

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2019”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Rivera Perez, Diego Armando

ASESORA: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46110364

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

H

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
2	Santiago Espinoza, Vladimir Hamilton	Economista	41815735	0000-0002-5502-7548
3	Alegria Solorzano, Mariluz	Magister en ciencias administrativas gestión publica	41533585	0000-0002-1738-2979

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 21 del mes de octubre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:


Mtro. Simeón Soto Espejo	(Presidente)
Econ. Vladimir Santiago Espinoza	(Secretaria)
Mtra. Mariluz Alegria Solorzano	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1269-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **“PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2019”**, presentada por el (la) Bachiller, **RIVERA PEREZ, Diego Armando**; para optar el **título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **12 (Doce)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).


Siendo las **10:00 horas del día 21 del mes de octubre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Simeón Soto Espejo
PRESIDENTE



Econ. Vladimir Santiago Espinoza
SECRETARIO



Mtra. Mariluz Alegria Solorzano
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres por su incansable apoyo en todo momento de mi carrera profesional, y por su eterna paciencia e inculcarme siempre valores, los mismos que hacen posible que sea profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes quienes me inculcaron el valor de la responsabilidad y la investigación. Agradezco a mi Asesora, Mtra. Diana Huerto Orizano por todos sus sabios consejos mientras realizaba mi proyecto e informe final, agradezco de todo corazón a los trabajadores de la Gerencia de Administración y Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ambo por su amabilidad y disposición para recabar información, agradezco a Frans Arones por el tiempo de investigación destinado al presente informe final. Y, por último, agradezco a la Universidad de Huánuco, por ser parte fundamental en mi instrucción profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESÚMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICAS	17
1.3. OBJETIVOS GENERAL.....	18
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.5. JUSTIFICACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	19
1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21

2.1.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	21
2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONAL	21
2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES.....	25
2.2.	BASES TEÓRICAS	25
2.2.1.	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO.....	25
2.2.2.	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	34
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	41
2.4.	SISTEMA DE HIPÓTESIS	41
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	41
2.4.2.	HIPÓTESIS NULA.....	42
2.5.	SISTEMAS DE VARIABLES.....	42
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	42
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	42
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)	43
CAPÍTULO III		45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		45
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.1.1.	ENFOQUE	45
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	45
3.1.3.	DISEÑO	45
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	46
3.2.1.	POBLACIÓN	46
3.2.2.	MUESTRA.....	47
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
3.3.1.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	48
3.3.2.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	49
3.4.1. ESTADÍSTICA.....	49
3.4.2. PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	49
CAPÍTULO IV.....	50
RESULTADOS.....	50
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	50
4.1.1. PROCESAMIENTO DE LA VARIABLE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO.....	51
4.1.2. PROCESAMIENTO DE VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	61
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	71
4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	71
4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	71
CAPÍTULO V.....	75
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	75
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	50
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento.....	50
Tabla 3 ¿La Municipalidad tiene capacidad operativa para cerrar brechas?	51
Tabla 4 ¿La Municipalidad cuenta con un plan distrital de seguridad ciudadana?	52
Tabla 5 ¿La Municipalidad busca comprender los problemas, demandas y prioridades de la población, con el fin de analizar cómo responder a ellas?	53
Tabla 6 ¿La Municipalidad tiene alianzas estratégicas para alcanzar el desarrollo sostenible?	54
Tabla 7 ¿La Municipalidad promueve la participación vecinal?	55
Tabla 8 ¿La Municipalidad asegura a la población un ambiente saludable para vivir?	56
Tabla 9 ¿Usted considera que el plan estratégico institucional priorice el gasto público para promover el desarrollo social?	57
Tabla 10 ¿Considera usted, que el objetivo general de la Municipalidad, está alineado a las políticas nacionales?.....	58
Tabla 11 ¿Constantemente se evalúa el cumplimiento de metas?.....	59
Tabla 12 ¿Se realizan actividades de control en la Municipalidad?.....	60
Tabla 13 ¿Conoce Ud. cuáles son sus funciones?	61
Tabla 14 ¿La convocatoria para el proceso de selección fue pública?	62

Tabla 15 ¿Asiste uniformado de acuerdo a la normativa interna de la Municipalidad?	63
Tabla 16 ¿Considera Ud. que cuenta con la experiencia, competencias y conocimientos para desempeñar sus funciones?	64
Tabla 17 ¿Para su contratación pasó una entrevista personal?	65
Tabla 18 ¿El área de RR.HH le asignó una persona que le explique las funciones de su puesto?	66
Tabla 19 ¿Se realizan capacitaciones para garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales?	67
Tabla 20 ¿La municipalidad cuenta con descuentos para inscribirse en cursos, talleres o diplomados?.....	68
Tabla 21 ¿Se siente motivado para lograr los objetivos de su área?.....	69
Tabla 22 ¿Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva?.	70
Tabla 23 Contrastación de hipótesis general	71
Tabla 24 Contrastación de hipótesis específica	72
Tabla 25 Contrastación de hipótesis específica	72
Tabla 26 Contrastación de hipótesis específica	73
Tabla 27 Contrastación de hipótesis específica	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿La Municipalidad tiene capacidad operativa para cerrar brechas?	51
Figura 2 ¿La Municipalidad cuenta con un plan distrital de seguridad ciudadana?	52
Figura 3 ¿La Municipalidad busca comprender los problemas, demandas y prioridades de la población, con el fin de analizar cómo responder a ellas?	53
Figura 4 ¿La Municipalidad tiene alianzas estratégicas para alcanzar el desarrollo sostenible?	54
Figura 5 ¿La Municipalidad promueve la participación vecinal?.....	55
Figura 6 ¿La Municipalidad asegura a la población un ambiente saludable para vivir?	56
Figura 7 ¿Usted considera que el plan estratégico institucional priorice el gasto público para promover el desarrollo social?	57
Figura 8 ¿Considera usted, que el objetivo general de la Municipalidad, está alineado a las políticas nacionales?.....	58
Figura 9 ¿Constantemente se evalúa el cumplimiento de metas?.....	59
Figura 10 ¿Se realizan actividades de control en la Municipalidad?.....	60
Figura 11 ¿Conoce Ud. cuáles son sus funciones?.....	61
Figura 12 ¿La convocatoria para el proceso de selección fue pública?.....	62
Figura 13 ¿Asiste uniformado de acuerdo a la normativa interna de la Municipalidad?	63
Figura 14 ¿Considera Ud. que cuenta con la experiencia, competencias y conocimientos para desempeñar sus funciones?	64

Figura 15 ¿Para su contratación pasó una entrevista personal?	65
Figura 16 ¿El área de RR.HH le asignó una persona que le explique las funciones de su puesto?	66
Figura 17 ¿Se realizan capacitaciones para garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales?	67
Figura 18 ¿La municipalidad cuenta con descuentos para inscribirse en cursos, talleres o diplomados?.....	68
Figura 19 ¿Se siente motivado para lograr los objetivos de su área?	69
Figura 20 ¿Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva?	70

RESÚMEN

La presente tesis, se realiza ya que no se cuenta con una medición para determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo. La investigación se realiza bajo un enfoque por resultados y de la mejora continua. De esta forma podemos determinar si se están contratando servidores civiles que cumplen sus funciones y están desarrollando de manera óptima el planeamiento institucional.

El propósito de la presente tesis es medir la variable independiente y la variable dependiente, la presente investigación es del tipo aplicada; Ya que, su objetivo principal se encuentra en resolver problemas como los planteados por el investigador, con la implantación del conocimiento adquirido, de enfoque cuantitativo porque la relación entre las variables se dio a través de un instrumento cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal correlacional, debido a la relación entre dos o más variables en un momento determinado. Donde las variables de estudio vienen a ser el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano. La población y muestra está conformada por 31 trabajadores CAS de la Municipalidad de Ambo, 2019.

Para la contratación de la hipótesis se empleó el programa SPSS versión 25, cuyo valor es de (0,743) que refleja un nivel de relación significativo, por lo tanto, se admite la hipótesis planteada y se niega la hipótesis nula. Y el investigador puede afirmar que la variable independiente se relaciona de manera significativa con la variable dependiente en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, conocimiento integral de la realidad, futuro deseado, políticas y planes coordinados, seguimiento y evaluación de políticas.

ABSTRACT

This thesis is carried out since there is no measurement to determine the relationship between strategic planning and the management of human talent in the Provincial Municipality of Ambo. The research is carried out under a results-based approach and continuous improvement. In this way, we can determine if civil servants are being hired who fulfill their functions and are optimally developing institutional planning.

The purpose of this thesis is to measure the independent variable and the dependent variable, the present investigation is of the applied type; Since, its main objective is to solve problems such as those posed by the researcher, with the implantation of the acquired knowledge, with a quantitative approach because the relationship between the variables occurred through a quantitative instrument, with a correlational descriptive level, design non-experimental cross-sectional correlation, due to the relationship between two or more variables at a given time. Where the study variables come to be strategic planning and human talent management. The population and sample is made up of 31 CAS workers from the Municipality of Ambo, 2019.

For the contracting of the hypothesis, the SPSS version 25 program was used, whose value is (0.743) which reflects a significant level of relationship, therefore, the hypothesis raised is admitted and the null hypothesis is denied. And the researcher can affirm that the independent variable is significantly related to the dependent variable in the Provincial Municipality of Ambo, 2019.

Keywords: Strategic planning, comprehensive knowledge of reality, desired future, coordinated policies and plans, policy monitoring and evaluation.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente informe de investigación, tiene como título “PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2019”. Se origina cuando en el año 2019 la actual gestión recibe la transferencia con una ejecución de gasto que tenía algunos proyectos que seguían del año anterior (ANEXO N°22), durante el primer año del nuevo gobierno, cuando se convoca el concurso CAS N°01-2019/MPA y es la población de estudio, que mostrará el tipo de gestión del talento humano que se da dentro de la Municipalidad, donde los conocimientos y la experiencia puestas en práctica a partir de la guía para el planeamiento institucional, modificada según resolución de presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, donde es necesario para una entidad realizar planeamiento institucional a partir del conocimiento de la realidad para mejorar la problemática, si se trabaja bajo a la visión, y en congruencia con las políticas y planes para luego evaluar los resultados que generen el bienestar del ciudadano y el desarrollo del país. Ya que se requiere determinar la relación del planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo.

Para la consecución de resultados del presente informe de investigación está dividida en cinco capítulos siguiendo las normas del Ministerio de Educación que a continuación se detalla:

En el capítulo I, se realizó la descripción del problema, formulación del problema, objetivo general y objetivos específicos, justificación de la investigación, limitaciones y la viabilidad.

En el capítulo II, se redacta el marco teórico, en la cual contiene antecedentes internacionales y locales relacionados a las variables de estudio y contienen conceptos de diversos autores, así mismo se detalla todos los conocimientos que se tienen sobre las variables;

En el capítulo III; Se enmarca los métodos de la investigación, diseño de la investigación, tipo de investigación, población y muestra;

En el capítulo IV; se hizo el procesamiento de los datos sobre las encuestas aplicadas a los colaboradores, también la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas;

En capítulo V, se redacta la discusión de resultados de acuerdo a la contrastación de resultados del trabajo de campo y de acuerdo a las referencias bibliográficas, conclusiones, recomendaciones y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Perú al año 2050 está inmerso al mercado global y el ciudadano está empoderado, tiene conocimiento sobre bienestar, la tecnología avanza en hardware, software y aspectos de conexión de las TIC, dentro de un panorama que espera sobrepoblación, y el 40% en la actualidad de la clase media es probable que vuelva a la pobreza por su alta precariedad (CEPLAN, 2018).

Según la visión del Perú al 2050, se logra una gestión pública enfocada en la mejora continua de políticas y planes que guían las acciones del Estado, articulando ministerios, gobiernos regionales y locales con los ejes estratégicos, es como se logra alcanzar el bienestar de las personas haciendo uso eficiente de los recursos del estado (CEPLAN, 2019).

Para el 2030 la visión del Perú, menciona que todas las personas pueden realizar su potencial, porque el Estado les brinda las condiciones necesarias. Manteniendo una equidad entre el desarrollo económico, derechos humanos, el cambio climático y que ello permita un estado libre de violencia, corrupción, discriminación e igualdad de oportunidades (CEPLAN, 2017).

El Perú hacia el 2021, se enfoca en seis ejes estratégicos y complementarios, orientada a los desafíos y cierre de brechas en temas referidos a derechos humanos e inclusión social, oportunidades y acceso a los servicios, estado y gobernabilidad, desarrollo territorial e infraestructura productiva, ambiente, diversidad biológica y gestión de riesgos de desastres (CEPLAN, 2016).

La gestión pública camino al 2021 se enfoca en el cierre de brechas y las personas dentro de las entidades públicas, juegan un rol fundamental al momento de llevar a cabo sus funciones para cumplir con los objetivos de cada unidad. Por lo que, si se está planificando de manera correcta es porque,

se cuenta con las personas ideales para crear valor público en beneficio de los ciudadanos (Duarte, Vanegas & Patiño, 2014).

El planeamiento estratégico dentro de la gestión pública, elimina la improvisación, porque se tiene el conocimiento integral de la realidad en base a la capacidad de los trabajadores, a las políticas y planes, realizando evaluaciones periódicas al desempeño para corregir problemas detectados (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2007).

Al 2019 la innovación y los cambios son cada vez más constantes, se requiere entidades públicas que promuevan la participación ciudadana, realicen alianzas estratégicas para alcanzar el desarrollo sostenible con un ambiente que beneficie al ciudadano (Mendoza, López & Salas, 2016).

Las áreas encargadas de los recursos humanos, son las encargadas de planificar a las personas de acuerdo a las necesidades de cada unidad dentro de una organización o entidad, atraer a esas personas capacitadas y con experiencia para ejercer sus funciones para evitar retrasos (Domínguez, 2008).

El planeamiento estratégico se relaciona con la gestión del talento humano porque al gestionar el gasto público en concordancia con los procedimientos administrativos, LEY N° 27444, se necesita de conocimientos y experiencia, para evitar los retrasos que a veces necesitan de capacitación previa para lograr alcanzar las metas (Boada Grau & Gil-Ripoll, 2009).

La mejora continua en la gestión pública, depende de los trabajadores para generar resultados positivos para los ciudadanos, siguiendo los objetivos de cada plan estratégico, por lo que se hace necesario contar con personas ideales en cada puesto de trabajo (Muñoz, 2012).

Al finalizar 2018, y al ingresar la nueva gestión, se detectó una ejecución de gasto deficiente (ANEXO N°22) y el planeamiento institucional es lo primordial para iniciar una gestión a partir del conocimiento de la realidad para alinear los objetivos a la visión, y en congruencia con las políticas y planes que sirven para evaluar los resultados.

La Municipalidad Provincial de Ambo tiene como metas para el 2019 en cuanto a la gestión del impuesto predial, manejo de residuos sólidos, calidad del agua, y la mejora de la gestión urbana. Por lo tanto, depende de las personas que se contraten, para que, a través del cumplimiento de sus funciones, brinden calidad de inversión enfocadas al cierre de brechas, con un enfoque de presupuesto por resultados a través de un enfoque de mejora continua.

Por lo antes expuesto, se realiza la investigación cuyo problema general nace de la pregunta: ¿De qué manera el planeamiento estratégico se relaciona con la gestión del talento humano? Estudiando el planeamiento estratégico a partir de la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD con el enfoque por resultados. Y la gestión del talento humano, a partir de los procesos CAS que se desarrollaron durante el año 2019. Motivo por el cual es indispensable realizar este tipo de mediciones. Ya que, no se cuenta con antecedentes de este tipo en la Municipalidad y tampoco en el repositorio de tesis de la E.A.P de Administración de Empresa. Realizándose una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo para buscar soluciones a partir de los hallazgos encontrados en la población de estudio.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ✓ ¿De qué manera el planeamiento estratégico se relaciona con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICAS

- ✓ ¿De qué manera del conocimiento integral de la realidad con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?
- ✓ ¿De qué manera del futuro deseado se relacionan con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?

- ✓ ¿De qué manera las políticas y planes coordinados se relacionan con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?
- ✓ ¿De qué manera el seguimiento y evaluación de políticas se relaciona con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?

1.3. OBJETIVOS GENERAL

- ✓ Medir la relación del planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar la relación del conocimiento integral de la realidad con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- ✓ Analizar la relación del futuro deseado con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- ✓ Medir la relación de las políticas y planes coordinados con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- ✓ Determinar la relación del seguimiento y evaluación de políticas con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

1.5. JUSTIFICACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Según CEPLAN (2019), el planeamiento estratégico en el Perú tiene fases para la mejora continua, según Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD. Para la gestión del talento humano se realiza a partir del enfoque cuantitativo de Oscco (2015) y Valentin (2017). se cuenta información sobre los documentos de gestión, ya que, se encuentran en su gran mayoría en la página de la municipalidad. como también el plan estratégico sectorial multianual y del plan de desarrollo regional concertado, acordes al bicentenario y con visión del Perú al 2050, en un marco de modernización de la Gestión Pública. Motivo por el cual, la presente investigación permite abordar la

línea de investigación y contribuye a proponer soluciones y de este modo aportar a la E.A.P de Administración de Empresas, investigadores, servidores públicos y ciudadanía.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El método que permite responder la pregunta general se da a partir de CEPLAN (2019), según Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, que establece dimensiones para cuantificar a la variable planeamiento estratégico. Además se cuenta con antecedentes cuantitativos a partir de Oscco (2015) y Valentin (2017) para la variable gestión del talento humano. Por lo que se cuenta con instrumentos de recolección de datos que con anterioridad ya sirvieron para dicha finalidad y que, a través del software estadístico, servirá para medir la correlación entre variables.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

para La presente investigación tiene accesibilidad a la población de investigación para medir la relación entre las variables, permite tener más mediciones con respecto a las metas del 2019 y se pueda mejorar en cuanto a la gestión del impuesto predial, manejo de residuos sólidos, y la mejora de la gestión urbana. Por lo tanto, el planeamiento estratégico con un enfoque de resultados previene demoras, integra personas con conocimiento y experiencia para aportar en la mejora continua.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se limita a estudiar a las 31 personas del proceso de contratación administrativa de servicio CAS N° 001-2019-MPA dirigidos por el comité de selección. Además, se encontró como limitación la falta de tiempo para terminar el proyecto debido a la sobrecarga laboral.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Es viable la presente investigación porque el investigador tiene acceso a la muestra de estudio y a las fuentes bibliográficas a emplear, además de

contar con los medios económicos y tecnológicos que permiten contrastar la hipótesis para establecer conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según Quezada, (2012) en su tesis titulada “Planeamiento Estratégico para una corredora de seguros generales y de vida”, concluye lo siguiente:

- ✓ La recopilación de información sobre la situación actual, permitió determinar factores claves en el crecimiento y posicionamiento futuro que tenga la compañía.
- ✓ La recopilación de información sobre la situación actual, permite conocer la falta de recursos humanos en determinadas áreas funcionales.
- ✓ Se debe prestar mucha atención a las Políticas y planes coordinados para lograr el trabajo articulado para beneficio de los ciudadanos.
- ✓ Se debe contar con las personas adecuadas en cada puesto de trabajo para evitar retrasos.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONAL

Según Zevallos, (2018) en su investigación titulada “Planeamiento estratégico y gestión del cambio según Trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018”, concluye lo siguiente:

- ✓ El planeamiento estratégico tiene efecto si se trabaja bajo un enfoque de gestión del cambio; porque si se planifica el perfil de un puesto de trabajo y este es cubierto y el desempeño es óptimo, entonces, la visión se podrá lograr a partir de un personal capacitado y enfocado con la misión de la Entidad.

- ✓ Los planes de desarrollo local sirven como contexto de la formulación de proyectos de impacto económico y social a favor de los ciudadanos.
- ✓ El conocimiento integral de la realidad permite tomar decisiones acertadas en cuanto a gestión del talento humano, en base a la misión, a un análisis interno y externo al entorno de la estrategia. Por lo que el conocimiento de la realidad permitirá conocer la necesidad de este puesto de trabajo y el diseño del puesto manifestará la necesidad de contar con personas comprometidas con el cambio y fundamentalmente trabajar en favor de los ciudadanos.

Según More, (2017) en su estudio titulado “Gestión del Talento Humano para la mejora del desempeño laboral en la Empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016”, concluye:

- ❖ Planear a partir del conocimiento integral de la realidad del desempeño laboral proporciona información si los trabajadores conocen y practican la misión dentro de sus funciones en la entidad, lo que permite mejorar la estrategia de la Gestión del Talento Humano que permite el crecimiento y desarrollo de la Entidad.
- ❖ Conocer la realidad para gestionar el talento humano, permite conocer factores que afectan el trabajo como lo son la falta de capacitación o una deficiente comunicación lo que tiene relación con un bajo nivel de desempeño de los trabajadores.
- ❖ El futuro deseado se da a partir del conocimiento integral de la realidad para establecer acciones estratégicas que se tomarán para llegar al futuro deseado, ya sea al mediano o largo plazo, dentro del marco de la visión de la organización, del plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN), y tomando en cuenta el plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC).

- ❖ Enfocar el trabajo a la visión de la organización requiere que se realicen seguimiento y evaluación de las políticas para poder tomar medidas correctivas en caso de encontrar problemas.

Según Valentín, (2017) en su tesis titulado “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”, concluye:

- ❖ El grado de incidencia de la gestión del talento humano es alto en el desempeño laboral del personal. Porque los jefes, interactúan directamente con el personal, dirigen y aplican las acciones destinadas a aumentar el desempeño laboral con el motivo de ofrecer un buen servicio al ciudadano.
- ❖ Desarrollar al personal es hacer que alcancen las actividades destinadas a aumentar el desempeño laboral; al mismo tiempo sensibilizar al personal en cuanto al logro de su tarea y a practicar las políticas y planes para la mejora continua.

Según Santa María Carlos, (2017) en su investigación titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred Lambayeque 2017”, concluye:

- ❖ Existe una gestión de talento humano acorde a la visión de la organización donde los trabajadores están empoderados y cuentan con autonomía al momento de desarrollar sus funciones, mientras que los demás trabajadores trabajan en un ambiente de cambio a favor del ciudadano gracias al Empowerment.

Según David et al., (2017) en su estudio titulado “Plan estratégico para la empresa Guzmán Villar Ingenieros S.A.C”, concluye:

- ✓ Tener conocimiento integral de la realidad sirve para conocer si el trabajador se encuentra comprometido con la institución, si se cuenta con la dedicación de todos para llevar a cabo la implementación exitosa del plan estratégico.

- ✓ Enfocarse en la visión, demanda de ser parte de planes sectoriales que de alguna forma activaran la economía.
- ✓ Los planes institucionales son una hoja de ruta para establecer las actividades y el presupuesto que se maneja para reducir una brecha detectada.

Según Fernández, (2018) en su investigación denominado “Plan Estratégico 2018-2021 para M+S TTM S.A.C”, concluye lo siguiente:

- ✓ El diagnóstico interno puede analizar si la estrategia de un plan estratégico anterior aún sigue siendo válido.
- ✓ Las estrategias deben definirse en planes de acción con suficiente detalle, para gestionar a las personas.
- ✓ La planificación del talento humano es importante para lograr consolidar la misión de la organización, pero se debe posicionar la visión de la organización trabajando en base a políticas y planes coordinados.

Según Pichiling et al., (2018) en su investigación denominado “Planeamiento Estratégico y el Desarrollo del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de La Punta, 2018”, concluye lo siguiente:

- ✓ Existe relación entre las variables; porque las personas dentro de una entidad, tiene información global de la realidad, cuenta con experiencia y suma esfuerzos para trabajar bajo la visión, políticas y planes para la mejora continua y midiendo el desempeño. Todo es posible si el diseño del plan estratégico institucional y el plan operativo institucional basa sus funciones en los planes nacionales, regionales y sectoriales para ser utilizados como guías para planificar al personal ideal para conseguir objetivos
- ✓ Realizar seguimiento y evaluar las políticas ayuda a tener una retroalimentación para mejorar los planes vigentes.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Según Aquino, (2018) en su investigación denominado “Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad en las I.E.P del nivel primario de la Ciudad de Huánuco, 2017”, concluye lo siguiente:

- ✓ La misión es la filosofía de la organización y necesita que todos los trabajadores lo sepan para que su comportamiento este basado en un conjunto de valores.
- ✓ Para lograr una planificación estratégica efectiva, se debe realizar un FODA para poder potenciar las fortalezas y oportunidades y reforzar las debilidades y amenazas. Realizar un seguimiento y evaluar las políticas permite conocer cuál debe ser perfeccionada o cual debe ser reemplazada. Para contar con las personas ideales y se obtenga resultados óptimos en el desempeño de los trabajadores. El seguimiento y la evaluación de políticas es importante porque permite disminuir al mínimo los problemas potenciales y proporciona decisiones articuladas con otros sectores.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Plan

Según Villacorta (2013) que es el modelo metódico de una actuación pública o privada que se elabora anticipadamente para enfocarnos en el presente y proyectamos a futuro.

Estrategia

Según Zevallos (2018) refiere que es un plan que no debe faltar en todas las organizaciones, para que a través de los objetivos y políticas se logre concretar y fomentar las actividades y programas que se gestionen dentro de un tiempo establecido.

Evolución histórica del Planeamiento estratégico

Según La Presidencia de Consejos de Ministros (2019) refiere que el primer estado que incorporo un plan a la conducción de la sociedad fue Rusia. Entre los años de 1917 y 1930. Antes, no existían experiencias de planificación aplicadas al cambio social, era de esperarse que en la práctica fracasase por la inflexibilidad y privación de libre mercado.

El año 1962 se crea el Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo Económico y Social. Luego en el año 1981 se retira el Consejo y el Instituto Nacional de Planificación (INP). En 1992 se desactiva el INP y se traspasan algunas tareas al MEF, el 2002 el gobierno crea el Centro de Planeamiento Estratégico – CPE. El 28 de julio 2004 el presidente Toledo transfiere el proyecto de ley de creación de CEPLAN al Congreso de la República. Pero se implementa a partir del 28 de junio del año 2008 el CEPLAN, según el Decreto Legislativo N° 1088 (CEPLAN, 2004).

Planeamiento estratégico de los recursos humanos

En el marco de la Ley N° 30879, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2019, el planeamiento estratégico se estudia bajo el enfoque del presupuesto por resultados, evalúa el cumplimiento de la Ley 27444, Ley del proceso administrativo. La planificación le pertenece a la entidad, en el marco de la Ley N° 27972, Ley orgánica de municipalidades, pero las necesidades de capacitación, le corresponde a SERVIR planificarlas y ejecutarlas.

Marco normativo

- ❖ Ley del marco de modernización de la gestión del estado N° 27658.
- ❖ Resolución de presidencia de consejo directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD,
- ❖ Ley general del sistema nacional de presupuesto N° 28411.

- ❖ Ley N°28112, del marco de la administración financiera del sector público.
- ❖ Ley orgánica de municipalidades N° 27972.

Políticas de Estado

Según Acuerdo Nacional (2019) explica que las políticas de gobernabilidad democrática en la nación. Las políticas de gobierno están asociadas en cuatro grandes objetivos:

- ✓ Democracia y estado de derecho.
- ✓ Equidad y justicia social.
- ✓ Competitividad del País.
- ✓ Estado eficiente, transparente y descentralizado.

Relación entre políticas y planeamiento en cada nivel

Según CEPLAN (2017), manifiesta que, para la conectividad entre políticas por cada grado, se detallan a continuación:

- ✓ Las políticas de estado son la base del PEDN.
- ✓ Las políticas nacionales, sectoriales y multisectoriales se reflejan en los planes estratégicos sectoriales.
- ✓ Las políticas jurisdiccionales, a nivel regional y local, se precisan en los planes de desarrollo regional concertado - PDRC y planes de desarrollo local concertado - PDLC.
- ✓ Las políticas institucionales se precisan en el PEI y en el POI.

Relación entre planeamiento estratégico y gestión del talento humano.

Existe una correlación significativa entre las variables en el caso que la organización adopte a la investigación científica relacionado a la planificación estratégica y gestión del talento humano, brindando instrucción sobre gestión del talento humano orientado a los directivos, con la finalidad de que los conocimientos adquiridos sean ejecutados correctamente (Trejo, 2018).

El planeamiento estratégico tiene como resultado la creación de valor agregado. Y en la gestión del talento humano desde una perspectiva de innovación, permite la alineación del área/unidad con la

estrategia organizacional para luego planificar el talento, integrarlo, desarrollarlo y medir el desempeño para obtener retroalimentación y mejorar la estrategia y asegurar la efectividad y eficiencia del capital humano en beneficio de la población (Duarte, Vanegas, & Patiño, 2014).

El planeamiento estratégico tiene relación significativa con la gestión del talento humano porque se cuenta con mano de obra profesional, que analizan la realidad para lograr que el futuro deseado se pueda cumplir a través de políticas y planes coordinados, que constantemente son evaluados y se puedan corregir algunas falencias que retrasan los procesos (Moreno & Vélez, 2011).

Definiciones del planeamiento estratégico

“El planeamiento estratégico es un procedimiento que dirige al capital humano a fijar objetivos institucionales, detallar estrategias y políticas para el cumplimiento de las metas, fomentar planes para resguardar la inclusión de las estrategias y así lograr los propósitos establecidos” (Leal de Valor et al., 2011).

“La planificación estratégica es un mecanismo de administración que permite optimizar la toma de decisiones en los diferentes niveles de gobierno, es un proceso sistemático de actividades que permiten ubicar la situación actual de la población sus necesidades y definir hacia dónde se quiere llegar” (Vásquez Collantes, 2017).

Enfoque Mejora continua

Según Suárez Barraza (2007), la mejora continua está dividida en 3 dimensiones principales de calidad, que se detalla a continuación:

- ❖ **La mejora continua de Procesos con enfoque incremental o Kaizen:** Involucra a toda la organización que se orienta en continuo esfuerzo de innovación.
- ❖ **La mejora de procesos o el rediseño de procesos.** Permite buscar la mejorar de la calidad o reestructurar los procedimientos del comercio con el propósito de innovar.

- ❖ **La reingeniería de procesos.** reestructura los procedimientos para mejorar su productividad desde la perspectiva y condición del usuario.

Importancia del planeamiento estratégico

Según Ramírez (2015), fundamenta que el planeamiento estratégico se manifiesta como solución a la vicisitud económica, social y educativa, y es importante por lo siguiente:

- ✓ Determina un sistema lógico para la toma de decisiones, eludiendo empirismos, reduciendo al mínimo los peligros y emplear al máximo las oportunidades.
- ✓ Proporciona los elementos para llevar a cabo el seguimiento, reduciendo al mínimo los dilemas latentes y proporciona decisiones articuladas con otros sectores.
- ✓ Permite evaluar alternativas antes de tomar una decisión, estableciendo métodos de utilización racional de los recursos.
- ✓ Detecta las amenazas y oportunidades del entorno y la problemática interna para establecer objetivos y metas institucionales, reduciendo notablemente los sesgos y alejamiento de las metas programadas al determinar las posibles variaciones y comportamientos de la superficie como del interior de la institución.

Dimensiones

A partir de la guía para el planeamiento institucional que plantea la actualización de políticas y planes estratégicos en sus cuatro fases, modificada según Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, donde la primera fase es el conocimiento global de la realidad, la segunda etapa es el futuro deseado, tercera fase son las políticas y planes coordinados, y por último, la cuarta etapa es el seguimiento y evaluación de políticas orientadas al cumplimiento de objetivos que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y el desarrollo del país (CEPLAN, 2019).

Conocimiento integral de la realidad

A partir de las etapas del planeamiento estratégico para la mejora continua, ratificada según Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, la primera etapa es el conocimiento integral de la realidad, en el cual una institución busca entender los problemas de los usuarios, sus demandas y necesidades, a través de sistemas de información, con capacidad técnica y operativa para cerrar brechas.

Misión

Según el MOF Aprobado por Ordenanza Municipal N°023-2016-MPA/CM, la Misión de la Municipalidad Provincial de Ambo brinda al ciudadano servicios públicos de calidad, que asegura su desarrollo sostenible con seguridad ciudadana, colaboración democrática y el desarrollo económico y social en base a un plan de desarrollo con principios, valores y prácticas de buen gobierno municipal, enfocado en el cierre de brechas para generar bienestar en el territorio.

La misión incide relevantemente en la calidad de la gestión, es el alcense de su razón de ser, estableciendo la función que realiza en la comunidad, con una ideología de mejora continua (Romero Rosales, 2017).

Análisis interno

Se trata de un alineamiento entre la misión, y la consecución de los objetivos estratégicos, para realizar un análisis FODA y detectar problemas, mejorando las debilidades y amenazas, aprovechando las oportunidades y potenciar fortalezas y presentes dentro de la organización para fomentar un ambiente laboral que permita el logro de los objetivos institucionales (Romero Rosales, 2017).

Los procesos de planificación requieren ante todo un buen registro de la situación sobre la cual se pretende trabajar, identificando a los actores involucrados, y ante todo la identificación clara de que es lo que se pretende hacer y para que se hace, cabe resaltar que no

existe un FODA igual a otro y sirve para la implantación de acciones, medidas correctivas para las debilidades y amenazas encontradas y fortalecimiento de las fortalezas y oportunidades (Flores Pereyra, 2009).

Análisis externo

Según Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, existen tres tipos de brechas: estructurales, de resultado y de producto. Las estructurales, están relacionadas a los impedimentos y limitaciones en las configuraciones económicas, sociales y ambientales. Los logros, están relacionadas a las restricciones en las situaciones de vida de las personas. Las brechas se relacionan a las limitaciones en la provisión de bienes y servicios brindados por el estado. En la gestión pública los trabajadores deben estar capacitados técnicamente para enfocar sus funciones al cierre de brechas. Debido al entorno de actualización de la gestión pública LEY N° 27658 las funciones de los trabajadores deben estar enfocadas en generar bienestar en la población, promoviendo el desarrollo sostenible.

El futuro deseado

Según Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, “la segunda fase es el futuro deseado, y se da a partir del conocimiento integral de la realidad, para fijar acciones estratégicas que se tomarán para llegar al futuro deseado, el cual puede estar referido al mediano o largo plazo, en el marco de la visión de la organización, del plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN), y tomando en cuenta al plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC)”.

Visión.

La visión es el ideal de la organización para el futuro; indica cómo le gustaría ser y cómo quiere ser percibida, es la escena o imagen futura que una organización desarrolla sobre sí misma en el marco del bicentenario (Ávila Figueroa, 2019).

Según el MOF Aprobado por Ordenanza Municipal N°023-2016-MPA/CM, la visión de la Municipalidad Provincial de Ambo apunta a brindar servicios públicos de calidad, asegurando la vigencia de los derechos fundamentales, enfocado en el cierre de brechas para generar bienestar en el territorio.

Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN).

Según SINAPLAN (2017), “la visión del Perú al 2021 es logra que las personas cuenten con acceso a servicios básicos de calidad, en específico educación, salud, agua y saneamiento, electricidad, telecomunicaciones, vivienda y seguridad ciudadana, teniendo prioridades la erradicación de la pobreza y la pobreza extrema”.

Plan especial Multisectorial (PEM).

“Es un plan realizado por un Sistema funcional para instrumentalizar políticas nacionales y requiere para su fomento la cooperación de dos o más sectores. Se proyecta para un periodo de 5 años, a fin de competir al periodo de gobierno que realice evaluaciones a los objetivos propuestos” (OSCE, 2015).

El Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM).

“El Plan Estratégico Sectorial Multianual, constituye un documento de gestión que establece objetivos estratégicos del sector que prioriza los proyectos de inversión pública de cierre de brechas, e impulsando la inversión del sector privado formulando objetivos estratégicos que se encuentren se encuentren alineados al Plan Territorial, al plan de desarrollo regional concertado y al plan de desarrollo local concertado, articulados a nivel nacional, ministerial y local” (Ministerio de Economías y Finanzas, 2016).

El plan de desarrollo local concertado (PDLC)

Según el art. 97 de la LEY orgánica de municipalidades ley N° 27972, los planes de desarrollo municipal, concertan sus presupuestos participativos con la población para formular el PEI y el POI.

Política y planes concertados

Según Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, el PEI y POI permiten cierre de las brechas identificadas, además analiza y selecciona las opciones de acción más coherentes, considerando el intervalo para el cierre de brechas. Asimismo, articula sus objetivos con los planes estratégicos en los tres niveles de gobierno, en función a esto, la institución confecciona sus planes institucionales.

Plan estratégico institucional (PEI).

Las entidades definen su política institucional en relación con la Política General de Gobierno aprobada por Decreto supremo N° 056-2018-PCM y las políticas nacionales, sectoriales, multisectoriales, regionales o locales, se fomentan sobre el desarrollo social y bienestar de la ciudadanía, incremento económico equitativo, competitivo y sostenible.

En la Municipalidad de Ambo, este documento desarrolla los objetivos y acciones estratégicas de manera participativa y articulada en la entidad en el marco del PESEM o PDRC, por lo tanto, el Plan Estratégico Institucional debe enfocar el gasto en el cierre de brechas de saneamiento, educación y salud, para reducir la pobreza y se elabora anualmente para un período de 3 años.

Plan operativo institucional (POI).

El POI, realizado por las instituciones públicas toma como base la averiguación generada en el Plan Estratégico Institucional. En el marco de la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, al amparo de la Ley N°28411, Ley general del sistema nacional de presupuesto, y a la Ley N°28112, Ley marco de la administración financiera de las organizaciones públicas.

Seguimiento y evaluación de políticas

Según la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, la cuarta etapa es el seguimiento y

evaluación de los planes institucionales que permite probar el grado de los resultados alcanzados con el propósito de integrar medidas para la mejora continua en la entidad.

Evaluación

A partir de las etapas del planeamiento estratégico para la mejora continua, ratificada según Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, la evaluación reporta información sobre el logro de los objetivos físicos y financieros.

Mejora continua

Las actividades de control o seguimiento de los planes institucionales, permite demostrar el grado de alcance y los resultados logrados a fin de añadir medidas para la mejora continua de las intervenciones de la institución.

2.2.2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Evolución histórica de los Recursos Humanos

Según Chiavenato (2013) “la Gestión del Talento Humano tiene sus orígenes en la administración de los Recursos Humanos debido al incremento y a la complejidad de las tareas organizacionales, a inicios del siglo XX como consecuencia de la colisión de la revolución industrial; surgió con la denominación de relaciones industriales que fue una actividad negociadora entre las organizaciones y las personas, para impedir conflictos entre los objetivos organizacionales y los objetivos particulares del individuo. Con el paso del tiempo, el concepto de relaciones industriales vario radicalmente. En los años de 1950, se le llamó administración de personal porque ya no se trataba sólo de conciliar en los desacuerdos y de reducir conflictos, sino, fundamentalmente, de administrar personas de acuerdo con la legislación laboral actualizado. En el año de 1960, la personal fe considerado como el recurso fundamental para el éxito de la organización; como los únicos recursos vivos e inteligentes de que disponen las organizaciones para hacer frente a los desafíos. Así, a

partir de la década de 1970, surgió el concepto de administración de recursos humanos (ARH), donde las personas debían ser administradas por la organización o por un área central de ARH. Sin embargo, con las nuevas características del tercer milenio ahora se administra con las personas. Eso significa tratarlas como agentes activos y proactivos, dotados de inteligencia y creatividad, porque las personas no son recursos que la organización consume y utiliza, las personas constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional. Sin organizaciones ni personas, indudablemente no habría ARH; objetivamente es difícil separar las organizaciones de las personas y inversamente. La nueva concepción de la gestión del talento humano ha ido evolucionando de la misma manera como las necesidades. Y actualmente conocemos la gestión del talento humano como la oficina de recursos humanos”.

Según Chiavenato (2013) “la gestión del talento humano es la función que faculta la contribución eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Para el talento humano, no solo el ahincó o la ocupación humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: aprendizajes, trabajo en equipo, entre otras”.

“La gestión del talento humano busca planificación del talento humano, integración, desarrollo y desempeño, que permita que cada personal fomente sus cualidades en función de las metas de la organización, beneficiando con esta forma no solo la institución sino a todos quienes forman parte de la jurisdicción. Establece que la administración del talento humano presenta una forma de implantar y ensayar las acciones más relevantes en una organización siendo los recursos humanos un elemento principal para el logro de sus funciones” (Chiavenato, 2013).

Según Alles (2007), “Administrar los recursos humanos, son un conjunto de procesos o fases articulados en secuencia de inicio a fin la

relación laboral; reclutar y seleccionar, capacitar, desarrollar, dentro de las normas vigentes de la organización y país.

Definiciones de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2013), “define como el conjunto de políticas y prácticas indispensables para conducir a las personas o recursos”.

Según Werther (2007), “define Gestión del Talento Humano como el enfoque de la mejora continua para cumplir las funciones en base a objetivos y estrategias organizacionales”.

“La Gestión del Talento Humano es un mecanismo estratégico, imprescindible para enfrentar los nuevos retos que impone la modernización de la Gestión Pública, donde las personas cuenta con potencial y saben lo que tienen que hacer solo se necesita contar con esas personas y potenciar sus talentos” (Mora, 2012),

Evolución histórica de la gestión del talento humano

Según Ramirez (2016), “la aparición de las unidades responsables de los motivos humanos hace 60 años aproximadamente. A partir de ese periodo el recurso humano han pasado por grandes variaciones y modificaciones en la gestión del talento humano. Donde la perspectiva refiere que el personal eran simplemente proveedoras de fuerza física para hacer funcionar las máquinas. Sin embargo, las personas dentro de las instituciones han tenido a lo largo del tiempo varias nomenclaturas, en un inicio fueron llamados e identificados como elementos, luego la persona era un recurso donde la idea era valorar al ser humano y terminó como gestión del talento humano”.

Enfoque de resultados

“De acuerdo con la política nacional de modernización de la gestión pública, Ley N° 27658, está orientada al logro de resultados que impacten significativamente en el bienestar de la población y en el desarrollo del país, el cual se basa en las políticas públicas, planes

estratégicos, presupuesto por resultados, gestión por procesos, y el seguimiento y evaluación” (CEPLAN, 2019).

Importancia de la Gestión del Talento Humano

Carbajal (2015), “la antigua concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva forma de gestionar al personal, lo cual es importante por lo siguiente:

- Genera ambiente de motivación, compromiso y rendimiento.
- Reconoce los requisitos de las personas para encaminar programas.
- Instruir y fomentar al personal continuamente.
- Esquematizar e implementa programas de bienestar al personal”.

Dimensiones

La gestión del talento humano se elabora a partir del enfoque cuantitativo de Oscoco (2015) y Valentin (2017). A través de sus dimensiones: planificación, integración, desarrollo y desempeño. Se evidencia que el talento humano influye sobre la productividad, satisfacción laboral, rotación voluntaria, y se ve reflejado en el logro de resultados o cumplimiento de metas.

Planificación del Talento Humano

Teniendo en cuenta, el ROF y basándose en los cuadros previstos en el CAP y PAP se realiza la planificación del talento humano para el año 2019. Donde, a partir del CAS N° 001-2019/MPA se contrataron 31 personas. Según el acuerdo de Consejo N° 066-2019-MPA/O.

Documentos del análisis de puestos

A partir de los cuadros previstos en el CAP y PAP se realiza la planificación del talento humano para el año 2019, teniendo en cuenta las previsiones de personal de la municipalidad, en base a la LEY N°27972.

Documentos de gestión de personal

A través de la Ley N° 27736 del año 2004 y su reglamento admitido por el Decreto Supremo N° 012-2004-TR. En el caso del proceso CAS para proceso de selección, las convocatorias se deben publicar en el portal de ofertas de empleo que es administrado por el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo en el mismo tiempo en que se publican las convocatorias bajo otros regímenes laborales vigentes.

Programas de gestión de personal

Según la ordenanza municipal N°011-2019-MPA, se aprueba el RIS (reglamento interno de servidores) que da a conocer a los servidores civiles de la Municipalidad, las normas y procedimientos que regulan la asistencia, permanencia y puntualidad, así como sus responsabilidades en caso de incumplimiento.

Integración del Talento Humano

“La Integración del talento humano está relacionado al perfil de puesto, con algunos requisitos de fondo según el puesto. La selección de personal adecuado para luego inducirlos en los puestos donde desarrollen su talento. Los procedimientos de unificación representan el ingreso de las personas a la entidad. Se trata de suministrar a la entidad de los talentos humanos suficientes para su funcionamiento” (Ossco, 2015).

Perfil del puesto

Según la Resolución 107-2011-SERVIR/PE, “El reclutamiento debe comprender las condiciones que deben realizarse para desempeñar las funciones que un puesto/cargo necesite. Contiene la formación académica, habilidades técnicas y competencias”.

Selección de personal

A partir de la Resolución 170-2011-SERVIR/PE, “Si se da el caso de las convocatorias CAS, únicamente son forzoso la evaluación de la hoja de vida o curricular y la entrevista. Si la entidad lo considera necesario, existiendo otras estimaciones adicionales, como la evaluación psicológica o la técnica”.

Inducción

Según el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, “que modifica el artículo 15 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, la obligación de la gestión del régimen CAS en las instituciones pertenecen a las Unidades de Recursos Humanos o lo que haga sus veces”.

Desarrollo del Talento humano

Según Oscco Peralta (2015), “explica que fomentar individuos es hacer que asimilen nuevos conocimientos, capacidades y talentos, y se tornen más eficientes en lo que realicen, que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen de lo contrario solicitar capacitación para desarrollar a las personas”.

Capacitación

Según el artículo 13 de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, “menciona que las organizaciones públicas deben programar sus capacitaciones tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que faciliten efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o habilidades de los servidores para el certificar el cumplimiento de sus funciones, y de esta forma contribuyan al logro de objetivos institucionales”.

Desarrollo profesional

Según la Ley 30057 Ley del servicio civil, “tiene como finalidad de promover el desarrollo de las personas que lo integran. En ese sentido, en el artículo 11 inciso c) refiere que la administración de la capacitación en el sector público procura la especialización y eficiencia, fomentando un mercado de formación para el sector público, a partir de la capacidad instalada en los centros de formación profesional y técnica”.

Desempeño del Talento Humano

Según el artículo 19 de la Ley del servicio civil N° 30057 refiere que el propósito del proceso de evaluación, estimula la productividad y el compromiso del servidor o funcionario. Identifica y inspecciona el aporte de los servidores con los objetivos organizacionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para aumentar su desempeño en el cargo.

Aprendizaje

Según el artículo 62 de la LEY del servicio civil, LEY N° 30057, el aprendizaje evalúa los conocimientos y habilidades de cada servidor en el logro de metas y objetivos de la gestión.

Trabajo en equipo

A partir del RIS (reglamento interno de servidores) aprobado por ordenanza municipal N°011-2019-MPA, las actitudes del servidor, la resolución de conflictos, la motivación, la comunicación, son necesidades para trabajar en equipo. Y son aspectos que se consideran para renovar el contrato, luego que la evaluación considere resultados favorables en la evaluación anual.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Acciones estratégicas. Se desarrollan de acuerdo a las competencias y funciones de la organización, de tal forma que permitan concretar el logro de los objetivos estratégicos.

Articular: Estructurar o constituir diversos elementos para lograr un conjunto racional, eficaz y lógico.

Calidad de inversión: Está orientada a lograr que cada sol (S/.) invertido produzca el mayor bienestar social posible.

Clima laboral: Hace referencia a las particularidades del entorno de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por el personal y tienen consecuencias en su comportamiento.

Desarrollo sostenible: Es la capacidad de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones.

Ejes estratégicos: Son las trayectorias básicas que agrupan varios objetivos y metas que desarrollará y alcanzará una institución.

Entidad Pública: Organismo con personería jurídica comprendida en los niveles de Gobierno Nacional, Regional y Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados.

Mejora continua: Es un enfoque para la mejora de procesos operativos que se basa en la necesidad de revisar continuamente las operaciones de los problemas y buscar su optimización.

Valor público: Producir más valor, garantizando mayor y mejor vida de sus ciudadanos beneficiarios.

TIC: Conjunto de tecnologías desarrolladas en la actualidad para una información y comunicación más eficiente

Territorio: Lugar o área delimitada bajo la propiedad de una persona o Nación.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- ❖ La relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano es positiva en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS NULA

- ❖ La relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano no es positiva en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

2.4.3. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- ❖ La relación del conocimiento integral de la realidad y la gestión del talento humano es positiva en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- ❖ La relación del futuro deseado y la gestión del talento humano es positiva en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- ❖ La relación de las políticas y planes coordinados con la gestión del talento humano es positiva en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- ❖ La relación del seguimiento y evaluación de políticas con la gestión del talento humano es positiva en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

2.5. SISTEMAS DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Planeamiento estratégico:

“Es el proceso sistémico obrado sobre la situación actual y del pensamiento orientado al futuro, que origina información para la toma de decisiones con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos propuestos a través de acciones estratégicas” (Velezmoro Ormeño, 2014).

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Gestión del Talento Humano

“Es el grupo de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y identificados por la institución, para planificar, integrar, desarrollar y evaluar el desempeño del talento humano. Con la finalidad que aporten esfuerzos para lograr cumplir con los objetivos estratégicos y se alcancen los resultados propuestos” (FODESEP, 2016).

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Planeamiento estratégico	Conocimiento integral de la realidad	Misión	¿La Municipalidad tiene capacidad operativa para cerrar brechas?
		Análisis interno	¿La Municipalidad cuenta con un plan distrital de seguridad ciudadana?
		Análisis externo	¿La Municipalidad busca comprender los problemas, demandas y prioridades de la población, con el fin de analizar cómo responder a ellas?
	El Futuro deseado	Visión	¿La Municipalidad tiene alianzas estratégicas para alcanzar el desarrollo sostenible?
		Plan estratégico sectorial multianual (PESEM)	¿La Municipalidad promueve la participación vecinal?
		Plan de desarrollo local concertado (PDLC)	¿La Municipalidad asegura un ambiente saludable para vivir?
	Políticas y planes coordinados	Plan estratégico institucional (PEI)	¿Usted considera que el plan estratégico institucional priorice los proyectos de inversión en la Municipalidad?
		Plan operativo institucional (POI)	¿Considera usted, que el objetivo general de la Municipalidad, está alineado a las políticas nacionales?
	Seguimiento y evaluación	Evaluación	¿Constantemente se evalúa el cumplimiento de metas?
		Mejora continua	¿Se realizan actividades de control en la Municipalidad?
Gestión del Talento Humano	Planificación del Talento humano	Documentos del análisis de puestos	¿Conoce Ud. cuáles son sus funciones?
		Documentos de gestión de personal	¿La convocatoria para el proceso de selección fue pública?

		Programas de gestión de personal	¿Asiste uniformado de acuerdo a la normativa interna de la Municipalidad?
Integración del Talento humano		Perfil del puesto	¿Considera que cuenta con la experiencia, competencias y conocimientos para desempeñar sus funciones?
		Selección de personal	¿Para su contratación pasó una entrevista personal?
		Inducción	¿El área de RR.HH le asignó una persona que le explique las funciones de su puesto?
Desarrollo del talento humano		Capacitación	¿Se realizan capacitaciones para garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales?
		Desarrollo profesional	¿La municipalidad cuenta con descuentos para inscribirse en cursos, talleres o diplomados?
Desempeño del talento humano		Aprendizaje	¿Se siente motivado para el lograr los objetivos de su área?
		Trabajo en equipo	¿Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Aplicada

Según Hernández et al. (2014), “Se basa en la búsqueda de información precedente para su aplicación o utilización, a la vez que se obtienen otros, para proponer soluciones al problema”.

3.1.1. ENFOQUE

Cuantitativo

Según Hernández et al. (2014) el enfoque cuantitativo sirve para medir la relación entre variables por medio del instrumento de recolección de datos cuantitativo, que en este caso tiene respuestas dicotómicas y luego de la recolección de datos, la estadística permitirá contrastar las hipótesis y representar los resultados a través de tablas y figuras.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

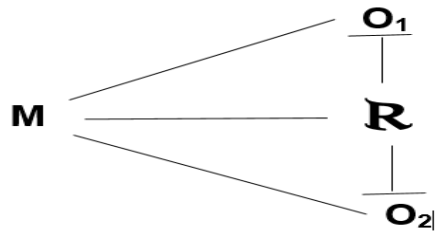
Descriptivo Correlacional

Según Hernández et al. (2014) un estudio es descriptivo cuando describe y cuantifica el problema observado. Y es correlacional porque se pretende medir la relación entre dos variables.

3.1.3. DISEÑO

Diseño No experimental transversal correlacional

El diseño no experimental transversal correlacional, refiere que no se efectúa ningún manejo a las variables para lograr el propósito de la investigación y recolectar información para medir la relación entre las variables, sólo una vez en la investigación (Hernández et al., 2014).



Dónde:

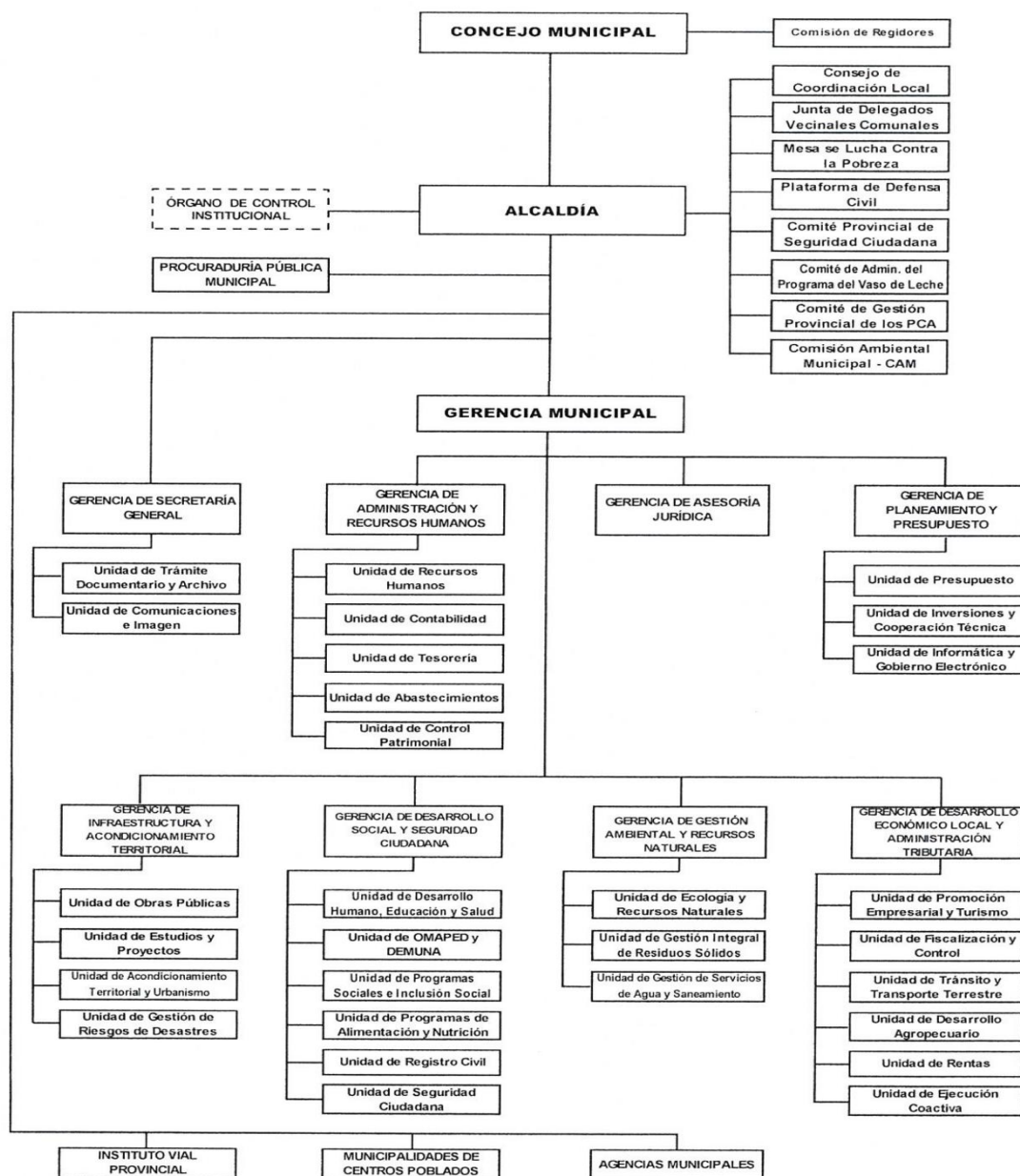
- ✓ **M:** Muestra
- ✓ **O1:** Observación de la variable Planeamiento estratégico.
- ✓ **O2:** Observación de la variable Gestión del Talento Humano.
- ✓ **R:** Relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población está constituida, según CAS 01-2019/MPA. Por 31 trabajadores para la prestación de servicios de la Municipalidad de Ambo (ANEXO N°4).

Organigrama de la Municipalidad Provincial de Ambo



Fuente: MOF – Municipalidad de Ambo 2019
 Elaboración: Propia

3.2.2. MUESTRA

La población está constituida, según CAS 01-2019/MPA. Por 31 trabajadores para prestación de servicios de la Municipalidad de Ambo (ANEXO N°4). Debido a lo reducido de la población la muestra (n) es igual a 31.

Muestreo no probabilístico

También llamada dirigida, es un proceso de elección relacionado a las cualidades del estudio. Donde las unidades de estudios dependen del investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta.

Técnica para obtener datos de la población o muestra de estudio, su análisis permite describir los fenómenos que caracterizan al problema (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Análisis documental

El análisis documental representa todas las acciones que un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, posibilite su recuperación posterior e identificarlo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario

Ambos cuestionarios son dicotómicos, constan de dos alternativas “Si y No” para lograr determinar la relación entre las variables. La variable independiente como la dependiente tienen ocho preguntas, dos preguntas por cada dimensión. Para el procesamiento de datos, la respuesta Si, tiene valor de 1, y la respuesta No, tiene valor de 0.

La fiabilidad de los cuestionarios es a partir de antecedentes que ya aplicaron los mismos cuestionarios con el mismo enfoque cuantitativo.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. ESTADÍSTICA

Es un método que ayuda a analizar la relación entre variables en forma precisa, y sobre todo beneficia en la comprensión y en la solución del problema (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.4.2. PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se utilizó el software SPSS versión 25. Para procesar los datos recopilados de los dos instrumentos. Luego representar los resultados a través de tablas e imágenes para generar conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	P
planeamiento estratégico	0.445	31	0.000
gestión del talento humano	0.601	31	0.000

Fuente: SPSS Versión 25

Elaboración: Tesista

Criterios de decisión

- ✓ Sí $p < 0.05$ rechazamos la H_0 y se acepta la H_a .
- ✓ Sí $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y se rechaza la H_a .

Decisión y conclusión

Como $p = 0 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir, los datos no tienen distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica.

Prueba de confiabilidad: Los resultados obtenidos con el programa SPSS 25.0 determinó la confiabilidad a través de la prueba de: ALFA – CRONBACH. De los instrumentos aplicados, como se muestra a continuación:

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,763	20

Fuente: SPSS Versión 25

Elaboración: Tesista

La tabla 1 muestra la prueba de Shapiro-Wilk porque los sujetos de estudio son menos de 50. En la prueba de alfa de cronbach, se observa un valor de 0.763 de fiabilidad, lo que permite ratificar la confiabilidad del instrumento, para su aplicación a la muestra de estudio (tabla N° 2).

4.1.1. PROCESAMIENTO DE LA VARIABLE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Tabla 3

¿La Municipalidad tiene capacidad operativa para cerrar brechas?

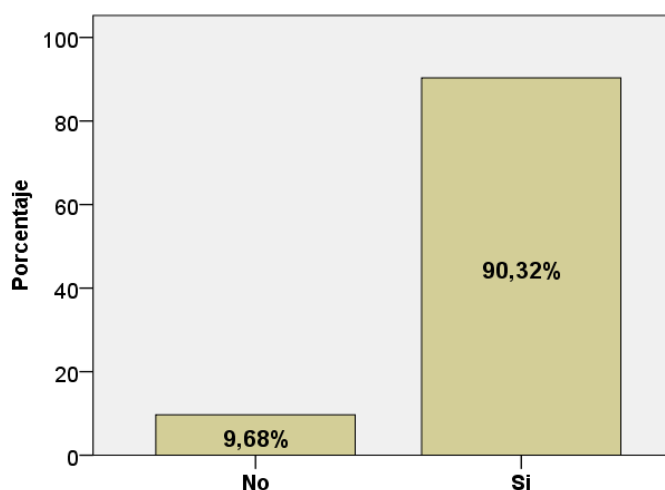
	Frecuencia	Porcentaje
No	3	9,68
Si	28	90,32
Total	31	100,00

Fuente: Cuestionario "Planeamiento estratégico"

Elaboración: Tesista

Figura 1

¿La Municipalidad tiene capacidad operativa para cerrar brechas?



Fuente: Tabla 3

Elaboración: Tesista

Interpretación

El personal de estudio en un 90,32% personificando la mayoría, contestaron sí. Por otra parte, el 9,68% respondió no. En ese sentido, la Municipalidad cuenta con capacidad operativa para cerrar brechas. Es el caso del decreto supremo N° 359-2019-EF que logra la autorización de transferencia de partidas en el presupuesto para el año fiscal para el mejoramiento del servicio de transitabilidad vehicular, peatonal y ornato público y para la creación de un centro comunal comercial que promueven el desarrollo económico (ANEXO N°5).

Tabla 4

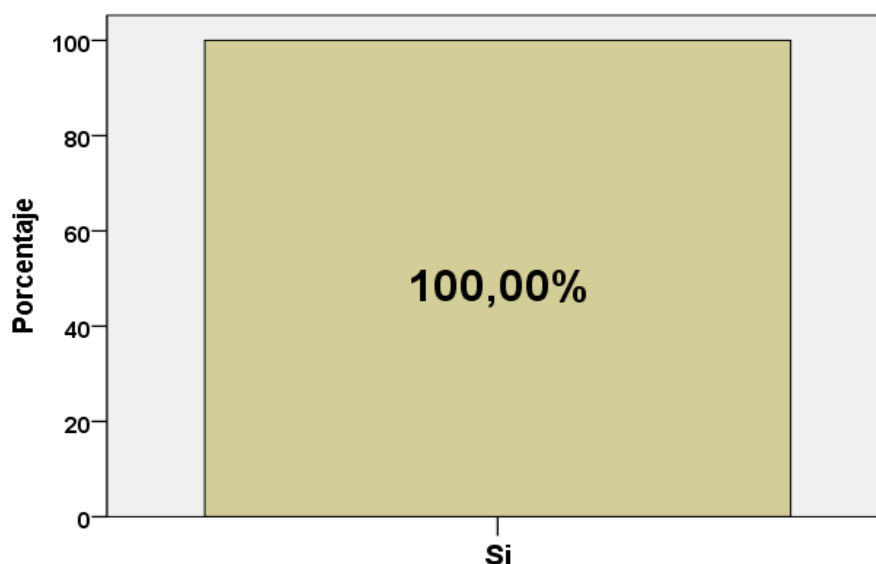
¿La Municipalidad cuenta con un plan distrital de seguridad ciudadana?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Planeamiento estratégico"
Elaboración: Tesista

Figura 2

¿La Municipalidad cuenta con un plan distrital de seguridad ciudadana?



Fuente: Tabla 4
Elaboración: Tesista

Interpretación

El personal en un 100,00%, respondieron si a la interrogante a que existe el plan distrital de seguridad ciudadana – Ambo 2019, que fue aprobado según Ordenanza Municipal N° 004-2019-MPA. En congruencia con la misión de la Municipalidad que es generar bienestar en el territorio (ANEXO N°6).

Tabla 5

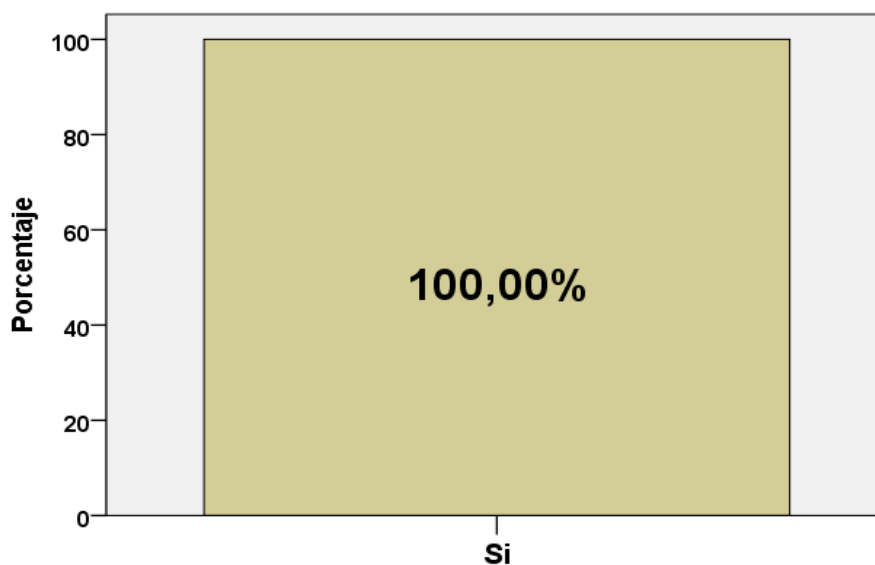
¿La Municipalidad busca comprender los problemas, demandas y prioridades de la población, con el fin de analizar cómo responder a ellas?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Planeamiento estratégico"
Elaboración: Tesista

Figura 3

¿La Municipalidad busca comprender los problemas, demandas y prioridades de la población, con el fin de analizar cómo responder a ellas?



Fuente: Tabla 5
Elaboración: Tesista

Interpretación

El personal en un 100,00%, respondieron sí a la pregunta. Esto se debe al presupuesto participativo donde se puede escuchar a la población y la Municipalidad promueva el desarrollo sostenible (ANEXO N°7).

Tabla 6

¿La Municipalidad tiene alianzas estratégicas para alcanzar el desarrollo sostenible?

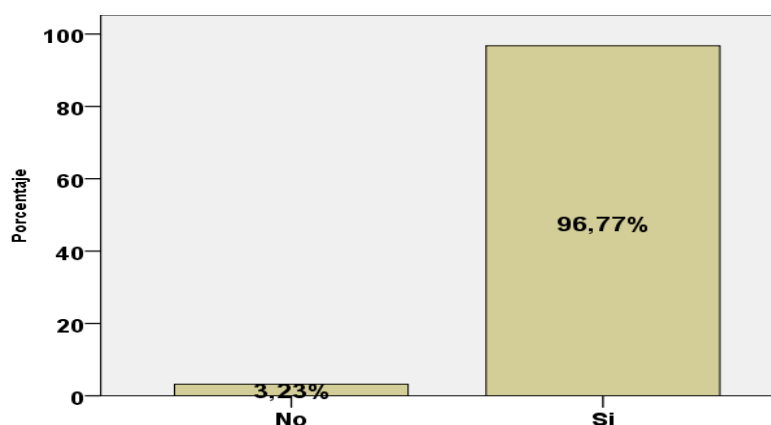
	Frecuencia	Porcentaje
No	1	3.23
Si	30	96.77
Total	31	100,00

Fuente: Cuestionario "Planeamiento estratégico"

Elaboración: Tesista

Figura 4

¿La Municipalidad tiene alianzas estratégicas para alcanzar el desarrollo sostenible?



Fuente: Tabla 6

Elaboración: Tesista

Interpretación

De los resultados del sondeo se describen a través de una encuesta que un 96,77% de los personales, personificando la mayoría, respondieron sí. Y por otro lado el 3,23% respondieron no. En ese sentido, la Municipalidad tiene un convenio de gestión del programa de complementación alimentaria 2019 (ANEXO N°8). Y articula esfuerzos para la lucha contra la anemia, siendo la Municipalidad Provincial de Ambo, quien supervise y monitorice el cumplimiento este plan multisectorial (ANEXO N° 16).

Tabla 7

¿La Municipalidad promueve la participación vecinal?

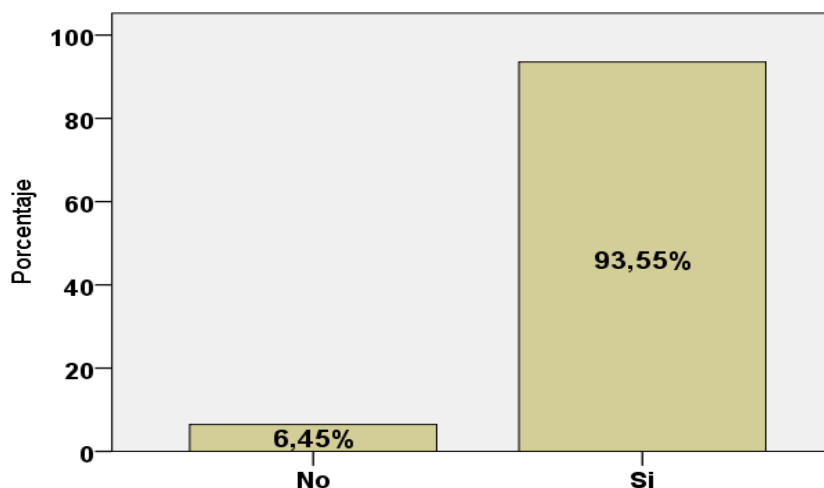
	Frecuencia	Porcentaje
No	2	6.45
Si	29	93.55
Total	31	100,00

Fuente: Cuestionario "Planeamiento estratégico"

Elaboración: Tesista

Figura 5

¿La Municipalidad promueve la participación vecinal?



Fuente: Tabla N°7
Elaboración: Tesista

Interpretación

El personal de estudio en un 93.55% personificando la mayoría, contestaron sí. Por otro lado, el 6,45% respondió no. En este punto, cabe resaltar el reconocimiento y registro municipal de las organizaciones sociales para la participación vecinal en la provincia de Ambo, según ordenanza municipal N° 028-2019-MPA (ANEXO N°9).

Tabla 8

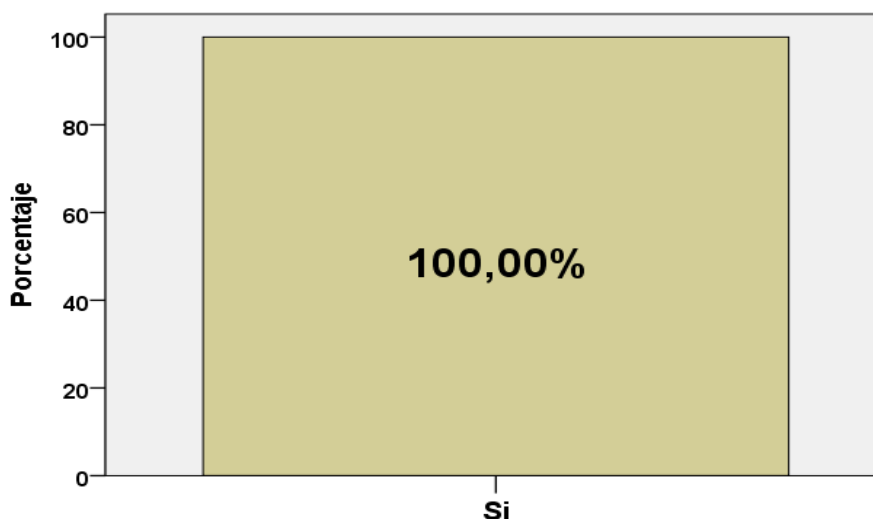
¿La Municipalidad asegura a la población un ambiente saludable para vivir?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Planeamiento estratégico"
Elaboración: Tesista

Figura 6

¿La Municipalidad asegura a la población un ambiente saludable para vivir?



Fuente: Tabla 8
Elaboración: Tesista

Interpretación

Los resultados obtenidos del sondeo al personal, se describe que el 100,00%, respondieron que la Municipalidad asegura a la población un ambiente saludable para vivir. Tal como se puede visualizar en la ordenanza 09-2019 M.P.A que multa con el 6% de la UIT a estos malos vecinos que botan su basura y contaminan el medio ambiente (ANEXO N°10).

Tabla 9

¿Usted considera que el plan estratégico institucional priorice el gasto público para promover el desarrollo social?

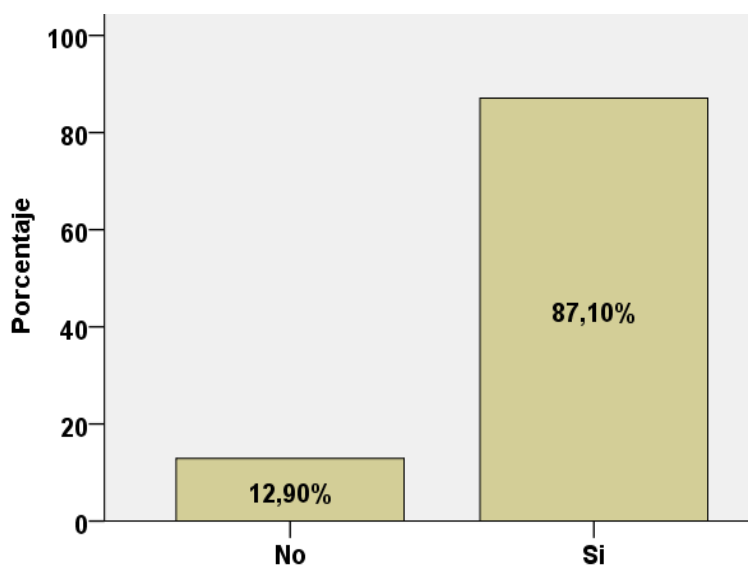
	Frecuencia	Porcentaje
No	4	12.90
Si	27	87.10
Total	31	100,00

Fuente: Cuestionario "Planeamiento estratégico"

Elaboración: Tesista

Figura 7

¿Usted considera que el plan estratégico institucional priorice el gasto público para promover el desarrollo social?



Fuente: Tabla 9

Elaboración: Tesista

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 7, se describe que un 87.10% de los encuestados, personificando la mayoría, contestaron sí. Por otro parte, un 12.90% argumentó que no. Se puede evidenciar que se prioriza el gasto público para promover el desarrollo social (ANEXO N°11). A través del fortalecimiento de conocimientos de los jóvenes para que puedan tener mayores oportunidades laborales.

Tabla 10

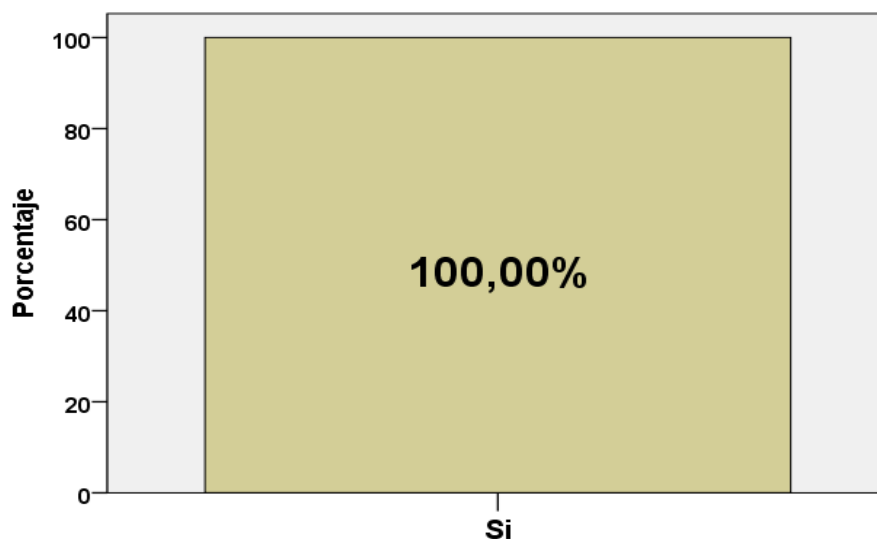
¿Considera usted, que el objetivo general de la Municipalidad, está alineado a las políticas nacionales?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Planeamiento estratégico"
Elaboración: Tesista

Figura 8

¿Considera usted, que el objetivo general de la Municipalidad, está alineado a las políticas nacionales?



Fuente: Tabla 10
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El personal de estudio en un 100,00% respondieron que si el objetivo general de la Municipalidad, se encuentra alineado a las políticas nacionales; a partir del decreto supremo N° 029-2018-PCM que tiene por finalidad de regular las políticas públicas en las organizaciones del estado en sus tres niveles de gobierno, en favor de los ciudadanos, y en la parte técnica, a partir de donde recibe presupuesto (ANEXO N°12).

Tabla 11

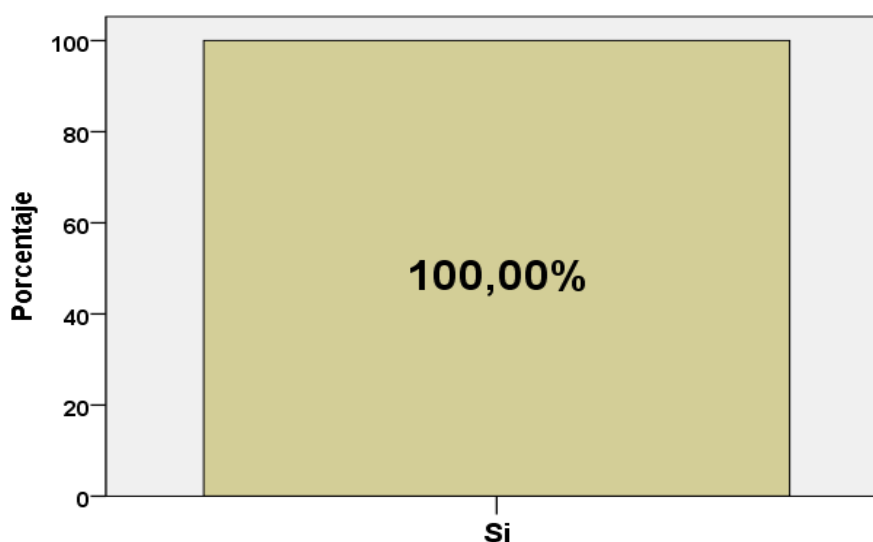
¿Constantemente se evalúa el cumplimiento de metas?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Planeamiento estratégico"
Elaboración: Tesista

Figura 9

¿Constantemente se evalúa el cumplimiento de metas?



Fuente: Tabla 11
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El personal en un 100,00% manifiestan que es constante la evaluación de metas (ANEXO N°13) y si se llega a cumplir el incentivo, se aumenta la asignación presupuestal. Con respecto a la meta 2, se puede ver una ordenanza (ANEXO N°18). En ese contexto, se aprobó el reglamento de supervisión ambiental (ANEXO N°14). Y para hacer posible esta incorporación se tiene que modificar el ROF (ANEXO N°15).

Tabla 12

¿Se realizan actividades de control en la Municipalidad?

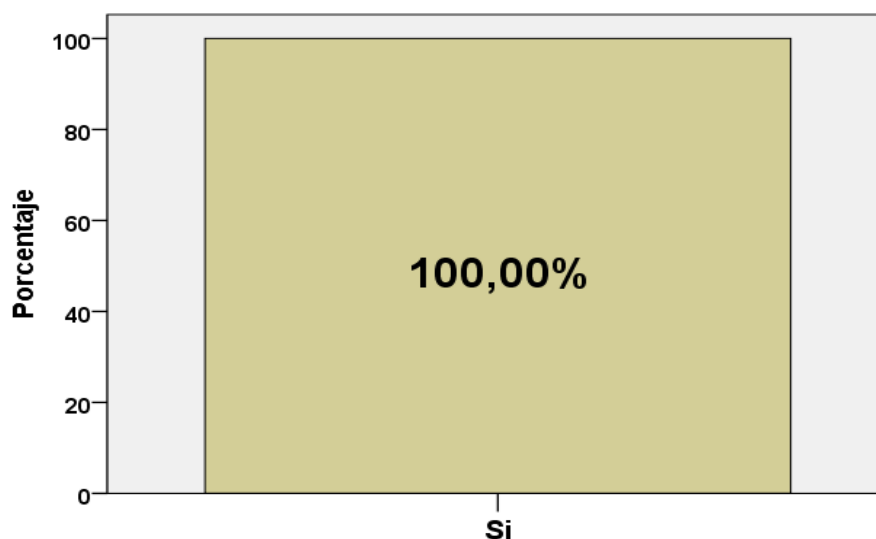
	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Planeamiento estratégico"

Elaboración: Tesista

Figura 10

¿Se realizan actividades de control en la Municipalidad?



Interpretación:

Del resultado obtenido del sondeo en un 100,00% de los personales, manifiestan que, se vienen realizando actividades de control que brindan información sobre el cumplimiento de los logros, detectan errores, establecen responsabilidades y mejorar la problemática (ANEXO N°19).

4.1.2. PROCESAMIENTO DE VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 13

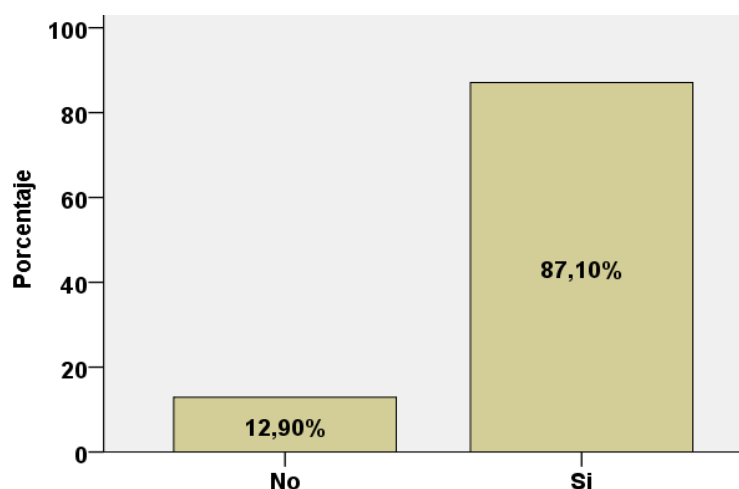
¿Conoce Ud. cuáles son sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje
No	4	12.90
Si	27	87.10
Total	31	100,00

Fuente: Cuestionario "Gestión del talento humano"
Elaboración: Tesista

Figura 11

¿Conoce Ud. cuáles son sus funciones?



Fuente: Tabla 13
Elaboración: Tesista

Interpretación:

La tabla 13 y figura 11, describen los resultados de una encuesta. En el cual un 87,10% del personal, personificando la mayoría, contestaron sí. Y el 12,90% respondió que no. En ese sentido, a partir del decreto supremo N° 065-2011-PCM el trabajador al estar en un régimen de contratación administrativa de servicios, depende de su desempeño para dar como consecuencia a una prórroga o renovación de su contrato.

Tabla 14

¿La convocatoria para el proceso de selección fue pública?

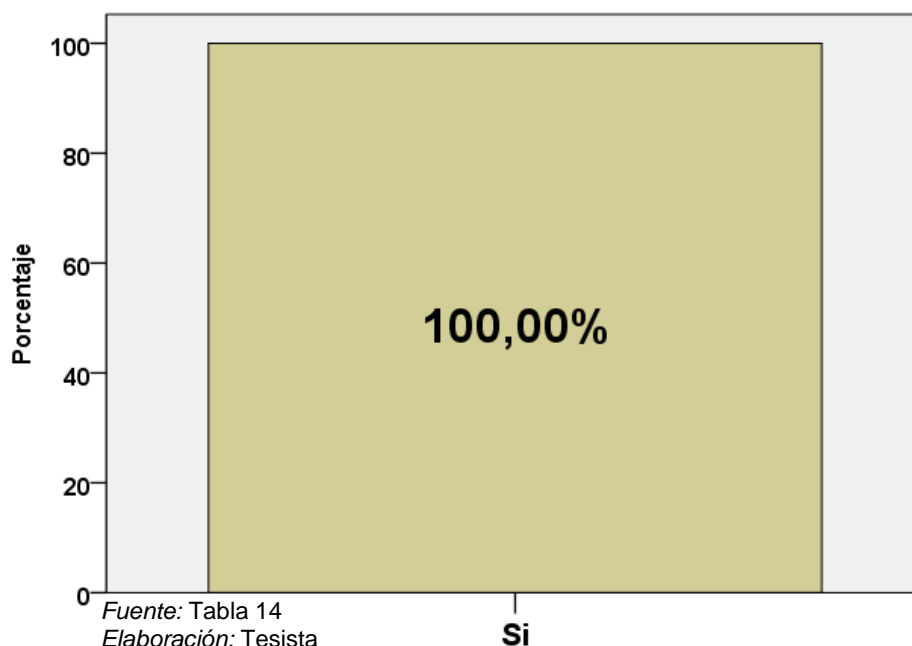
	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Gestión del talento humano"

Elaboración: Tesista

Figura 12

¿La convocatoria para el proceso de selección fue pública?



Interpretación:

El personal de estudio en un 100,00% argumentan que si la convocatoria para el proceso de selección fue pública ya que estuvo publicado el proceso en el servicio nacional de empleo y también en las redes sociales y página web de la Municipalidad (ANEXO N°20), y publicación de las bases de la convocatoria (ANEXO N°4).

Tabla 15

¿Asiste uniformado de acuerdo a la normativa interna de la Municipalidad?

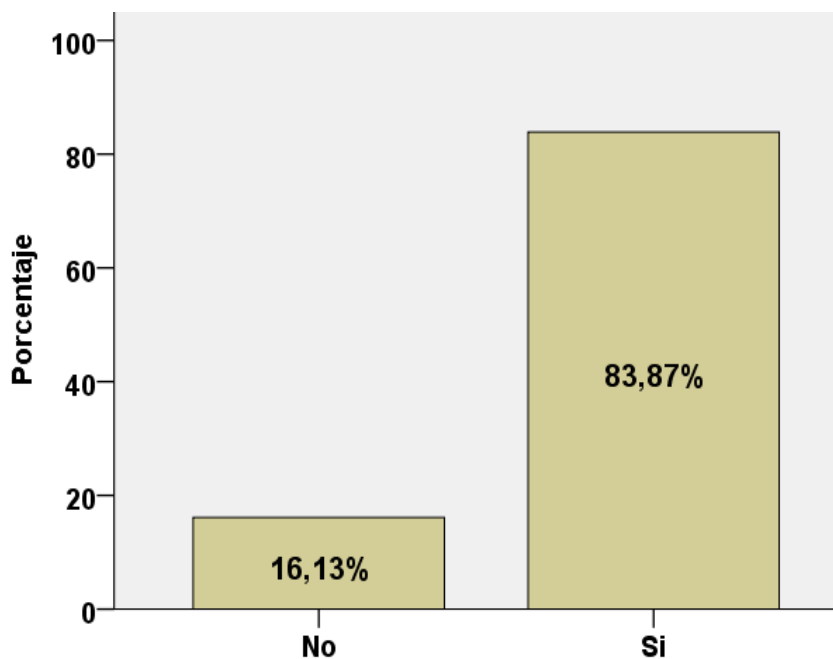
	Frecuencia	Porcentaje
No	5	16.13
Si	26	83.87
Total	31	100,00

Fuente: Cuestionario "Gestión del talento humano"

Elaboración: Tesista

Figura 13

¿Asiste uniformado de acuerdo a la normativa interna de la Municipalidad?



Fuente: Tabla 15

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El personal de estudio en un 83.87% respondieron sí a la interrogante. Por otro parte el 16.13% contestó que no. En ese sentido, los servidores civiles de la Municipalidad cuentan con un reglamento interno, que rige la asistencia, permanencia y puntualidad, así como sus responsabilidades en caso de incumplimiento (ANEXO N°21).

Tabla 16

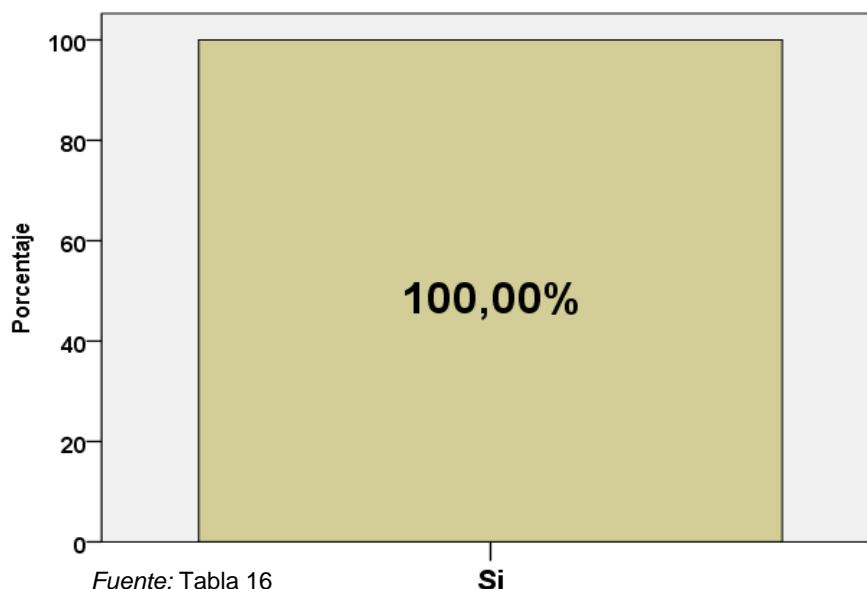
¿Considera Ud. que cuenta con la experiencia, competencias y conocimientos para desempeñar sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Gestión del talento humano"
Elaboración: Tesista

Figura 14

¿Considera Ud. que cuenta con la experiencia, competencias y conocimientos para desempeñar sus funciones?



Fuente: Tabla 16
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El personal de estudio en un 100,00%, respondió que cuentan con todos los requisitos solicitados en las bases para desempeñar sus funciones (ANEXO N°20).

Tabla 17

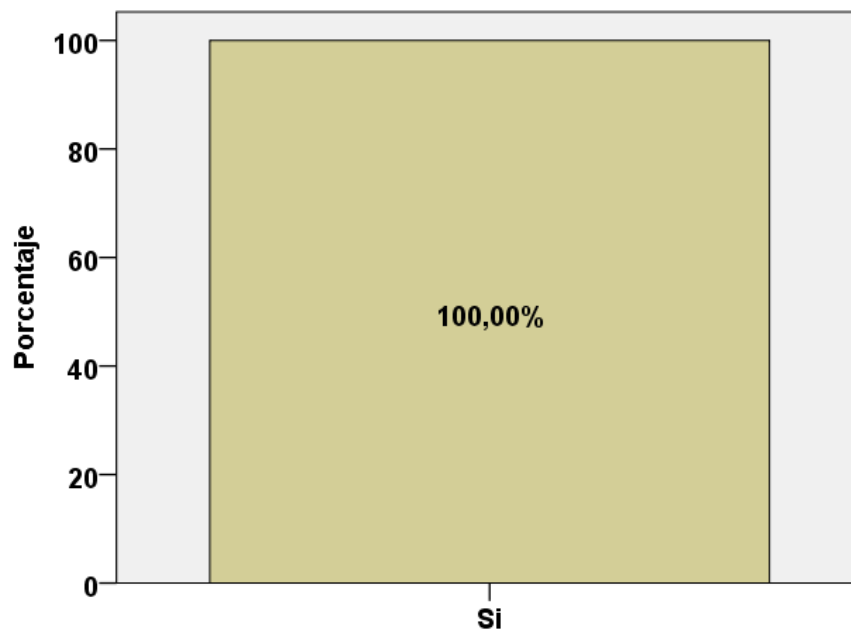
¿Para su contratación pasó una entrevista personal?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Gestión del talento humano"
Elaboración: Tesista

Figura 15

¿Para su contratación pasó una entrevista personal?



Fuente: Tabla 17
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El resultado obtenido del sondeo demuestra que un 100,00% del personal, respondió que cuentan que antes de la firma de su contrato, pasaron una entrevista personal, de acuerdo con las bases del proceso (ANEXO N°20).

Tabla 18

¿El área de RR.HH le asignó una persona que le explique las funciones de su puesto?

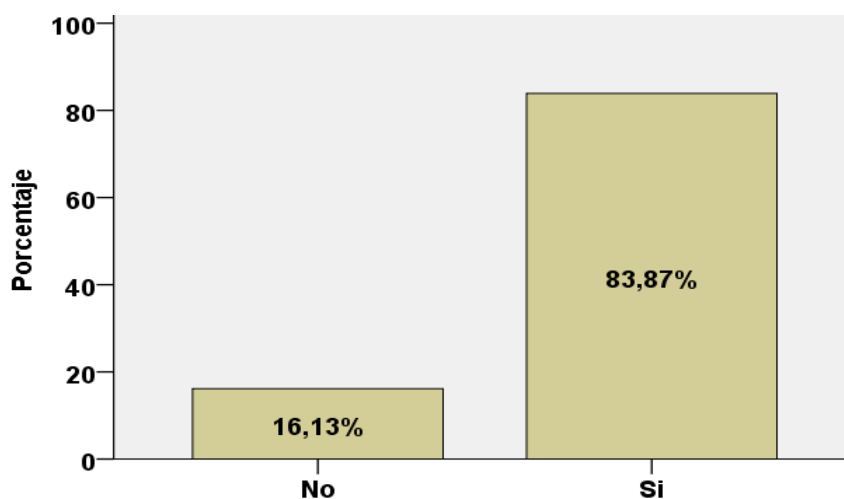
	Frecuencia	Porcentaje
No	5	16.13
Si	26	83.87
Total	31	100,00

Fuente: Cuestionario "Gestión del talento humano"

Elaboración: Tesista

Figura 16

¿El área de RR.HH le asignó una persona que le explique las funciones de su puesto?



Fuente: Tabla 18

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El personal de estudio en un 83.87% a la encuesta, contestó sí. Por otro parte, un 16.13% contestó que no. Esto se debe a que como los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria, basta con preguntar a su jefe inmediato como tiene que realizar los pendientes. A veces el área de RR.HH no realiza esta gestión.

Tabla 19

¿Se realizan capacitaciones para garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales?

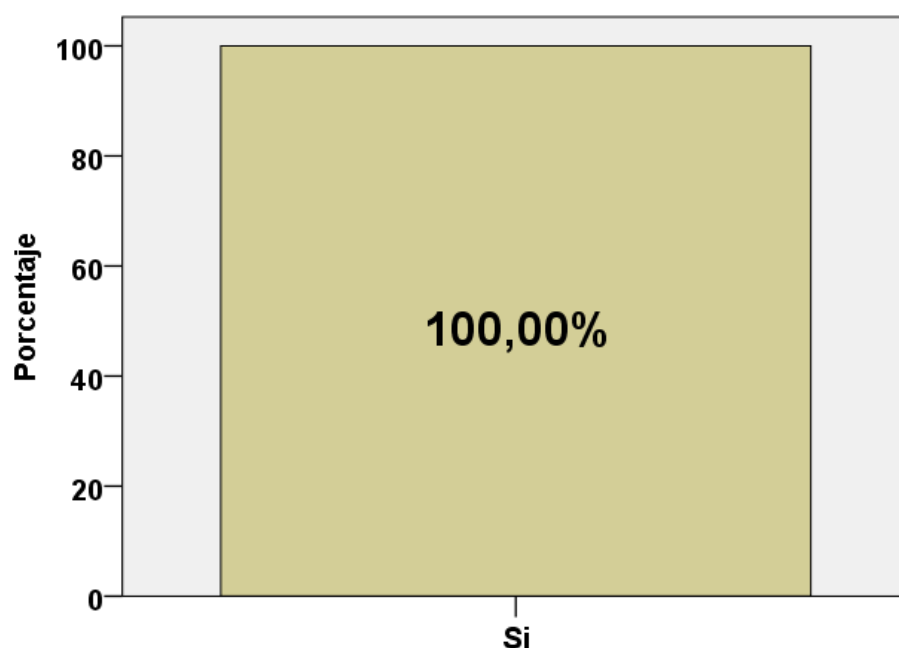
	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Gestión del talento humano"

Elaboración: Tesista

Figura 17

¿Se realizan capacitaciones para garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales?



Fuente: Tabla 19

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El personal de investigación en un 100,00% argumenta sí. Esto se da a razón que las metas a veces requieren de actualización profesional, en ese caso el área de RR.HH gestiona la capacitación con la finalidad de cumplir algunos incentivos, en amparo de sus funciones en el ROF.

Tabla 20

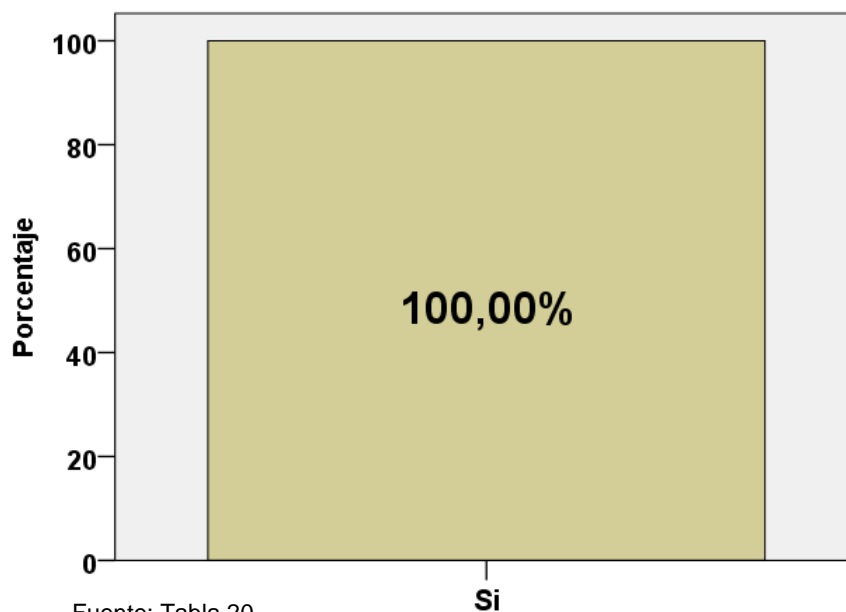
¿La municipalidad cuenta con descuentos para inscribirse en cursos, talleres o diplomados?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

*Fuente: Cuestionario "Gestión del talento humano"
Elaboración: Tesista*

Figura 18

¿La municipalidad cuenta con descuentos para inscribirse en cursos, talleres o diplomados?



Fuente: Tabla 20
Elaboración: Tesista

Interpretación:

El personal de estudio en un 100,00% afirma que La municipalidad cuenta con descuentos para inscribirse en cursos, talleres o diplomados, en especial los auspiciados por la cámara de comercio y otros centros de desarrollo profesional.

Tabla 21

¿Se siente motivado para lograr los objetivos de su área?

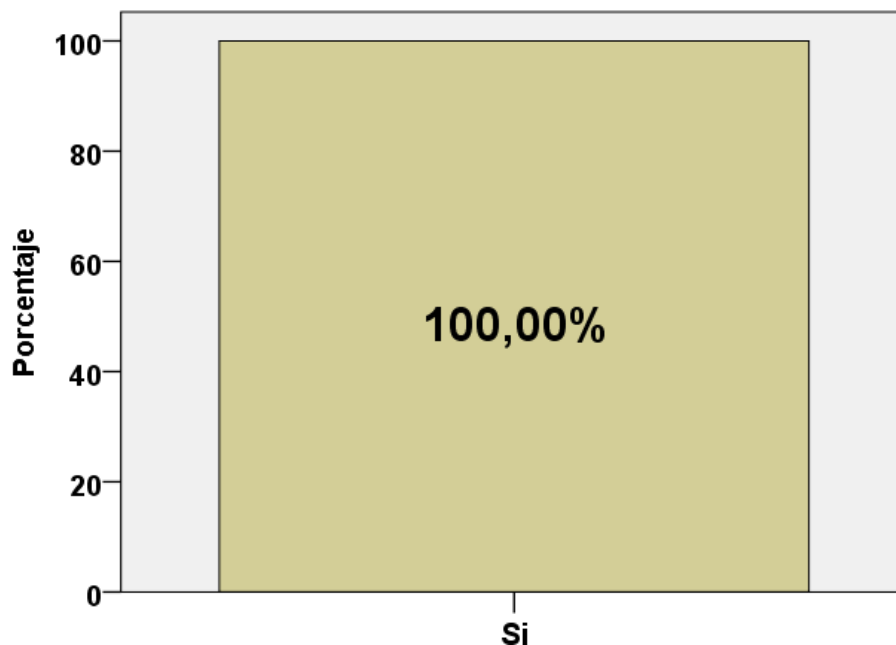
	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100,0
Total	31	100,0

Fuente: Cuestionario "Gestión del talento humano"

Elaboración: Tesista

Figura 19

¿Se siente motivado para lograr los objetivos de su área?



Fuente: Tabla 21

Elaboración: Tesista

Interpretación:

El personal de investigación en su totalidad afirma que se sienten motivado para el lograr los objetivos de su área; ya que de ello depende su renovación de contrato.

Tabla 22

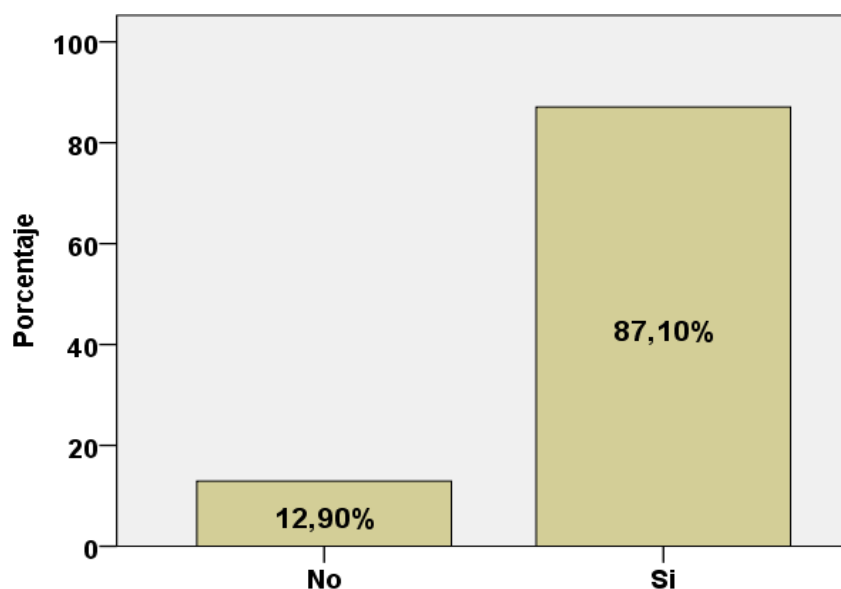
¿Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva?

	Frecuencia	Porcentaje
No	4	12,90
Si	27	87,10
Total	31	100,00

Fuente: Cuestionario "Gestión del talento humano"
Elaboración: Tesista

Figura 20

¿Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva?



Fuente: Tabla 22
Elaboración: Tesista

Interpretación:

Los resultados del sondeo se describen en la tabla y figura en el cual un 87,10% de los encuestados, personificando la mayoría, argumento sí. Por otro parte, el 12.90% contesto no. Representando la particularidad de algunas personas en algunos momentos.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

- ✓ **Hi:** El planeamiento estratégico se relaciona de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.
- ✓ **Ho:** La relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano no es significativa en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.

Tabla 23

Contrastación de hipótesis general

		Planeamiento estratégico	Gestión del talento humano
Planeamiento estratégico	Correlación de Rho de Spearman	1	,743**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software Spss versión 25

Interpretación:

Se obtuvo un valor coeficiente de correlación de (0,743) el nivel de relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada y se niega la hipótesis nula. Y se afirma la hipótesis general con un nivel de confianza del 95%.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- ✓ **H2.** El conocimiento integral de la realidad se relaciona de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.

Tabla 24*Contrastación de hipótesis específica*

		Conocimiento integral de la realidad	Gestión del talento humano
Conocimiento integral de la realidad	<i>Correlación de Rho de Spearman Sig. (bilateral)</i>	1	,746** ,000
	N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software Spss versión 25

Interpretación: Se obtuvo un valor de correlación de (0,746) el cual sostiene una relación significativa entre el conocimiento integral de la realidad y la variable dependiente, por lo que se acepta la hipótesis específica planteada, con un nivel de confianza del 95%.

- ✓ **H3.** El futuro deseado se relaciona de manera significativa con la gestión del talento humano es significativa en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.

Tabla 25*Contrastación de hipótesis específica*

		El futuro deseado	Gestión del talento humano
El futuro deseado	<i>Correlación de Rho de Spearman Sig. (bilateral)</i>	1	,746** ,000
	N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software Spss versión 25

Interpretación: Se alcanzó un valor de correlación de (0,746) el cual sostiene que existe relación significativa entre el futuro deseado y la variable dependiente, por lo que se acepta la hipótesis específica planteada, con un nivel de confianza del 95%.

- ✓ **H4.** Las políticas y planes coordinados se relacionan de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.

Tabla 26

Contrastación de hipótesis específica

		Políticas y planes coordinados	Gestión del talento humano
Políticas y planes coordinados	<i>Correlación de Rho de Spearman</i>	1	,878**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
N		31	31

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software Spss versión 25

Interpretación: Se obtuvo un valor de relación de (0,878) en el cual sostiene una relación significativa entre las políticas y planes coordinados y la variable gestión del talento humano, por lo que se acepta la hipótesis específica planteada, con un nivel de confianza del 95%.

- ✓ **H5.** El seguimiento y evaluación se relaciona de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.

Tabla 27

Contrastación de hipótesis específica

		Seguimiento y evaluación	Gestión del talento humano
Seguimiento y evaluación	<i>Correlación de Rho de Spearman</i>	1	1,000**
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
N		31	31

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Software Spss versión 25

Interpretación: Se obtuvo un valor de correlación de Rho de Spearman de (1,000) el nivel de relación significativa entre el seguimiento y evaluación y la variable dependiente, por lo que se acepta la hipótesis específica planteada, con un nivel de confianza del 95%.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- ✓ Según Moreno & Vélez (2011) el planeamiento estratégico tiene relación significativa con la gestión del talento humano porque al tener mano de obra profesional, que sepa analizar la realidad para lograr que el futuro deseado se pueda cumplir a través de políticas y planes coordinados, que constantemente son evaluados y se reflejen a través de resultados a favor de la población. En ese sentido, Pichiling & Ramos (2018) determinan que existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano; cuando los personales tienen el conocimiento completo de la realidad, cuentan con el perfil para el puesto de trabajo y ejercen sus funciones de manera óptima, planificando a partir de políticas y planes para la mejora continua. Según las teorías planteadas, se ha evidenciado la relación significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano, a través de la tabla 23.
- ✓ Según la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, el conocimiento integral de la realidad, permite a una entidad comprender los problemas de los usuarios, sus demandas y prioridades, a través de capacidad técnica y operativa de cada trabajador que enfoca su trabajo en cumplir con sus funciones. Así mismo, Zevallos (2018) confirma lo antes mencionado porque manifiesta que el conocer la realidad del problema, permite tomar decisiones acertadas tomando como base a la misión de la entidad. Para contar con capacidad operativa y saber responder a las prioridades que tiene la población, con el fin de responder a ellas. Según las teorías planteadas, se ha evidenciado en la tabla 24 que el conocimiento integral de la realidad se relaciona de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.
- ✓ Según la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, el futuro deseado está en manos del personal que trabaja en la entidad, sus están enfocadas en la visión de la entidad, alineado con el plan estratégico de desarrollo nacional (PEDN), y tomando

en cuenta el plan de desarrollo local concertado (PDLC). Así mismo, More (2017) sostiene que el futuro deseado consiste en enfocar los resultados, hacia conocer los compromisos asumidos por el gobierno, a través de la planeación sectorial, generando participación, inversión, y realizando alianzas estratégicas correspondientes para alcanzar el desarrollo sostenible. Según las teorías planteadas, en la tabla 25 se ha evidenciado que el conocimiento integral de la realidad se relaciona de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.

- ✓ Según la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, el personal responsable del área de planeamiento son los encargados de alinear el plan estratégico institucional (PEI) al plan operativo institucional (POI), permitiendo alinear políticas y planes coordinados, cuyos objetivos estratégicos se encuentran enfocados en resultados a favor de la población. En ese sentido, Pichiling & Ramos (2018) refieren que existe relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano, cuando el planeamiento institucional se aplique, tomando en cuenta a las políticas, planes nacionales, y a partir del presupuesto asignado para el año en curso, son quienes orientan el diseño del PEI y el POI enfocado en resultados. Según las teorías planteadas, se ha evidenciado en la tabla 26 que las políticas y planes coordinados se relacionan de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.
- ✓ Según la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD, el área de recursos humanos o los organismos de control, y las demás áreas de una entidad constantemente realiza seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas con la finalidad de detectar errores y anticiparse a ellos a través de la planificación. En ese sentido, según Jesús (2018) realizar seguimiento y evaluación a las políticas en la gestión del talento humano, permite conocer quien sigue y quien no sigue en la organización, ya que, su desempeño está siendo evaluado para renovar contrato. Según las teorías planteadas, se ha evidenciado en la tabla 27 que el seguimiento y evaluación se relacionan

de manera significativa con la gestión del talento humano en la
Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.

CONCLUSIONES

- ✓ Se determinó la relación de manera significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano como se muestra en la tabla 23. Del mismo modo, según las encuestas realizadas, el resultado de la tabla 5 y figura 3 demuestra que la Municipalidad a través de sus trabajadores, realizan espacios de concertación como el presupuesto participativo donde se puede escuchar a la población y se conozca de manera integral el problema y se pueda priorizar algunos proyectos de inversión (ANEXO N°7). La municipalidad provincial de Ambo se alinea con las políticas nacionales (ANEXO N°12), por esa razón se le asigna partidas presupuestales (ANEXO N°5). En cuanto a los resultados (ANEXO N°22), se evidencia que, al término del año 2018, la gestión saliente entrega una ejecución de gasto que no se dio al 100%, ya sea por temas de arbitraje o por renegociaciones con la nueva gestión. En tal sentido, se concluye que la variable independiente se relaciona significativamente con la gestión del talento humano. Tal como se muestra en la tabla 14 y la figura 12 donde se observa que el proceso de selección fue público y en igualdad de condiciones para todos los participantes, de los cuales en dicha convocatoria se integraron a las personas ideales de acuerdo a su perfil (ANEXO N° 4) y (ANEXO N°20). Se concluye que el planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la gestión del talento humano porque existen personas motivadas para lograr objetivos de sus áreas, según la tabla 21 y figura 19. Y el área de RR. HH gestiona capacitaciones con la finalidad de cumplir cabalmente con las funciones incluidas en el ROF (tabla 19 y figura 17).
- ✓ Se identificó la relación de manera significativa entre el conocimiento integral de la realidad y la variable dependiente como se muestra en la tabla 24. Así mismo, según las encuestas realizadas, el resultado de la tabla 4 y figura 2, demuestra que la Municipalidad que es generar bienestar en el territorio planifica posibles errores y realiza el plan de seguridad ciudadana para atender a una prioridad que la población necesita y es la seguridad ciudadana (ANEXO N°6); En tal sentido se concluye que el conocimiento integral de la realidad se relaciona significativamente con la gestión del

talento humano. Tal como se muestra en la tabla 16 y figura 14. Donde se observa que el personal cuenta con los requisitos puestos en las bases para desempeñar sus funciones (ANEXO N°20). En ese sentido la capacidad operativa para cerrar brechas tuvo algunas demoras como se observa en (ANEXO N°23). Y se dio de manera positiva como se observa en el (ANEXO N°5), donde se autoriza la transferencia de partidas en el presupuesto fiscal 2019.

- ✓ Se analizó la relación de manera significativa entre el futuro deseado y la gestión del talento humano como se muestra en la tabla 25. En ese sentido, según las encuestas realizadas, el resultado de la tabla 8 y figura 6, muestra que la Municipalidad asegura a la población un ambiente saludable para vivir a largo plazo, poniendo multas a los vecinos que contaminan el medioambiente (ANEXO N°10). Pero generando siempre participación vecinal de todas las organizaciones sociales de la provincia (ANEXO N°9). En tal sentido se concluye que el futuro deseado se relaciona significativamente con la gestión del talento humano. Tal como se muestra en la tabla 19 y figura 17 donde se observa que las metas a veces requieren de actualización profesional, en ese caso el área de RR. HH gestiona la capacitación con la finalidad de cumplir metas.
- ✓ La tabla 26 mide la relación de manera significativa entre las políticas y planes coordinados con la variable dependiente. Como lo demuestra el resultado de la tabla 10 y figura 8 donde demuestra que la Municipalidad se encuentra alineado a las políticas nacionales, lo que le permite recibir presupuesto (ANEXO N°12) y se priorizar el gasto público para promover el desarrollo social (ANEXO N°11). En tal sentido se concluye que las políticas y planes coordinados se relacionan significativamente con la gestión del talento humano. Tal como se muestra en la tabla 20 y figura 18 donde se observa que la municipalidad cuenta con descuentos para inscribirse en cursos, ello le permite acceder a capacitación de forma directa para lograr alcanzar las metas establecidas (ANEXO N°13). Siempre respetando sus funciones y responsabilidades en caso de incumplimiento de políticas de la Entidad (ANEXO N°21).
- ✓ La tabla 27 mide la relación de manera significativa entre el seguimiento y evaluación en la variable dependiente. Del mismo modo, según las

encuestas realizadas, el resultado de la tabla 11 y figura 9 demuestran que las metas se vienen evaluando (ANEXO N°13) y si se llega a cumplir el incentivo, se aumenta la asignación presupuestal (ANEXO N°14). Con respecto a la meta 2, se puede ver una ordenanza (ANEXO N°18). En ese contexto, se aprobó el reglamento de supervisión ambiental (ANEXO N°14). Y se modificó el ROF (ANEXO N°15). Del mismo modo, según las encuestas realizadas, el resultado de la tabla 12 y figura 10 que demuestran que se vienen realizando actividades de control (ANEXO N°19). Por lo que cuantificar los resultados alcanzados se realiza a fin de incorporar medidas para la mejora continua en la entidad. Por lo que, se ha pensado en mejorar el planeamiento estratégico tomando en cuenta las dimensiones de la variable, para gestionar eficientemente al grupo de profesionales dentro de la entidad. En tal sentido, se concluye que el seguimiento y evaluación se relacionan significativamente con la gestión del talento humano. Tal como se muestra en la tabla 21 y figura 19 demostrando la motivación de los trabajadores, y su compromiso para lograr resultados, y para lograr ese cometido, se debe evaluar el desempeño del personal contratado, ya que, depende de eso para renovar su contrato. Evidenciando que gran parte del tiempo el ambiente es favorable para cumplir las funciones conforme a las políticas de la Entidad (tabla 22 y figura 20).

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda descentralizar el presupuesto participativo y poder realizarlo en alguna comunidad para comprender la realidad que vive la población y se pueda gestionar proyectos que realmente ayude a la población y a sus necesidades presentes, y se pueda priorizar el gasto público promoviendo proyectos que busquen el desarrollo social.
- ✓ Se recomienda revisar los casos de arbitraje o renegociaciones existentes desde la anterior gestión para contar con una capacidad de gasto superior a la que actualmente se puede observar a diciembre del 2019. Para tener mayor capacidad de gasto el año 2020 y los siguientes.
- ✓ Se recomienda que, en la entrevista personal, se añadan preguntas sobre la misión, visión, objetivos y si conoce las funciones que va a desempeñar dentro de la Municipalidad de Ambo son funciones con las que cuenta con experiencia.
- ✓ Se recomienda que se continúe con las alianzas estratégicas para alcanzar el desarrollo sostenible, ya sea con otras entidades para articular esfuerzos o como para el fortalecimiento de capacidades a través de capacitación hacia los trabajadores.
- ✓ Y, por último, Se recomienda a la unidad de recursos humanos de la municipalidad de Ambo, realice campeonatos de trabajadores para fomentar el deporte y fomentar un buen clima laboral entre trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo Nacional. (2019). *Acuerdo Nacional Unidos para crecer*. Obtenido de Políticas de estado: <https://acuerdonacional.pe>
- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Granics.
- Ávila Figueroa, D. L. (2019). *Universidad de Huánuco*. Obtenido de La Planeación estratégica y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo 2018: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1754/%c3%81VILA%20FIGUEROA%2c%20Ligia%20Dalva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boada Grau, J., & Gil-Ripoll, C. (2009). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Obtenido de Gestión Estratégica de Recursos Humanos como Antecedente del Balanced Scorecard: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000200003
- Carbajal Alvarez, M. H. (2015). *Gestión de l talento humano y el desarrollo del turismo en la provincia de huanuco*. HUANUCO: UNIVERSIDAD DE HUANUCO.
- CEPLAN. (2004). *Comisión Organizadora del CEPLAN*. Obtenido de Proyecto de Ley de Creación del Sistema y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico: <http://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/planeamiento/CEPLAN-FdoVillaran.pdf>
- CEPLAN. (Junio de 2016). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Actualizado: Perú hacia el 2021: <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/PEDN-2021-15-07-2016-RM-138-2016-PCM.pdf>

- CEPLAN. (2017). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD: <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/05/Directiva-2017-03-05-2017.pdf>
- CEPLAN. (2017). *Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD*. Obtenido de Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional: <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/05/Directiva-2017-03-05-2017.pdf>
- CEPLAN. (2018). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Megatendencias: un análisis del estado global: <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/Megatendencias-Un-análisis-del-estado-global-Ceplan.pdf>
- CEPLAN. (2019). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Visión del Perú al 2050: <https://www.ceplan.gob.pe/visionperu2050/>
- CEPLAN. (2019). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Guía para el Planeamiento Institucional: Modificada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00016-2019/CEPLAN/PCD: https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2018/11/Gu%C3%ADa-para-el-planeamiento-institucional-_26marzo2019w.pdf
- Chiavenato. (2013). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*. MADRID: MC GRAW-HILL.
- Domínguez, M. (2008). *Pensamiento & Gestión*. Obtenido de Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías Un estudio de caso en la comunidad valenciana: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100005
- Duarte, M., Vanegas, E., & Patiño, L. (Agosto de 2014). *UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA*. Obtenido de DISEÑO Y ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA PARA UNA ENTIDAD

DEL SECTOR SOLIDARIO:
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/992/Dise%C3%B1o%20y%20estructura%20del%20plan%20estrategico%20de%20gestion%20humana%20para%20una%20entidad%20del%20sector%20solidario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores Pereyra, A. C. (2009). *Pontificia Universidad Católica de Chile*. Obtenido de Evaluación esratégica de sustentabilidad del turismo en el Departamento de Chuquisaca - Bolivia : http://estudiosurbanos.uc.cl/images/tesis/2010/MHM_AFlores.pdf

FODESEP. (2016). *Fondo de Desarrollo de la Educación Superior*. Obtenido de Plan Estratégico de Recursos Humanos: <https://www.fodeseop.gov.co/images/docs/Planeacion/PLANESTRATGICODERECURSOSHUMANOS2018.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico, D.F: Mc Graw Hill Education.

Jesús, Y. (2018). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Ciudad de Huánuco, 2017*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Leal de Valor, D. Y., Bolívar de Muñoz, M. E., & Castillo Torrealba, C. O. (Octubre de 2011). *Scielo*. Obtenido de La Planificación Estratégica como proceso de integración de un equipo de salud: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000400015

Ministerio de Economías y Finanzas. (2016). *Ministerio de Economías y Finanzas*. Obtenido de Plan Estratégico Sectorial Multianual 2017-2021 : https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/PESEM2017_2021_RM411_2016EF41.pdf

Ministerio de Salud. (2017). *Gobierno de Colombia*. Obtenido de PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2017

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD:
<https://docs.supersalud.gov.co/Intranet/TalentoHumano/OtrosDocumentosTalentoHumano/PLAN%20ESTRATEGICO%20RRHH%202017.%20docx.pdf>

Mora, V. C. (2012). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*.

More, L. (2017). *Gestión del Talento Humano para la mejora del desempeño laboral en la Empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016*. Chiclayo - Perú: Universidad Señor de Sipán.

Moreno, A., & Vélez, N. (2011). *DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO QUE CONTRIBUYA A MEJORAR LOS PROCESOS EMPRESARIALES Y DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA COLOMBIANA DE SOFTWARE Y HARDWARE COLSOF S.A. DEL MUNICIPIO DE COTA (CUNDINAMARCA)*. Bogotá: Universidad de la Salle.

Muñoz, J. A. (2012). *Universidad de Murcia: Master Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de La Organización del Departamento de Recursos Humanos: https://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=ae67b4e1-bc37-4f07-a6e2-96b7aaa8816b&groupId=15559

OSCE. (2015). *Directiva general del proceso de planeamiento estratégico - Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Plan Especial Multisectorial – PEM: <https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Certificacion/Directiva%20Nº%20001-2014-CEPLAN.pdf>

Ossco, H. (2015). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA - ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2014*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.

- Pichiling, L., & Ramos, O. (2018). *Planeamiento Estratégico y el Desarrollo del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de La Punta, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Presidencia de Consejos de Ministros. (2019). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Planeamiento Estratégico: <http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/DISPOSITIVOS%20LEGALES%20VIGENTES%20EN%20LA%20ADM%20PUBLICA/08%20SIST.%20%20ADM.%20DE%20PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO/PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO.pdf>
- Ramírez Maldonado, Y. P. (2015). *Universidad San Martín de Porres*. Obtenido de El Planeamiento Estratégico y su relación con la calidad de Gestión en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario de Chorrillos - Lima 2013.: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1962/1/ramirez_myp.pdf
- Ramirez, R. (2016). *Histria de la Gestion del talento humano*.
- Romero Rosales, P. J. (2017). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Obtenido de La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6533/Romero_rp.pdf?sequence=3
- SINAPLAN. (2017). *El Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Plan Estratégico de Desarrollo Nacional: <https://www.ceplan.gob.pe/sinaplan/plan-bicentenario-2/>
- Suárez Barraza, M. F. (2007). *Universidad Ramon Lull*. Obtenido de La sostenibilidad de la mejora continua de procesos en la Administración Pública: Un estudio en los ayuntamientos de España: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9178/Sostenibilidad-MFSB-Tesis-PhD-vf.pdf;sequence=2>

- Trejo, M. J. (2018). *Planeación estratégica y gestión del talento humano en II.EE. “Flor de María Drago” y “Macnamara”, distrito de Huacho, Lima 2017*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Universidad Católica Boliviana San Pablo. (2007). *Perspectivas*. Obtenido de Importancia de la planificación de Recursos Humanos en la Empresa: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf>
- Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Vásquez Collantes, P. J. (2017). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD – 2016: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9125/V%C3%A1squez_CPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velezmoro Ormeño, A. (Noviembre de 2014). *Asociación Peruana de Empresas de Seguros*. Obtenido de Proceso estratégico de planeamiento: https://www.apeseg.org.pe/wp-content/uploads/2018/10/Alvaro-Velezmoro-exposicion-_-ajv_4_nov_2014.pdf
- Villacorta Sanchez, A. L. (2013). *Universidad Nacional de Trujillo*. Obtenido de Plan Estratégico para mejorar la gestión en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2534/villacorta_alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Werther, W. (2007). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*.
- Zevallos, F. (2018). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de Planeamiento estratégico y gestión del cambio según trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23370/Zevallos_MF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zevallos, F. A. (2018). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de Planeamiento estratégico y gestión del cambio según trabajadores administrativos de

la Dirección de Redes Integradas Lima Centro, 2018:
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23370/Zevallos_M
F.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23370/Zevallos_MF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

ANEXO N° 1
Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Indicadores	Metodología
<p align="center">General</p> <p>¿De qué manera el planeamiento estratégico se relaciona con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019?</p> <p align="center">Específicos</p> <p>¿De qué manera el futuro deseado se relaciona con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019?</p> <p>¿De qué manera las políticas y planes coordinados se relacionan con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019?</p>	<p align="center">General</p> <p>Determinar la relación del planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.</p> <p align="center">Específicos</p> <p>Identificar la relación del conocimiento integral de la realidad con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.</p> <p>Analizar la relación del futuro deseado con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019</p>	<p align="center">General</p> <p>El planeamiento estratégico se relaciona de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.</p> <p align="center">Nula</p> <p>La relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano no es significativa en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.</p>	<p align="center">Variable Independiente "Planeamiento estratégico"</p> <p align="center">Dimensiones</p> <p>- Conocimiento integral de la realidad</p> <p>- Futuro deseado</p> <p>- Políticas y planes coordinados</p>	<p>Misión Análisis interno Análisis externo</p> <p>Visión Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC)</p> <p>Plan estratégico institucional (PEI) Plan operativo institucional (POI)</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance o Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal correlacional</p> <p align="center">$X_1 \longrightarrow Y_1$</p> <p>Población: 31 trabajadores CAS de la Municipalidad de Ambo, 2019.</p>

<p>¿De qué manera las políticas y planes coordinados se relacionan con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019?</p> <p>¿De qué manera el seguimiento y evaluación de políticas se relaciona con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019?</p>	<p>Medir la relación de las políticas y planes coordinados con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.</p> <p>Determinar la relación del seguimiento y evaluación de políticas con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.</p>	<p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>El conocimiento integral de la realidad se relaciona de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.</p> <p>El futuro deseado se relaciona de manera significativa con la gestión del talento humano es significativa en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.</p> <p>Las políticas y planes coordinados se relacionan de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.</p> <p>El seguimiento y evaluación se relacionan</p>	<p>- Seguimiento y evaluación de políticas</p> <p style="text-align: center;">Variable Dependiente "Gestión del talento humano"</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <p>Planificación del Talento humano</p> <p style="text-align: center;">Integración del Talento humano</p> <p>Desarrollo del Talento humano</p>	<p>Evaluación Mejora continua</p> <p>Documentos del análisis de puestos Documentos de gestión de personal Programas de gestión de personal</p> <p>Reclutamiento Selección de personal Inducción</p> <p>Capacitación Desarrollo profesional</p>	<p>Muestra:31 trabajadores CAS de la Municipalidad de Ambo, 2019.</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p>Cuestionario del Planeamiento estratégico</p> <p>Cuestionario de la Gestión del talento humano</p>
--	--	---	--	--	---

		de manera significativa con la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019.	Desempeño del talento humano	Aprendizaje Trabajo en equipo	
--	--	---	-------------------------------------	----------------------------------	--

ANEXO N° 2

Título: “*Planeamiento estratégico y gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019*”

Estimado trabajador. Según el enfoque de la mejora continua, le invito a responder el presente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Y tienen la finalidad de mejorar según los términos de la Modernización de la Gestión Pública.

Variable: **Planeamiento estratégico.**

Lea detenidamente e indique a través de la siguiente escala de valores la respuesta que considere apropiada:

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	Si	No
Dimensión: Conocimiento integral de la realidad		
Indicador: <i>Misión</i> 1. ¿La Municipalidad tiene capacidad operativa para cerrar brechas?		
Indicador: <i>Análisis interno</i> 2. ¿La Municipalidad cuenta con un plan distrital de seguridad ciudadana?		
Indicador: <i>Análisis externo</i> 3. ¿La Municipalidad busca comprender los problemas, demandas y prioridades de la población, con el fin de analizar cómo responder a ellas?		
Dimensión: El futuro deseado		
Indicador: <i>Visión.</i> 4. ¿La Municipalidad tiene alianzas estratégicas para alcanzar el desarrollo sostenible?		
Indicador: <i>El Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM)</i> 5. ¿La Municipalidad promueve la participación vecinal?		
Indicador: <i>Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC).</i> 6. ¿La Municipalidad asegura a la población un ambiente saludable para vivir?		
Dimensión: Políticas y planes coordinados		
Indicador: <i>Plan estratégico institucional (PEI)</i> 7. ¿Usted considera que el plan estratégico institucional priorice el gasto público para promover el desarrollo social?		
Indicador: <i>Plan operativo institucional (POI)</i> 8. ¿Considera usted, que el objetivo general de la Municipalidad, está alineado a las políticas nacionales?		
Dimensión: Seguimiento y evaluación de políticas		
Indicador: <i>Evaluación</i> 9. ¿Constantemente se evalúa el cumplimiento de metas?		
Indicador: <i>Mejora continua</i> 10. ¿Se realizan actividades de control en la Municipalidad?		

...¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario N°1

ANEXO N° 3

Título: “Planeamiento estratégico y gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019”

Estimado trabajador. Según el enfoque de la mejora continua, le invito a responder el presente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Y tienen la finalidad de mejorar según los términos de la Modernización de la Gestión Pública.

Variable: **Gestión del Talento Humano.**

Lea detenidamente e indique a través de la siguiente escala de valores la respuesta que considere apropiada:

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	Si	No
Dimensión: Planificación del Talento humano		
Indicador: <i>Documentos del análisis de puestos</i> 1. ¿Conoce Ud. cuáles son sus funciones?		
Indicador: <i>Documentos de gestión de personal</i> 2. ¿La convocatoria para el proceso de selección fue pública?		
Indicador: <i>Programas de gestión de personal</i> 3. ¿Asiste uniformado de acuerdo a la normativa interna de la Municipalidad?		
Dimensión: Integración del Talento humano		
Indicador: <i>Reclutamiento</i> 4. ¿Considera que cuenta con la experiencia, competencias y conocimientos para desempeñar sus funciones?		
Indicador: <i>Selección de personal</i> 5. ¿Para su contratación pasó una entrevista personal?		
Indicador: <i>Inducción</i> 6. ¿El área de RR.HH le asignó una persona que le explique las funciones de su puesto?		
Dimensión: Desarrollo del Talento Humano		
Indicador: <i>Capacitación</i> 7. ¿Se realizan capacitaciones para garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales?		
Indicador: <i>Desarrollo profesional</i> 8. ¿La municipalidad cuenta con descuentos para inscribirse en cursos, talleres o diplomados?		
Dimensión: Desempeño del Talento Humano		
Indicador: <i>Aprendizaje</i> 9. ¿Se siente motivado para lograr los objetivos de su área?		
Indicador: <i>Trabajo en equipo</i> 10. ¿Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva?		

...¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario N°2

ANEXO N° 4

CAS N°001-2019/MPA - Convocatoria para la contratación administrativa de servicios

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO



BASES MODIFICADAS DEL CONCURSO PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

CAS N° 001-2019/MPA

Ambo, Agosto del 2019



CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

I. GENERALIDADES

1. **Objeto de la convocatoria.**

Contratación de 31 personas entre (profesionales, técnicos y auxiliares) para la prestación de servicios en la Municipalidad Provincial de Ambo.

2. **Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante.**

- Alcaldía
- Gerencia Municipal
- Gerencia de Desarrollo Económico Local y Administración Tributaria
- Gerencia de Desarrollo Social y Seguridad Ciudadana
- Órgano de Control Institucional
- Procuraduría Pública Municipal
- Gerencia de Administración y Recursos Humanos
- Gerencia de Infraestructura y Acondicionamiento Territorial
- Gerencia de Gestión Ambiental y Recursos Naturales
- Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

3. **Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación**

Comité de Proceso de Selección: CAS 01-2019/MPA

Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 5

Autorización de transferencia de partidas en el presupuesto para el año fiscal 2019

ECONOMIA Y FINANZAS

Autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 a favor de la **Municipalidad Provincial de Ambo y de la **Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo** para el financiamiento de proyectos de inversión**

**DECRETO SUPREMO
N° 359-2019-EF**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Fuente: (Diario Oficial El Peruano, 2019).

ANEXO N° 6

Plan distrital de seguridad de Ambo - 2019



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

ORDENANZA MUNICIPAL N° 004-2019-MPA

Ambo, 21 de febrero de 2019

PLAN DISTRITAL DE SEGURIDAD CIUDADANA DE AMBO - 2019

VISTO: En Sesión Ordinaria de Concejo Municipal de fecha 20 de febrero de 2019, el Informe N° 144-2019-GDSYSC-MPA del 19 de febrero de 2019, y el Proveído S/N- GM de fecha 19 de febrero de 2019, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 194° y 195° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, cuya autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, el inciso 8) del artículo 9° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, textualmente establece lo siguiente: Corresponde al Concejo Municipal: aprobar, modificar o derogar las ordenanzas y dejar sin efecto los acuerdos. A su turno, el artículo 40° señala que: "Las Ordenanzas de las Municipalidades Provinciales y Distritales, en materia de su competencia, son las normas de carácter general de mayor jerarquía en la estructura normativa municipal, por medio de las cuales se aprueba la organización interna, la regulación administrativa y supervisión de los servicios públicos y las materias en las que la Municipalidad tienen competencia normativa. Finalmente, el numeral 1.1 del artículo 85° de la precitada norma, preceptúa que las municipalidades deben establecer un sistema de seguridad ciudadana, con participación de la sociedad civil y de la Policía Nacional.



Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 7

Ordenanza Municipal N° 007-2019 que regula el Presupuesto Participativo por



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

PRESUPUESTO PARTICIPATIVO 2020



el pueblo elige las obras y la Municipalidad los Ejecuta.

ETAPA	ACTIVIDAD	FECHAS	LUGAR
COMUNICACIÓN	APROBACIÓN DE LA ORDENANZA MUNICIPAL	08 DE ABRIL	SESIÓN DE CONSEJO
Convocatoria y Sensibilización	Difusión del Presupuesto Participativo	del 10 al 30 de abril	Diferentes Medios de Comunicación
Identificación de Agentes Participantes	Registro y Acreditación de Agentes Participantes	del 10 al 17 de abril	Oficina de Planificación y Presupuesto
Capacitación de Agentes Participantes	Taller de Capacitación	22 de abril	Auditorium de la Municipalidad Provincial
Talleres de Trabajo	Taller de Diagnostico Provincial. Identificación y Priorización de Resultados y Rendición de Cuentas	26 de abril	Auditorium de la Municipalidad Provincial
	Presentación de las Inversiones y Ficha de Información Mínima de la Inversión	hasta el 26 de abril	Auditorium de la Municipalidad Provincial
Priorización de Proyectos	Evaluación técnica de Proyectos	29 de abril	Oficina de Planificación y Presupuesto
	Taller de Acuerdos y Compromisos	30 de abril	Auditorium de la Municipalidad Provincial

Registro e Inscripciones
Oficina de Planificación y Presupuesto.

Invita:
Abg. David Herrera Yumpe
de la mano con el pueblo.

resultado

Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 8

Convenio de gestión del programa de complementación alimentaria 2019



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

San Isidro, 02 ABR. 2019

CARGO

OFICIO N° 177 - 2019-MIDIS/VMP/DGACPS-DPSC

Señor
DAVID ANTONIO HERRERA YUMPE
Alcalde
Municipalidad Provincial de Ambo
Jr. Constitución 353, Plaza De Armas Ambo - Huánuco
Presente.-

Asunto : Se remite Convenio de Gestión PCA 2019 debidamente suscrito

De mi consideración:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacerle un ejemplar original del Convenio de Gestión del Programa de Complementación Alimentaria correspondiente al año 2019, entre la Municipalidad que usted dirige y el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social -MIDIS, debidamente suscrito por la Sra. Viceministra de Prestaciones Sociales.

Contamos con el compromiso de su representada para el cumplimiento del mencionado convenio, lo que redundará en la buena ejecución del precitado programa en su jurisdicción.

Agradecida por la preferente atención al presente, quedo de usted.

Atentamente,

ISABEL ANGELES RAMOS YAÑEZ
Directora de Prestaciones Sociales Complementarias
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL



Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 9

Ordenanza que establece los procedimientos administrativos para el reconocimiento y registro municipal de las organizaciones sociales para la participación vecinal en la Provincia de Ambo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2019-MPA

ORDENANZA QUE ESTABLECE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y REGISTRO MUNICIPAL DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES PARA LA PARTICIPACION VECINAL EN LA PROVINCIA DE AMBO

VISTO: El Informe N° 065-2019-JIEC-UERN-GGAYRN-MPA; Informe N° 151-2019-LAGS-UGIRS-GGAYRN-MPA; Informe N° 389-2019-MPA/GGARN; El Informe Legal N° 388-2019-MPA/GAJ; Informe N° 138-2019-MPA-GGAYRN/UERN-JIEC; El Acuerdo de Concejo N° 096-2019-MPA/A; y;

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local y tienen autonomía política económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, el artículo VII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades señala que las relaciones entre los tres niveles de gobierno deben ser de cooperación y coordinación, sobre la base del principio de subsidiaridad.

Que, el artículo 40° de Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades estipula que las ordenanzas de las municipalidades provinciales y distritales, en la materia de su competencia, son las normas de carácter general de mayor jerarquía en la estructura normativa municipal, por medio de las cuales se aprueba la organización interna, la regulación, administración y supervisión de los servicios públicos y las materias en las que la municipalidad tiene competencia normativa.

Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 10

Multa con 6% de la UIT (s/. 252.00) para los vecinos que arrojen basura contaminando el medio ambiente



Fuente: (Facebook de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 11

Inscripciones del 16 de diciembre del 2019 al 02 de enero del 2020 APREMUNI AMBO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
APREMUNI AMBO 2020

INICIO DE CLASES
06 ENERO 2020

PREPARATE CON LOS MEJORES E INGRESA A LA UNHEVAL Y EN OTROS CENTROS SUPERIORES

MODALIDADES
ADMISIÓN SELECCIÓN GENERAL

+ También preparación para el ingreso al COAR: Huánuco

EXAMEN DE SELECCIÓN
03 ENERO 2020

GRATUITO
INFORMES E INSCRIPCIONES:
DEL 09 AL 31 DE DICIEMBRE

EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
2º PISO OFC. GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SEGURIDAD CIUDADANA

INFORMES:
932344658
932344658
Apremuni Ambo

ÁREA I: CIENCIAS DE LA SALUD

- Enfermería
- Psicología
- Obstetricia
- Odontología
- Medicina Humana

ÁREA II: HUMANIDADES

- ✓ Derecho
- ✓ Sociología
- ✓ Educación Inicial
- ✓ Educación Primaria
- ✓ Educación Secundaria
- ✓ Comunicación Social

ÁREA III: INGENIERIAS

- Ingeniería Civil
- Arquitectura
- Ingeniería De Sistemas
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Agro Industrial
- Agronomía

ÁREA IV: CIENCIAS FINANCIERAS

- Contabilidad
- Administración
- Economía
- Turismo y Hotelería

Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 12

La Municipalidad se alinea a las políticas nacionales acordes al presupuesto público

— DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO —



Aprueba Reglamento que regula las Políticas Nacionales

DECRETO SUPREMO

N° 029-2018-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto en los artículos 43 y 189 de la Constitución Política del Perú, el Estado es uno e indivisible. Su gobierno es unitario, representativo y descentralizado. El territorio de la República está integrado por regiones, departamentos, provincias y distritos, en cuyas circunscripciones se constituye y organiza el gobierno a nivel nacional, regional y local, en los términos que establece la Constitución y la Ley, preservando la unidad e integridad del Estado y la Nación;

Que, de conformidad con el numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder

Fuente: (Diario oficial El Peruano, 2018).

ANEXO N° 13

Metas de Municipalidad de Ambo 2019.

GRUPO: Municipalidades NO pertenecientes a ciudades principales - provinciales Tipo "B" (122)		
Meta al 31 de diciembre de 2019	Responsable de entrega de resultados	Ponderador para la distribución de recursos
Meta 1: Ejecución presupuestal de inversiones del Presupuesto Institucional Modificado	MEF	10%
Meta 2: Fortalecimiento de la administración y gestión del Impuesto Predial	MEF	10%
Meta 3: Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos municipales	MINAM	30%
Meta 5: Acciones para promover la mejora en la provisión del servicio y calidad del agua	MVCS	35%
Meta 6: Mejora de la Gestión Urbana y Territorial	MVCS	15%
Total		100%

Fuente: (Diario oficial El Peruano, 2018).

ANEXO N° 14

Metas de Municipalidad de Ambo 2019



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

ORDENANZA MUNICIPAL N° 006-2019-MPA

Ambo, 21 de febrero de 2019.

REGLAMENTO DE SUPERVISIÓN AMBIENTAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

VISTO: En Sesión Ordinaria de Concejo N° 004 de fecha 20 de febrero de 2019, el Informe N° 170-2018-MPA/GGARN del 11 de diciembre de 2018, el Proveído S/N-GSG de fecha 09 de enero de 2019, el Proveído S/N-GM de fecha 10 de enero de 2019, el Informe Legal N° 011-2019-MPA/GAJ del 11 de febrero de 2019, y el Proveído S/N-GM del 12 de febrero de 2019, sobre aprobación del Reglamento de Supervisión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Ambo, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 194° y 195° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, cuya autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.



Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 15

Modificación del ROF incorporando funciones a la gerencia de gestión ambiental y recursos naturales

ORDENANZA MUNICIPAL N° 010-2019-MPA

Ambo, 30 de abril de 2019

ORDENANZA MUNICIPAL QUE APRUEBA LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF) INCORPORANDO FUNCIONES A LA GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y RECURSOS NATURALES.

VISTO: En Sesión Ordinaria de Concejo Municipal de fecha 29 de abril de 2019, el Informe N° 035-2019-JIEC-UERN-GGAYRN-MPA del 01 de abril de 2019, el Informe N° 075-2019-MPA/GGARN de fecha 02 de abril de 2019, el Proveído S/N-GM del 05 de abril de 2019, el Informe Legal N° 144-2019-MPA/GAJ del 11 de abril de 2019 y el Proveído S/N-GM del 12 de abril de 2019, sobre modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) incorporando funciones a la Gerencia de Gestión Ambiental y Recursos Naturales, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 194° y 195° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, *los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, cuya autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.*

Que, el numeral 8) del artículo 9° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, establece, **Corresponde al concejo municipal: "Aprobar, modificar o derogar las ordenanzas y dejar sin efecto los acuerdos"**; asimismo, el artículo 40°, señala: "Las Ordenanzas de las Municipalidades Provinciales y Distritales, en materia de su competencia, son las normas de carácter general de mayor jerarquía en la estructura normativa municipal, por medio de las cuales se aprueba la organización interna, la regulación administrativa y supervisión de los servicios públicos y las materias en las que la Municipalidad tienen competencia normativa". A su turno, el artículo 46° preceptúa: "Las normas municipales son de carácter obligatorio y su incumplimiento acarrea las sanciones correspondientes, sin perjuicio de promover las acciones judiciales sobre las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar".



Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 16

Articulación Local de la Municipalidad Provincial de Ambo de Lucha contra la Anemia

ORDENANZA MUNICIPAL N° 003-2019-MPA

Ambo, 11 de febrero de 2019

CONFORMACIÓN DE LA INSTANCIA DE ARTICULACIÓN LOCAL

VISTO: En Sesión Ordinaria N° 003 de fecha 08 de febrero del 2019, en atención al Acta de conformación de la Instancia de Articulación Local de fecha 08 de febrero de 2019, y;

CONSIDERANDO:



Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Estado concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, las Municipalidades son órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

ORDENANZA DE CONFORMACIÓN DE LA INSTANCIA DE ARTICULACIÓN LOCAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

Artículo 1°.- CONFORMAR la Instancia de Articulación Local de la Municipalidad Provincial de Ambo de Lucha contra la Anemia, la cual será responsable de la gestión, supervisión y monitoreo para el cumplimiento del "Plan Multisectorial de Lucha contra la Anemia", de acuerdo a sus respectivas competencias, en sujeción al marco establecido, aprobado por el Decreto Supremo N° 068-2018-PCM.



Artículo 2°.- LA INSTANCIA DE ARTICULACIÓN LOCAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, estará conformado por los siguientes integrantes:

- a) Alcalde de la Municipalidad Provincial de Ambo – Presidente.
- b) Gerente de Desarrollo Social y Seguridad Ciudadana de la MPA – Secretario Técnico.
- c) Sub Prefecto de la Provincia de Ambo.
- d) Un representante de la UGEL Ambo – Especialista del Área de Gestión Pedagógica.
- e) Un representante de la Red de Salud Ambo – Coordinadora del Programa Articulado Nutricional.
- f) Un representante de la Red de Salud Ambo – Coordinadora del Programa Materno.
- g) Un representante de la Micro Red de Salud Ambo – Coordinadora del Promoción de la Salud.
- h) Un representante de ESSALUD – Responsable de CRED Centro Médico Ambo.

Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 17

Formalización de recicladores en el Distrito de Ambo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD”

ORDENANZA N° 029-2019-MPA

ORDENANZA QUE APRUEBA LA FORMALIZACIÓN DE RECICLADORES EN EL DISTRITO DE AMBO

VISTO: El Informe N° 065-2019-JIEC-UERN-GGAYRN-MPA; Informe N° 151-2019-LAGS-UGIRS-GGAYRN-MPA; Informe N° 389-2019-MPA/GGARN; El Informe Legal N° 388-2019-MPA/GAJ; Informe N° 138-2019-MPA-GGAYRN/UERN-JIEC; El Acuerdo de Concejo N° 097-2019-MPA/O; y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 36° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales promueven el desarrollo económico de su circunscripción territorial y la actividad empresarial local, con criterio de justicia social, para lo cual en el numeral 2.1 del artículo 84° del referido cuerpo legal, se establece que es función exclusiva de las municipalidades distritales, planificar y concertar el desarrollo social en su circunscripción en armonía con las políticas y planes regionales y provinciales, aplicando estrategias participativas que permitan el desarrollo de capacidades para superar la pobreza;

Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 18

Monto mínimo de pago del impuesto predial

ORDENANZA MUNICIPAL N° 034-2019-MPA

Ambo, 17 de diciembre de 2019

ORDENANZA QUE APRUEBA PARA EL EJERCICIO FISCAL 2020 EL MONTO MÍNIMO DE PAGO DE IMPUESTO PREDIAL, EL DERECHO DE EMISIÓN MECANIZADA Y DISTRIBUCIÓN DE LIQUIDACIONES DE PAGO DE IMPUESTO PREDIAL, ARBITRIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO



VISTO: El Informe N° 279-2019-MPA/GDELAT; el Informe Legal N° 424-2019-MPA/GAJ; y el Acuerdo de Concejo N° 105-2019-MPA/O; y,

CONSIDERANDO:

Mediante, el Art. 194° modificado por el artículo único de la Ley N° 30305 y el Art. 195° la Constitución Política del Perú en concordancia con el artículo 1° del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, la cual señala "(...)las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de gobierno promotores local con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines(...)" y concordante con el artículo II de la norma citada precedentemente la cual señala los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia(...);



El numeral 4) del Artículo 200° de la Constitución Política del Perú, concordante con la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establecen que el Concejo Municipal ejerce su función normativa a través de las Ordenanzas que tienen Rango de Ley;

El artículo 39° de la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades establece que los concejos municipales ejercen sus funciones de gobierno mediante la aprobación de ordenanza y Acuerdos (...) asimismo, el artículo 40° establece que "las ordenanzas de las Municipalidades Provincial y Distritales en materia de su competencia

Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 19

*Informe de visita de control a cargo de OCI de la Municipalidad provincial de Ambo -
Proceso de recepción de combustible*

INFORME DE VISITA DE CONTROL **N° 008-2019-OCI/0398-SVC**

“RECEPCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE COMBUSTIBLE DIÉSEL B5 S50”

I. ORIGEN

El presente informe se emite en mérito a lo dispuesto por el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Ambo, mediante oficio n.° 248-2019-MPA/OCI de 2 de setiembre de 2019, registrado en el Sistema de Control Gubernamental - SCG con la orden de servicio n.° 0398-2019-008, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 002-2019-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 115-2019-CG de 28 de marzo de 2019.

II. OBJETIVO

2.1 Objetivo general

Determinar si el proceso de recepción y distribución de combustible, a cargo de la Municipalidad Provincial de Ambo, se viene realizando en cumplimiento de la normativa aplicable, estipulaciones contractuales y disposiciones internas vigentes.

Fuente: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 20

Cronograma y etapas del proceso CAS de la municipalidad provincial de Ambo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
CAS N° 01-2019/MPA

III. CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO

ETAPAS DEL		CRONOGRAMA	ÁREA
	Aprobación de la Convocatoria	06/08/2019	Comité CAS
	Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo	07/08/2019 al 20/08/2019	Comité CAS
CONVOCATORIA			
1	Publicación de la convocatoria en página web https://muniambo.gob.pe y periódico mural institucional	Del: 14/08/2019 Al: 20/08/2019	Comité CAS
2	Presentación de la hoja de vida documentada en mesa de partes de la institución	Del: 21/08/2019 Al: 22/08/2019 Desde las 08:00 hasta 15:15 horas	Unidad de trámite documentario de la institución
SELECCIÓN			
3	Evaluación de la hoja de vida (currículo vitae documentado)	Del: 23/08/2019 Al: 26/08/2019	Comité CAS
4	Publicación de resultados de la evaluación de la hoja de vida (Aptos a la entrevista personal) en página web https://muniambo.gob.pe y periódico mural institucional	27/08/2019	Comité CAS
5	Entrevista Lugar: Auditorio de la Municipalidad Provincial de Ambo, Sitio en Jr. Constitución N° 353 plaza de armas - Ambo	28/08/2019 Desde las 08:30 Horas hasta culminar	Comité CAS
6	Publicación del resultado final en página web https://muniambo.gob.pe y periódico mural institucional	02/09/2019	Comité CAS
SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO			
9	Suscripción del Contrato	03/09/2019	Gerencia Municipal (Mediante delegación R/A N° 213-2019-MPA/A)
10	Registro del Contrato	03/09/2019	G.M.
11	Inicio de labores	03/09/2019	MPA

Fuente: (Página web de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 21

Reglamento interno de servidores civiles 2019



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

ORDENANZA MUNICIPAL N° 011-2019-MPA

Ambo, 30 de abril de 2019

ORDENANZA QUE APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

VISTO: En Sesión Ordinaria de Concejo Municipal de fecha 29 de abril de 2019, el Informe N° 170-2019-MPA-GAYRH/URH de fecha 01 de abril de 2019, el Informe N° 32-2019-MPA/GAYRH de fecha 05 de abril de 2019, el Proveído S/N-GM del 08 de abril de 2019, Informe Legal N° 147-2019-MPA/GAJ de fecha 12 de abril de 2019 y el Proveído S/N-GM de fecha 15 de abril de 2019, y;



Fuente: (Página web de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

ANEXO N° 22

Consulta de ejecución del gasto 2018, antes de transferencia a la nueva gestión.

¿Quién gasta?		¿En qué se gasta?		¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?		¿Cuándo se hizo el gasto?	
Municipalidad	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Genérica	Departamento	Trimestre	Mes	¿Cómo buscar?	
<input type="text"/> <input type="button" value="Por código"/> <input type="button" value="Por descripción"/> <input type="button" value="¿Cómo buscar?"/>										
<input type="radio"/>	0001: PROGRAMA ARTICULADO NUTRICIONAL		146,000	162,000	112,741	14,075	14,075	14,075	14,075	8.7
<input type="radio"/>	0002: SALUD MATERNO NEONATAL		0	555,273	436,172	344,678	335,338	335,338	335,338	60.4
<input type="radio"/>	0016: TBC-VIH/SIDA		36,274	36,274	36,274	35,674	35,534	35,534	35,534	98.0
<input type="radio"/>	0030: REDUCCION DE DELITOS Y FALTAS QUE AFECTAN LA SEGURIDAD CIUDADANA		603,344	912,069	769,690	754,801	752,443	752,443	734,589	82.5
<input type="radio"/>	0036: GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS		703,788	598,766	579,537	569,567	554,271	554,271	553,451	92.6
<input type="radio"/>	0039: MEJORA DE LA SANIDAD ANIMAL		209,400	76,505	70,036	70,036	70,036	70,036	70,036	91.5
<input type="radio"/>	0040: MEJORA Y MANTENIMIENTO DE LA SANIDAD VEGETAL		147,523	25,725	20,672	20,672	20,052	20,052	20,052	77.9
<input type="radio"/>	0042: APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HIDRICOS PARA USO AGRARIO		685,000	4,887,459	4,814,010	4,732,428	3,891,123	3,891,123	3,889,184	79.6
<input type="radio"/>	0046: ACCESO Y USO DE LA ELECTRIFICACION RURAL		0	2,257,914	2,257,914	2,257,914	2,135,970	2,135,970	2,135,970	94.6
<input type="radio"/>	0068: REDUCCION DE VULNERABILIDAD Y ATENCION DE EMERGENCIAS POR DESASTRES		542,628	273,906	234,925	206,974	206,974	206,974	206,974	75.6
<input type="radio"/>	0073: PROGRAMA PARA LA GENERACION DEL EMPLEO SOCIAL INCLUSIVO - TRABAJA PERU		0	657,471	439,435	51,049	37,192	37,192	37,192	5.7
<input type="radio"/>	0082: PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO		5,151	42,151	32,000	32,000	32,000	32,000	32,000	75.9
<input type="radio"/>	0083: PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL		1,838,582	8,538,085	7,394,949	7,202,860	6,423,776	6,423,776	6,423,776	75.2
<input type="radio"/>	0090: LOGROS DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE LA EDUCACION BASICA REGULAR		190,000	2,857,377	2,739,326	2,581,750	2,580,483	2,577,983	2,545,983	90.2
<input type="radio"/>	0091: INCREMENTO EN EL ACCESO DE LA POBLACION DE 3 A 16 AÑOS A LOS SERVICIOS EDUCATIVOS PUBLICOS DE LA EDUCACION BASICA REGULAR		30,000	6,106,436	6,106,436	6,106,435	3,797,304	3,797,304	3,795,390	62.2
<input type="radio"/>	0101: INCREMENTO DE LA PRACTICA DE ACTIVIDADES FISICAS, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS EN LA POBLACION PERUANA		200,000	2,134,953	1,986,841	1,457,337	1,443,967	1,443,967	1,443,967	67.6
<input type="radio"/>	0115: PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACION ESCOLAR		0	3,000	0	0	0	0	0	0.0
<input type="radio"/>	0121: MEJORA DE LA ARTICULACION DE PEQUEÑOS PRODUCTORES AL MERCADO		119,000	127,880	41,168	38,968	38,968	38,968	38,968	30.5
<input type="radio"/>	0127: MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LOS DESTINOS TURISTICOS		0	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000	100.0
<input type="radio"/>	0138: REDUCCION DEL COSTO, TIEMPO E INSEGURIDAD EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE		1,667,870	33,058,833	31,429,496	30,327,566	19,549,211	19,535,725	19,535,725	59.1
<input type="radio"/>	0144: CONSERVACION Y USO SOSTENIBLE DE ECOSISTEMAS PARA LA PROVISION DE SERVICIOS ECOSISTEMICOS		0	5,203	0	0	0	0	0	0.0
<input type="radio"/>	0146: ACCESO DE LAS FAMILIAS A VIVIENDA Y ENTORNO URBANO ADECUADO		0	1,954,787	1,954,787	1,954,787	1,954,787	1,954,787	1,954,787	100.0
<input type="radio"/>	0148: REDUCCION DEL TIEMPO, INSEGURIDAD Y COSTO AMBIENTAL EN EL TRANSPORTE URBANO		0	552,390	223,169	113,539	108,512	108,512	108,512	19.6
<input type="radio"/>	9001: ACCIONES CENTRALES		9,048,506	18,776,788	12,891,711	12,520,774	12,066,411	12,011,480	11,967,023	64.0
<input type="radio"/>	9002: ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS		5,402,270	22,943,349	21,529,513	19,060,415	13,118,887	12,931,321	12,913,696	56.4

Fuente: (Consulta amigable MEF, 2018).

ANEXO N° 23

Consulta de ejecución del gasto a diciembre 2019

Reiniciar		Exportar		Imprimir		Año 2019 Actividades/Proyectos											
¿Quién gasta?		¿En qué se gasta?		¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?		¿Dónde se gasta?		¿Cuándo se hizo el gasto?							
Municipalidad		Producto/Proyecto Función		Fuente Rubro		Genérica		Departamento		Trimestre		Mes					
Buscar ítem <input type="text"/> Por código Por descripción ¿Cómo buscar?																	
<input type="radio"/>	0001: PROGRAMA ARTICULADO NUTRICIONAL	454,069	651,823	601,803	480,801	385,431	385,431	385,431	385,431	59.1							
<input type="radio"/>	0002: SALUD MATERNO NEONATAL	0	330,442	330,441	130,441	130,441	130,441	130,441	130,441	39.5							
<input type="radio"/>	0018: TBC-VIH/SIDA	51,211	51,211	51,211	51,009	51,004	49,302	49,302	49,302	96.3							
<input type="radio"/>	0030: REDUCCION DE DELITOS Y FALTAS QUE AFECTAN LA SEGURIDAD CIUDADANA	596,479	1,029,498	961,373	934,668	930,900	930,022	930,022	930,022	90.3							
<input type="radio"/>	0036: GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS	0	1,185,494	1,166,071	1,097,542	1,041,256	1,041,001	1,041,001	1,041,001	87.8							
<input type="radio"/>	0039: MEJORA DE LA SANIDAD ANIMAL	126,400	33,500	32,410	32,410	32,410	32,410	32,410	32,410	96.7							
<input type="radio"/>	0040: MEJORA Y MANTENIMIENTO DE LA SANIDAD VEGETAL	96,300	5,500	5,500	5,500	5,500	5,500	5,500	5,500	100.0							
<input type="radio"/>	0042: APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HIDRICOS PARA USO AGRARIO	485,000	1,140,727	1,078,970	998,947	992,083	992,083	992,083	992,083	87.0							
<input type="radio"/>	0046: ACCESO Y USO DE LA ELECTRIFICACION RURAL	0	89,747	85,064	85,064	85,064	85,064	85,064	85,064	94.8							
<input type="radio"/>	0068: REDUCCION DE VULNERABILIDAD Y ATENCION DE EMERGENCIAS POR DESASTRES	846,784	2,088,122	2,038,654	1,815,802	1,749,790	1,749,790	1,749,790	1,749,790	83.8							
<input type="radio"/>	0073: PROGRAMA PARA LA GENERACION DEL EMPLEO SOCIAL INCLUSIVO - TRABAJA PERU	0	1,030,719	1,013,938	960,541	947,543	947,543	947,543	947,543	91.9							
<input type="radio"/>	0082: PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	37,937	46,937	9,000	9,000	9,000	9,000	9,000	9,000	19.2							
<input type="radio"/>	0083: PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL	3,406,044	15,637,915	15,273,522	13,734,983	9,391,262	9,391,229	9,391,229	9,391,229	60.1							
<input type="radio"/>	0090: LOGROS DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE LA EDUCACION BASICA REGULAR	50,000	3,017,495	2,961,194	2,951,444	2,270,183	2,270,183	2,270,183	2,270,183	75.2							
<input type="radio"/>	0091: INCREMENTO EN EL ACCESO DE LA POBLACION DE 3 A 16 AÑOS A LOS SERVICIOS EDUCATIVOS PUBLICOS DE LA EDUCACION BASICA REGULAR	192,615	2,501,746	2,400,497	2,400,471	2,400,372	2,400,372	2,400,372	2,400,372	95.9							
<input type="radio"/>	0101: INCREMENTO DE LA PRACTICA DE ACTIVIDADES FISICAS, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS EN LA POBLACION PERUANA	0	732,390	720,444	717,223	459,117	455,117	455,117	455,117	62.1							
<input type="radio"/>	0109: NUESTRAS CIUDADES	0	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	100.0							
<input type="radio"/>	0121: MEJORA DE LA ARTICULACION DE PEQUEÑOS PRODUCTORES AL MERCADO	377,533	35,658	10,500	10,500	10,500	10,500	10,500	10,500	29.4							
<input type="radio"/>	0127: MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LOS DESTINOS TURISTICOS	0	115,985	114,560	114,560	114,560	114,560	114,560	114,560	98.8							
<input type="radio"/>	0130: COMPETITIVIDAD Y APROVECHAMIENTO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE LA FAUNA SILVESTRE	0	3,410	3,410	3,410	3,410	3,410	3,410	3,410	100.0							
<input type="radio"/>	0138: REDUCCION DEL COSTO, TIEMPO E INSEGURIDAD EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE	6,596,878	19,193,323	18,565,623	17,631,319	13,897,750	13,897,750	13,897,750	13,896,972	72.4							
<input type="radio"/>	0142: ACCESO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES A SERVICIOS ESPECIALIZADOS	0	28,259	28,249	26,794	26,794	26,794	26,794	26,794	94.8							
<input type="radio"/>	0144: CONSERVACION Y USO SOSTENIBLE DE ECOSISTEMAS PARA LA PROVISION DE SERVICIOS ECOSISTEMICOS	0	9,000	9,000	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	50.0							
<input type="radio"/>	0146: ACCESO DE LAS FAMILIAS A VIVIENDA Y ENTORNO URBANO ADECUADO	0	1,512,243	1,512,243	1,468,196	1,251,415	1,251,415	1,251,415	1,251,415	82.6							
<input type="radio"/>	0148: REDUCCION DEL TIEMPO, INSEGURIDAD Y COSTO AMBIENTAL EN EL TRANSPORTE URBANO	0	2,675,521	2,645,865	2,619,088	897,833	897,833	897,833	897,833	33.6							
<input type="radio"/>	9001: ACCIONES CENTRALES	9,221,086	12,732,637	11,291,876	10,924,746	10,675,393	10,653,337	10,653,337	10,653,166	83.7							
<input type="radio"/>	9002: ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS	6,863,130	13,236,172	11,261,904	10,764,368	10,229,925	10,220,976	10,219,876	10,219,876	77.2							

Fuente: (Consulta amigable MEF, 2019).