específicas?	3,00	1,128	155
¿Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria?	3,12	1,071	155
¿Ofrece una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?	3,06	,991	155
¿Ofrece formación orientada y especializada al desarrollo de la carrera profesional del trabajador?	2,95	1,316	155
¿Ofrece a sus empleados las oportunidades de la promoción?	3,36	1,195	155
¿Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño?	3,65	1,351	155
¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?	3,02	1,256	155
¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, evidencian las acciones planificadas?	3,00	1,128	155
¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal?	3,12	1,071	155
¿Es favorable la manera de cómo se lidera el Gobierno Regional de Pasco?	2,99	1,171	155
¿El jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal?	3,02	1,256	155
¿Los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco?	3,00	1,128	155
¿Los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos?	3,06	,991	155
¿El Gobierno Regional de Pasco es flexible y acepta sugerencias?	3,34	1,071	155

¿Se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Gobierno Regional de Pasco?	3,23	1,050	155
¿Se aceptan cambios diversos a favor del Gobierno Regional de Pasco?	3,14	1,107	155

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿En alguna ocasión te han dado a conocer los objetivos del Gobierno Regional de Pasco con precisión y claridad?	184,75	2782,277	,871	,990
¿El Gobierno Regional de Pasco mediante la oficina de planeamiento alinea los objetivos y metas en el área donde usted trabaja?	184,77	2787,686	,835	,990
¿Consideras que los usuarios valoran la labor del personal?	184,74	2777,985	,851	,990
¿Considera usted que el Gobierno Regional de Pasco puede acceder a otros profesionales con mayor especialización para las labores?	184,76	2788,170	,863	,990
¿Consideras que los permisos para el Gobierno Regional de Pasco son regulaciones de control de acuerdo a normas públicas?	184,64	2802,752	,779	,990
¿Conoces acerca de los programas de inclusión social?	184,70	2801,810	,852	,990
¿Has aprendido mediante una capacitación acerca de los programas de inclusión social?	184,43	2813,298	,685	,990
¿Es clara la estructura organizacional del Gobierno Regional de Pasco?	184,63	2803,117	,783	,990

¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones?	184,63	2808,664	,661	,990
¿Tus jefes te controlan o evalúan constantemente?	184,52	2809,797	,701	,990
¿Cuántas de estas evaluaciones están definidos de forma clara por los jefes de la organización?	184,56	2808,378	,780	,990
¿Los sistemas de control y evaluación han sido definidos?	184,87	2807,399	,804	,990
¿Se realiza auditoría interna en el Gobierno Regional de Pasco?	184,74	2777,985	,851	,990
¿El Gobierno Regional de Pasco ha definido su misión y visión de forma clara y ha comunicado a todo el personal?	184,76	2788,170	,863	,990
¿Cada cuánto tiempo realizan reuniones de trabajo en el Gobierno Regional de Pasco?	184,74	2777,985	,851	,990
¿Hay criterios claros y explícitos con los cuales se fija la meta para cada área?	184,76	2788,170	,863	,990
¿Cuenta el Gobierno Regional de Pasco con sistema de información de todas sus actividades que realizan?	184,64	2802,752	,779	,990
¿Consideras que el Gobierno Regional de Pasco paga puntualmente sus obligaciones?	184,70	2801,810	,852	,990
¿El Gobierno Regional de Pasco cuenta con un departamento de Recursos Humanos?	184,43	2813,298	,685	,990
¿El Gobierno Regional de Pasco utiliza proceso de selección de personal?	184,63	2803,117	,783	,990
¿Existe un sistema de administración de salarios?	184,23	2826,504	,668	,990

¿Se han diseñado de forma eficiente y efectiva los puestos de trabajo?	184,23	2820,556	,596	,990
¿El Gobierno Regional de Pasco tiene un programa de capacitación estable y permanente?	184,71	2779,571	,892	,990
¿El Gobierno Regional de Pasco evalúa las capacitaciones y realizan retroalimentación?	184,52	2791,420	,801	,990
¿Ud., sabe en qué consiste la planificación estratégica?	184,81	2791,378	,713	,990
¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?	184,40	2793,995	,767	,990
¿Se tienen la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	184,11	2790,942	,697	,990
¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe de tener el personal para trabajar en forma efectiva?	184,40	2797,151	,873	,990
¿Realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor profesional?	184,43	2796,038	,844	,990
¿El Gobierno Regional de Pasco cuenta con una administración adecuada y con conocimientos dentro del ámbito gubernamental?	184,64	2810,037	,718	,990
¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro del Gobierno Regional de Pasco?	184,81	2828,686	,525	,990
¿El Gobierno Regional de Pasco tiene como propósito obtener material estructurado?	184,87	2807,399	,804	,990
¿Reciben nuevos trabajadores algún entrenamiento o formación previa dentro de su puesto de trabajo?	184,74	2777,985	,851	,990

¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?	184,76	2788,170	,863	,990
¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones del personal?	184,74	2777,985	,851	,990
¿Es favorable y adecuado la manera con la que dirige el Gobierno Regional de Pasco?	184,76	2788,170	,863	,990
¿El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las diversas actividades?	184,64	2802,752	,779	,990
¿Los esfuerzos de los jefes inmediatos se encaminan al logro de objetivos del Gobierno Regional de Pasco?	184,77	2787,686	,835	,990
¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetos definidos del Gobierno Regional de Pasco?	184,74	2777,985	,851	,990
¿La comunicación es característica de la organización del Gobierno Regional de Pasco?	184,76	2788,170	,863	,990
¿Se aceptan y animan cambios dentro del Gobierno Regional de Pasco?	184,64	2802,752	,779	,990
¿La innovación es una característica fundamental dentro del Gobierno Regional de Pasco?	184,63	2808,664	,661	,990
¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las diversas funciones del personal?	184,52	2809,797	,701	,990
¿Ofrece un programa de acogida que incluye la formación para los nuevos empleados o funcionarios del Gobierno Regional de Pasco?	184,56	2808,378	,780	,990
¿Ofrece actividades de formación orientadas dentro del desarrollo de	184,76	2788,170	,863	,990

conocimientos y habilidades específicas?				
¿Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria?	184,64	2802,752	,779	,990
¿Ofrece una formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo?	184,70	2801,810	,852	,990
¿Ofrece formación orientada y especializada al desarrollo de la carrera profesional del trabajador?	184,81	2791,378	,713	,990
¿Ofrece a sus empleados las oportunidades de la promoción?	184,40	2793,995	,767	,990
¿Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño?	184,11	2790,942	,697	,990
¿Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos?	184,74	2777,985	,851	,990
¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, evidencian las acciones planificadas?	184,76	2788,170	,863	,990
¿El jefe inmediato cumple y hace cumplir las funciones de todo el personal?	184,64	2802,752	,779	,990
¿Es favorable la manera de cómo se lidera el Gobierno Regional de Pasco?	184,77	2787,686	,835	,990
¿El jefe inmediato delega responsabilidades ante el personal?	184,74	2777,985	,851	,990
¿Los esfuerzos de los jefes se encaminan para el logro de los objetivos del Gobierno Regional de Pasco?	184,76	2788,170	,863	,990
¿Los diversos trabajadores se comprometen con los objetivos propuestos?	184,70	2801,810	,852	,990
¿El Gobierno Regional de Pasco es flexible y acepta sugerencias?	184,43	2813,298	,685	,990

¿Se utilizan estrategias para mejorar las funciones dentro de la Gobierno Regional de Pasco?	184,53	2809,991	,729	,990
¿Se aceptan cambios diversos a favor del Gobierno Regional de Pasco?	184,62	2813,575	,659	,990

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo la planificación estratégica se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar cómo la planificación estratégica se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.</p>	<p>VARIABLE 1 Planificación Estratégica</p>	<p>-Objetivos estratégicos -Estrategias institucionales -Análisis externo -Análisis interno</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo los objetivos estratégicos se relacionan con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023?</p> <p>¿Cómo las estrategias institucionales se relacionan con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023?</p> <p>¿Cómo el análisis externo se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023?</p> <p>¿Cómo el análisis interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar cómo los objetivos estratégicos se relacionan con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.</p> <p>Determinar cómo las estrategias institucionales se relacionan con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.</p> <p>Determinar Cómo el análisis externo se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.</p> <p>Determinar cómo el análisis interno se relaciona con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Los objetivos estratégicos se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.</p> <p>Las estrategias institucionales se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.</p> <p>El análisis externo se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.</p> <p>El análisis interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023.</p>	<p>VARIABLE 2 Gestión de Recursos Humanos</p>	<p>-Administración -Gestión -Desarrollo -Estrategias</p>