



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

TESIS

**“PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y COMPETENCIA LABORAL EN LA
UNIDAD DE PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA DEL
GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO-2019”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR
PÚBLICO**

PRESENTADO POR:

ABIGAIL MAGDALENA VEGA ESPINOZA,

ASESOR:

MAG. ZOSIMO E, CASTILLO LOVATON

MAG. AVALOS DUEÑAS, CESAR

HUÁNUCO, FEBRERO 2021

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios Todopoderoso, fuente de mi inspiración en mis momentos de necesidades, alegrías y tristezas que caracterizaron el transitar por este camino que hoy veo realizado, sin cuyo empuje no hubiese sido posible.

A mis padres Donata y Zacarías, personas cuya presencia en mi existencia ratifican la suerte que he tenido de pertenecerles, por ello creo que este trabajo y los que vienen tienen sus siluetas y aunque no lo sepan, se los dedico.

A mis hermanos Belén y Elvis, porque de alguna u otra forma han influido en mi vida con su comprensión y confianza que tienen hacia mí, es por ello que también se los dedico.

Abigail Magdalena

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud como hija e estudiante en todo estos años ha sido muy satisfactorio por que pude desenvolverme con muchas ganas e entusiasmo en mis labores como universitaria, mi mayor agradecimiento son para mis padres Zacarias Vega, Donata Aguirre quienes fueron el motor de mi constancia lucha en terminar mi carrera profesional.

A la Universidad Alas Peruanas por acogerme en sus aulas para realizarme como profesional y cumplir uno de mis objetivos personales.

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas por sus conocimientos, consejos permanentes y oportunos.

A los funcionarios, directivos y trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco, por su apoyo desinteresado en la realización de la presente investigación, quienes en forma voluntaria contestaron los instrumentos de toma de datos.

A mis familiares, amigos y colegas de estudio por los inolvidables momentos compartidos en las aulas universitarias.

La autora

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN	VIII
CAPÍTULO I: Problema	
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Objetivo: General y Específicos	13
1.4 Justificación	13
CAPÍTULO II: Marco Teórico	
2.1 Antecedentes	15
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Hipótesis	47
2.4 Variables de estudio	48
CAPÍTULO III: Metodología de la Investigación	
3.1 Ámbito de estudio	50
3.2 Tipo de investigación	50
3.3 Nivel de investigación	51
3.4 Método de investigación	51
3.5 Diseño de investigación	52
3.6 Población, muestra y muestreo	52
3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	53
3.8 Procedimiento de recolección de datos	54
3.9 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	54

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1	Presentación de resultados	56
4.2	Discusión	79
	Conclusiones	81
	Recomendaciones	82
	Referência Bibliográfica	83
	Articulo Científico	86
	Anexos	
	Cuestionario para medir la planeamiento estratégico	97
	Cuestionario para medir la competencia laboral	98
	Matriz de consistencia	99
	Ficha de validación	101
	Evidencias fotográficas	103

RESUMEN

La presente investigación titulada: "PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y COMPETENCIA LABORAL EN LA UNIDAD DE PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO-2019", Se puede decir que cuyo objetivo general es determinar la correlación entre el planeamiento estratégico y las competencias laborales de los trabajadores en dicha unidad de programación. "El presente estudio es no experimental de alcance correlacional con un diseño empleado es el correlacional-transversal. La población lo constituyeron los trabajadores de Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 que en total suman 10 entre personal de confianza, directivos, técnicos y personal de apoyo". La muestra es igual a la población por lo que se trata de una muestra universal. La técnica a utilizada fue la encuesta y como instrumentos se utilizó dos cuestionarios que midieron a la planeación estratégica y a la competencia laboral conformada por 9 ítems cada uno de ellos.

"Los resultados de la presente investigación indican que la planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, puesto que en la prueba de hipótesis el nivel de significancia o p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01) entonces se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo dichas variables tienen un coeficiente de correlación positivo muy alto cuyo valor es 0.932". Así mismo se podría decir que el 70% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que la planificación estratégica es buena, Atendiendo se podría decir el 30% opina que es regular y ninguno de ellos opina que es mala igualmente el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que la competencia laboral es buena, ciertamente nos dicen que el 30% opina que es regular y solo el 10% opina que es mala.

ABSTRACT

The present investigation titled: "STRATEGIC PLANNING AND JOB COMPETENCE IN THE PROGRAMMING UNIT OF THE LOGISTICS OFFICE OF THE REGIONAL GOVERNMENT OF HUÁNUCO-2019", "whose general objective is to determine the correlation between strategic planning and the labor competencies of workers in said programming unit. The present study is non-experimental with a correlational scope, with a cross-sectional correlational design". The population was made up of the workers of the Programming Unit of the Logistics Office of the Regional Government of Huánuco-2019, which in total number 10 among trusted personnel, managers, technicians and support personnel. The sample is equal to the population so it is a universal sample. The technique used was the survey and two questionnaires were used as instruments that measured strategic planning and job competence, made up of 9 items each.

The results of the present investigation indicate that the strategic planning is significantly related to the labor competence in the Programming Unit of the Logistics Office of the Regional Government of Huánuco-2019, since in the hypothesis test the level of significance or p- value equal to zero is less than the estimated error (0.01) so the research hypothesis is accepted. Similarly, these variables have a very high positive correlation coefficient whose value is 0.932. Likewise, 70% of the workers of the Programming Unit of the Logistics Office of the Regional Government of Huánuco-2019 think that strategic planning is good, 30% think it is regular and none of them think that the 60% of the workers of the Programming Unit of the Logistics Office of the Regional Government of Huánuco-2019 think that the labor competition is good, 30% think that it is regular and only 10% think that it is bad.

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es fundamental y prioritario en toda organización, puesto que se basa en el direccionamiento de los objetivos de la institución con los lineamientos pertinentes de todo el proceso productivo de bienes o servicios para el cumplimiento de dichos objetivos y así mantenerse vigente.

Ciertamente nos dice que toda organización debe iniciar implementando una adecuada planeación estratégica que contribuya con la productividad laboral que repercute directamente en la satisfacción de los clientes proponiéndose procedimientos para el mejor cumplimiento de sus metas acorde con las competencias y capacidades laborales de sus colaboradores.

“En toda organización la consecución de las metas en base a la misión y visión institucional implica la intervención decisiva del talento humano poniendo al servicio sus competencias laborales, contribuyendo al bienestar el colaborador y al mismo tiempo a la satisfacción del usuario que es el fin en todo gobierno regional”.

Así mismo nos dice que la “Planeación estratégica, les proporcionará el conocimiento y crecimiento anticipado a los gerentes y colaboradores sobre la rentabilidad, y finalmente para concluir la viabilidad y la auto sostenibilidad de las organizaciones para que las competencias laborales se desarrollen y fluyan en torno al cumplimiento de las funciones efectivas que repercute en una buena imagen institucional”

La presente investigación tiene las siguientes partes:

Capítulo: El problema, que comprende el planteamiento del problema de investigación, formulación del problema, objetivo general y específicos y la, justificación

Capítulo II: Marco teórico que contiene los antecedentes del estudio, tanto internacionales, nacionales y regionales o locales; bases teóricas, hipótesis y variables de estudio

Capítulo III: Metodología de la investigación, que comprende ámbito de estudio, el tipo y nivel de la investigación, método de investigación, diseño de investigación población,

muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección y procesamiento de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: Resultados que comprende la presentación de resultados incluyendo la prueba de hipótesis y la discusión.

Finalmente se tiene las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, el artículo científico y anexos.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Existe una necesidad imperativa de implementar el planeamiento estratégico en toda organización con la finalidad de fortalecer la gestión de las instituciones de toda índole, ya sean públicas o privadas permitiendo una adecuada gestión para mejorar el desempeño de los trabajadores. El planeamiento estratégico permite, entre otros aspectos, brindar la confianza necesaria a los funcionarios o directivos tendientes al cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, generando una nueva filosofía organizacional, para satisfacer aquellos a los usuarios o clientes y en si se trata de un gobierno local o regional cumplir con los compromisos asumidos tendientes al desarrollo de su entorno de influencia y dar una mejor calidad de vida a los ciudadanos.

El diagnóstico base del documento de gestión, Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, aprobado mediante Decreto Supremo 004-2013-PCM, focaliza el bajo desempeño Estado en sus tres niveles; nacional, regional y locales, que se refleja al mismo tiempo en el bajo nivel de satisfacción de la población donde dicho nivel en nuestro país está por debajo el promedio de América Latina que bordea el 40%, en nuestro país apenas la satisfacción ciudadana llega al 21%. Lo que significa, que el crecimiento económico del PBI en el país no ha ido acompañado del crecimiento de las capacidades del Estado, fenómeno al cual el Gobierno Regional de Huánuco no es ajeno. Chiavenato (2000), indica, que el desempeño laboral asociado a las competencias laborales ha sido, es y será siendo uno de los problemas y preocupaciones más acentuadas en toda la problemática del Estado en todos los niveles. De acuerdo a la información

proporcionada por el portal Transparencia Económica del Ministerio de Economía y Finanzas, el Gobierno Regional de Huánuco a través de los años se encuentra entre los 10 últimos lugares respecto a la ejecución presupuestal, denotando escasa capacidad en el gasto público, particularmente en el presupuesto de inversiones. El tema de investigación, competencia laboral y ejecución presupuestal asociado las deficiencias que se evidencia en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares de la Oficina Regional de Administración donde existen innumerables problemas como es el caso de no definir la denominación, finalidad pública, descripción del servicio, el perfil profesional, plazo de ejecución, plazo de entrega, día de entrega y lugar de entrega de las obras ejecutadas; así como demora o incumplimiento del levantamiento de observaciones que se realiza al área usuaria, inconsistencia del calificador de gastos y deficiente evaluación de propuestas económicas entre otros inconvenientes, la cual incrementaría el desorden en la ejecución presupuestaria y el nivel de insatisfacción de la población y consecuentemente e no existe mejoramiento de los servicios y la infraestructura productiva y social

La planeación estratégica es parte fundamental para el éxito empresarial porque visiona sobre el todo el cumplimiento de los objetivos institucionales con lineamientos y procedimientos previamente definidos y planificados que se oponen a la improvisación y al empirismo empresarial para que se pueda alcanzar una mayor productividad y por ende brindar un buen servicio.

La planeación estratégica, proporciona el conocimiento y crecimiento anticipado a los funcionarios, directivos y trabajadores al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares al cumplimiento fehacientes de su función como es la formulación de directivas y normas de los procesos técnicos del sistema de abastecimiento, almacenes y de los sistemas funcionales de servicios auxiliares. Así como conducir y efectuar el desarrollo de los procesos técnicos de adquisiciones, almacén y

servicios auxiliares de conformidad con las normas legales vigentes y sobre todo con transparencia.

Ante este contexto nace la necesidad de investigar el “planeamiento estratégico y competencia laboral en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Huánuco el año 2018, puesto que consideramos que el logro de los objetivos institucionales tiene que ver directamente con la competencia laboral y ésta se debe fundamentalmente a una adecuada planeación estratégica”.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la misión y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019?

¿Cómo se relaciona la visión y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019?

¿Cómo se relaciona los objetivos estratégicos y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer cómo se relaciona la misión y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

Indicar cómo se relaciona la visión y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

Especificar cómo se relaciona los objetivos estratégicos y competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019

1.4 Justificación del estudio

Justificación Práctica

Así mismo nos dice que la adecuada planeación estratégica en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco con el conocimiento y cumplimiento de la misión, visión y alcanzando los objetivos estratégicos repercute directamente en el desarrollo de competencias laborales permitiendo a los colaboradores responder a las necesidades que se exigen para ser más eficientes y eficaces, logrando que los usuarios sean los directos beneficiarios del cumplimiento de los objetivos institucionales, por ello es necesario conocer como es el nivel de “la planeación estratégica y de las competencias laborales y la relación que existen entre estas dos variables, lo que permitirá a la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco tomar las acciones pertinentes para mejorarlas teniendo como referencia los resultados obtenidos en la presente investigación. Del mismo modo los resultados” podrán ser utilizados como una

fuerza es por eso que ciertamente nos dice que sobre la relación que existe entre el planeamiento estratégico y la competencia laboral, de tal forma se pueda comprender su importancia y sus diferentes implicancias. Así como servir de base para desarrollar y proponer modelos y programas de planeación estratégica y poder hacer los cambios necesarios e implementarlos de manera acertada. Así mismo la presente investigación servirá de antecedentes en otras investigaciones.

Justificación teórica

Se puede indicar que a presente investigación busca mediante. “La aplicación e interpretación de la teoría describir, determinar e interpretar la relación que existe entre la planeación estratégica desarrollo de competencias laborales, aportando teorías y conocimientos actualizadas y contemporáneas con precisión y con mayor profundidad sobre el conocimiento de estas variables y sus dimensiones los cuales son de suma importancia para el cumplimiento de las funciones de la unidad de análisis de la presente investigación”.

Justificación Metodológica.

El estudio permitirá ciertamente nos dice que conocer. “Las técnicas para recoger y procesar la información, así como la determinación poblacional y muestras aplicando los instrumentos o herramientas descriptivas e inferencial de acuerdo a las variables que se van a investigar. Del mismo modo los instrumentos elaborados servirán a otros investigadores para que lo puedan aplicar en otras realidades contextualizándoles en espacio y tiempo real”.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes Internacionales

(Hurtado, 2015, págs. 106-147) “Planificación Estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Universidad de Carabobo-Venezuela” Así mismo nos dice que tuvo como primer objetivo: “Proponer un plan estratégico como herramienta para fortalecer la gestión educativa en la E.T Simón Bolívar en el Municipio Naguanagua Estado Carabobo”. Se puede indicar que nos dice que es un estudio bajo un tipo de investigación descriptivo, y de un diseño no experimental, utilizando como instrumento de recolección de datos, las encuestas.

Conclusión: “Existen una serie de falencias en cuanto a todo el proceso de programación y manejar gestión en las entidades educativas, donde se evidencia que existen actores educativos que no están contemplados en la planificación y donde al personal docente, administrativo y comunidad para que emitan sus opiniones sin embargo están involucrados a la realización de la labor eficaz para obtener de objetivos”.

(Morillo, 2012, pág. 26) En la tesis: “Nos dice que la Planificación Estratégica aplicada a la Gestión de Proyectos de Rehabilitación vial urbana ejecutados por la Alcaldía del Municipio Maracaibo, de la Universidad del Zulia, Facultad de Arquitectura y Diseño- Maracaibo, Venezuela, finalmente para concluir nos dice que tuvo como objeto proponer una planificación estratégica para la gestión de los proyectos del Estado Zulia, la metodología aplicada a la investigación es de tipo descriptiva, de campo, proyectiva y prospectiva”. El diseño fue no experimental, transversal o transeccional.

Conclusión: Así mismo nos dice que dentro de la “Alcaldía de Maracaibo no se aplica ninguna metodología para el cometido de los proyectos de rehabilitación vial, del mismo modo que no existe una planificación estratégica adecuada en la gestión

de los proyectos, evidenciándose a la falta de supervisión de todo el proceso de planificaciones”

(Asquet, 2009, págs. 121-141) En la tesis: “Planificación Estratégica del Estudio Jurídico Puente & Asociado, de la Universidad Internacional SEK, Quito- Ecuador, tuvo como propósito” “Indicar un proceso de Planificación Estratégica, que permita asegurar la continuidad del negocio y su adecuado desarrollo y crecimiento atendiendo se podría decir claramente nos dice sus singularidades de la investigación se considera no experimental de tipo transeccional proyectivo”.

Conclusión: Finalmente para concluir nos dice que la “planificación Estratégica representa una necesidad que deben emplear las empresas de cualquier tamaño que desean visualizar la ruta para su crecimiento, consolidación, expansión y/o rentabilidad”. “Para su aplicación se debe partir de una adecuada evolución y el reconocimiento que tome una consideración el dominio de la sociedad, así finalmente para concluir nos dice como su parte interior, para lo cual existen algunas herramientas como FODA, fuerzas de Porter y varias matrices de análisis”. Es muy importante como claramente nos dice que son partes muy importantes de una buena planificación un adecuado planteamiento, la valorización del capital humano, el consolidar una “cultura organizacional y generar la correcta identidad que incida en un buen desempeño del personal, para que los trabajadores también sientan esa confianza en poder encontrar esos puntos de errores, así como el valerse de un seguimiento adecuado”.

(Rizo Valero & Muñoz, 2013, págs. 141-155) Atendiendo se podría decir lo que menciona en la tesis “Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa de la microempresa Good Water, ubicada en el cantón la troncal y llevar a su máximo potencial así su rentabilidad, de la Universidad Estatal de Milagro de Ecuador, tuvo como finalidad” “Establecer de qué manera los problemas de la gestión administrativa inciden en el nivel de rentabilidad de la microempresa Good Water, ubicada en el cantón La Troncal; a través de un análisis administrativo para mejorar sus resultados financieros” (p. 5), Asu vez nos dice que la investigación fue de tipo descriptiva porque se detalló a detalles las características del problema de la

Microempresa Good Water, el tamaño de la población y de la muestra fue siete personas.

Conclusión: Good (Water). “Presenta problemas de gestión administrativa, siendo este el factor principal que incide en el nivel poco convincente de rentabilidad que se ha encontrado como resultado de sus operaciones, y dentro de sus recomendaciones indicó” Así mismo nos dice que poner en práctica el “Plan Estratégico dándole el debido seguimiento a su ejecución, siempre y cuando tomando en cuenta la secuencia del plan, ya que permitirá efectuar cambios favorables en la gestión administrativa de la organización para poder que los trabajadores” Ciertamente nos dice que utilicen las estrategias a seguir por parte de la microempresa, así se producirá en función de mejorar el beneficio.

Antecedentes Nacionales

(Acuña Apaza, 2012, págs. 188-197) Se puede indicar que en en la tesis: “Planeamiento Estratégico del Distrito de San Juan de Miraflores, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo: Diseñar un Plan Estratégico que establezca estrategias y objetivos de largo plazo”.

Conclusión: Finalmente nos indica que el análisis desarrollado del distrito de “San Juan de Miraflores, se identificó que no cuenta con un plan de maniobra, y su gestión tiene una visión cortoplacista que no ven más halla de poder lograr oportunidades aplicado una labor integrada” (p. 176) Atendiendo se podría decir estableciendo de esta manera un vínculo entre planificación estratégica y gestión. Así mismo considera que: “La Municipalidad de San Juan de Miraflores debe ser el organismo responsable de realizar el control y la retroalimentación adecuada y oportuna en el enfoque de corto plazo (como hitos menores) y de largo plazo (como hitos mayores) manteniendo el plan estratégico en constante evaluación y reformulación de ser necesario”.

(Alva, 2012, págs. 116-147) Ciertamente nos dice que en la tesis: “Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011 de la Universidad Nacional

Mayor de San Marcos” tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad de la institución educativa Kumamoto I N° 3092-Puente Piedra” (p. 15). Así mismo nos dice “El diseño de la investigación fue correlacional causal, se puede indicar que el estudio manifiesta que el trabajo le permitiría utilizar el conocimiento de las dificultades por las que traspasa la institución educativa, proponer un plan estratégico que ayude la gestión administrativa”.

Conclusión: Claramente nos dice que el planeamiento estratégico se relaciona significativamente con el trámite de calidad de la institución educativa Kumamoto I N° 3092-Puente Piedra, así mismo menciona que. “Existe una relación entre indicadores del planeamiento estratégico mencionado y la gestión de Calidad en la institución educativa”.

(Castillo, 2009, págs. 55-76)): Así mismo nos menciona que la tesis “Plan Estratégico para aumentar la Gestión en la Municipalidad Distrital de San Jacinto de la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como objetivos” “Señalar la importancia del plan estratégico que debe implementar la Municipalidad Distrital de San Jacinto para mejorar su gestión”, “Proponer la aplicación del Plan estratégico a la Municipalidad Distrital de San Jacinto con el propósito de conocer sus fortalezas, debilidades de la entidad para que la gestión municipal sea eficiente logrando sus objetivos deseados, el diseño de la investigación fue descriptivo, transeccional no experimental”.

Conclusión. Así mismo no dice que el personal de la “Municipalidad Distrital de San Jacinto no conoce el concepto de misión y visión ni tampoco entiende de régimen, normas, planes, programas y estrategias que correspondan al ámbito de su competencia, así como desconocen qué es un plan estratégico, esto origina que el personal esté desorientado y no pueda trabajar como corresponde y no brinde un buen servicio en cuanto a la atención a la comunidad”, como también nos dice el autor que el personal no planifica, no organiza, no coordina ni controla los procesos de registro, acotación recaudación y fiscalización y finalmente no existe un cumplimiento a la normatividad vigente.

(Lucila María, 2015, págs. 105-123) Así mismo nos dice que en su tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública: Aplicación de un “Plan Estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, tuvo como objetivo “Determinar qué la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo en el período 2015-2020” (p. 58), el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, el nivel de la investigación descriptivo correlacional.

Conclusión: Se puede indicar que la aplicación de un “Plan estratégico mejora la eficacia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten Chiclayo en el período 2015-2020. El investigador destaca entre sus conclusiones que la aplicación de un plan estratégico permite la mejora de la gestión pública”.

Antecedentes Regionales/locales

(Villasis, 2017, págs. 122-150) Finalmente nos da a conocer que su tesis titulada: “Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2017”.

Conclusiones: Ciertamente nos dice el autor que se determinó que existe incidencia estadísticamente significativa entre el desarrollo de las “competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la municipalidad distrital de Amarilis, como nos muestran los estadísticos de prueba, en el que con un nivel de significancia del 5% el p valor da como resultado 0,042”. Del mismo modo se nos menciona que se determinó que el nivel de desarrollo de competencias laborales presenta un nivel entre regular a bueno, mientras que la calidad del funcionario muestra ya a su vez nos dice que una tendencia entre regular a mala. “Se determinó que el nivel de desarrollo de habilidades laborales en la Municipalidad Distrital de Amarilis presenta un nivel valorativo entre regular y bueno, la valoración regular tiene preponderancia con un 40,8%, seguido de malo con un se puede indicar que un 59,2%”.; “Asimismo se definir que la valoración promedio de la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis varían entre regular y malo tiene

preponderancia con un Finalmente nos dice que un 66,5%” seguido de malo con un 33% y bueno con sólo un 0,5%. “Se determinó que existe incidencia entre el crecimiento de competencias laborales intelectuales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, dicha incidencia queda determinado por el estadístico Chi cuadrado de Pearson con un p valor equivalente a 0,045. Se determinó no existe relación entre el crecimiento de competencias laborales personales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis”.

(Boza, 2015, págs. 87-113) Ciertamente nos dice que en su tesis: “La Evolución del planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión administrativa en los gobiernos locales de la Provincia de Huánuco Periodo 2015”.

Conclusiones: Se ha evidenciado y nos dice el autor que las “municipalidades elaboran sus planes operativos de manera defectuosa, toda vez que en muchos casos no se alinean”. A su vez realizan “Los planes estratégicos instituciones, tal es así que, se improvisa los gastos, se atienden favores políticos más allá de la necesidad de la población, y muchas veces tocan presupuestos para satisfacer sus propias necesidades haciendo ver a la sociedad que se están gastando eficientemente, cuando no es verdad y abuso de las reprogramaciones presupuestarias”. Así mismo nos dice que bajo monitoreo del cumplimiento de objetivos y metas, el cual impide realizar el presupuesto de manera técnica y eficiente, impidiendo alcanzar todos los objetivos estratégicos establecidos en el plan operativo institucional. “El control estratégico es bajo en las municipalidades de la región Huánuco, razón por el cual en la ejecución de obras no se sigue de acuerdo con lo programado en el presupuesto analítico, la ejecución de los gastos no respeta la programación debido a las deficiencias del expediente técnico, desorden administrativo”. “En general se puede indicar el debate de su eficiencia, eficacia y economía en la ejecución del importe, observándose obras paralizadas, la estimación sobrevaloradas, obras inconclusas y en otros casos actos de corrupción que no son detectados a tiempo”. “Los niveles de control estratégico si

inciden directamente en la ejecución presupuestaria en los gobiernos locales de la provincia de Huánuco”.

(Aguirre Rojas, 2018, págs. 69-90) Finalmente nos indica que en su tesis: “Planificación estratégica y modernización de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2018”.

Conclusión: Ciertamente nos dice que “La planificación estratégica con la modernización de la Municipalidad Provincial de Ambo-2018, se relacionan significativamente, puesto que el factor de correlación tiene un valor de 0.971, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01)”. Así mismo nos indica que Igual ocurre con la “misión y visión institucional que se relacionan significativamente con la modernización de la municipalidad, puesto que ambos casos el p-valor o significancia bilateral es menor que el error estimado de 0.05, así mismo ambas dimensiones con la modernización se relacionan con coeficientes positivos altos”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Planificación estratégica

Es el proceso mediante la planificación comienza a tomar punto inicial para la direccionalidad de la organización donde se establecen los objetivos a su vez se diseñan conductas para la obtención de objetivos. “Como también la planificación ayuda mucho en lo que vendría hacer la estabilización adaptativa de la organización y toda su organización para que de ese modo puedan responder eficientemente a las demandas ambientales con la ayuda de una información constante. Las estructuras no son entes abandonado al vaivén del entorno, a través de acciones planificadas las mismas tratar generar cambios en ese entorno a fin de que este modifique su situación”.

Claramente nos dice que es importante medir el punto inicial para un buen direccionamiento para la organización tomando esas deficiencias encontradas en la organización y de ese modo estudiarlas y reducir en un corto plazo esas deficiencias para poder obtener el resultado esperado

(Bateman) “Según nos dice que la organización está basada en un enfoque estratégico a su vez guiada como un proceso de información de su ambiente interno y externo”. “Evaluando las diferentes situaciones vinculadas a la organización para que de ese modo se pueda decidir y tener una buena orientación futura” (Romero, 2017).

Nos dice Bateman y Snell “Que tomando como punto inicial la planificación tendrá mucho más resultado a la entidad o área ya sea en un plazo determinado y el modo de las aplicaciones de estas estrategias tomadas por la entidad y el cumplimiento que requiere para encontrar resultados a largo plazo y se minimice la pérdida en la producción a futuro”.

“El desarrollo de un sistema y el aporte de su funcionamiento depende mucho de la planificación y sus componentes de proceso de gestión, ya que estos comprometen al proceso y se convierte en un instrumento de gestión, de negociación y de control organizacional. Donde la serie de decisiones programadas a ejecutar en el futuro finalmente el plan indica las metas a cumplir que se convierten en referencias o standard de gestión para el control” (Trunllenque, 2007) Se podría decir de que también es muy importante según el autor fijar de qué modo se va trabajar para la buena orientación de la planificación bajo un proceso de gestión con la única intención de encontrar los resultados buscados por parte de la entidad.

(Hellriegel, 2003) “Nos dice que el proceso de evaluar el ámbito externo de una organización básicamente se centra en una visión y misión con la intención de idear como también plantear objetivos globales. Para que directamente el trabajador sea el generador de los resultados para que de ese modo se pueda ampliar y seguir con guías estrategias generales y a su vez para poder alcanzar la meta de la organización”. “De que la eficacia va ser medida bajo las oportunidades del entorno para que dé ese sentido se pueda crear estrategias a fin de utilizar el entorno y a su vez enfrentar las amenazas utilizando las fortalezas y debilidades de la empresa para que se deforma que los gerentes y participantes generadores deben optar este método” (Hellriegel, La organizacion es ver de que modo formaria parte de la Foda en caso de la implementacion de la planificacion estrategica, 2003) . A mi perspectiva este autor

nos hace saber de qué para poder localizar estos puntos principales que nos puedan llevar a la organización ver de qué modo formaría parte de su FODA en la implementación de la planificación de estrategias y básicamente esto se llevara a cabo con el trabajo arduo de los trabajadores localizando esos puntos débiles como vienen hacer en mi investigación la falta de cronogramas en el atraso de levantamiento de observaciones para poder fortalecerlos.

La planificación estratégica hablando como definición académica podría ser: “Un proceso práctico y estructurado que acometen las organizaciones, consistente en el aprovechamiento dinámico de ciertas oportunidades externas elegidas, encajando y desarrollando las competencias internas, con el fin de cumplir la misión de la organización y generar valor para sus grupos de interés” (Duncan, 2002) y Ginter Swayner

Nos dice el autor que se busca encontrar en los trabajadores un buen desempeño de parte de ellos para que de esa manera sea un trabajo mucho más ventajoso, ya que se puede indicar un grupo. “Son procesos llevados a cabo para identificar el futuro deseado de la organización para poder que los trabajadores sigan patas y se encaminen bien a su vez desarrollar las guías de decisión que conducen a él”. Así mismo nos dice que cuando una “organización tiene una práctica consistente y sólida en el tiempo, es que tiene una estrategia. La estrategia es un medio que elige la organización para moverse en donde se encuentra, para donde se dirige hasta una situación deseada en el futuro”.

Así mismo nos dice que en caso de las estructuras más grandes, nos dice que netamente la “Planeación estratégica comprende y planear una posibilidad preparación para cambios inesperados, graves y rápidos positivos o negativos del entorno que ejerzan un efecto significativo en la organización y que exigen respuestas inmediatas”. “Este proceso comienza cuando los gerentes previenen los sucesos que podrían ocurrir en el medio. Podrían idear un plan de contingencias ante un suceso negativo para responder a un desastre, un sismo, una inundación o un incendio que destruya la planta principal de producción de la organización. De igual manera, podría desarrollarse un plan para un resultado positivo en respuesta a la demanda de

productos bienes y servicios de los clientes y que rebase la capacidad actual de la compañía” (Zuckerman, 2005)

Se puede indicar que el proceso de encontrar oportunidades o amenazas para poder adelantar hacia el futuro es necesario de que se establezca una buena planificación en un marco claro y teniendo en cuenta los criterios de los trabajadores para la toma de decisiones más que todo influye dar en marcha a los gerentes o participantes directos para poner en evidencia las elecciones fragmentarias o juicios personales del valor, para que el trabajador adopte estos métodos de participación y compromiso de toda la organización ya que nos dice que para la búsqueda de los resultados esperados y finalmente que la organización se pueda convertir en un buen elemento de unión institucional, dando una buena prestación de servicios con la coordinación previa y esto cambiaría la reputación institucional.

Así mismo nos dice que las funciones y cinco posibles acontecimientos fundamentales e inesperados. “Es probable que la tentativa de tratar de considerar tales sucesos vuelva excesivo largo e inmanejable el proceso de planeación de contingencias”. “Esta planeación obliga a los gerentes a conocer las posibilidades y trazar las estrategias para responder a ellas, y que el trabajador permita adaptarse con orden y rapidez a diferencia de las reacciones desesperadas a los sucesos externos que son tan más allá del control directo de una entidad”

“La Planificación Estratégica implica el hecho de formular y establecer las metas u objetivos de mayor importancia en la organización, y cuya característica primordial se vislumbra en la determinación de los elementos de acción, denominados también estrategias, que serán necesarias para para cristalizar las mencionadas metas y objetivos”.

La planeación estratégica como conjunto de acciones de características sumamente complejas ya que nos dice que ayuda a que las organización adopten estas herramientas e gestión para poder canalizar las deficiencias encontradas y sobre todo la exigencias por la necesidad de la ciudadanía ya que con mayor coordinación se puede lograr una mayor operatividad, mayor eficiencia, y brindar calidad en los bienes par así mejorar básicamente los servicios que se brindan en diferentes instituciones

“el esfuerzo sistemático y más o menos formal de una empresa para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas, desarrollando planes detallados con el fin de ponerlos en práctica, lograr propósitos” (Reyes, 2012)

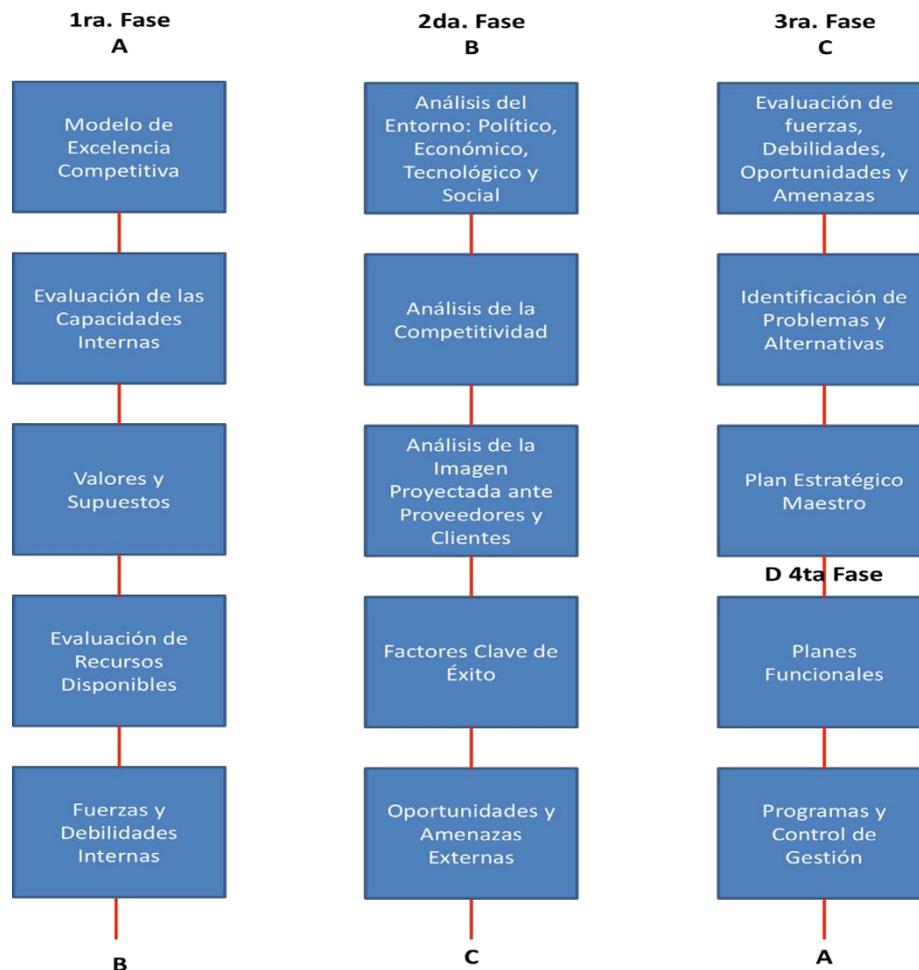
La planificación estratégica debe ser siempre concebida como un proceso dinámico a su vez reactiva la retroalimentación periódicamente:

a) Fases de proyectar estratégica

- **Fase 1:** Análisis de la situación organizacional. Es necesario esta fase porque nos permite conocer realmente in situ la situación organizacional de la empresa para que a partir de este conocimiento tomar alternativas de solución en torno a la planificación de todos los procesos.
- **Fase 2:** Análisis de la situación externa de la organización nos dice es necesario analizar no solo la situación organizacional que es análisis de las características internas de la empresa, sino también el contexto donde se desenvuelve la organización para detectar las amenazas y ventajas competitivas con la finalidad de determinar una planeación estratégica real, objetiva y que responsa al contexto interno y externo de la organización.
- **Fase 3:** “La matriz FODA se aplica con el fin de reconocer los principales contratiempos y la elección que pueden considerarse para resolverlos; las cuales deberán ser parte integrante del Plan Estratégico Maestro. Todos conocemos que esta matriz es un consolidado del contexto interno y externo que se debe plasmar correctamente en todo el proceso de planeamiento de la organización”.
- **Fase 4:** La deducción del Plan Estratégico nos dice que se lleva a cabo con cada una de las áreas organizaciones de la empresa (plan funcional). Ello implica que el plan estratégico debe involucrar a todas las áreas de la organización en forma equilibrada de acuerdo a la responsabilidad y a la importancia de cada una de ellas.

Se puede indicar que Inicialmente se comienza con el “análisis de la empresa tanto interno como externo para así seguir la secuencia lógica de estas cuatro fases. Como primeramente se realiza la identificación hallada en base que nos indica a la problemática basada en la matriz FODA” que tiene la organización para así poder desarrollar un plan en función a la operatividad que en el corto plazo sea medible y evaluable para que de esa manera podamos localizarnos en un punto para que se pueda observar y a la vez se recomienda mantener estas fases de la 1 a la 3. Y la 4 fase ya es relevante que sirve de conector entre el plan estratégico y su gestión como institución.

“Esta deducción tiene singular importancia puesto que deviene de analizar las debilidades, fortalezas, amenazas y las oportunidades de toda organización que repercutirá en su vigencia y permanencia y sobre todo en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales”.



Fuente: Reyes (2012)
Elaboración: El autor

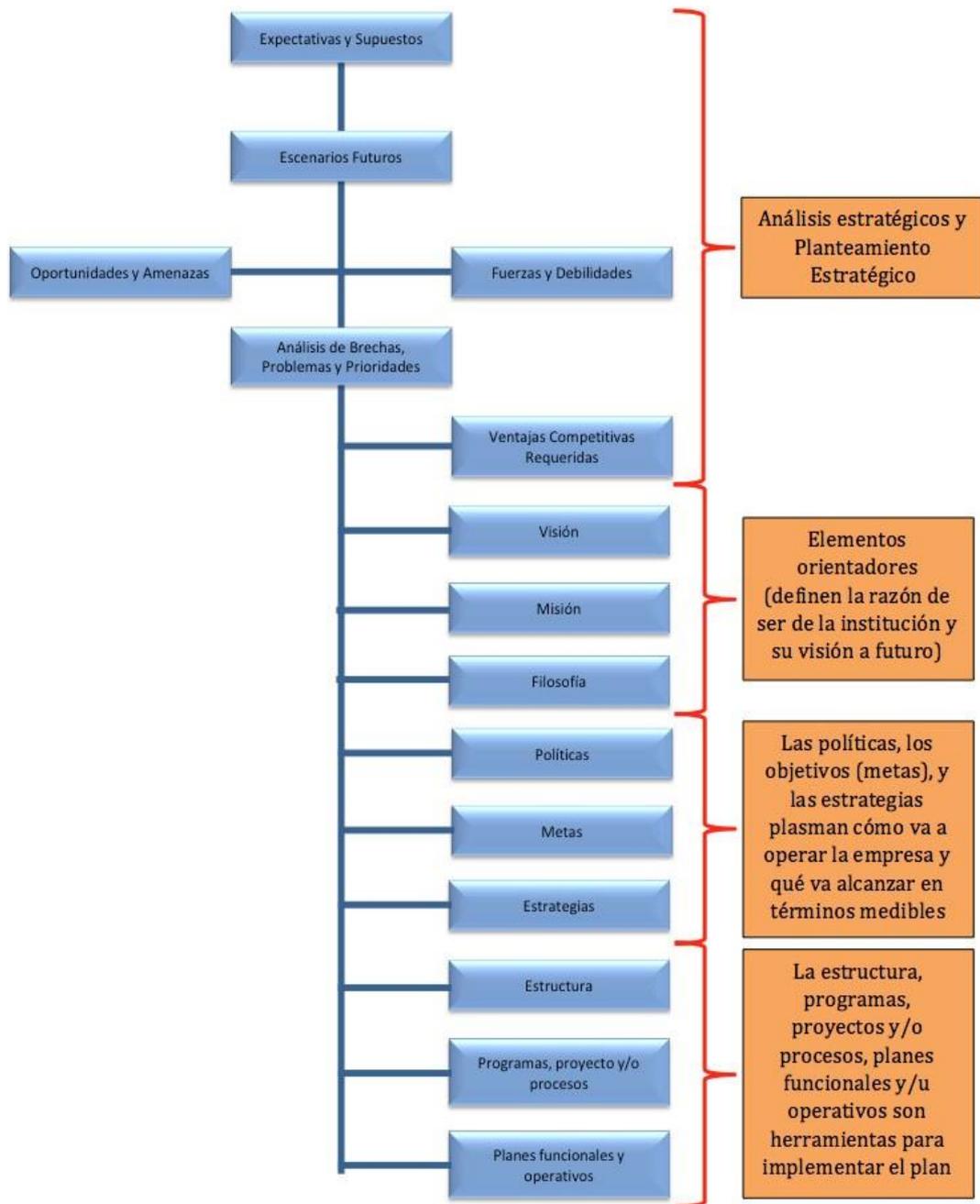
“El proceso global de la planeación estratégica, nos dice que se muestra en la ilustración, como se puede mencionar que debe ser muy fuerte en análisis con el fin de determinar” si el “planteamiento estratégico propuesto corresponde a la realidad institucional y/o que determine un plan de acción de mejoras en diferentes temporalidades para poder apalancar ese estado deseado”. Dentro de estos análisis es fundamental considerar las siguientes variables:

Ventaja competitiva: “Es fundamental que la empresa siempre responda qué nos hace únicos en el mercado, esta respuesta ayuda mucho a entender por dónde está nuestra ventaja competitiva, si es porque producimos al menor costo, o si es porque innovamos, o si es por calidad, etc. Esta ventaja competitiva debe ser sostenible en

el mercado. Es fundamental identificar en qué se soporta la ventaja competitiva y también analizar el comportamiento de la industria para poder determinar por donde debería estar esta ventaja en un futuro”.

- El análisis interno es la fuente base para dicha realización para ver las capacidades y poder apalancar cualquier planteamiento estratégico ya que un “plan estratégico sea alcanzado. Resulta crítico, entonces tomar estas capacidades de RRHH como asignar tecnología, investigación, financiamiento, producción entre otras”.
- Es importante al mismo tiempo “el análisis del entorno o análisis externo, se debe siempre analizar qué pasa con la industria, cuál es la tendencia, qué pasa con los aspectos económicos, legales, políticos, ambientales y sociales en los países donde producimos y también de los países donde comercializamos nuestros productos. Un análisis oportuno de los factores externos permite tomar decisiones sobre estrategias a implementar, por ejemplo, si un mercado que consume nuestro producto está en expansión, lo más probable es que mi demanda crezca”. Como nos dice, que para explicar una “estrategia de diversificación de mercados para la empresa no se vea directamente afectada es necesario si tengo en el caso de un mercado externo en contracción”.

“En seguida se mostrará el proceso de elaboración de planeación estratégica elaborado por Reyes y complementado por lo cubierto en este componente académico” (Pereira, 2016, pág. 12).



Fuente: Reyes (2012)
 Elaboración: La autora

Ciertamente nos dice que es primordial mostrar siempre la misión antes que la visión. “El motivo de la recomendación radica en que es fundamental identificar la razón de ser de la organización misión y de ahí si determinar lo que se quiere lograr a futuro visión”.

- Inicialmente los objetivos son las que se deben identificar en seguida la meta y nos dice de estos identificar las metas. “Nuevamente la recomendación obedece a que es preferible reflexionar sobre lo que se quiere hacer antes que establecer lo que se quiere alcanzar en términos numéricos. Por ejemplo, yo debo identificar como objetivo empresarial el siguiente: Expandir las operaciones de la empresa y las metas podrían ser, incremento de ventas, nuevos mercados penetrados, cobertura de operaciones, entre otros, es decir, el proceso siempre debe iniciar por el desarrollo de objetivos antes que las metas”
- Se puede indicar para poder cambiar el orden de los “Planes funcionales y/o operativos en lo que vendría hacer después de las estrategias finalmente la razón será de vincularlas directamente las estrategias con los objetivos operativos (proviene de las unidades operativas)”. Sin embargo nos dice que los objetivos se encuentran los indicadores, metas e inclusive hitos como el cambio de la estructura o la realización de la implementación de proyectos o la mejora de estos procesos. Por lo tanto, debe existir el vínculo del aparte operativa con las estrategias que a su vez ambos deben cumplir los planes funcionales. “Para la culminación las herramientas deben de ser de mucha ayuda para mejorar básicamente la estructura y programas, proyectos y procesos y ser analizados en su conjunto para que el planeamiento estratégico sea alcanzado”.

A continuación, se analiza los principales elementos de la metodología planteada.

“La planeación estratégica intenta proyectar un comportamiento ideal futuro y al ser una proyección siempre va a incluir un componente de incertidumbre. Es importante también indicar que mientras mayor sea el tiempo de planeación mayor será el componente de incertidumbre”.

“Las variables identificadas, por Reyes, como ayudas para el directivo para enfrentar la incertidumbre son”:

- Presencia de buenos pronósticos del ambiente en que opera la empresa.
- Implantar límites a la exposición de riesgos.

- Revisión desarrollada de la estrategia.
- Oportunismo preparado.

“El detalle de cada estrategia debe nos cabe indicar el autor que es necesario ser estudiada en el texto guía. Sin embargo, es importante mencionar que el autor nos dice, es imposible no tomar riesgos, el tema es estar preparado para que el impacto en caso de que ocurra sea el menor en la institución”.

b) Dimensiones de Planificación estratégica

- **Misión.** (Armstrong, 2004) (Kotler, 2004) Dicen que la misión es “un importante elemento de la planificación estratégica porque es a partir de ésta que se formulan objetivos detallados que son los que guiarán a la empresa u organización” (Kotler, Armstrong, Cámara y Cruz, 2004). Por su parte (Ferrel, 2004) y (Hirt, 2004) indican que la misión “enuncia a que clientes sirve, que necesidades satisface y qué tipos de productos ofrece. Por su parte, una declaración de misión indica, en términos generales, los límites de las actividades de la organización”

(Ferrel, 2004). “Es importante considerar que, en la actualidad, las empresas, deben expresar su misión con base en el cliente o a las personas que sirven, de manera tal que indique las necesidades que ambicionan satisfacer y los beneficios que se consiguen”.

Así mismo nos dice que estudia “Comportamiento del cliente que es lo que busca como consumidor final y la planificación fundamental es buscar encontrar esos pequeños huecos y poder llenarlos en el sentido de que como organización o entidad satisfacer a su cliente en todas las necesidades que buscan, como la Visión ya es el enfoque de cómo realizarlo” “Finalmente nos dice que ya sea a corto o largo plazo y de qué manera llevarlo a cabo con un enfoque más halla que la Misión y sobre salir de los contratiempo como : espacio , tiempo y recurso y llevarlo a cabo ya que vendría hacer el desarrollo en base al proceso dependiendo que tiempo fue la base de la implementación de PE y ver el resultado”.

“La misión de la organización nos permite contar con un elemento importante para que los equipos gerenciales tomen las decisiones correctas. Su definición comprende los siguientes grandes elementos”:

Nuestro concepto como empresa. Nuestra naturaleza.

Nuestra razón de existir. Nuestros clientes potenciales. Nuestros principios y valores.

A mi estimación individual uno como entidad siempre buscara el bien estar de su consumidor final para ello. La “Organización tiene que estar cuya mente preparado y estructurado por una buena planificación ideal en la organización”, para que de ese modo los resultados sean eminentes en cuanto asumir riesgos y contratiempos en el corto plazo que podrían afectar directamente a la entidad ya existen estudios que ratifican que una buena PE implementada y estructurada ayudara mucho a los gerentes a tomar buenas decisiones y sobre salir de todos los percances que puedan asechar contra la entidad.

Así, mismo nos dice que la misión proporciona una guía consistente en la toma de decisiones significativas de los gerentes de una organización. “La misión infunde y dinamiza a los involucrados con que en el futuro la institución cumpla los objetivos que lo identifican”. La estrategia se puede indicar que señala el camino que debe tomar la institución, el empuje, la fuerza y otros elementos necesarios para obtener un futuro prometedor.

Atendiendo se podría decir a estos conceptos debemos formular una definición de misión que será la que se entiende de aplicación en el siguiente estudio: “La misión es el propósito general o razón de ser de la empresa u organización que enuncia a qué clientes sirve, qué necesidades satisface, qué tipos de productos ofrece y en general, cuáles son los límites de sus actividades; por tanto, es aquello que todos los que componen la empresa u organización se sienten motivados a realizar en el presente y futuro para hacer realidad la visión de la empresa; esta misión se transforma en el marco de referencia” Asu vez nos dice que orienta las acciones, enlaza lo deseado con lo posible, condiciona

las actividades presentes y futuras, proporciona unidad, sentido de dirección y guía en la toma de decisiones estratégicas.

Ciertamente nos dice el autor para “concluir con esta breve descripción de la importancia de la misión es que no es una estrategia ni un objetivo, esta representa la razón de ser de la empresa por lo que generalmente no es tan dinámico en el tiempo. Además, se puede indicar que es importante que la misión sea conocida por todo el personal de la empresa al igual que la visión”.

- **Visión** Fleitman nos dice cuando se refiere que la “visión viene a ser el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo a los trabajadores para poder tener un pensamiento positivo y incentive para orientar las decisiones estratégicas de desarrollo junto a las de competitividad; no es suficiente decidir con meridiana claridad todos los esfuerzos a realizar en el presente porque ello no condiciona los productos del futuro en la organización, ni adiciona la voluntad de cambio indispensable y de un camino a seguir en el tiempo”. “A su vez nos dice que aún hay un requisito indispensable en la administración, y es el de plantear las estrategias necesarias para tener clientes satisfechos en el futuro y como deberá replantearse internamente la organización a fin de asegurar su crecimiento” (Fleitman, 2000).

Ciertamente nos dice el autor que su estudio en ese sentido “Los administradores deben mirar más allá del entorno actual, y tener presente que a lo largo del tiempo las tecnologías van renovado, las necesidades son otras, la obligación de los clientes también cambia y el comportamiento del mercado es muy dinámico y competitivo; entre otros factores”. “Los administradores deben tener claro hacia dónde enrumba la compañía y con ese concepto desarrollar una visión que asegure hacer realidad sus deseos a la cual quieren que la empresa se convierta”.

Claramente nos dice el autor que la “visión es una ostentación clara que nos señala a donde se dirige nuestra empresa en el transcurso del tiempo y en que debemos convertirla” para ello debemos petición las nuevas tecnologías”, las

etc., se puede tomar como un “Contexto en el cual el administrador se convierte en protagonista de las actividades estratégicas y para ello debe formular y representar un futuro alcanzable. Metafóricamente, la visión estratégica es una suerte de proyección del presente hacia el futuro o una reflexión del futuro en el presente”. “Que nos indica que es una simulación de los escenarios estratégicos futuros es la finalidad de la visión estratégica y este tiene correspondencia con los objetivos de la organización, esto se hace con el propósito de encontrar todos los elementos necesarios para alcanzarlos”.

Como también según indica el autor, a mi apreciación personal es necesario que la organización debe “Utilizar esas estrategias encontradas mediante el estudio de planificar y aplicarlos en la producción o directamente a los trabajadores con dicha orientación de implementación para poder lograr cambios en la entidad”, ya que el diseño de escenarios hipotéticos basados en la proyección de tendencias se elabora en base a la visión estratégica y en la situación contextual del actor usando otras técnicas subsidiarias.

Efectivamente nos dice que el “Proceso de la visión es importante que se refleje en el estado futuro por lo que es relevante” usar las siguientes variables:

Así mismo nos dice la organización como quiere ser conocida: “Generalmente las organizaciones establecen dentro de sus visiones expresiones como: un comparativo en tipo de empresa o mercado en que se encuentran y operan y además a nivel territorial como país, región etc. Sin embargo, es importante introducir”. “Dentro de la visión, tales como que características se va aplicar al momento de realizar la implementación por la que la empresa o institución va ser un referente, por ejemplo, por su capacidad de innovación y su alta calidad, o por su talento humano especializado infraestructura única en la región. “Estas características deben tener un impacto positivo en el talento humano que forme parte de la entidad y debe ser una orientación clara que su trabajo aporta a que se visión se logre alcanzar”.

- Claramente nos dice que eventualidad del planeamiento: “Como algunas organizaciones prefieren iniciar la redacción de la visión estableciendo una fecha. Por ejemplo: Se da cuando ya se tiene se orienta la empresa ser una empresa Líder el 2020 en dicho producto”.

Al cambio otras organizaciones nos dicen “Que de no establecen la eventualidad de la visión dentro de su redacción. Sin embargo, en cualquiera de los casos este deberá ser evaluada si es alcanzada o no según los objetivos establecidos o no según los objetivos estratégicos y las metas planteadas en ellos”. Finalmente, nos dice para concluir con este punto, y desde una opinión muy personal, “prefiero no incluir a la eventualidad de la visión ya que todo el personal debe tener la difusión necesaria del plan estratégico directamente por lo que deberán conocer con claridad la temporalidad planteada para alcanzar institución ideal del futuro”.

- **Objetivos estratégicos.**

Armijo “Refiere que luego de haber establecido adecuadamente la misión el siguiente paso a seguir es definir los objetivos estratégicos. Para ayudarse a definirlos es recomendable responder a las siguientes preguntas: ¿Dónde queremos ir? ¿Qué resultados esperamos lograr?” (Armijo, 2011).

Atendiendo se podría decir que en una “Entidad pública siempre se quiere alcanzar metas y estos son exactamente los objetivos estratégicos que deben ser satisfechos y el plazo en que se espera que éstos se den normalmente es mayor de un año en la que han cumplido su misión de manera eficiente y eficaz”.

Finalmente nos dice que de haber trabajado en las definiciones “Las Estratégicas básicas como misión y visión, estos dos conceptos tienen una connotación constante y duradera en el contexto de la gestión, luego de haber establecido los objetivos estratégicos y haberlos validados se inicia el proceso de planificación estratégica cuya duración mínima será de un año, esto es un paso previo a la formulación del presupuesto”.

Por qué ciertamente nos dice que en muchas definiciones similar respecto a “objetivos estratégicos y que se suelen emplear en los procesos metodológicos de diferentes países, encontramos que tienen las siguientes características: Están enlazados directamente con la misión, los resultados esperados para alcanzar la misión, están orientados básicamente en un periodo determinado de tiempo, expresan las variables importantes o críticas del desempeño esperado y éstas son la base para la definición de señal de resultado final o impacto”, y como también nos dice que el “Instrumento es imprescindible para determinar la senda de acción escogido en un periodo de tiempo seleccionado que puede ser a mediano plazo, sobre los cuales se enumeran los recursos necesarios (Armijo, 2011, pág. 32) “

“Ansoff define la estrategia como la dialéctica de la empresa con su entorno. Este autor considera que la planeación y la directiva estrategia son conceptos diferentes, plantea la superioridad del segundo” (Ansoff, 1976).

“Tabatomy y Jarniu plantean la estrategia es el conjunto de decisiones que determinan la coherencia de las iniciativas y reacciones de la empresa frente a su entorno (Jarniou, 1975, pág. 45) (Tabatomy, 1975, pág. 45).”

Hoffer y Schendel “Señalaron que la estrategia es las características básicas del match que una organización realiza con su entorno” (Hoffer, 1978, pág. 16).

“Así mismo no dicen como los podemos ver, los autores mencionados concuerdan con la idea de la teoría de la competencia o rivalidad, términos que normalmente son utilizados en el ámbito militar”.

Por lo que según indica según el autor “sistematizar que la estrategia es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, como también se orientar para el logro de oportunidades y está dirigido a la obtención de los mismos”. “Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y capacidad que ellos controlan”. “Para trazar una estrategia exitosa

hay dos claves; hacer lo que hago bien y escoger los competidores que puedo derrotar. Análisis y operación están integrados en la dirección estratégica” (Hoffer, 1978, p.19).

Mintzberg, no dice que propone cinco definiciones de estrategias:

“Plan Una guía para enfrentar una situación conscientemente un curso de acción definido”

Ploy. “(Maniobra en español) dirigida a derrotar un oponente o competidor. Patrón, de conducta en el curso de las acciones de una organización, consistencia en el comportamiento, aunque no sea intencional”.

“Posición, identifica la localización de la organización en el entorno en que se mueve (tipo de negocio, segmento de mercado, etc.)”

“Perspectiva: relaciona a la organización con su entorno, que la lleva a adoptar determinados cursos de acción” (Mintzberg, 1989).

Se puede indicar de los conceptos para difundir se observa que se puede distinguir claramente tres tendencias: “La primera los conceptos que giran en torno enérgico de la organización; el segundo se refiere a la enunciación y los objetivos alcanzados y en la tercera involucran a la competencia. Bajo esta perspectiva se infiere un concepto tomando como punto de partida lo detallado por algunos autores muy reconocidos, entonces podemos concluir” nos dice que: “La estrategia es un instrumento de dirección que facilita procedimientos y técnicas con un basamento científico, que empleadas de manera iterativa y transnacional”. Así mismo nos dice que “contribuyen a lograr una interacción proactiva de la organización con su entorno, coadyuvando. Lograr efectividad en la satisfacción de las necesidades del público objetivo a quien está dirigida la actividad de la misma”.

“Reyes, define a la estrategia como el conjunto de acciones orientadas a equilibrar las fuerzas y debilidades internas ante las amenazas y oportunidades del entorno” (Reyes, 2012).

“Las estrategias, entonces nos dice que, son claves para la consecución del planteamiento estratégico, por lo que deben ser desarrolladas muy cuidadosamente ya que estas involucran la focalización de recursos y el desarrollo de los objetivos operativos de las unidades que contribuyen a su cumplimiento”.

c) La Planificación Estratégica en las Instituciones Públicas

Dentro del ámbito de las “organizaciones públicas o estatales, la planificación estratégica puede ser concebida como una herramienta de la cual estas organizaciones no pueden prescindirla, ya que su utilidad se manifiesta de manera inmediata en la determinación de sus prioridades y la adecuada asignación de recursos humanos y materiales dentro de un contexto dinámico así como de grandes demandas y exigencias para dar paso a una gestión que se comprometa realmente con los resultados”. Dentro de las características de una gestión que se encuentre comprometida con sus objetivos, podemos señalar a las siguientes

- La determinación de los niveles específicos del personal responsable de la concreción de los objetivos o metas.
- La determinación de objetivos y los indicadores que permitirán supervisar y realizar la evaluación de los resultados, por lo general por medio del desarrollo de procesos de planeamiento estratégico como herramienta para establecer adecuadamente las prioridades referidas a los recursos y para determinar los aspectos fundamentales de destinados al control y a la evaluación de los objetivos.
- La conformación de sistemas internos de control de la gestión, en las cuales eran establecidas las responsabilidades referentes al logro de los objetivos en toda la empresa u organización, al igual que en los procesos referidos a la retroalimentación para una adecuada toma de decisiones.

- “El establecimiento de los vínculos fundamentales entre el presupuesto institucional y el cumplimiento de las metas con objetivos”.
- “Determinar incentivos, así como los aspectos referidos a la flexibilidad y a la autonomía, propias de la gestión y en armonía como los compromisos de desempeño”.

Debemos entender que la “planificación estratégica constituye un proceso que se conforma previamente al control de la gestión, ya que permite la realización del control y supervisión del logro y desarrollo de los objetivos que han sido predeterminados y establecidos para la materialización de la misión”.

“La planificación estratégica se hace cargo de aspectos a nivel macro dentro de la organización que implican acciones a mediano y largo plazo y ayuda en la determinación de líneas de acción que ayuden a establecer las prioridades organización o empresa. La planificación estratégica también constituye un proceso continuo al que le hace falta una permanente retroalimentación sobre cómo están llevándose a cabo las estrategias”.

“En el desarrollo de la planificación estratégica, los indicadores brindan valiosa información para la toma de decisiones en la referencia al curso de las estrategias, ya sea validándolas o en todo caso evidenciando la necesidad de la realización de algún tipo de ajuste o enmienda”. “Así mismo nos dice que en el caso de las organizaciones estatales o públicas, las evidencias no se manifiestan con tanta claridad, y el despliegue o establecimiento de los indicadores que hagan posible el monitoreo del curso de las estrategias, se constituye en un desafío que siempre estará presente”. A su vez nos dicen que, en el marco de las actividades de planificación de las organizaciones o empresas, existe la necesidad que establecer las diferencias entre la planificación estratégica, por un lado, y la planificación operativa por otro. Si bien es cierto que ambas planificaciones tienen como objetivo la determinación de los mejores cursos de acción. “La planificación estratégica está referida en el marco del largo y mediano plazo, mientras que la planificación operativa se relaciona con el corto plazo”.

En el momento en el que nos referimos a la “planificación estratégica, estamos hablando de las decisiones de mayor relevancia dentro de la organización, nos estamos refiriendo al establecimiento de los Objetivos Estratégicos que hacen posible la materialización de la Misión y la Visión. Por este motivo, se dice que la planificación estratégica constituye el marco adecuado para que puedan establecerse mecanismos específicos para el seguimiento y ni para la evaluación de dichas metas, dicho de otro modo, el control de la gestión no puede hacerse posible sin que previamente se haya llevado a cabo la planificación estratégica”.

El objeto de la Planificación estratégica

Se puede indicar que construir básicamente un anexo entre la situación actual de la empresa y la situación futura, “Identificando ciertos parámetros o rutas las cuales se pueden mejorar para el futuro propio y para seguir una ventaja competitiva sustentable a largo plazo, considerando ciertos puntos críticos como el contexto externo e interno”.

“La planeación supone es el proceso de establecer metas y elegir los medios para alcanzar dichas metas” James Stoner, Edwar Freeman, y Daniel Gilbert. Administración. (Prentice, La planeacion es el proceso de establecer metas y elegir los medios para alcanzar dichas metas. , 1996) -Hall 6ª Edición, México 1996

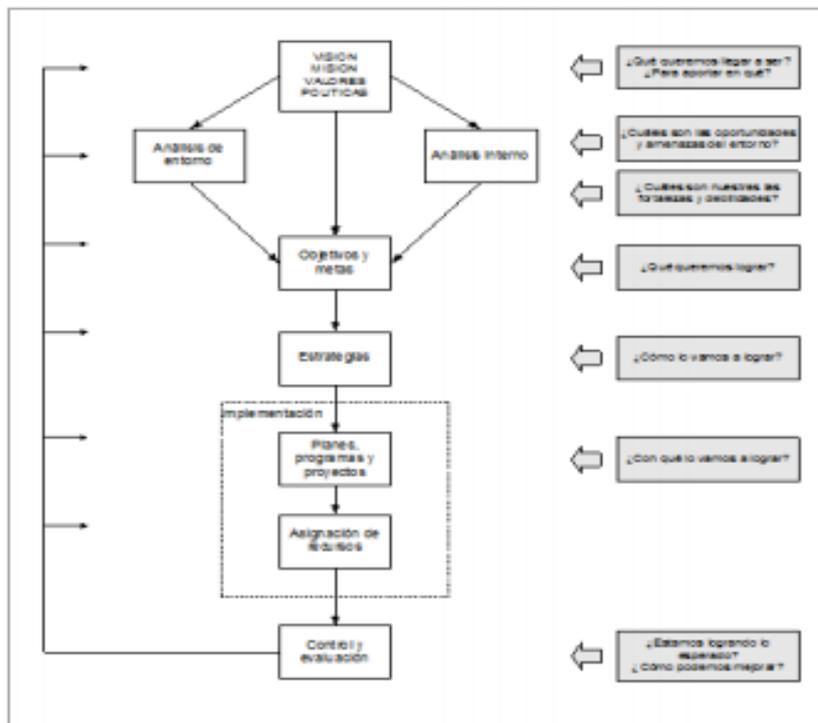
(Coulter, 2005) “Finalmente nos dice que es el acto de definir metas de la organización, determinar las estrategias para alcanzarlas y trazar planes para integrar y coordinar el trabajo de la organización” Stephen P.Robbins y Mary Coulter. Administración”. (Hall, 2005 Mexico) (Prentice, 2005)

Ciertamente nos indica que con los conceptos antes mencionado se “Manifiesta que es un proceso de toma de decisiones para el logro de los objetivos, que hacemos antes de efectuar una acción; es decir una toma de decisiones

anticipada, donde se decide lo que se va hacer y como se va a realizar; antes de que se necesite actuar”.

(Robbins, 2005) y “Coulter definen que el proceso de la Planeación Estratégicas comprende etapas que abarcan la planeación, implementación y evaluación de resultados”.

La Figura N°1. Secuencia de Planificación Estratégica



Fuente: (Coulter, 2005) y Coulter. Administración. Prentice Hall 8ª Edición Mexico 2005

Análisis Externo

“La segunda etapa es analizar el ambiente externo e identificando como se está comportando el mercado, en especial su competencia y nuevos competidores evaluando la oferta y la demanda del producto”. “A su vez nos dice que conocer cuáles son los nuevos reglamentos o políticas gubernamentales que pueden afectar el giro de la empresa, así como también cambios tecnológicos y tendencias de los usuarios de los productos y sus necesidades”.

Análisis Interno

“El análisis interno nos indica que es una forma de determinar cuáles son las “Fortalezas y debilidades de una organización”, es decir, evaluar cuales son las capacidades o destrezas de los empleados, sus experiencias en que deben mejorar, evaluar los recursos financieros y la tecnología que posee, para enfrentar los retos que se le presentan y de esa forma aprovechar las oportunidades”.

Finalmente nos dice que las fortalezas se determinan en aquellas condiciones que a nivel interno de una organización pueden potenciar metas y objetivos, estas deben utilizarse en función de los servicios brindados. “Las debilidades son las condiciones a nivel interno que entorpecen el desarrollo normal de las actividades que se ejecutan, incidiendo en un avance lento o estancamiento de los proyectos o programas”. Según la tesis magisterial en control de gestión Fabian Campos Gonzales “Aplicación de un sistema de planificación estratégica y control de gestión en una organización sin fines de lucro: caso ONG voluntarios” – Santiago, julio de 2014

2.2.2. Competencia laboral

Para (Vargas) y Casanova, & Montanaro, “señalan que las competencias laborales se refieren al trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone”. “El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o características distintivas de la competencia laboral” (Vargas, Casanova, & Montanaro 2001, p.31).

“Se puede indicar que en términos generales de que la competencia laboral se mide en base a resultados y desempeño y destrezas del empleador y de las actividades

que realiza según la organización mayormente para que se logre una buena implementación de PE es necesario de que los trabajadores se involucren con la organización, aplicando y haciendo uso de las estrategias para poder lograr y llegar la meta destinada que visualizo como misión la organización”.

1. Nos dice que el concepto multidimensional. “Es importante entender que una competencia no es una actitud, un conocimiento o una habilidad aislada, sino la integración de todos ellos en el contexto de una determinada profesión el comportamiento del trabajador dentro de su área y su ámbito de actuación”. “Nos comenta el autor que cada comportamiento observable que se produce en el desempeño de una determinada competencia es el resultado de la combinación de los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a la misma”. “Esta característica tiene importantes deducciones tal como nos cabe indicar por los autores sobre la manera de describir y determinar las competencias, como veremos más adelante. Así, cada competencia tendrá asociado un conjunto de indicadores (comportamientos observables) y un listado de conocimientos, habilidades y actitudes asociados que facilitarán la comprensión de la competencia, la evaluación de la misma y el establecimiento de objetivos de desarrollo profesional”.

2. Se puede indicar que la aportación es la que refleja más que la actividad o función en sí. “La competencia está escrita en términos de aportación del trabajador a la empresa. No se pretende reflejar cómo hace las cosas, que también el trabajador se sienta identificado con el área y se ponga la mano en el pecho, para poder encontrar solución sino qué hace en términos de aportación y del resultado de esa aportación”. Finalmente podemos concluir según nos dicen “Así, por ejemplo, lo importante no es que un jefe de producto maneje datos Nielsen, sino que está investigando o analizando el mercado. Hoy lo realiza a través de la información que aporta Nielsen y mañana las fuentes de datos pueden variar. De igual modo, lo importante no es manejar un panel, sino que se está controlando un proceso productivo”.

3. Ciertamente nos dice de que permanece en el tiempo. Como vemos en el ejemplo anterior. “la competencia tiene una personalidad de permanencia en el tiempo. Pueden variar los medios en emplear para realizar la participación, como también se mide al personal con otro trabajador sus distintas habilidades”, Se puede indicar que es difícil que varíe la aportación en sí. “Como vamos a definir las competencias apoyándonos en el proceso s, sólo se consideraría que hay una nueva competencia si varía el proceso sobre el que se realiza el aporte, si cambia la contribución realizada o sí, manteniéndose la misma aportación al mismo proceso, se produjera una «separación tecnológica» tal en los medios utilizados para realizar la asistencia que cambiaran totalmente los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas”.

4. A mi apreciación individual su manejo supone la obtención de un logro. La competencia aplicada siempre produce una conclusión positiva. “No se tiene una competencia si, al aplicarla, no se logra lo que se deseaba; en ese caso no se es competente. Por tanto, se podrá decir que alguien es bueno, muy bueno o excelente en esa competencia, pero no sería íntegramente preciso decir que se tiene la competencia en grado insuficiente, ya que si se tiene será siempre en grado positivo. Esto tiene implicaciones también, como veremos, en la escala de evaluación utilizada”.

5. Así mismo nos dice que “La competencia se expresa a través de una serie de conductas observables en el trabajo diario. Mediante la observación y análisis de este proceder podemos llegar a medir las competencias de una persona. La descripción de las competencias que realizaremos incluirá indicadores de competencia para facilitar su comprensión y evaluación”.

Para (Spencer, 1993), son cinco los principales tipos de competencias: (Spencer, 1993),

- Motivación. “Los intereses que una persona considera o desea consistentemente.
- Las motivaciones dirigen, conllevan y seleccionan el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros”.

Asu vez nos indica que también se podría decir que se mide en base de acciones y las motivaciones realizadas

- Características. Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.
- Concepto propio o concepto de uno mismo. Las actitudes, valores o imagen propia de una persona.
- Conocimiento. La información que una persona posee sobre áreas específicas.
- Habilidad. La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

a) Evaluación de competencias

Del Pozo, “Expresar que evaluar competencias requiere, en primer lugar, la definición del contenido de la competencia, describiendo comportamientos, más que todo que influyen en el trabajador las habilidades que tiene para poder llevar acabado la evaluación”. “Además, es necesario establecer los instrumentos de recogida de datos que permitan obtener las evidencias necesarias para determinar el grado en que se ha alcanzado la competencia en comparación en un estándar establecido” (Del Pozo, 2012).

Ya que nos dice que la “Evaluación de la competencia laboral (profesional) es el medio por el que se recogen pruebas o evidencias del desempeño profesional de un trabajador, o de los resultados de estudio alcanzados por un estudiante, de los que se infiere con fiabilidad, lo que éste es capaz de realizar frente a los estándares establecidos en un Diccionario de Competencias o en un Catálogo de Cualificaciones Profesionales”.

La evaluación de competencias debe basarse en los siguientes principios:

- **Eficacia.** “Se mide en base a la agilidad del trabajador, empleando el logro de evidencias, ya que nos dice y viendo desde un punto económicamente rentable en cuanto a costes originados por la logística ya que es básico para el desarrollo”
- **Flexibilidad.** Nos dice que la evaluación es dependiendo de. “La capacidad para poder obtener las evidencias necesarias y de competencia que posees los

individuos para dicha aplicación de una serie de métodos de distintas características”.

- **Validez.** Básicamente nos indican que se utiliza para obtener y mostrar suficientes y relativas a los referentes que se utilicen en cada caso (Diccionario de competencias, Catalogo de cualificaciones, etc.). La finalidad como nos dicen en el proceso de evaluación más que todo se toma en cuenta “Las competencias para poder obtener evidencias que muestren el comportamiento en condiciones específicas, de cierto modo que se pueda medir el desempeño del trabajador esperando encontrar los resultados buscados o productos requeridos para demostrar un desempeño eficiente en un ámbito productivo”.
- **Conocimientos.** “Ya que nos dice el conocimiento de una competencia compleja: Son las calificaciones en las pruebas desconocidas que frecuentemente fallan al pronosticar el desempeño laboral, por que básicamente no se estaría midiendo el conocimiento y las destrezas que son realmente usadas en el trabajo”. Ya que nos dice que “Muchas veces decimos que las pruebas de conocimiento miden los conocimientos memorizados sin ninguna comprensión cabal, porque fuera de todo lo que realmente importa es la habilidad para encontrar información, y los hechos específicos es mucho menos importante que el saber dónde encontrarlos cuando sea necesario”.

b) Componentes de una Competencia

“Las competencias deben de indicar las formas de pensar y comportarse de una persona, para poder sentirse en todas sus habilidades de poder competir con el otro trabajador y poder encontrar en ambos casos resultados que ayuden a la entidad a sobresalir o satisfacer a la sociedad con el servicio brindado, asimismo estas se generalizan a través de algunos escenarios o situaciones, los mismos que perduran razonablemente durante un período dado; toda vez que los contenidos involucrados en una disputa, son los que se necesitan para su desarrollo, las cuales son” : (Del Pozo, 2012).

- **Saber.** Según Pozo nos dice que se toma primeramente datos, hechos, informaciones, conceptos, conocimientos.
- **Saber hacer:** Ya que nos dice que también se considera para el proceso de competencia es primordial las habilidades, destrezas, técnicas para aplicar y transferir el saber a la actuación.
- **Saber ser:** Como nos indica básicamente trabajar en base de normas, actitudes, intereses, valores que llevan a tener unas convicciones y asumir unas responsabilidades.
- **Saber estar:** Predisposición al entendimiento y a la comunicación interpersonal, favoreciendo un comportamiento colaborativo.

c) Dimensiones de las competencias laborales

Motivos, impulsos o actitudes

Chiavenato, nos dice que afirma que los motivos o impulsos son los medios que sirven para aliviar las necesidades. “El motivo difunde un comportamiento de búsqueda e investigación, cuyo propósito es identificar objetivos e incentivos que se le puede dar al trabajador y de ese modo el trabajador trabajará con muchas ganas y podrá entregar buenos resultados, una vez atendidos, satisfacen la necesidad y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo, los impulsos fisiológicos y psicológicos se orientan hacia la acción y crean las condiciones que originan la energía para alcanzar un objetivo” (Chiavenato, 2006).

Conocimiento

“El Conocimiento proviene de la palabra griega episteme, que significa verdad totalmente cierta”. “En nuestra lengua, la palabra conocimiento puede tener varios significados: información, conciencia de saber, conocimiento de algunos temas, sapiencia, percepción, ciencia, experiencia, calificación, competencia, habilidad práctica, capacidad, aprendizaje, pericia, certeza, etc. La definición depende del contexto en que se emplee el término” (Bunge, 2000).

- **Habilidad**

“La Habilidad es el arte de saber hacer; implica destacar en alguna práctica (rendimiento físico o mental) y se adquiere principalmente con entrenamiento y práctica. Incluye el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación” (Bunge, 2000).

Alles (2008) define que “competencias son las características de personalidad, seguida de los comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Aclara de igual manera que cada puesto de trabajo tiene diferentes características o especificaciones y que dependerá de cada organización o empresa determinar las competencias”. Además, nos dice que no debe confundirse la percepción que se, define de las competencias conductuales y las técnicas, ya que ambas se relacionan en las competencias que cada persona tiene para desempeñarse en cualquier área de trabajo.

Blanco (2007) establece que las “competencias laborales son el conjunto de comportamientos que se relacionan con un buen desempeño laboral, y que desde esta perspectiva las competencias deben de incluirse en las directrices estratégicas de las organizaciones, ya que son conocimientos necesarios para alcanzar la misión y objetivos productivos”. “También define que los comportamientos y habilidades deben ser observables y cuantificables para que aporten una visión operativa en la finalidad de los recursos humanos en el desarrollo estratégico de la organización”.

Categorización de las competencias

Instituto técnico de capacitación y productividad INTECAP (como se citó en Godoy, 2014) establece para Guatemala las competencias laborales, y estas a su vez poseen diferentes características y particularidades que se desarrollan en la formación académica, laboral y personal del individuo.

Así mismo nos dice que las tres categorías de las competencias se fusionan para formar la competencia integral de la persona; la primera es adquirida en el

proceso educativo de la etapa de formación, las siguientes son adquiridas con programas de capacitación laboral o autodidacticas de acuerdo a la conveniencia.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general:

La planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

2.3.2. Hipótesis específicas

La misión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

La visión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

Los objetivos estratégicos se relacionan con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

2.4. Variables de estudio

Variable 1: Planificación estratégica

Se denomina planificación estratégica a un conjunto de acciones de características complejas y que se configuran como una herramienta de gestión que canaliza la posibilidad de ayudar en la toma de decisiones de las empresas u organizaciones.

Variable 2: Competencia laboral

Es el cumplimiento de las funciones del trabajador, que se encuentra determinado por factores asociados a la propia persona, a los directivos, funcionarios y todo su entorno.

Definición operativa de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Planificación estratégica	Misión	<ul style="list-style-type: none">- Estructura y mensaje adecuado- Conocimiento- Cumplimiento	Ordinal
	Visión	<ul style="list-style-type: none">- Mensaje y estructura adecuado- Conocimiento- Cumplimiento	
	Objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none">- Pertinentes- Adecuados- Operativos	
Variable 2: Competencia laboral	Motivos, impulsos o actitudes	<ul style="list-style-type: none">- Cumplimiento de objetivos- Identificación de incentivos- Retroalimentación	Ordinal
	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none">- Aprendizaje- Experiencia Laboral- Trabajo en Equipo	
	Habilidades	<ul style="list-style-type: none">- Rendimiento- Creatividad- Habilidades comunicativas	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Ámbito de estudio

La presente investigación se llevó a cabo en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares que depende de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Huánuco. La Región Huánuco se encuentra ubicada en la parte centro oriental del país, cuenta con dos regiones naturales, la Sierra con 22 012 km² y la zona Ceja de Selva y Selva, con 14 837 km², tiene un clima templado y seco en la parte andina y cálido en la zona montañosa. La temperatura promedio es de 19°C en sus valles. Se encuentra políticamente constituido por 11 provincias y 84 distritos

Dicha investigación partió dando inicio tiempo de duración de la presente investigación es desde el mes de enero al mes de junio del 2020

3.2. Tipo de investigación

“La presente investigación es de tipo no experimental de alcance correlacional. Según Hernández y otros es no experimental porque que no existe manipulación de variables, es decir, no existe un tratamiento metodológico para observar influencia entre variables y correlacional porque determinará el grado de relación entre las variables investigadas” (Hernandez, 2010) y otros.

1.3. Nivel de investigación

“El nivel es correlacional. Según Hernández y otros, el nivel correlacional trata de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernandez, Es de nivel correlacional se trata de conocer la relacion o el grado de asociacion que existe entre dos a mas conceptos o categorias.)

1.4. Método de investigación

La presente investigación se realizó utilizando el método científico, que, según Bunge, viene a ser un “conjunto de procedimientos por los cuales a) se plantean los problemas científicos y b) Se ponen a prueba las hipótesis científicas” (Hernández y otros, 2010).

“La aplicación del método científico se inicia con la observación a priori del problema sobre la satisfacción del usuario que en muchos de los casos muestran descontento con el servicio y asumimos que este hecho se deba a la cultura organizacional que tienen los responsables del Programa social Beca 18 de la ciudad de Huánuco, que se ve reflejado, en la responsabilidad, en la práctica de valores personales e institucionales, en la identidad, lealtad institucional y en la capacitación continua”.

Así mismo se emplearon métodos particulares como:

Método descriptivo que consiste en describir datos y características de una población, cuyo objetivo es conseguir datos objetivos, precisos y sistemáticos que pueden usarse en promedios, frecuencias y cálculos estadísticos similares.

“Los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En este tipo de estudio se selecciona una serie de cuestiones y se mide o se recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga”. (Hernández y otros, 2010).

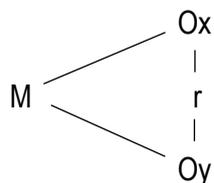
“Los métodos descriptivos son cualitativos o cuantitativos. Los principales métodos de la investigación descriptiva son el observacional, el de encuestas y los estudios de caso único” (Hernández y otros, 2010).

Método estadístico que consiste en recopilar, elaborar, interpretar datos numéricos por medio de la búsqueda de los mismos. Se puede decir es una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

La investigación científica asume el método estadístico como proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones.

1.5. Diseño de investigación

En concordancia con el tipo y nivel de investigación el diseño es descriptivo correlacional-transversal cuyo esquema es



Dónde:

M = Muestra

Ox = Planificación estratégica

Oy = Desempeño laboral

r = Relación entre variable

3.6. Población y muestra

Población. La población lo conformaron los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística que dependen de la Oficina Regional

de Administración del Gobierno Regional de Huánuco La distribución se puede observar en el presente cuadro:

Cuadro N° 01: Población de trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística -Oficina Regional de Administración-Gobierno Regional Huánuco

N°	Cargo	Cantidad	Clasificación
01	Director	1	Empleado Confianza
02	Director de Sistema Administrativo II	1	Ejecutivo
03	Director de Sistema Administrativo I	2	Ejecutivo
04	Contador IV	1	Especialista
05	Técnico Administrativo III	1	Apoyo
06	Técnico Administrativo II	2	Apoyo
07	Técnico en Finanzas II	1	Apoyo
08	Chofer II	1	Apoyo
	Total	10	

Fuente: CAP. de la Oficina de Logística y SS.AA. 2019

Elaboración: Propia

Muestra. La muestra es igual a la población por lo tanto no se aplicó ningún tipo de muestreo por tratarse de una muestra universal o población censal.

3.7. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

Técnicas. “Las técnicas son procedimientos sistematizados. La técnica debe ser seleccionada teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga”. “Las técnicas pueden ser: La observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes, la experimentación y la encuesta”.

En la presente investigación se utilizó la encuesta.

Instrumentos. Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas.

En la presente investigación se utilizaron dos instrumentos:

- Un cuestionario para medir la planeación estratégica por 15 ítems.
- Un cuestionario para medir la competencia laboral conformada también por 24 ítems.

3.8 Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se siguieron los siguientes pasos

- Elaboración de los instrumentos de toma de datos teniendo en cuenta las variables que se investigan, sus dimensiones, indicadores, objetivos propuestos y a los sujetos de la muestra.
- Validación de los instrumentos por juicio de expertos que son especialistas en el tema investigado, para ello se presentaron a tres expertos en investigación una carpeta formada por un documento de petición para la validación, la ficha de validación de cada instrumento, los instrumentos y la matriz de consistencia.
- Se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante el estadígrafo Alfa de Cronbach.
- Se solicitó autorización a la institución pertinente para la toma de datos aplicando los instrumentos a los sujetos de la muestra.
- Se aplicaron los instrumentos a los sujetos de la muestra el día y hora indicada por la institución respectiva

3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

“Para el procesamiento y análisis de los datos se empleó la Estadística descriptiva y la Inferencial. Una vez recolectados los datos, se procederá con el siguiente plan:

- Se ordenó la información o los datos en función a las variables y sus dimensiones.

- Se procesó la información que se presentaron en tablas y gráficos.
- Se determinaron las frecuencias absolutas, relativas y la media aritmética.
- Se realizó la prueba de hipótesis tanto para la general como para las específicas utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman por tratarse de variables categóricas.
- El procesamiento de datos se realizó mediante el software SPSS (versión 23.0)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

A) Planificación estratégica

A1: Misión

Tabla 1

Estructura y mensaje adecuado de la misión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	10,0	10,0	10,0
Algunas veces	3	30,0	30,0	40,0
Siempre	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

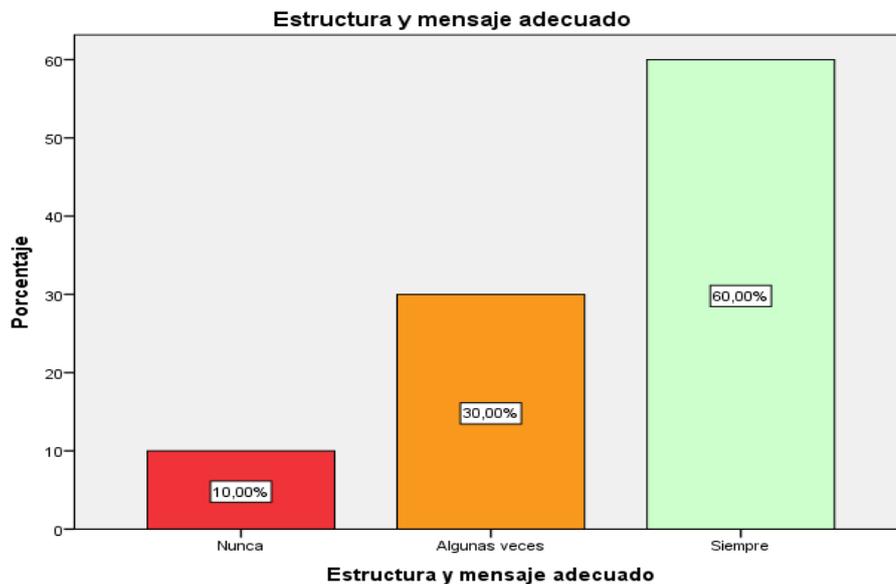


Figura 1

Estructura y mensaje adecuado de la misión

Fuente: Tabla 1

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 01, nos dice que el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que la misión institucional siempre tiene una estructura y mensaje adecuado, el 30% opina que algunas veces esta estructura y mensaje es adecuado y el 10% afirma que la misión no tiene una estructura y mensaje adecuado. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que siempre la misión tiene una estructura y sobre todo el mensaje que trasmite es adecuado.

Tabla 2

Conocimiento de la misión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	3	30,0	30,0	30,0
Siempre	7	70,0	70,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El auto

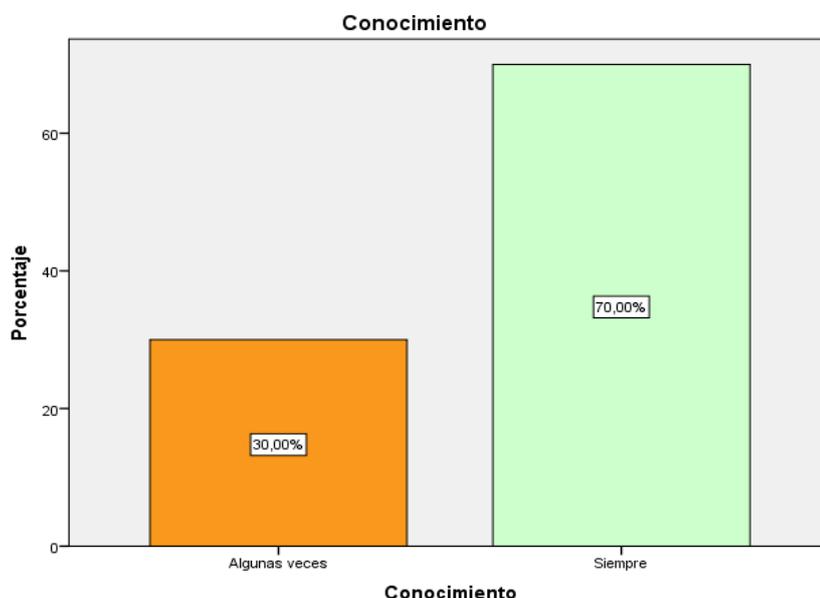


Figura 2

Conocimiento de la misión

Fuente: Tabla 2

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 02, se tiene que el 70% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que siempre tienen conocimiento de la misión institucional y el 30% opina que algunas veces se acuerdan o tienen conocimiento de dicha misión. Así mismo nos dice estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan conocen la misión institucional y esto se debe porque se socializa entre todos los trabajadores y se comunica por todos los medios que posee dicha unidad.

Tabla 3

Cumplimiento de la misión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	10,0	10,0	10,0
Algunas veces	3	30,0	30,0	40,0
Siempre	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El auto

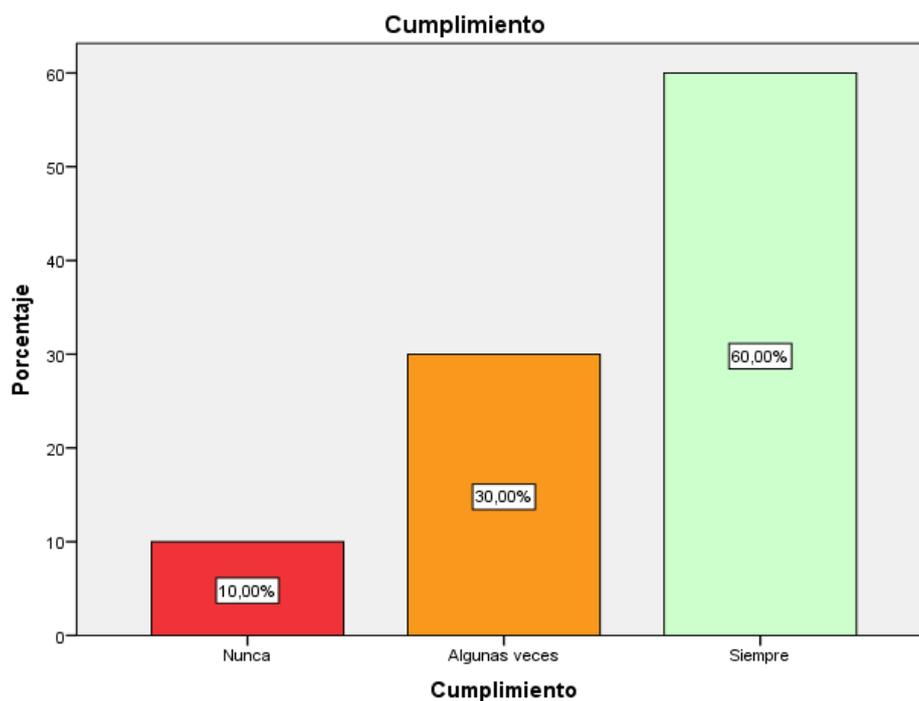


Figura 3

Cumplimiento de la misión

Fuente: Tabla 3

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 03, se tiene que el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan siempre cumplen la misión institucional, el 30% opina que algunas veces lo cumplen y el 10% afirma que nunca cumplen. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que siempre cumplen la misión institucional, sin embargo existe un gran porcentaje que algunas veces y nunca cumplen, de ello se deriva que si bien es cierto conocen la misión institucional muchos de los trabajadores no cumplen que repercute directamente en el cumplimiento de sus funciones y posiblemente tengan algunas dificultades al respecto.

A2: Visión

Tabla 4

Estructura y mensaje adecuado de la visión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	Algunas veces	3	30,0	30,0	40,0
	Siempre	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

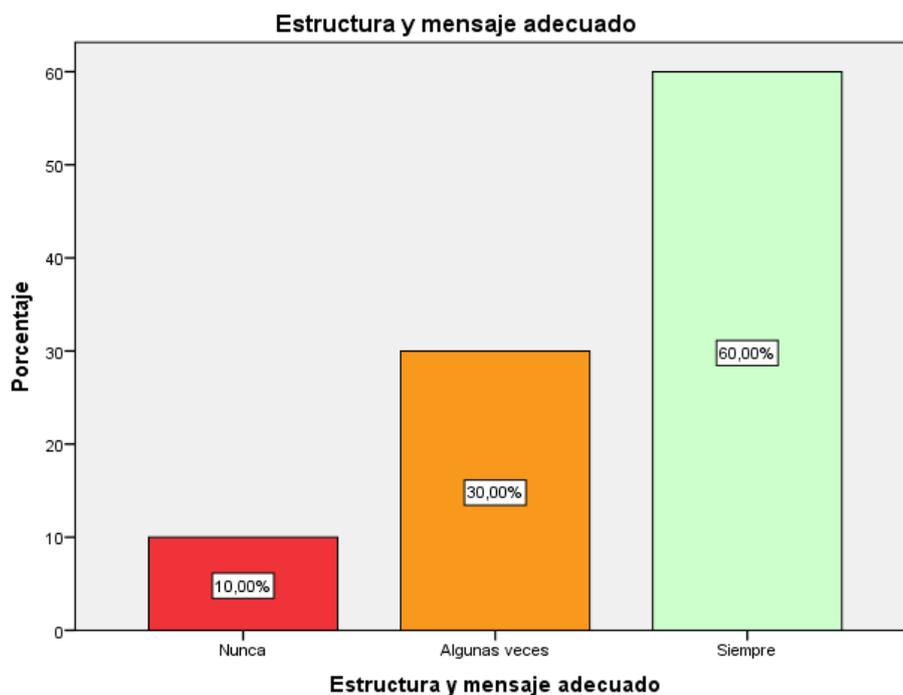


Figura 4

Estructura y mensaje adecuado de la visión

Fuente: Tabla 4

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 04, se tiene que el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan

que la visión institucional siempre tiene una estructura y mensaje adecuado, el 30% opina que algunas veces esta estructura y mensaje es adecuado y el 10% afirma que la visión no tiene una estructura y mensaje adecuado. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que siempre la visión tiene una estructura y sobre todo el mensaje que trasmite es adecuado, ello implica que los que elaboraron dicho documento lo hicieron en forma pertinente con todos los componentes que debe tener una visión institucional.

Tabla 5

Conocimiento de la visión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	4	40,0	40,0	40,0
Siempre	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

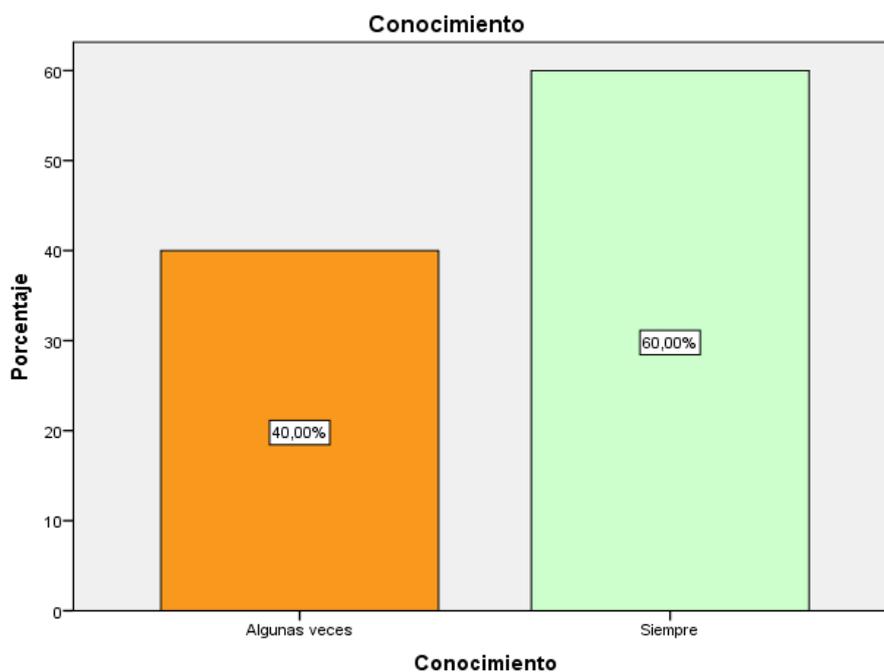


Figura 5

Conocimiento de la visión

Fuente: Tabla 5

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 05, se tiene que el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que siempre tienen conocimiento de la visión institucional y el 40% opina que algunas veces se acuerdan o tienen conocimiento de dicha visión. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan conocen la visión institucional.

Tabla 6

Cumplimiento de la visión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	10,0	10,0	10,0
Algunas veces	4	40,0	40,0	50,0
Siempre	5	50,0	50,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

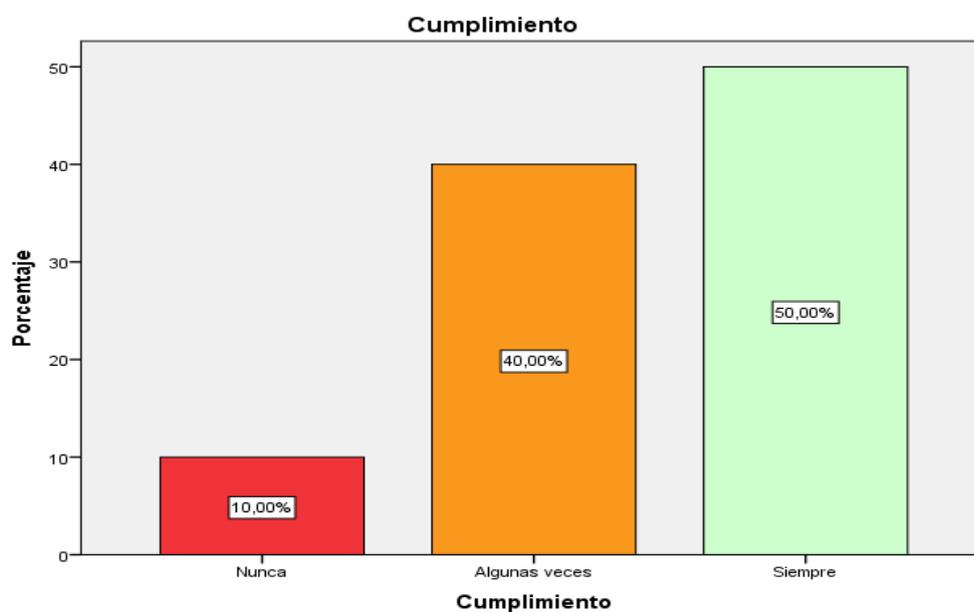


Figura 6

Cumplimiento de la visión

Fuente: Tabla 6

Descripción e interpretación

Así mismo nos dice que en la tabla y figura 06, se tiene que el 50% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan siempre cumplen la visión institucional, el 40% opina que algunas veces lo cumplen y el 10% afirma que nunca cumplen. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que siempre cumplen la visión institucional, sin embargo existe un gran porcentaje que es la mitad de trabajadores que algunas veces y nunca cumplen, de ello se deriva que si bien es cierto conocen la visión institucional muchos de los trabajadores no cumplen que repercute directamente en el cumplimiento de sus funciones y en la imagen institucional, hecho que los funcionarios y directivos deben tener en cuenta para monitorear y tratar de que todos los trabajadores de esta unidad de programación puedan cumplir fehaciente y conscientemente la visión institucional.

A3: Objetivos estratégicos

Tabla 7

Objetivos pertinentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	4	40,0	40,0	40,0
Siempre	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

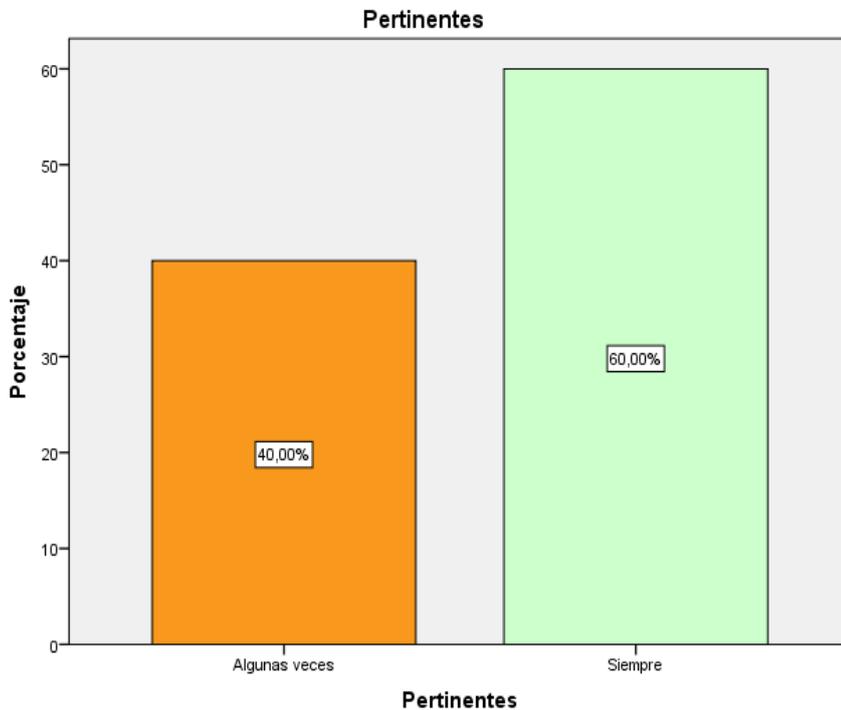


Figura 7

Objetivos pertinentes

Fuente: Tabla 7

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 07, se tiene que el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan siempre que los objetivos institucionales son pertinentes y el 40% opina que en algunos casos dichos objetivos son pertinentes. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores que los objetivos institucionales son pertinentes. Sin embargo, existe un gran porcentaje del 40% que opinan que solo en algunos casos dichos objetivos son pertinentes, es decir, no se ajustan a la misión y visión institucional y que implica directamente en el cumplimiento de las metas institucionales.

Tabla 8

Objetivos adecuados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	Algunas veces	3	30,0	30,0	40,0
	Siempre	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

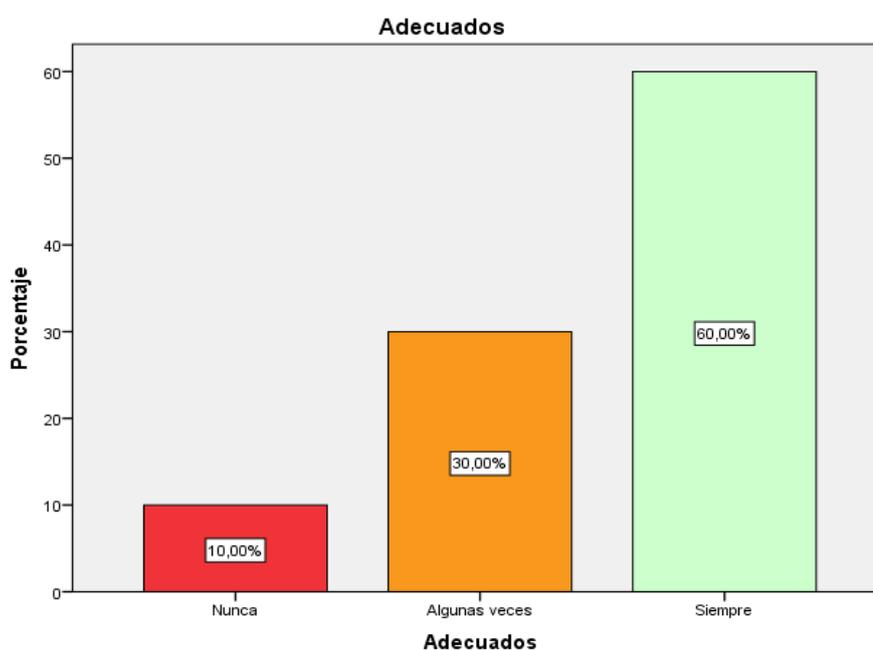


Figura 8

Objetivos adecuados

Fuente: Tabla 8

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 08, se tiene que el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan siempre los objetivos institucionales son adecuados, el 30% opina que en algunos casos dichos objetivos son adecuados y el 10% afirma que nunca dichos objetivos son adecuados. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que siempre los

objetivos son adecuados, sin embargo, existe un gran porcentaje que afirman que dichos objetivos en muchos casos o casi nunca son adecuados, ello implica un nuevo reemplazamiento de algunos objetivos institucionales en dicha unidad operativa.

Tabla 9

Objetivos operativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	4	40,0	40,0	40,0
Siempre	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

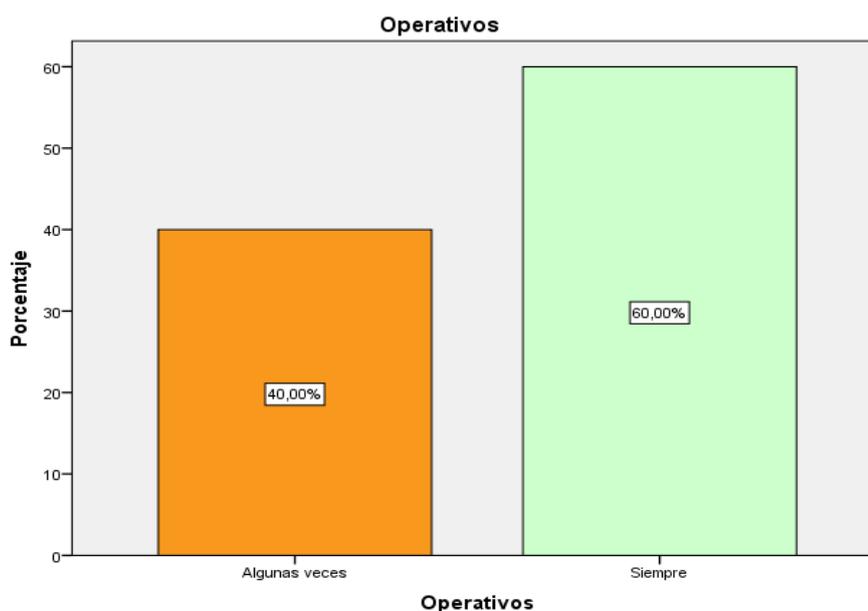


Figura 9

Objetivos operativos

Fuente: Tabla 9

Descripción e interpretación

“En la tabla y figura 05, se tiene que el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que los objetivos institucionales son operativos y el 40% opina que en algunos casos son operativos. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que los objetivos institucionales son operativos, es decir, son alcanzables”. Sin embargo existe un

gran porcentaje del 40% de trabajadores que opinan que dichos objetivos en algunos casos son operativos, es decir, no se llegan a cumplir.

B) Competencia laboral

B1: Motivos, impulsos o actitudes

Tabla 10

Cumplimiento de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	10,0	10,0	10,0
Algunas veces	4	40,0	40,0	50,0
Siempre	5	50,0	50,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

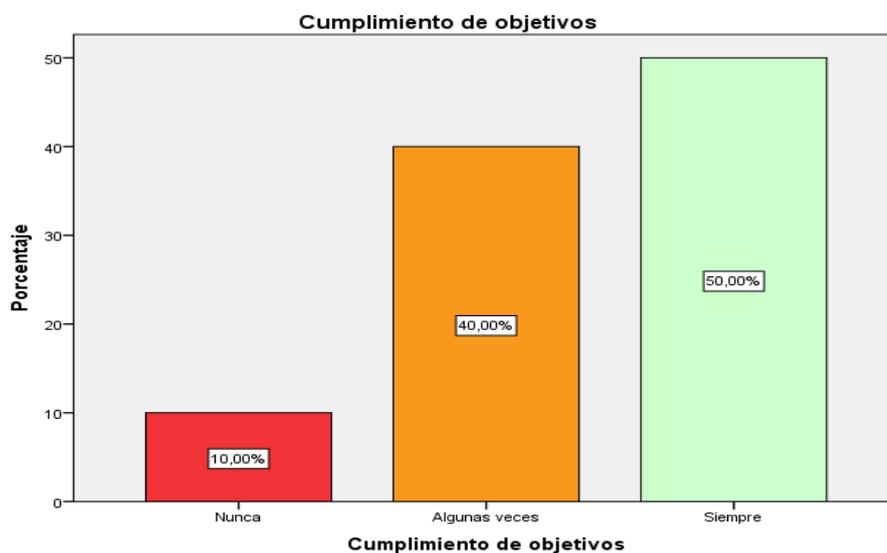


Figura 10

Cumplimiento de objetivos

Fuente: Tabla 10

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 10, se tiene que el 50% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan

que los objetivos institucionales se cumplen plenamente, el 40% opina que algunas veces se cumplen y el 10% afirma que nunca se cumplen. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que los objetivos institucionales se cumplen plenamente, sin embargo existe un gran porcentaje que es la mitad de trabajadores que algunas veces y nunca los objetivos institucionales se cumplen, de ello se deriva que en dicha unidad operativa se cumplen en su totalidad los objetivos institucionales.

Tabla 11

Cumplimiento de incentivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	3	30,0	30,0	30,0
Siempre	7	70,0	70,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

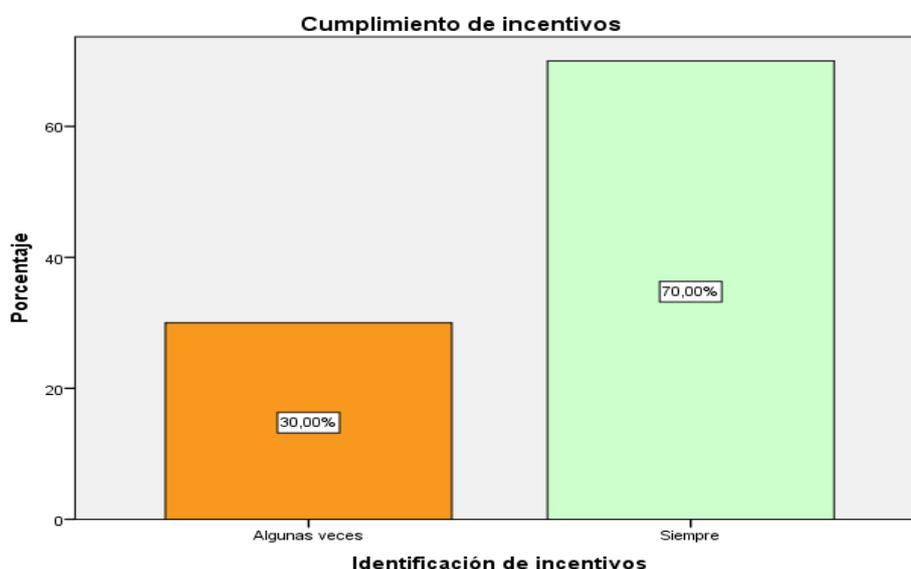


Figura 11

Cumplimiento de incentivos

Fuente: Tabla 11

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 11, se tiene que el 70% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan

que siempre se cumplen los incentivos y el 30% opina que algunas veces se cumplen dichos incentivos. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que siempre se cumplen los incentivos, ello implica que existe motivación y reconocimiento por la buena labor que realizan los trabajadores.

Tabla 12

Retroalimentación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	3	30,0	30,0	30,0
Siempre	7	70,0	70,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

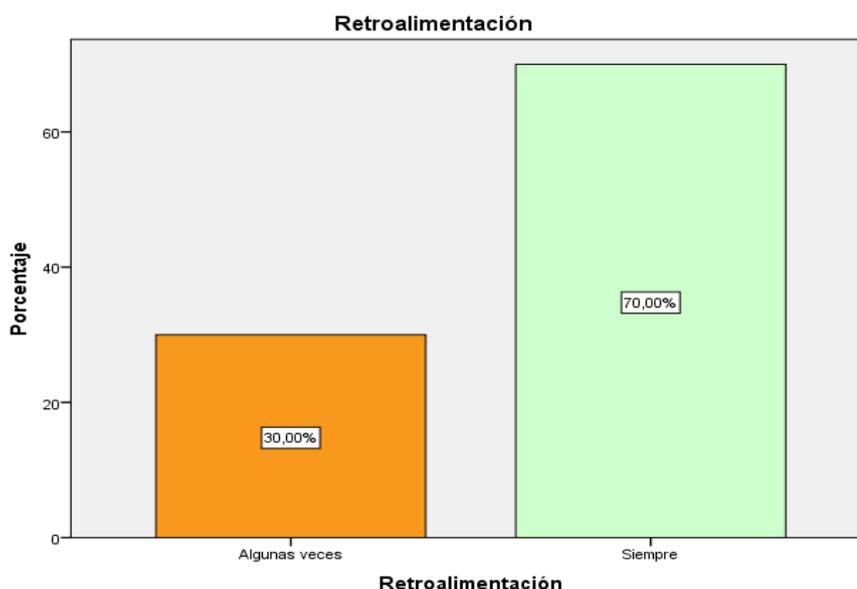


Figura 12

Retroalimentación

Fuente: Tabla 12

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 12, se tiene que el 70% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que siempre los directivos y funcionarios realizan retroalimentación a los trabajadores y el

30% opina que algunas veces se da dicha retroalimentación. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan se da retroalimentación oportuna en las debilidades focalizadas para mejorar sus competencias laborales.

B2: Conocimiento

Tabla 13

Aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	10,0	10,0	10,0
Algunas veces	4	40,0	40,0	50,0
Siempre	5	50,0	50,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

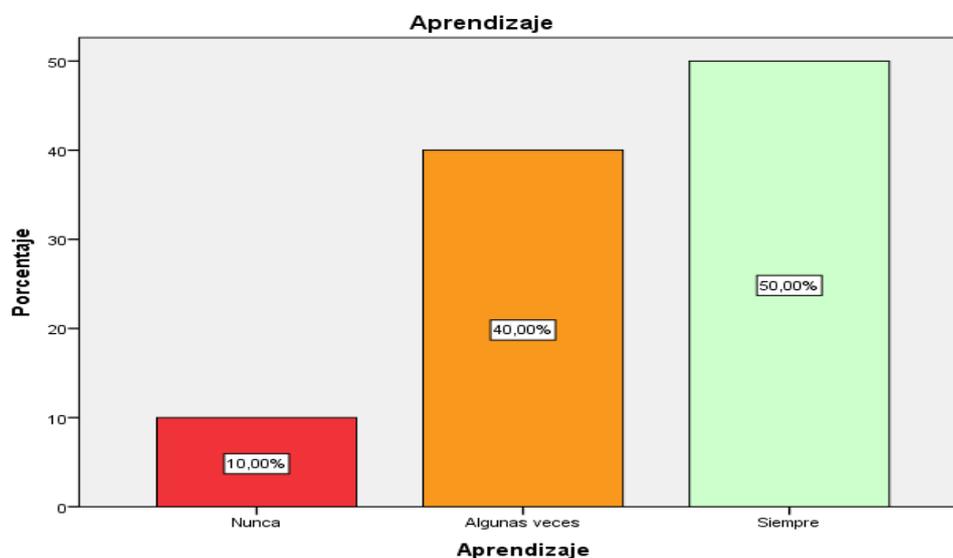


Figura 13

Aprendizaje

Fuente: Tabla 13

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 13, se tiene que el 50% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan

siempre aprende con facilidad en contextos nuevos y emergentes, el 40% opina que algunas veces si aprenden y el 10% nunca aprenden. Estos resultados evidencian que la mitad de los trabajadores opinan que siempre siguen aprendiendo las innovaciones laborales y sobre todo lo que nos ofrece la era del conocimiento y las exigencias del cumplimiento de funciones, sin embargo, la mitad de los trabajadores a veces o nunca aprenden.

Tabla 14

Experiencia Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	4	40,0	40,0	40,0
Siempre	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

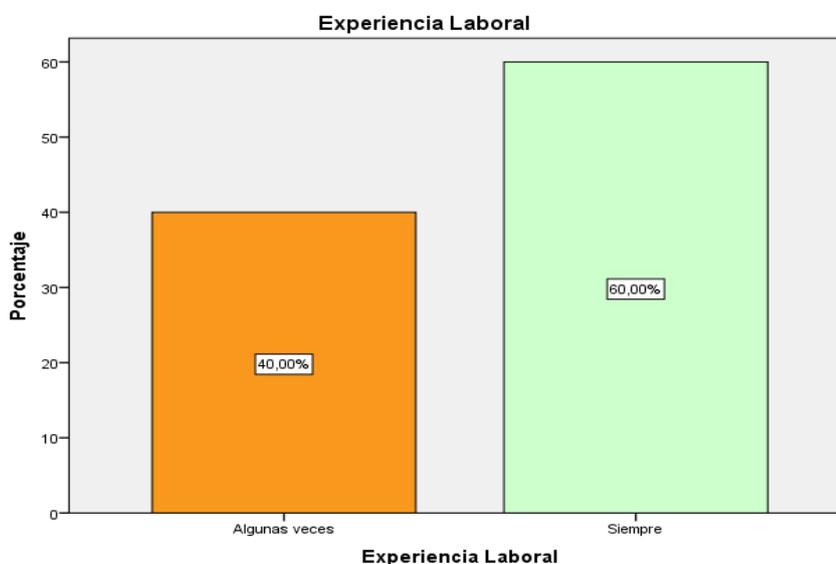


Figura 14

Experiencia Laboral

Fuente: Tabla 14

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 14, se tiene que el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan

siempre demuestran experiencia laboral y el 40% opina que en algunos casos no tienen experiencia para desempeñarse en el puesto. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores tienen experiencia en el puesto que desempeñan.

Tabla 15

Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	4	40,0	40,0	40,0
Siempre	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

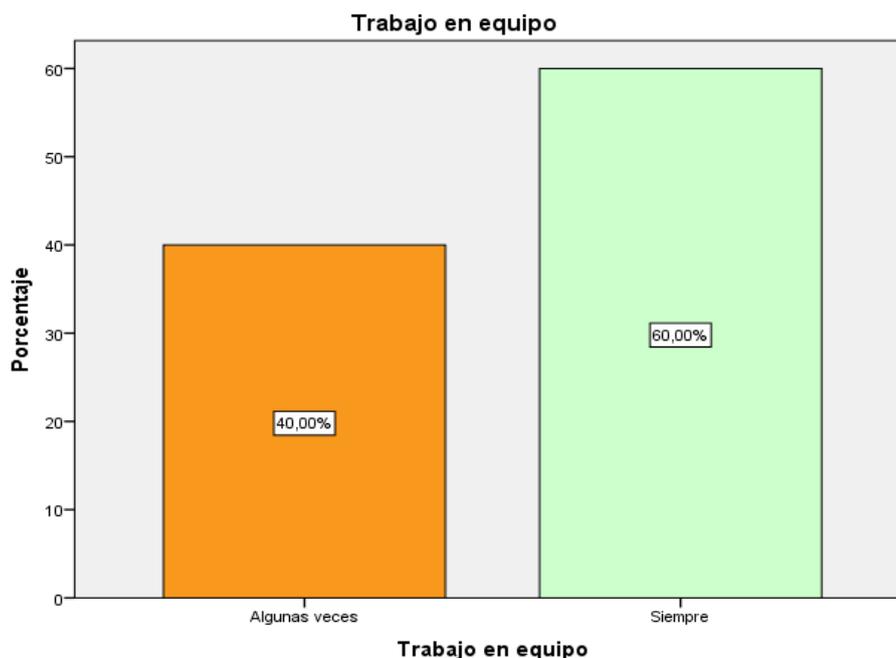


Figura 15

Trabajo en equipo

Fuente: Tabla 15

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 15, se tiene que el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que siempre realizan trabajo en equipo y el 40% opina que algunas veces trabajan en

equipo. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que las condiciones de su trabajo, le permite desarrollar su trabajo sin ninguna dificultad y donde los resultados y el cumplimiento de funciones es óptimo.

B3: Habilidades

Tabla 16

Rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	30,0	30,0	30,0
	Siempre	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

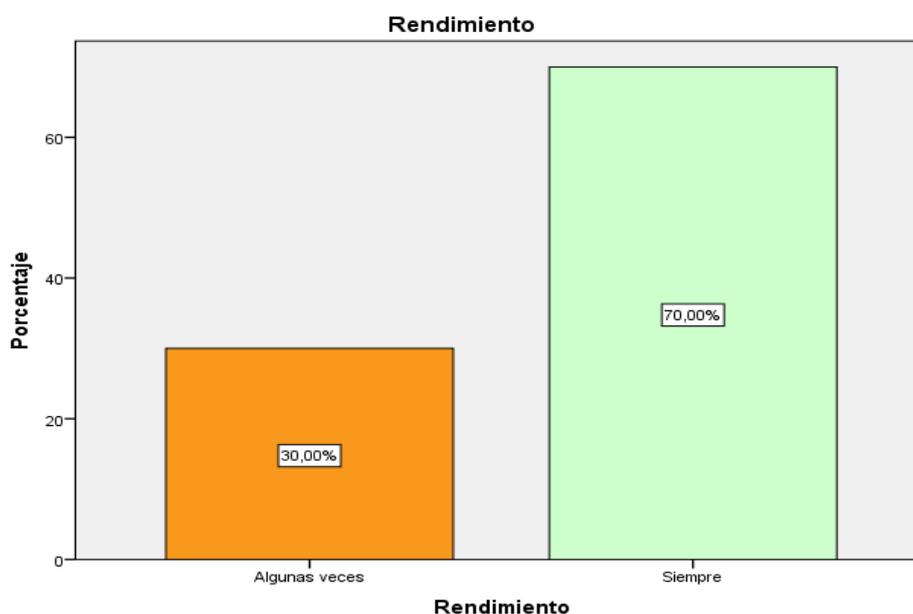


Figura 16

Rendimiento

Fuente: Tabla 16

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 16, se tiene que el 70% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan

siempre cumplen y entregan el trabajo asignado en el tiempo previsto y el 30% opina que algunas veces cumplen con la tarea asignada a tiempo. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores siempre tienen buen rendimiento y son capaces de dar un buen servicio a los usuarios.

Tabla 17

Creatividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	3	30,0	30,0	30,0
Siempre	7	70,0	70,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

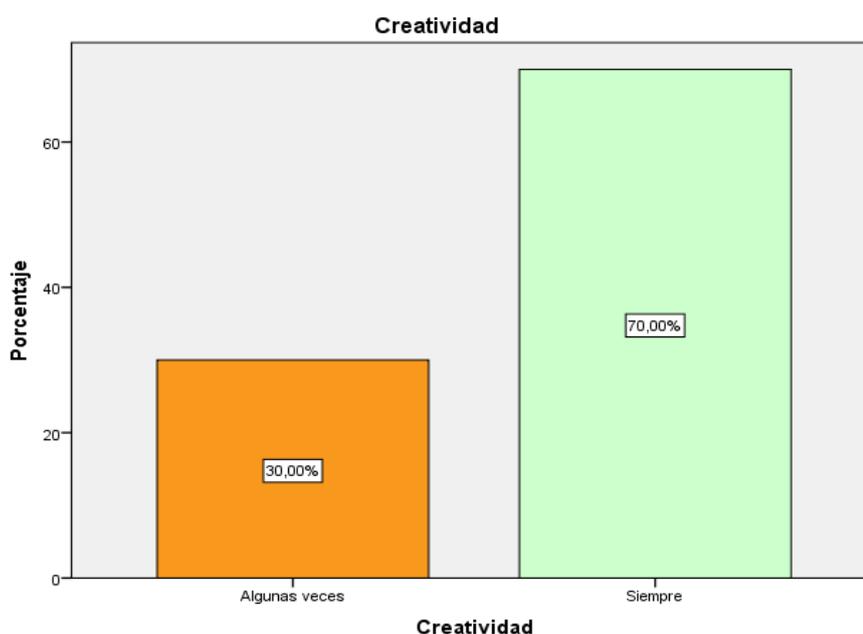


Figura 17

Creatividad

Fuente: Tabla 17

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 17, se tiene que el 70% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan

que siempre aporta soluciones creativas a los problemas laborales y el 30% opina que algunas veces sus soluciones son creativas. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que son creativos proponiendo ideas para mejorar las actividades diarias.

Tabla 18

Habilidades comunicativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	10,0	10,0	10,0
Algunas veces	3	30,0	30,0	40,0
Siempre	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en agosto del 2019

Elaboración: El autor

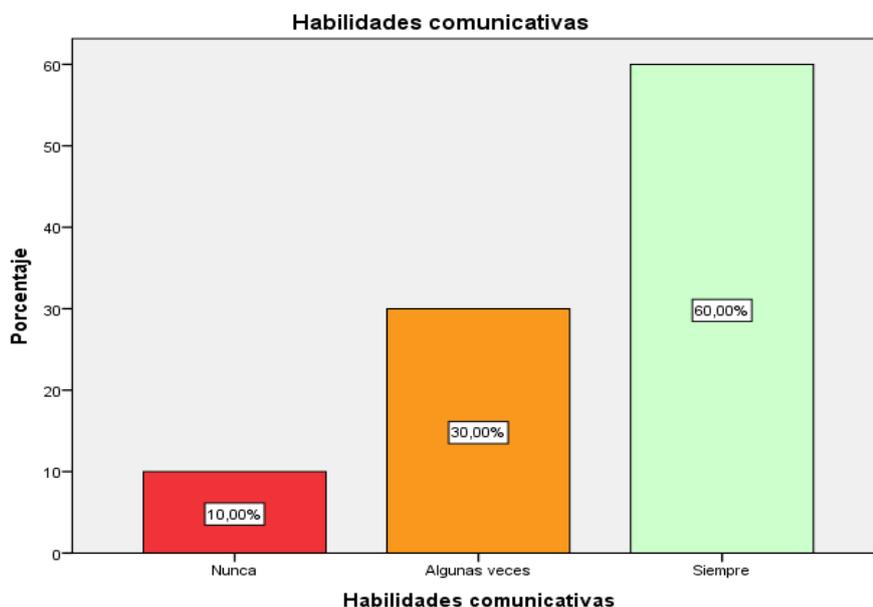


Figura 18

Habilidades comunicativas

Fuente: Tabla 18

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 18, se tiene que el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019

opinan que siempre manejan habilidades comunicativas en su tarea diaria, el 30% opina que algunas veces manejan dichas habilidades y el 10% afirma que nunca tiene dichas habilidades. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores opinan que manejan habilidades comunicativas solucionando los problemas de comunicación de manera eficaz.

Prueba de hipótesis

Para contrastar las hipótesis, se formularon las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas, luego se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman puesto que las variables son cualitativas, se procesó los datos en el software SPSS (v. 23.0), en el que se ingresó los datos de las dos variables y sus dimensiones.

Contrastación de la hipótesis general

Hi: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

Ho: La planificación estratégica no se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

		Correlaciones	
		PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	COMPETENCIA LABORAL
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,932**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	10	10

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

Interpretación: Como el nivel de significancia o p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01) entonces se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en

la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019. Del mismo modo dichas variables tienen un coeficiente de correlación positivo muy alto cuyo valor es 0.932

Contrastación de la hipótesis específica 1

Hi: La misión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

Ho: La misión no se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

Correlaciones

		MISIÓN	COMPETENCIA LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	10	10

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

Interpretación: Como el nivel de significancia o p-valor igual a 0.007 menor que el error estimado (0,01) entonces se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la misión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019. Del mismo modo dicha dimensión con la competencia laboral tienen un coeficiente de correlación positivo alto cuyo valor es 0.783.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Hi: La visión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

Ho: La visión no se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

Correlaciones

		VISIÓN	COMPETENCIA LABORAL
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,913**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	10	10

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

Interpretación: Como el nivel de significancia o p-valor igual a cero menor que el error estimado (0,01) entonces se acepta la hipótesis de investigación, es decir, “la visión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019”. Del mismo modo dicha dimensión con la competencia laboral tienen un coeficiente de correlación positivo muy alto cuyo valor es 0.913

Contrastación de la hipótesis específica 3

Hi: Los objetivos estratégicos se relacionan con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

Ho: Los objetivos estratégicos se relacionan con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

Correlaciones

			OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	COMPETENCIA LABORAL
Rho de Spearman	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Coefficiente de correlación	1,000	,603
		Sig. (bilateral)	.	,065
		N	10	10

Interpretación: Como el nivel de significancia o p-valor igual a 0.065 mayor que el error estimado (0,01) entonces se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, donde los objetivos estratégicos no se relacionan con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional

de Huánuco-2019, es decir, no se pudo demostrar la correlación y se recomienda aumentar la muestra. Del mismo modo dicha dimensión con la competencia laboral tienen un coeficiente de correlación positivo moderado cuyo valor es 0.603

4.2. Discusión

El resultado más importante del presente estudio es que la “planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco donde el coeficiente de correlación es positivo muy alto cuyo valor es 0.932”. Así mismo nos dice que de modo la misión y visión también tienen una relación significativa con la competencia laboral, sin embargo, “los objetivos estratégicos no se relacionan con la competencia laboral”. “Estos resultados se relacionan con investigaciones anteriores como es el caso de: (Puente, 2009) en su tesis” “Concluye que a planificación estratégica representa una necesidad que deben emplear las empresas de cualquier tamaño que desean visualizar la ruta para su crecimiento, consolidación, expansión y/o rentabilidad donde las partes importantes de una buena planificación es un adecuado planteamiento” “Así mismo nos indica a la vez considerar al capital humano, el consolidar una cultura organizacional y generar la correcta identidad que incida en un buen desempeño del personal”, así nos dice como el valerse de un seguimiento adecuado. Dicho autor como se puede apreciar pondera la importancia de la planificación estratégica como un factor determinante del cumplimiento de los objetivos organizacionales y para un buen desempeño de los colaboradores que incide directamente con la productividad y rentabilidad empresarial. Al respecto Ginter, Swayne y Duncan (2002) “Afirman que la planificación estratégica es un proceso práctico y estructurado que acometen las organizaciones, consistente en el aprovechamiento dinámico de ciertas oportunidades externas elegidas, encajando y desarrollando las competencias internas”, con el fin de cumplir la misión de la organización y generar valor para sus grupos de interés”. Acuña, Apaza y Medina (2012) “En su trabajo de investigación concluyen que el distrito de San Juan de Miraflores no cuenta con un plan estratégico, y su gestión tiene una visión cortoplacista y no integrada, estableciendo de esta manera una relación estrecha entre

planificación estratégica y gestión. Así mismo considera que: dicha municipalidad debe ser la responsable de realizar el control y la retroalimentación adecuada y oportuna en el enfoque de corto, mediano y largo plazo manteniendo el plan estratégico en constante evaluación y reformulación de ser necesario". Este resultado nos indica que en dicha municipalidad no existe un plan estratégico como herramienta indispensable para una adecuada gestión. Finalmente nos dice que en el aspecto Zuckerman (2005) afirma que la planeación estratégica en toda. "Organización permite comprender y planear una posibilidad de preparación para cambios inesperados, graves y rápidos positivos o negativos del entorno que ejerzan un efecto significativo en la organización y que exigen respuestas inmediatas y comienza cuando los gerentes previenen los sucesos que podrían ocurrir en el medio", por ello es fundamental en toda empresa sea pública o privada. De Lama (2009) "En su tesis concluye que el personal de la Municipalidad Distrital de San Jacinto no conoce el concepto de misión y visión ni tampoco entiende de políticas, normas, planes, programas y estrategias que correspondan al ámbito de su competencia, así como desconocen qué es un plan estratégico, esto origina que el personal esté desorientado y no brinde un buen servicio en cuanto a la atención a la comunidad, el personal no planifica, no organiza, no coordina ni controla los procesos de registro, acotación recaudación y fiscalización. Resultado que coincide con los de la presente investigación donde existe un sector de trabajadores cerca del 5^o% que no conocen también la misión y visión institucional" Así mismo donde nos dice que el desconocimiento de estos documentos rectores y normativos tienen una relación directamente con la competencia de los trabajadores incidiendo en su desempeño laboral. Al respecto Kotler otros (2004) dicen que la misión es un importante elemento. "La planificación estratégica porque es a partir de ésta que se formulan objetivos detallados que son los que guiarán a la empresa u organización, por otra parte Fleitman (2000)" "Atendiendo se podría decir que se refiere que la visión viene a ser el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo a los trabajadores para poder tener un pensamiento positivo e incentive para orientar las decisiones estratégicas de desarrollo junto a las de competitividad. Por lo tanto el conocimiento de la misión, visión que involucra a toda la política empresarial es importante en la vigencia y permanencia de las organizaciones". Ganoza (2015)

“En su tesis concluye que la aplicación de un plan estratégico mejora la eficacia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten Chiclayo en el período 2015-2020”. “El investigador destaca entre sus conclusiones que la aplicación de un plan estratégico permite la mejora toda gestión ya sea pública o privada; esta conclusión implica que la aplicación de un plan estratégico adecuado implica tener objetivos estratégicos pertinentes, adecuados y operativos que influyen con una relación directa en la competencia laboral, sin embargo, en la presente investigación como resultado se tiene que el 60% de los trabajadores afirman que siempre los objetivos estratégicos son adecuados, pertinentes y operativos y los demás afirman que dichos objetivos” a veces o nunca tienen estas características, además estos objetivos estratégicos no se relacionan significativamente con la competencia laboral, es por ello que Reyes (2012) “Se puede indicar que afirma que la planificación estratégica implica el hecho de formular y establecer las metas u objetivos de mayor importancia en la organización, y cuya característica primordial se vislumbra en la determinación de los elementos de acción”, denominados también “estrategias, que serán necesarias para para cristalizar las mencionadas metas y objetivos, para ello es necesario el esfuerzo sistemático y más o menos formal de una empresa para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas, desarrollando planes detallados con el fin de ponerlos en práctica, lograr propósitos y optimizar la competencias laboral”.

CONCLUSIONES

- “La planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, con un coeficiente de correlación positivo muy alto cuyo valor es 0.932, ello implica que a mayor planificación estratégica, se tiene también una mayor competencia laboral y viceversa”. Del mismo nos dice que alrededor del 60% de los trabajadores afirman que siempre en dicha unidad de programación siempre existe adecuada planificación estratégica y el 65% afirma que siempre existe una eficiente competencia laboral.
- “La misión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, con un coeficiente de correlación positivo alto cuyo valor es 0.783. Así mismo el 70% de trabajadores afirman que siempre conocen la misión institucional y el 60% afirman que siempre lo cumplen”
- “La visión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, con un coeficiente de correlación positivo muy alto cuyo valor es 0.913”. Ase vez nos dice que el 60% de los trabajadores siempre conocen la visión institucional y el 50% siempre cumplen dicha visión
- “Los objetivos estratégicos no se relacionan con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, es decir, no se pudo demostrar estadísticamente correlación entre ellas, puesto que en la prueba de hipótesis el nivel de significancia o p-valor igual a 0.065 mayor que el error estimado (0,01)” entonces para concluir se rechaza la hipótesis de investigación y se

acepta la hipótesis nula. Así mismo el 60% de los trabajadores afirman que siempre los objetivos estratégicos son adecuados pertinentes, adecuados y operativos.

RECOMENDACIONES

- Al existir una relación positiva muy alta entre la “Planeación estratégica y las competencias laborales, se recomienda a los funcionarios y directivos de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco potenciar y mejorar más la planeación estratégica con la finalidad de mejorar también las competencias laborales que repercutirá directamente en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales”.
- “Se recomienda a los directivos y funcionarios de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco, socializar adecuadamente la misión y visión en todos los colaboradores porque si bien es cierto que existe una opinión favorable, todavía existe un porcentaje considerable que los considera regulares y ello se debe por el poco conocimiento y el compromiso que tienen con la institución”.
- Del mismo modo se debe socializar convenientemente los “objetivos estratégicos institucionales para que los colaboradores se identifiquen y se comprometan con el cumplimiento de sus funciones con tareas diarias en bien de su productividad y en bien de toda la comunidad”.
- Se recomienda también a dichos directivos y funcionarios propiciar capacitaciones, talleres, especializaciones y otras actividades como pasantías con otras instituciones análogas que tengan experiencias exitosas para que los colaboradores potencien sus actitudes, conocimientos y habilidades para mejorar sustancialmente sus competencias laborales, ya que en los resultados de la presente investigación se evidencia que existe

un porcentaje considerable que dichas dimensiones lo tienen en una valoración de mala y regular.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, G., Apaza, J., Garcia, C. y Medina, L. (2012). Planeamiento Estratégico del Distrito de San Juan de Miraflores (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Aguirre, J. y Aguirre, L. (2018). Planificación estratégica y modernización de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2018 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.
- Ansoff, I. (1976). La estrategia de la empresa. Pamplona, España: Universidad de Navarra.
- Armijo, M. (2011). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). México: McGraw Hill.
- Bateman, M. y Snell, R. (2005). Administración un nuevo panorama competitivo. México: McGraw Hill.
- Bunge, M. (2000). La investigación científica. Su estrategia y su filosofía. México: Siglo XXI Editores.
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. (6ª ed.). Colombia: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (7ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- De Lama, M. (2009). Plan Estratégico para mejorar la Gestión en la Municipalidad Distrital de San Jacinto (tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Del Pozo, J. Á. (2012). Competencias profesionales: herramientas de evaluación. Madrid:

Narcea Ediciones.

Ferrel, O. y Hirt, G. (2004). *Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante*. México: McGraw Hill.

Fleitman, J. (2000). *Negocios Exitosos: Cómo empezar, Administrar y Operar Eficientemente un Negocio*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Ganoza, L. (2015). *Aplicación de un Plan Estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020 (tesis de maestría)*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Lima, Perú.

Ginter PM, Swayne LE, Duncan WJ. (2002). *Strategic management of healthcare organizations*. Boston: Blackwell.

Hellriegel, J. (2003). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. Colombia: Tomson Learning.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Hoffer, Ch. (1978). *Strategy Formulation: Analytical Concepts*. Los Ángeles: West Publishing.

Hurtado, A. (2015). *Planificación Estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Escuela Técnica Simón Bolívar Naguanagua estado Carabobo (tesis de maestría)*. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Ibarra, A. (2012). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011 (tesis de maestría)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Kotler P., Armstrong G., Cámara D. y Cruz I. (2004). *Marketing*. (10ª ed.). México: Prentice Hall.

Mintzberg, H. (1989). *Diseño de organizaciones eficientes*. Madrid: El ateneo.

Morillo, D. (2012). *Planificación Estratégica aplicada a la Gestión de Proyectos de Rehabilitación vial urbana ejecutados por la alcaldía del Municipio Maracaibo (tesis de maestría)*. Universidad del Zulia). Zulia, Venezuela.

- Pereira, RP.(2016). Planeación Estratégica. Guía didáctica. Ecuador: EDILOJA Cía. Ltda.
- Puente, M. (2009). Planificación Estratégica del Estudio Jurídico Puente & Asociado (tesis de maestría). Universidad Internacional. Quito, Ecuador.
- Reyes, O. (2012). Planeación Estratégica para Alta Dirección. Libro Electrónico.
- Rizo, V. y Muñoz, M. (2013). Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa de la microempresa Good Water, ubicada en el cantón la troncal y potenciar así su rentabilidad (tesis de maestría). Universidad Estatal de Milagro. Barcelona, Ecuador.
- Romero, M. (2017). Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2017 (tesis de licenciatura). Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). Competence at work, models for superior performance. USA: John Wile & Sons, Inc.
- Tabatony, P. y Jarniou, P. (1975). Les systemes de Gestion: politiques et structures. París: PUF.
- Torres, M. (2015). Los procesos del planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión administrativa en los gobiernos locales de la Provincia de Huánuco Periodo 2015 (tesis de maestría). Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.
- Trullenque F. (2007). Dirigiendo estratégicamente hacia el futuro. Harv-Deusto Bus Rev. 12(3).
- Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Montevideo: Cinterfor.
- Zuckermann AM. (2005). Healthcare strategic planning. 2ª ed. Chicago: Health Administration Press.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO: “PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y COMPETENCIA LABORAL EN LA UNIDAD DE PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO-2019”

2. AUTOR: VEGA ESPINOZA, Abigail Magdalena

3. RESUMEN

La presente investigación titulada: “PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y COMPETENCIA LABORAL EN LA UNIDAD DE PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO-2019”, cuyo objetivo general es determinar la correlación entre el planeamiento estratégico y las competencias laborales de los trabajadores en dicha unidad de programación. El presente estudio es no experimental de alcance correlacional con un diseño empleado es el correlacional-transversal. La población lo constituyeron los trabajadores de Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 que en total suman 10 entre personal de confianza, directivos, técnicos y personal de apoyo. La muestra es igual a la población por lo que se trata de una muestra universal. La técnica a utilizada fue la encuesta y como instrumentos se utilizó dos cuestionarios que midieron a la planeación estratégica y a la competencia laboral conformada por 9 ítems respectivamente cada uno de ellos.

Asi mismo nos dice que los resultados de la presente investigación indican que la planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, puesto que en la prueba de hipótesis el nivel de significancia o p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01) entonces se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo dichas variables tienen un coeficiente de correlación positivo muy alto cuyo

valor es 0.932. Así mismo el 70% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que la planificación estratégica es buena, el 30% opina que es regular y ninguno de ellos opina que es mala igualmente el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que la competencia laboral es buena, el 30% opina que es regular y solo el 10% opina que es mala.

4. ABSTRACT

The present investigation titled: "STRATEGIC PLANNING AND JOB COMPETENCE IN THE PROGRAMMING UNIT OF THE LOGISTICS OFFICE OF THE REGIONAL GOVERNMENT OF HUÁNUCO-2019", whose general objective is to determine the correlation between strategic planning and the labor competencies of workers in said programming unit. The present study is non-experimental with a correlational scope, with a cross-sectional correlational design. The population was made up of the workers of the Programming Unit of the Logistics Office of the Regional Government of Huánuco-2019, which in total number 10 among trusted personnel, managers, technicians and support personnel. The sample is equal to the population so it is a universal sample. The technique used was the survey and two questionnaires were used as instruments that measured strategic planning and job competence, made up of 9 items each.

The results of the present investigation indicate that the strategic planning is significantly related to the labor competence in the Programming Unit of the Logistics Office of the Regional Government of Huánuco-2019, since in the hypothesis test the level of significance or p- value equal to zero is less than the estimated error (0.01) so the research hypothesis is accepted. Similarly, these variables have a very high positive correlation coefficient whose value is 0.932. Likewise, 70% of the workers of the Programming Unit of the Logistics Office of the Regional Government of Huánuco-2019 think that strategic planning is good, 30% think it is regular and none of them think that the 60% of the workers of the Programming Unit of the Logistics Office of the Regional Government of Huánuco-2019 think that the labor competition is good, 30% think that it is regular and only 10% think that it is bad.

5. INTRODUCCIÓN.

“La implementación del planeamiento estratégico a nivel mundial nace como respuesta a la necesidad de reforzar la gestión de las organizaciones públicas y privadas asegurando el correcto proceso de toma de decisiones estratégicas, y el control de los riesgos asociados al conflicto de intereses que pudieran surgir entre los distintos factores de una organización; convirtiéndose así en un adecuado marco de gestión para aumentar el desempeño laboral y la productividad en general”. “El planeamiento estratégico permite, entre otros aspectos, brindar la confianza necesaria a los funcionarios o directivos tendientes al cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, generando una nueva filosofía organizacional, para satisfacer aquellos a los usuarios o clientes y en si se trata de un gobierno local o regional cumplir con los compromisos asumidos tendientes al desarrollo de su entorno de influencia y dar una mejor calidad de vida a los ciudadanos”

“La planeación estratégica es parte esencial de una organización porque conduce al cumplimiento de metas y objetivos que la organización desea alcanzar, esto es necesario para que la misma posea lineamientos y procedimientos definidos para el alcance de los objetivos los cuales pueden conducir al éxito y a una mayor rentabilidad y mejor servicio”.

Así mismo nos dicen que la consolidación de las metas que se tienen establecidas como objetivos, se toma en cuenta al capital humano lo que ayuda al mejor desempeño de sus labores, los cuales deben de ser encaminados hacia una mejor productividad y al bienestar del empleado dentro de la organización, por lo cual la productividad laboral se dirige al manejo, rendimiento y encausamiento de los recursos para evitar pérdidas y lograr determinados niveles de producción, haciéndola más eficaz y eficiente.

“Es de gran importancia que la competencia laboral vaya en caminata con una buena organización del recurso humano y las diferentes técnicas de gestión para provocar la competitividad y oportunidades de crecimiento”.

“La planeación estratégica, proporciona el conocimiento y crecimiento anticipado a los funcionarios, directivos y trabajadores al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares al cumplimiento fehacientes de su funciones como es la formulación de directivas y normas de los procesos técnicos del sistema de abastecimiento”, almacenes y de los sistemas funcionales de servicios auxiliares. Así como

conducir y efectuar el desarrollo de los procesos técnicos de adquisiciones, almacén y servicios auxiliares de conformidad con las normas legales vigentes y sobre todo con transparencia.

Los antecedentes más importantes que se tomó como referencia son de Puente (2009) en la tesis: "Planificación Estratégica del Estudio Jurídico Puente & Asociado, de la Universidad Internacional SEK, Quito - Ecuador, tuvo como objetivo; "Iniciar un proceso de Planificación Estratégica, que permita asegurar la continuidad del negocio y su adecuado desarrollo y crecimiento"., Asi mismo nos dice que concluye que la planificación estratégica representa una necesidad que deben emplear las empresas de cualquier tamaño que desean visualizar la ruta para su crecimiento, consolidación, expansión y/o rentabilidad. Acuña, Apaza, Medina (2012) en la tesis: "Planeamiento Estratégico del Distrito de San Juan de Miraflores, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo: Diseñar un Plan Estratégico que establezca estrategias y objetivos de largo plazo". "Los investigadores concluyen que en el análisis desarrollado del distrito de San Juan de Miraflores, se identificó que no cuenta con un plan estratégico, y su gestión tiene una visión cortoplacista y no integrada" (p. 176), estableciendo de esta manera una relación entre planificación estratégica y gestión". "La Municipalidad de San Juan de Miraflores debe ser el organismo responsable de realizar el control y la retroalimentación adecuada y oportuna en el enfoque de corto plazo (como hitos menores) y de largo plazo (como hitos mayores) manteniendo el plan estratégico en constante evaluación y reformulación de ser necesario". De Lama (2009): "Plan Estratégico para Mejorar la Gestión en la Municipalidad Distrital de San Jacinto de la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como objetivos" "Señalar la importancia del plan estratégico que debe implementar la Municipalidad Distrital de San Jacinto para mejorar su gestión" donde la conclusión nos dice que lo más importante es que el personal de la Municipalidad Distrital de San Jacinto no conoce el concepto de misión y visión ni tampoco entiende de políticas, normas, planes, programas y estrategias que correspondan al ámbito de su competencia, así como desconocen qué es un "Plan estratégico, esto origina que el personal esté desorientado y no brinde un buen servicio en cuanto a la atención a la comunidad, el personal no planifica, no organiza, no coordina ni controla los procesos de registro, acotación recaudación y fiscalización y finalmente no existe un cumplimiento a la normatividad vigente ya que las capacitaciones

no involucra a todo el personal de la municipalidad”. Ganoza (2015): Aplicación de un Plan Estratégico para la mejora de la “Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, tuvo como objetivo”. “Determinar qué la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo en el período 2015-2020” (p. 58), el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. El investigador concluye que la aplicación de un plan estratégico mejora la eficacia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten Chiclayo en el período 2015-2020. El investigador destaca entre sus conclusiones que la aplicación de un plan estratégico permite la mejora de la gestión pública, para la presente investigación se ha tomado en cuenta dicha conclusión.

Según Bateman y Snell, “La planificación, bajo el enfoque estratégico, es concebida como un proceso mediante la cual los decisores en una organización, analizan y procesan información de su entorno interno y externo, evaluando las diferentes situaciones vinculadas a la ejecutoria organizacional para prever y decidir sobre la direccionalidad futura” (Romero, 2017).

“La planificación es un componente del proceso de gestión, entendiendo por gestión la conducción del funcionamiento y desarrollo de un sistema, sea este una organización o parte de ella y los procesos que involucra. Se convierte en un instrumento de gestión, de negociación y de control organizacional. En ese sentido, el plan permite orientar la toma de decisiones, por cuanto contiene una serie de decisiones programadas a ejecutar en el futuro. Finalmente, el plan señala metas e indicadores que se convierten en referencias o standard para el control de la gestión” (Trullenque, 2007).

Hellriegel Así mismo nos dice que la “planeación estratégica es como el proceso de diagnosticar el entorno externo e intento de una organización establecer una visión y una misión idear objetivos globales; crear, elegir y seguir estrategias generales y asignar recursos para alcanzar las metas de la organización”. “Los gerentes y otros participantes deben adoptar un método que abarque toda la organización o la división en el proceso de planeación estratégica. El acento está en crear estrategias a fin de aprovechar con eficacia las oportunidades del entorno y encarar las amenazas con base en las fortalezas y debilidades de la empresa” (Hellriegel, 2003).

Una definición académica de PE podría ser: “Un proceso proactivo y estructurado que acometen las organizaciones, consistente en el aprovechamiento dinámico de ciertas oportunidades externas elegidas, encajando y desarrollando las competencias internas, con el fin de cumplir la misión de la organización y generar valor para sus grupos de interés” (Ginter, Swayne y Duncan, 2002).

Para Vargas, Casanova, & Montanaro, “señalan que las competencias laborales se refieren al trabajo movilizand los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante conocimientos” (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o características distintivas de la competencia laboral: (Vargas, Casanova, & Montanaro 2001, p.53).

Para Spencer & Spencer, “Son cinco los principales tipos de competencias: Spencer, & Spencer, 1993): Motivación que son los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Características que pueden ser características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información”. Claramente nos dice que por concepto propio o concepto de uno mismo. Las actitudes, valores o imagen propia de una persona. Conocimiento, que es la información que una persona posee sobre áreas específicas. Y, la habilidad que es la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

Ante este contexto se formuló el siguiente problema general: ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019? y como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, donde la hipótesis general es: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.

6. METODOLOGÍA.

El presente estudio es no experimental de alcance correlacional con un diseño empleado es el correlacional-transversal. La población lo constituyeron los trabajadores de Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 que en total suman 10 entre personal de confianza, directivos, técnicos y personal de apoyo. La muestra es igual a la población por lo que se trata de una muestra universal. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se utilizó dos cuestionarios que midieron a la planeación estratégica y a la competencia laboral conformada por 15 y 24 ítems respectivamente.

7. RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación indican que la planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, puesto que en la prueba de hipótesis el nivel de significancia o p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01) entonces se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo dichas variables tienen un coeficiente de correlación positivo muy alto cuyo valor es 0.932. Así mismo el 70% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que la planificación estratégica es buena, el 30% opina que es regular y ninguno de ellos opina que es mala igualmente el 60% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que la competencia laboral es buena, el 30% opina que es regular y solo el 10% opina que es mala.

8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

El resultado más importante del presente estudio es que la Planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco. Del mismo modo dichas variables tienen un coeficiente de correlación positivo muy alto cuyo valor es 0.932. Así mismo el 70% de los trabajadores de la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 opinan que la planificación estratégica es buena, y el 60% opinan que la competencia laboral también es buena. Estos resultados se relacionan con investigaciones anteriores como es el caso de: Puente (2009) “en la tesis concluye que a

planificación estratégica representa una necesidad que deben emplear las empresas de cualquier tamaño que desean visualizar la ruta para su crecimiento, consolidación, expansión y/o rentabilidad donde las partes importantes de una buena planificación es un adecuado planteamiento”, Nos dice que considerar al capital humano, el consolidar una cultura organizacional y generar la correcta identidad que incida en un buen desempeño del personal, así como el valerse de un seguimiento adecuado. Acuña, Acuña, Apaza, Medina (2012) en su trabajo de “Investigación concluye que el distrito de San Juan de Miraflores no cuenta con un plan estratégico, y su gestión tiene una visión cortoplacista y no integrada” (p. 176), estableciendo de esta manera una relación entre planificación estratégica y gestión. Así mismo considera que: “La Municipalidad de San Juan de Miraflores debe ser el organismo responsable de realizar el control y la retroalimentación adecuada y oportuna en el enfoque de corto plazo (como hitos menores) y de largo plazo (como hitos mayores) manteniendo el plan estratégico en constante evaluación y reformulación de ser necesario”. Este resultado indica que en dicha municipalidad no existe un plan estratégico como herramienta indispensable para una adecuada gestión. De Lama (2009) “En su tesis concluye que el personal de la Municipalidad Distrital de San Jacinto no conoce el concepto de misión y visión ni tampoco entiende de políticas, normas, planes, programas y estrategias que correspondan al ámbito de su competencia, así como desconocen qué es un plan estratégico, esto origina que el personal esté desorientado y no brinde un buen servicio en cuanto a la atención a la comunidad, el personal no planifica, no organiza, no coordina ni controla los procesos de registro, acotación recaudación y fiscalización”.

Ganoza (2015) en su tesis concluye que la aplicación de un plan estratégico mejora la eficacia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten Chiclayo en el período 2015-2020. El investigador destaca entre sus conclusiones que la aplicación de un plan estratégico permite la mejora de la gestión pública.

9. CONCLUSIONES

- La planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, puesto que en la prueba de hipótesis el nivel de significancia o p-valor

igual a cero es menor que el error estimado (0,01) entonces se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo dichas variables tienen un coeficiente de correlación positivo muy alto cuyo valor es 0.932.

- La misión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, puesto que en la prueba de hipótesis el nivel de significancia o p-valor igual a 0.007 es menor que el error estimado (0,01) entonces se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo dicha dimensión con la competencia laboral tienen un coeficiente de correlación positivo alto cuyo valor es 0.783.
- La visión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, puesto que en la prueba de hipótesis el nivel de significancia o p-valor igual a cero menor que el error estimado (0,01) entonces se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo dicha dimensión con la competencia laboral tienen un coeficiente de correlación positivo alto cuyo valor es 0.913.
- Los objetivos estratégicos no se relacionan con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019, es decir, no se pudo demostrar la correlación, puesto que en la prueba de hipótesis el nivel de significancia o p-valor igual a 0.065 mayor que el error estimado (0,01) entonces se rechaza la hipótesis de investigación. Del mismo modo dicha dimensión con la competencia laboral tienen un coeficiente de correlación positivo moderado cuyo valor es 0.603

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, G., Apaza, J., Garcia, C. y Medina, L. (2012). Planeamiento Estratégico del Distrito de San Juan de Miraflores (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Aguirre, J. y Aguirre, L. (2018). Planificación estratégica y modernización de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2018 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.
- Ansoff, I. (1976). La estrategia de la empresa. Pamplona, España: Universidad de Navarra.
- Armijo, M. (2011). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). México: McGraw Hill.
- Bateman, M. y Snell, R. (2005). Administración un nuevo panorama competitivo. México: McGraw Hill.
- Bunge, M. (2000). La investigación científica. Su estrategia y su filosofía. México: Siglo XXI Editores.
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. (6ª ed.). Colombia: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (7ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- De Lama, M. (2009). Plan Estratégico para mejorar la Gestión en la Municipalidad Distrital de San Jacinto (tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Del Pozo, J. Á. (2012). Competencias profesionales: herramientas de evaluación. Madrid: Narcea Ediciones.
- Ferrel, O. y Hirt, G. (2004). Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante. México: McGraw Hill.
- Fleitman, J. (2000). Negocios Exitosos: Cómo empezar, Administrar y Operar Eficientemente un Negocio. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Ganoza, L. (2015). Aplicación de un Plan Estratégico para la mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020 (tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Lima, Perú.
- Ginter PM, Swayne LE, Duncan WJ. (2002). Strategic management of healthcare organizations. Boston: Blackwell.
- Hellriegel, J. (2003). Administración: Un enfoque basado en competencias. Colombia: Tomson Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Hoffer, Ch. (1978). Strategy Formulation: Analytical Concepts. Los Ángeles: West Publishing.
- Hurtado, A. (2015). Planificación Estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Escuela Técnica Simón Bolívar Naguanagua estado Carabobo (tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Ibarra, A. (2012). Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011 (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Kotler P., Armstrong G., Cámara D. y Cruz I. (2004). Marketing. (10ª ed.). México: Prentice Hall.
- Mintzberg, H. (1989). Diseño de organizaciones eficientes. Madrid: El ateneo.
- Morillo, D. (2012). Planificación Estratégica aplicada a la Gestión de Proyectos de Rehabilitación vial urbana ejecutados por la alcaldía del Municipio Maracaibo (tesis de maestría). Universidad del Zulia). Zulia, Venezuela.
- Pereira, RP.(2016). Planeación Estratégica. Guía didáctica. Ecuador: EDILOJA Cía. Ltda.
- Puente, M. (2009). Planificación Estratégica del Estudio Jurídico Puente & Asociado (tesis de maestría). Universidad Internacional. Quito, Ecuador.
- Reyes, O. (2012). Planeación Estratégica para Alta Dirección. Libro Electrónico.

- Rizo, V. y Muñoz, M. (2013). Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa de la microempresa Good Water, ubicada en el cantón la troncal y potenciar así su rentabilidad (tesis de maestría). Universidad Estatal de Milagro. Barcelona, Ecuador.
- Romero, M. (2017). Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2017 (tesis de licenciatura). Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). Competence at work, models for superior performance. USA: John Wile & Sons, Inc.
- Tabatony, P. y Jarniou, P. (1975). Les systemes de Gestion: politiques et structures. París: PUF.
- Torres, M. (2015). Los procesos del planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión administrativa en los gobiernos locales de la Provincia de Huánuco Periodo 2015 (tesis de maestría). Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.
- Trullenque F. (2007). Dirigiendo estratégicamente hacia el futuro. Harv-Deusto Bus Rev. 12(3).
- Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Montevideo: Cinterfor.
- Zuckermann AM. (2005). Healthcare strategic planning. 2^a ed. Chicago: Health Administration Press.

ANEXO

ANEXO 01: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA UNIDAD DE PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO-2019

I. DATOS GENERALES:

Cargo: _____ Área: _____ Condición: _____

Sexo: _____ Fecha: _____

II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

De antemano le agradecemos su colaboración

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Nunca	Algunas Veces	Siempre
MISIÓN				
1	Considera que la misión institucional está bien estructurada con el mensaje pertinente			
2	Considera usted que conoce la razón de ser de la institución			
3	Considera usted que está respondiendo la institución a su propósito básico			
VISIÓN				
4	Considera que la visión institucional está bien estructurada con el mensaje pertinente			
5	Conoce plenamente la visión institucional			
6	Se aplica la visión institucional adecuadamente			
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
7	Considera usted que los objetivos institucionales son pertinentes			
8	Considera usted que los objetivos institucionales son adecuados			
9	Considera usted que los objetivos institucionales son operativos			
SUB TOTAL				
TOTAL				

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMPETENCIA LABORAL EN LA UNIDAD DE PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO-2019

I. DATOS GENERALES:

Cargo: _____ Área: _____ Condición: _____

Sexo: _____ Fecha: _____

II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

De antemano le agradecemos su colaboración

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Nunca	Algunas Veces	Siempre
	MOTIVOS O ACTITUDES			
01	Tiene actitud positiva que favorece el cumplimiento de los objetivos establecidos.			
02	La Institución le proporciona oportunidades de mejoras salariales de acuerdo a su productividad			
03	Le brindan retroalimentación oportuna en las debilidades focalizadas para mejorar sus competencias laborales.			
	CONOCIMIENTO			
04	La institución le brinda un espacio permanente de aprendizaje			
05	Saca lecciones de sus experiencias laborales.			
06	Las condiciones de su trabajo, le permite desarrollar permanentemente trabajo en equipo			
	HABILIDAD			
07	Entrega el trabajo asignado en el tiempo previsto.			
08	Aporta soluciones creativas a los problemas laborales.			
09	Soluciona los problemas de comunicación de manera eficaz.			
	SUB TOTAL			
	TOTAL			

ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y COMPETENCIA LABORAL EN LA OFICINA DE LOGÍSTICA Y SERVICIOS AUXILIARES DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO-2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la misión y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la visión y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.</p> <p>Objetivos específicos Establecer cómo se relaciona la misión y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.</p> <p>Indicar cómo se relaciona la visión y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del</p>	<p>Hipótesis general: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.</p> <p>Hipótesis específicas La misión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.</p> <p>La visión se relaciona con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del</p>	<p>Variable 1: Planeación estratégica cuyas dimensiones son -Misión -Visión -Objetivos estratégicos</p> <p>Variable 2: Competencia laboral, cuyas dimensiones son: -Motivos o actitudes -Conocimiento -Habilidad</p>	<p>Tipo de estudio. El presente estudio es no experimental de alcance correlacional.</p> <p>Diseño de investigación. El diseño empleado es el correlacional-transversal</p> <p>Población y muestra. La población lo constituyeron los trabajadores de Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019 que en total suman 10 entre personal de confianza, directivos, técnicos y personal de apoyo. La muestra es igual a la población por lo que se trata de una muestra universal</p>

<p>Gobierno Regional de Huánuco-2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona los objetivos estratégicos y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019?</p>	<p>Gobierno Regional de Huánuco-2019.</p> <p>Especificar cómo se relaciona los objetivos estratégicos y la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.</p>	<p>Gobierno Regional de Huánuco-2019.</p> <p>Los objetivos estratégicos se relacionan con la competencia laboral en la Unidad de Programación de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huánuco-2019.</p>		<p>Técnica e instrumento de recolección de datos. La técnica a utilizada fue la encuesta y como instrumentos se utilizó dos cuestionarios que midieron a la planeación estratégica y a la competencia laboral conformada por 9 ítems cada uno de ellos.</p>
--	---	---	--	--

ANEXO 03: FICHA DE VALIDACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Ramos Nino Castorena Cesar	SGPE	Cuestionario para medir la competencia laboral	VEGA ESPINOZA, Abigail Magdalena
TÍTULO: "PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y COMPETENCIA LABORAL EN LA UNIDAD DE PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO-2019"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación				X	
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado (X)
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: _____

140 - 09-10-2019	22405623		962636333
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Liyana Alva, Franco	SGPE	Cuestionario para medir la competencia laboral	VEGA ESPINOZA, Abigail Magdalena
TÍTULO: "PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y COMPETENCIA LABORAL EN LA UNIDAD DE PROGRAMACIÓN DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO-2019"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación				X	
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Hco. 09-10-19	22436322		96856642
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

ANEXO 04: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



