



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico  
Nacional Monterrico, Lima, 2018.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Br. Jenny Fiorella Mory Merino.

**ASESOR:**

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva.

**SECCIÓN:**

Ciencias administrativas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado.

**Lima - Perú**

**2018**



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MORY MERINO, JENNY FIORELLA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTECRICO, LIMA, 2018**

Fecha: 26 de enero de 2019

Hora: 11:00 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Sonia Lidia Romero Vela

Firma: .....

**VOCAL:** Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

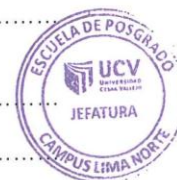
Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por Unanimidad* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Revisar Indicaciones* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria:**

A mis padres César y Nelly, quienes siempre se esforzaron por darme una educación valiosa y de principios, me llevo conmigo la tenacidad y el optimismo de mi padre para conseguir siempre sus objetivos y la sabiduría y creatividad de mi madre, a ellos estoy realmente agradecida. Asimismo, realizo esta dedicatoria con mucho aprecio también a mis cuatro hermanas Shirley, Johana, Ingrid y Kristy y a mi novio Alberto, de quienes siempre tuve la motivación y apoyo incondicional para seguir adelante.

Jenny

**Agradecimiento:**

A Dios porque me ha dado las fuerzas y las energías para desarrollar esta Tesis de la mejor manera posible, no permitiendo que decaiga en ningún momento, y aún en los momentos difíciles, recobre fuerzas, voluntad y emociones para culminar algo muy importante en mi vida profesional.

A mi asesor el Dr. Agüero, quien me ayudó en la observación y análisis de mi Proyecto a fin de buscar la excelencia en este trabajo de investigación.

Gracias a cada maestro e integrante de esta Casa Superior de estudios, que formó parte importante en este proceso integral de formación que deja como resultado esta promoción de graduados y este trabajo de tesis que perdurará en la historia.

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Jenny Fiorella Mory Merino, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado “Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018”, en 88 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 13 de noviembre del 2018

  
\_\_\_\_\_  
Jenny Fiorella Mory Merino

## Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada

“Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018”, cuyo objetivo fue describir la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y anexos: El capítulo uno: Introducción, contiene los estudios previos, teorías de las variables, formulación del problema, justificación hipótesis y objetivos. El segundo capítulo: Método, contiene la parte metodológica empleada en la investigación, variables y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presenta y describe los resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados contrastando con los trabajos previos y diversas teorías. En el quinto capítulo, conclusiones, se presentan las conclusiones obtenidas en la investigación. En el sexto capítulo, se formulan las recomendaciones y en el capítulo séptimo se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la investigación, y por último los anexos constan de seis anexos donde se encontrará la matriz de consistencia, instrumento de recolección de datos, certificado de validez de instrumentos, constancia emitida por la institución para la realización de la encuesta, base de datos y print de los resultados en el spss 25.

Por lo cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

La autora

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	28
1.6. Objetivos	29
<b>II. Método</b>	<b>30</b>
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables y operacionalización	32
2.3. Población, muestra y muestreo	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6 Aspectos éticos	38
<b>III. Resultados</b>	<b>40</b>
3.1 Descripción de resultados	41
<b>IV. Discusión</b>	
<b>V. Conclusiones</b>	
<b>VI. Recomendaciones</b>	
<b>VII. Referencias</b>	

## **Anexos**

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos

Anexo 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

Anexo 5: Base de datos

Anexo 6: Resultados de las pruebas (print de pantallas)



## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de gestión de recursos humanos	38
Tabla 2: Número de trabajadores que conforman la muestra de estudio	39
Tabla 3: Validez del contenido por juicios de expertos V1	40
Tabla 4: Niveles de confiabilidad	41
Tabla 5: Nivel de gestión de recursos humanos	46
Tabla 6: Nivel de reclutamiento	47
Tabla 7: Nivel de selección de personal	48
Tabla 8: Nivel de capacitación del personal	49
Tabla 9: Nivel de productividad	51

## Índice de figuras

Figura 1: Esquema de diseño	40
Figura 2: Nivel de la gestión de recursos humanos	51
Figura 3: Nivel de reclutamiento	52
Figura 4: Nivel de selección de personal	53
Figura 5: Nivel de capacitación del personal	54
Figura 6: Nivel de productividad	55

## Resumen

La presente investigación titulada: Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018, tuvo como objetivo describir la percepción de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

El método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal y el enfoque fue cuantitativo. La población de estudio estuvo constituida por 115 trabajadores y la muestra fue de 89 trabajadores administrativos de Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado la confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: a) la gestión de recursos humanos fue calificado con un nivel bueno de 52,81%, esto se debe que la institución realiza una buena administración de recursos humanos, 43,82% percibieron como nivel regular y solo el 3.37% como un nivel malo de gestión de los trabajadores administrativos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018. Por otro lado en las dimensiones reclutamiento de personal, el nivel fue regular con 51.69%, selección de personal el nivel fue regular 48.31%, la capacitación de personal el nivel fue regular con 52.81% y en la productividad marco la diferencia con un nivel bueno del 65.71% productividad percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

**Palabras clave:** Gestión de recursos humanos, reclutamiento, selección de personal y capacitación.

## Abstract

This research entitled: Human Resources Management of the National Pedagogical Institute Monterrico, Lima, 2018, aimed to describe the perception of human resources management of the Monterrico National Pedagogical Institute.

The method used was deductive, the type of research was basic descriptive level, so a non-experimental cross-sectional design was applied and the approach was quantitative. The study population consisted of 115 workers and the sample consisted of 89 administrative workers of the National Pedagogical Institute Monterrico. The technique used to collect information was the survey and the instrument was a questionnaire duly validated through expert judgments and determined the reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

They reached the following conclusions: a) human resources management was qualified with a good level of 52.81%, this is because the institution makes a good human resource management, 43.82% perceived as fair and just level 3.37% as a bad management level administrative workers Monterrico National Pedagogical Institute, Lima, 2018. on the other hand in the recruitment dimensions of staff, the level was adjusted with 51.69%, recruitment level was regularly 48.31%, the personnel training level was regular with 52.81% and in the productivity frame the difference with a good level of 65.71% productivity perceived by the workers of the Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

**Keywords:** Human resources management, recruitment, personnel selection and training

## **I. Introducción**

## **1.1. Realidad problemática**

La gestión humana es la piedra angular de toda institución, pues afecta todo la gestión administrativa y la toma de decisiones institucionales, ha ido sumando las nuevas condiciones que la globalización impone determinar y proponer estrategias de gestión humana de índole global que posibiliten la competitividad

Actualmente estamos en un mundo globalizado, por lo que las organizaciones están aprovechando ímpetus laborales competitivos de capacidades que destinan en la identificación y resolución de problema cotidianos que desafían en su práctica laboral, deseando ser mejores, personalmente y profesionalmente; por lo cual las entidades privadas o públicas ostentan este nuevo enfoque que está relacionado directamente con los diversos cambios en las instituciones y en la formación del potencial humano por tal razón buscan mayores y mejores profesionales.

Los nuevos retos del mundo globalizado, son los que enfrentan las instituciones han llevado a recapacitar la importancia del ser humano, ha resultado que las instituciones busquen el aporte sustancial del potencial humano en el desarrollo institucional, han empleado enfoques que permitieron optimizar los recursos y lograr alcanzar una mayor productividad, buscando contar con los mejores talentos. (Pérez, 2016).

En el marco internacional, las entidades públicas en caso de Chile, dio origen a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que se enmarca dentro del proceso de modernización del sector público en que está trabajando, la gestión estratégica de los recursos humanos del sector del Estado como eje central de un país moderno al servicio del público; con la finalidad que se logre los resultados esperados del proceso de modernización del Estado, los especialistas en gestión, plantean como una cuestión básica para el logro de eficiencia y calidad, en el que la organización debe lograr la participación y compromiso de todos los que intervienen en sus procesos, por lo que, resulta importante que los funcionarios públicos se sientan parte del proceso de modernización y para ello, una cuestión mínima, es que conozcan las políticas de gestión de recursos humanos.

Asimismo, según Banco Interamericano de Desarrollo (2002), informo que el Servicio Civil en Colombia, se encuentra en camino de la puesta en marcha de diversas reformas propensas a su mejora orientadas a revertir el contexto inestable de la situación, durante los últimos años de la gestión del personal, basado en inscripciones extraordinarias y nombramientos temporales, atenuando el principio de meritocracia del ingreso del personal a la carrera administrativa, lo cual afecta el performance de los subsistemas de gestión del empleo y gestión del desarrollo que son los aspectos vinculados a la carrera administrativa.

La situación en el Perú, no es diferente a la situación de otros países, resulta muy claro que el trabajo es primordial en la vida de todos los individuos. En el Perú actualmente, se está generando sistemas eficientes para tener profesionales adecuados que ocupen puestos de acuerdo a su perfil y competencias, preparados para desempeñarse rigurosamente, como es el caso de SERVIR; que lentamente se estará implementando a las entidades públicas del Perú, de la cual somos testigos que simplemente la política ha sido el medio por el cual muchos profesionales han accedido a un puesto de trabajo, sin ser elegidos de acuerdo a sus aptitudes y competencias, por lo cual originan un perjuicio enorme a la sociedad.

La gestión de recursos es establecer herramientas útiles mediante las cuales el personal alcanza integrarse y comprometerse con la institución para lo cual se logra muchas cualidades competitivas y permanentes en el transcurso del tiempo; de esta manera se logra que los trabajadores permanezcan en la entidad pública o privada, el éxito de la entidad dependerá únicamente de sus recursos disponibles, la gestión de recursos por competencias, representa un modelo de gerencia, promotor de distintos conocimientos, habilidades y destrezas, cuya aplicación permite el desarrollo de las instituciones competitivas.

La gestión de recursos humanos, en los últimos tiempos ha tenido un gran cambio conceptual de la gestión de personal; entre tanto en el planteamiento tradicional el personal era considerado como gastos y que debería de reducirse, en el enfoque no tradicional de recursos humanos, las personas deben ser catalogadas como el principal recurso competitivo en una entidad. Por lo tanto, la

gestión eficiente permite que contribuyan en su potencial al desarrollo de la institución donde laboran. (Castillo, 2010).

Uno de los mayores retos que presentan la dirección y gestión de recursos humanos es instaurar herramientas necesarias que logren comprometer al personal a integrarse a la institución, para mediante esto lograr ventajas competitivas y permanente en el tiempo

El Instituto Pedagógico Nacional Monterrico con una trayectoria de más de 140 años de labor educativa, ha sido un referente en la formación docente del país, orientando su servicio a formar profesionales en educación capaces de transformar su contexto, no obstante su mayor preocupación a lo largo del tiempo ha sido garantizar la formación de los futuros maestros; dejando de lado la gestión de recursos humano de las áreas administrativa y de servicios de la institución; existe una resistencia del tránsito al Servicio Civil de los funcionarios de la administración pública, los trabajadores pasivos, reactivos, sin estímulos de programas de incentivos laboral, tienen resistencia al cambio, individualismo y la administración de la gestión de recursos presenta una debilidad de capacidad de toma de decisiones, son aspecto que dificultan el impulso al cambio de lograr eficientes resultados en base a la meritocracia, por ello la presente investigación buscará conocer la gestión administrativa con el propósito de conocer la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.

## **1.2. Trabajos previos.**

En el presente estudio se han distinguidos investigaciones elaboradas por diferentes investigadores, en el contexto internacional y nacional, teniendo los siguientes a continuación.

### **Trabajos previos internacionales.**

Quirós (2015) en su investigación titulada: *Análisis de las tendencias en gestión de Recursos Humanos desde una perspectiva académica y empresarial* para



alcanzar el grado de Doctor de la Universidad de Sevilla, España, realizó el estudio con el objetivo de comparar las materias académicas y empresariales respecto a la gestión de recursos humanos y la conducta organizacional, la metodología empleada fue mediante la recolección de datos de publicaciones científicas y memorias de las empresas que provienen de fuentes primarias, de la misma manera obtuvo información de artículos científicos procedentes de la web, para ello realizó el análisis semántico, análisis clúster que consistió en la evaluación de los resultados obtenidos al aplicar un algoritmo clúster a una serie de datos, cumpliendo la fiabilidad de juicio de evaluadores de medida de similitud y fiabilidad interna, asimismo cumplió la validez del método Naive Bayes, basada en la división del conjunto de los textos en dos grupos. Con lo que concluyó que el temático recurso humano es considerado importante por científicos y empresarios y en la segunda conclusión, las comparaciones son relativas, ya que son muchos los temas que despiertan un interés común en ambos grupos.

Vásquez (2015), en su investigación titulada: *El recursos humanos como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales*, para alcanzar el grado de magíster de la Universidad de Carabobo, Venezuela, realizó la investigación desplegada en base al recurso humano como el activo más trascendental que tiene una institución, con el objetivo de estudiar el recurso humano como factor estratégico para lograr los objetivos organizacionales en el caso de estudio la Contraloría General del Estado Yaracuy, la investigación realizada fue de campo de carácter descriptivo, la muestra fue no probabilística de tipo intencional, conformada por treinta trabajadores, de los diferentes departamentos de la Contraloría de Yaracuy; a las cuales se les aplicó un cuestionario de 30 ítems con opción de respuesta dicotómica, cuestionario sometido a la validez de tres expertos y los gráficos obtenidos fueron sometidos a prueba de confiabilidad a través del Coeficiente de Validez de Kuder Richardson, resultando confiable con el 0,84%. Con lo que concluyó que el éxito de las entidades depende en gran parte de la labor ejecutada por sus trabajadores, lo cual involucra conceptualizar aquellas cualidades que de alguna manera afectan en la ejecución de su labor.

García (2013), en su investigación titulada: *Análisis de la gestión de recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño del personal administrativo y de servicio del instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*, de Ecuador, la investigación tuvo la finalidad de contribuir con el Instituto Superior Pedagógico realizando el diseño del modelo de gestión de recursos humanos por competencias, la cual beneficie a optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de dicha organización, siendo los beneficiarios los alumnos que estudian en esta entidad. Con lo que primeramente se estudió un análisis situacional de la institución, para establecer cómo está organizado y agrupado el proceso de administrar el talento humano; teniendo como objetivo mostrar las desatinos que se presentan en dicho proceso; para que finalmente se haga una propuesta un Modelo de Gestión del Recurso Humano a la que se ajuste a la necesidad de la entidad.

### **Trabajos previos nacionales**

Ortiz, Caycho y Andia (2016), en su tesis titulada: *Gestión de recursos humanos por competencias en SEDAPAL*, para lograr alcanzar el grado de Magister de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú, la cual fundamento una visión sistemática sobre gestión de recursos humanos, estableciendo las competencias cardinales y específicas de SEDAPAL, se desarrolló un modelo de competencias que esté en concordancia con su visión, misión y objetivos que los lleve a desarrollar una gestión eficiente de los trabajadores; y que no solo les permita captar, retener y desarrollar servidores de primer nivel, respecto al modelo de gestión de recursos humanos por competencias, por ello busco romper con el paradigma que sobrevalora el conocimiento acumulado pero no aplicado, sobre la experiencia del saber hacer. Este investigación propuso como una forma de incentivar en SEDAPAL, retomar el esfuerzo realizando el trabajo con el apoyo de una consultora externa, que definieron las competencias cardinales y gerenciales, propuesta que contribuye a mejorar los resultados no solo a nivel del incremento de la productividad sino también en lograr un ambiente de trabajo que promueva actitudes positivas en los

servidores como resultado de altos niveles de motivación al ejecutar labores para las cuales están plenamente identificados y calificados

Castillo (2015), en su tesis titulada: *Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de San Luis –Cañete, 2015*, para alcanzar el grado de Maestra de la Universidad Cesar Vallejo, Perú, investigación que tuvo como objetivo conocer el nivel de gestión de recursos humanos en la gestión municipal en mención, analizada con una población de 80 servidores, el método empleado fue cuantitativo de tipo descriptiva de un alcance temporal en 2015, y el diseño fue no experimental, para ello la técnica aplicada fue el cuestionario constituido por 26 ítems con alternativas Likert, formatos validados por juicio de expertos y se realizó la confiabilidad del instrumento mediante Alfa de Cronbach los resultados fueron el nivel de gestión de recursos humanos, fue de nivel medio con 49%, con nivel bajo con 15% de percepción de los trabajadores y 36% de nivel alto; respecto a sus dimensiones se obtuvo en el reclutamiento 42% considero nivel alto y 30% nivel medio, respecto a la dimensión selección de personal fue 66% de nivel alto y 29% nivel medio, recomendando que para contribuir mejor al logro las metas institucionales se debe dinamizar la labor más efectiva.

Espinoza (2014), en su tesis titulada: *Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la Municipalidad Distrital de Cachicadan* de la Universidad Nacional de Trujillo, de la ciudad de La Libertad, investigación que tuvo como objetivo sustentar de qué manera la administración de recursos humanos influye en la calidad de servicio al público, su población fue de 15 servidores el tipo de investigación utilizado fue explicativa, el recojo de información fue mediante las encuestas y entrevista a los funcionarios municipales y la ciudadanía, el resultado fue una deficiente administración de recursos humanos lo cual afecta en la mala calidad de atención de los servidores a los ciudadanos, se debe hacer una adecuada selección de personal para realizar un trabajo con eficiencia y responsabilidad, favoreciendo a la capacitación y el desarrollo de las personas para mejorar la imagen de la institución, dándole al funcionario su contraprestación económica por el trabajo realizado en el momento adecuado.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

A continuación, se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con la gestión de recursos humanos, se describieron las dimensiones que permitieron su medición y la teoría que la sustenta: por Chiavenato, como sustento de la variable gestión de recursos humanos.

#### **Variable gestión de recursos humanos.**

Según Chiavenato (2009), “la gestión de recursos humanos, está compuesta por diversas actividades de expertos y administradores, como integrar, organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos que tiene por objeto proveer habilidades y competitividad a la institución” (p.9).

Aquino (2004), definió que “la gestión de recursos humanos, posee la capacidad para operar con distintas herramientas de gestión que admitan un eficaz aprovechamiento de los recursos humanos de la institución, asimismo identifica y retienen a las personas talentosas; atrae y selecciona personal con alto nivel potencial de crecimiento; identifica el potencial de las personas con una evaluación atinada de fortalezas”. (p.106).

Asimismo, “busca fortalecer áreas de mejora y oportunidades y preferencias individuales; cimienta un equipo de trabajo, identifica futuros líderes; considera aspectos de desarrollo profesional, ambiente de trabajo; desarrolla a las personas talentosas, identifica el alto potencial y facilita su progreso a través de adiestramiento y experiencias adecuadas”. (Aquino, p.106).

Dessier y Varela (2011), definieron “la administración de recursos humanos, a las diversas actividades y políticas para manipular los programas que estas conciernen con las relaciones personales de la función gerencial, y respecto a reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y disponer un espacio seguro, y trato justo para los trabajadores de la institución, dichas prácticas y políticas incluyen: Efectuar los análisis de puestos; planear la necesidad de personal, reclutar y seleccionar a los postulantes para cada puesto de trabajo; emplear programas de inducción y

adiestramiento para los nuevos cuadros; evaluar desempeño; administrar los salarios; proporcionar incentivos y prestaciones; comunicar; capacitar y fomentar el compromiso de los trabajadores”. (p.2).

“La gestión de recursos humanos debe realizarse con un enfoque proactivo: las actuaciones propuestas desde recursos humanos deben predecir los problemas y aprietos que se pueden originar en el futuro y ser coherentes con las necesidades que se proponen de los planes estratégicos de la entidad. De este modo, los objetivos de recursos humanos dependen de los objetivos de la institución” (De la Cruz, p.18).

Según Mondy y Mondy (2010), “La administración de los recursos humanos es la coordinación de la colaboración de las personas para alcanzar los objetivos organizaciones, resultando que los administradores de diversos niveles deben preocuparse en la gestión de recursos humanos, fundamentalmente hace que ello se logre esfuerzo a través de esfuerzos de otros, para ello se requiere una administración vigorosa de los recursos humanos” ( p.4).

Chiavenato (2007), en su Teorías de Gestión de Recursos Humanos definió que se debe considerar a los trabajadores como un recurso valeroso, para alcanzar los objetivos o metas de la institución y de todo el personal, empleando: “Planear, coordinar, organizar y controlar las técnicas, que son capaces de difundir el desempeño eficaz del personal; la institución busca en otras palabras cumplir los objetivos individuales involucrados directa o indirectamente con lo laboral.

La gestión de recursos humanos, está compuesta por diversas actividades de expertos y administradores, como integrar, organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos que tiene por objeto proveer habilidades y competitividad a la institución (Chiavenato, 2009).

Según Boudreau sostuvo que los recursos humanos tienen características notables, que se manifiestan en sus atributos, mediante la representación de la teoría de los recursos y capacidades, para componer en ventaja competitiva, debido que los factores de producción son valiosos, raros, no imitables y heterogéneos.

Cabe precisar que Ulrich fue pionero, en aplicar la teoría de los recursos al campo de los recursos humanos, sosteniéndose en el enfoque de cómo el trabajador de la institución puede integrar una fuente competitiva. De mismo modo, se considera que el elemento humano como recurso es la habilidad peculiar o capacidad de los trabajadores para aprender (Boudreau, 1983).

### **Evolución de las teorías sobre recursos humanos**

Las personas son consideradas recursos desde que tienen presencia en la empresa como elementos de trabajo, donde utilizan y transforman otros recursos. En una empresa existen diversos tipos de recursos: los administrativos, financieros, materiales, de mercadotecnia, entre otros; pero los Recursos Humanos se diferencian al resto es el más complejo e importantes porque todos los demás exigen obligatoriamente la presencia de este para su procesamiento.(Herrera, 2011)

A pesar de lo difícil que tiene implícito el fenómeno social, la dirección de personas ha evolucionado por diferentes etapas y reflexiones. Actualmente los recursos humanos son considerados el activo principal de una organización en los cuales se invierten para posteriormente recoger sus resultados; ellos aportan su capacidad productiva y se convierten en portadores y generadores de conocimientos lo que hace que se les reconozca hoy como verdaderos factores de competitividad (Herrera, 2011).

El concepto de “hombre” ha evolucionado en el contexto empresarial, centrándose en cuatro términos según su desarrollo, estos son: personal, recurso humano, capital humano y talento humano. (Morales, 2002) quien definió:

**Personal:** Es el conjunto de personas pertenecientes a determinada clase, corporación o dependencia.

**Recurso humano:** Es el conjunto de capital humano que está bajo el control de la empresa en una relación directa de empleo, en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad en una empresa.

Capital humano: Conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes inherentes a los individuos que forman la organización.

Talento humano: Es la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño.

Se evidencia entonces una evolución en la concepción del individuo pasando de una percepción meramente operativa a una que reconoce al hombre como generador de ventajas competitivas.

La función de personal es la que sufre mayores cambios a lo largo de la historia entre todas las diferentes funciones empresariales y este progreso es el resultado de un lento proceso de transformaciones de dicha función en las organizaciones.

Según Souto (2013) la gestión de recursos humanos, desarrolla las actividades que motivan la generación de competencias para que las empresas logren alcanzar con éxito sus metas. Actualmente constituye la ventaja competitiva empresarial básica, cambiando de un primer plano tanto a los recursos naturales, energéticos, tecnológicos como a los financieros. Según Souto el objetivo básico es en primer lugar organizar a los trabajadores de acuerdo a la estrategia de la empresa y la puesta en marcha de dicha estrategia a través del accionar del personal, con el fin de lograr el éxito empresarial y enfrentar a la competencia. Otros de sus objetivos son: atraer a los candidatos capacitados al puesto de trabajo, retener y motivar a los empleados, aumentar la productividad, mantener un clima laboral favorable, mejorar la calidad de vida en el trabajo y hacer cumplir la normativa y legislación laboral vigente.

### **Modelos de gestión de recursos humanos**

En las últimas décadas han surgido diferentes modelos en lo que refiero a la gestión de recursos humanos entre ellos destacan. (Ena y Delgado, 2012).

#### **Modelo de Idalberto Chiavenato**

La gestión en empresas se focaliza en vertientes; la admisión de personas, en la selección de personal, y seguida por la contratación de personal; la aplicación de dichos individuos que puedan ayudar en la compensación laboral, mediante la valoración y el análisis del desempeño; el progreso de las actividades que se desarrollan incluyendo también del personal área laboral; la retención del personal brindándole los cursos de capacitación; el monitoreo y control de todas aquellos individuos mediante diversos sistemas de información y bases de datos de las personas. Este modelo de gestión empresarial, de procesos mencionados se ven afectado por los factores externas e internas de la empresa u organización gestionada. (Ena y Delgado, 2012).

### **Modelo de Harper y Lynch**

La dirección de recursos humanos, se lleva a cabo a partir de un plan estratégico que realiza la previsión de todas las necesidades de la empresa. Se realiza en primer lugar, un inventario de personal y la evaluación del potencial humano. A partir de ahí, se realiza el resto de actividades: análisis y descripción de puestos de trabajo, promoción, planes, formación, motivación, elección de personal, comunicación, evaluaciones del desempeño; retribución e incentivos. Todo ello con un seguimiento permanente para verificar los resultados obtenidos con las exigencias de la empresa. (Ena y Delgado, 2012).

### **Modelo de Werther y Davis**

La administración de personal es un sistema de diversas actividades interdependencias. Estas son: Planificación: se deben predecir las necesidades que necesitaran la entidad; Desarrollo: es mediante la evolución de los empleados que pueden satisfacerse las necesidades de la institución; Evaluación: totalmente necesaria para controlar del desempeño de los trabajadores, y las posibles modificaciones que deban realizarse; Compensación: a los trabajadores por su aportación a la organización; Control: son necesarios aplicar en la evaluación de la efectividad y lo cual garantiza el triunfo de la empresa. A su vez, los objetivos de la administración de recursos humanos pueden agruparse en cuatro categorías: objetivos sociales, objetivos organizativos, objetivos funciones y objetivos personas. (Ena y Delgado, 2012).



### **Modelo de Carlos Bustillo**

En este modelo, el puesto de trabajo se establece con un enfoque estratégico, es decir, viene determinado por la estrategia general definida por la dirección de la empresa para lograr las metas y objetivos que accedan la supervivencia y desarrollo en el entorno. Todo se orienta hacia la motivación y cada elemento forma parte de un sistema interrelaciones. Las diversas acciones de la Dirección de Recursos Humanos según este modelo son: reclutamiento y selección; perfiles de competencia; inventario y detalle de puestos: mediante sistemas de objetivos; evaluación del personal; formación; promoción y remuneración (Ena y Delgado, 2012).

En conclusión, de los modelos mencionados, el más adecuado a la realidad de mi investigación es el Modelo de Chiavenato, dado que abarca todo el proceso de la gestión de recursos humanos.

### **Funciones de la gestión de los recursos humanos**

Según Ena y Delgado (2012), la gestión de recursos humanos engloba una serie de funciones a desempeñar entre ellas son:

Planificación de planillas: estudia los antecedentes del personal de la entidad y de los programas y previsiones futuras de la misma, la cual determina las necesidades de personal de la entidad, el costo que se demanden y el tiempo que se va a necesitar dicho personal.

Descripción de puestos de trabajo: se plasma en las diversas funciones, tareas y actividades que se dan generalmente para cualquiera de los puestos laborales de la entidad. (Ena y Delgado, 2012).

Reclutamiento y selección personal: el reclutamiento radica en comunicar sobre la oferta de empleo con la finalidad de obtener una cierta cantidad de postulantes que deben conformar el proceso de selección; que tiene por finalidad elegir al personal apropiado para un específico puesto laboral.

Acogida de nuevos trabajadores: es el plan de acogida e incorporación de nuevos trabajadores con el objeto de adecuar a la empresa lo más satisfactorio posible. (Ena y Delgado, 2012).

Valoración de los puestos de trabajo y retribución: es importante realizar una valoración del puesto de trabajo que consiste en establecer el nivel salarial que le corresponde y la importancia de cada uno de ellos dentro de la empresa.

Evaluación del desempeño: proceso de gestión, la cual los objetivos y competencias de la entidad son transferidos y materializados en un plan de acción, que mediante un exhaustivo seguimiento continuo y sistemático puedan asegurar el eficiente desempeño de los trabajadores y salvaguarda las perspectivas de desarrollo y sea como una guía en el desarrollo profesional de todos en general de los individuos. (Ena y Delgado, 2012).

Relaciones laborales: relacionados con la gestión tanto de conflictos individuales, entre el empresario y el trabajador como de conflictos colectivos entre empresario y sindicato. (Ena y Delgado, 2012).

Prevención de riesgos laborales: obediencia de la normatividad existente en materia de seguridad y salud laboral.

### ***Instituto Pedagógico Nacional Monterrico-IPNM.***

Entre los años 1950 y 1956 el General Manuel A. Odría, construyó en Monterrico, la Escuela Normal Central de Mujeres, inaugurada en 1958, por el Presidente Prado, y que representa una de las mejores infraestructuras educativas modernas de nuestro País. El IPNM, es el lugar donde alberga y ofrece a los estudiantes un medio ambiente agradable, lugar en el cual se aprende, crece e interrelaciona con respeto y amistad lo cual busca la excelencia en la formación de los docentes.

### ***Misión.***

Según el Plan Estratégico Institucional 2018-2020 del IPNM es una institución de formación inicial y en servicio de docentes y tiene como misión:

Garantizar un proceso de formación de calidad en formación inicial de docentes, como agentes de transformación en el ámbito pedagógico, que desde la práctica e investigación aplicada aportan a la sostenibilidad, al desarrollo del conocimiento y la equidad; desde una perspectiva ética y cristiana. (PEI, 2017).

### ***Visión.***

El IPNM, busca ser una institución de calidad en la formación inicial y en servicio de docentes, capaz de iniciar la transformación social a través de la acción comprometida con la calidad educativa y la producción del conocimiento y valoración de la diversidad y la expectativa por una sociedad con justicia, paz e integridad de la creación. (PEI, p.40).

### ***Los fines de la gestión institucional.***

La gestión educativa, en este caso la del IPNM, cimienta su proyecto, desde la proyección de una propuesta pedagógica desde el inicio del diseño de la institución y administración al servicio de la formación integral de la comunidad.

Asimismo, según el Decreto Supremo de la Ley SERVIR Art.4, el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos determina, despliega y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, normas, principios, recursos (...) en la gestión de los recursos humanos.

El régimen del Servicio Civil se aplicará a todas las entidades del estado, la ley establece un régimen único y exclusivo para los servidores que laboren en las instituciones públicas del Estado, en este caso IPNM, se alinea a la Ley N°30057, mediante la Oficina de Recursos Humanos, que es responsable de ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión determinadas por el ente rector, asimismo supervisa, desarrollar y aplicar iniciativas de mejoras continua.

La finalidad de la Ley, es que la entidad pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia; en tanto el proceso de implementación del servicio civil en la entidad pública que inicien o culminen el proceso mediante proceso de selección para cubrir puestos por meritocracia; existe resistencia de parte de los trabajadores

que corresponden a los diversos regímenes D.L.N°276, D.L.N°1057, D.L.N°728 entre otros, a pesar que actualmente existe sueldos estancados y no existe ascenso en las diversas instituciones, la Ley N°30057, reformará el sistema de planificación estratégica de recursos humanos para mejorar los ingresos y mediante la meritocracia alcanzar un puesto de acuerdo a su capacidad y experiencia.

### **Dimensiones.**

Para medir la variable gestión de Recursos humanos se ha considerado el dimensionamiento propuesto por Chiavenato (2014) quien planteo las siguientes dimensiones: (a) Reclutamiento, (b) Selección de personal, (c) Capacitación y (d) Productividad.

#### ***Reclutamiento.***

Chiavenato (2000) sostuvo que el reclutamiento es un conjunto de ordenamientos y técnicas que buscan el convocar a aspirantes potencialmente calificados y que tienen la capacidad para ejercer en un puesto dentro de la institución. Al convocar un gran número de candidatos se demostrará la eficacia, para proporcionar adecuadamente el proceso de selección.

Según Mondy (2010) definió que el reclutamiento es el proceso para reunir a todas las personas de manera oportuna, en suficientes cantidades y con las cualidades y fortalezas de poder desempeñar los puestos ofertados en una organización utilizando la técnica y procedimientos apropiados.

Según Ibáñez (2005) afirmó que el reclutamiento es la búsqueda y descubrimiento de postulantes o candidatos altamente calificados o adecuados para poder ocupar cargos dentro de la institución pública o privada con los requisitos para ser contratados, para cubrir la ausencia del personal: retiradas por renuncias, despidos o bajas por jubilación de los trabajadores, o por la creación de nuevos puestos de trabajo.

#### ***La selección de personal.***

Chiavenato (2015), definió los métodos de selección de personal manifestando que los integrantes de cualquier organización de un grupo cualquiera asimismo los miembros de la institución, las diversas razones de selección determinan las características de los postulantes que formaran parte de sus equipo de trabajo.

Ibáñez (2011), manifestó que la selección de personal es un proceso técnico científico para hallar al candidato que cumple con los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y diversas cualidades para responder al puesto indicado.

Mondy y Noe (2005), pronunciaron que el fin que busca el proceso de selección es reconocer y emplear a los postulantes mejores calificados; en la que se elige entre un grupo de postulantes a los puestos, al más adecuado para desempeñarse en el puesto y la entidad en particular, el triunfo del reclutamiento de una organización que despliega un impacto notorio en la calidad de la decisión de selección.

### ***Capacitación.***

Según Chiavenato (2015) sostuvo que la capacitación es el conjunto de diversas cualidades que desarrolla las personas, que son necesarios para preparar y tengan mejores conocimientos y destrezas, para que sean más productivos y favorezcan al mejor logro de los objetivos de la empresa, el fin de la capacitación es intervenir en los comportamientos de las personas para incrementar la eficiencia de su trabajo.

Del mismo modo Robbins y Judge (2013) definieron que la capacitación contiene iniciando con la enseñanzas a las personas habilidades básicas de lectura hasta impartir cursos avanzados sobre liderazgo ejecutivo.

“La capacitación es el conjunto de actividades orientadas a suministrar conocimientos, desarrollar habilidades y mejorar condiciones del personal de todos los niveles jerárquicos para que se desempeñen mejor en el trabajo como un medio para mejorar la eficiencia del trabajador e impulsar el ascenso del servidor”. (Ibáñez, 2011, p.90).

## **Productividad**

Según Chiavenato (2015) sostuvo que la productividad mide el desempeño, que son la eficiencia y la eficacia, dando un buen uso adecuado de los recursos que disponen, lo cual se menciona en los medios y los procesos.

Robbins y Coulter (2014), definieron la productividad siendo esto la cantidad de bienes y servicios producidos divididas entre los insumos que son necesarios para alcanzar ese nivel de producción. En las empresas, así como en sus unidades orgánicas u órganos de línea del trabajo, desean ser productivas empleando lo menor posible de cantidad de insumos. El nivel de producción se halla en función de los ingresos que recibe la empresa por la venta de los bienes.

Gutiérrez (2014), definió la productividad como el conjunto de sistemas para lograr mejores resultados con lo que afirma que la productividad se mide por el cociente conformado por los resultados obtenidos y los recursos empleados, esto se puede medir en unidades producidas mientras que los recursos utilizados puede medirse mediante número de trabajadores.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **Problema principal.**

¿Cómo es la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018?

#### **Problemas específicos.**

##### ***Problema específico 1.***

¿Cómo es reclutamiento del personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018?

##### ***Problema específico 2.***

¿Cómo es la selección de personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018?

***Problema específico 3.***

¿Cómo es la capacitación de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018?

***Problema específico 4.***

¿Cómo es la productividad de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018?

## **1.5. Justificación**

### **Justificación teórica.**

Esta investigación se realizó con la intención de contribuir nuevos conocimientos, sobre los que ya existen, respecto a la gestión humanos; de tal forma que se compruebe las teorías dadas sobre el reclutamiento, selección de personal, capacitación y productividad, con los resultados, de tal manera que se puedan efectuar resultados basadas en teorías y dar alternativas para mejorar y aportar teorías sobre la gestión del recurso humano del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. (Jiménez, 1998)

### **Justificación práctica.**

El presente trabajo, se realizó a fin de describir la gestión del recurso humano y los resultados del estudio, permitan encontrar alternativas de solución de tal forma que se plantee destrezas para la aplicación en las áreas administrativas de la institución y se logre la eficacia de la gestión de recursos humanos, ya que este es un factor que refleja los problemas que tienen los trabajadores para aumentar o disminuir su productividad de tal manera que resulte en la satisfacción de las necesidades y favorezca a la plana estudiantil, instructores y personal en general en el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico .(Galán, 2010)

### **Justificación metodológica.**

La contribución del aporte metodológico de la investigación, se basó en describir la gestión de los recursos humanos, de la misma manera busca las destrezas e instrumentos que admitan constatar el logro de los objetivos planificados, mediante herramientas metodológicas para recopilar información y ordenar lo importante, con la finalidad de entregar una propuesta relacionada a la realidad que se estudia. En este proceso se utilizará y aplicará los instrumentos validados por expertos para contrastar el análisis e interpretación de los datos; identificándose los métodos y técnicas, con el objetivo de llegar a conclusiones y recomendaciones sobre la investigación estudiada. (Galán, 2010)

## **1.6. Objetivos**

### ***Objetivo general.***

Explicar cómo es la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.

### **Objetivos específicos.**

#### ***Objetivo específico 1.***

Explicar cómo es el reclutamiento del personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.

#### ***Objetivo específico 2.***

Explicar cómo es la selección del personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.

#### ***Objetivo específico 3.***

Explicar cómo es la capacitación del personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.

#### ***Objetivo específico 4.***



Explicar cómo es la producción del personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de Investigación

### ***Método.***

El método utilizado en el presente trabajo de investigación fue deductivo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “en este método se mide de lo general a lo particular, es la forma que se parte de enunciados de carácter universal y utiliza instrumentos científicos, se derivan enunciados particulares para manifestar dicho fenómeno” (p.80).

### ***Enfoque.***

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo porque se representó con el uso de las estadísticas para obtener resultados. Manifestado por lo señalado los siguientes:

Hernández, et al (2014), definieron “el enfoque cuantitativo representa, al conjunto de procesos secuenciales y probatorios; el orden es obligatorio, aunque desde luego, podemos delimitar cierta fase. Se inicia de una idea que va agregándose y, una vez delimitada, se emanan objetivos y preguntas de investigación, se realiza la literatura y se elabora un marco teórico” (p.4).

### ***Tipo.***

La investigación realizada fue “básica, porque está alineada a la búsqueda de nuevos conocimientos y otros campos de estudio sin necesidad de un fin práctico específico e inmediato” (Hernández, et al. 2010).

Descriptiva, define como se “muestra la variable en el momento de la investigación. Conlleva a describir y medir la información recolectada acerca de la variable gestión del recurso humano” (Hernández, et al., 2014).

### ***Nivel.***

El nivel elegido para esta investigación fue descriptivo.

El nivel descriptivo, tiene el propósito de manifestar la variable en el momento de la investigación. La que se debe analizar y medir la información recopilada acerca de la variable en estudio, porque tiene como propósito describir la gestión

del recurso humano del personal del Instituto Pedagógico Nacional 2018. (Hernández, et. al. 2014).

### ***Diseño.***

El diseño de la investigación fue no experimental, debido que en ningún momento se manipulo ni se alteró las pruebas de las variables de estudio y fue transversal.

Hernández, et al, (2014) definieron que: “la investigación no experimental – transversal, es describir variables en la cual no se altera ni manipula ninguna de ellas, ni tampoco es permitido manipular las situaciones del medio en el cual actúan o se desenvuelve la circunstancias, limitándose observar y registrar tal y como se presenta en la realidad”. (p.154).

## **2.2. Variables y operacionalización**

En la presente investigación estudió la variable gestión de recursos humanos, es de naturaleza cualitativa desagregados en cuatro dimensiones reclutamiento, selección de personal, capacitación de personal y productividad, a su vez se extrajeron con sus propios indicadores vinculados a las dimensiones descritas.

Los ítems que se elaboraron para cada indicador están medidos su ocurrencia se enuncian en categorías diversas en función de los valores fijados a los instrumentos; en esta investigación serán medidas en una escala Likert.

### **Definición conceptual**

#### ***Variable 1: gestión de recursos humanos***

La gestión de recursos humanos, está compuesta por diversas actividades de expertos y administradores, como integrar, organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos que tiene por objeto proveer habilidades y competitividad a la institución (Chiavenato, 2009).

### **Operacionalización de la variable**

Conjunto de procedimientos que describe las acciones u operaciones que se presentan al desarrollarse para medir la variable e interpretar la información obtenida. (Hernández et al, 2014).

#### ***Variable 1: gestión de recursos humanos***

La variable fue medido a través de cuatro dimensiones: (a) reclutamiento de personal, con 06 ítems; (b) selección de personal, con 06 ítems, (c) capacitación, con 04 ítems y (d) productividad, con 6 ítems y cuestionario fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Se realizó el proceso de baremación de la variable gestión de recursos humanos, que consta de 22 ítems con valor máximo de escala 5 y valor mínimo de 1, resultando el intervalo de: Primer Intervalo [22; 51> ; Segundo Intervalo [51; 81> y Tercer Intervalo [ 81; 110>.

## Operacionalización de variables.

Tabla 1

### Matriz de Operacionalización de la gestión de recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Reclutamiento de personal	Proceso de contratación	1	Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Malo [ 6 ; 14 >
	Convocatoria	2		Regular [ 14 ; 22 >
	Experiencia	3, 6		Bueno [ 22 ; 30 >
	Reclutamiento interno	4		
	Líder	6		
Selección de personal	C.V.	7		Malo [ 6 ; 14 > Regular [ 14 ; 22 > Bueno [ 22 ; 30 >
	Puesto de trabajo	8		
	Entrevista	9,11		
	Evaluación técnica	10		
Capacitación de personal	Periodo de prueba	12		Malo [ 4 ; 9 > Regular [ 9 ; 15 > Bueno [ 15 ; 20 >
	Fortalecimiento de capacidades	13,		
	Logro	14		
	Nivel de competencia	15		
Productividad	Capacitación	16		Malo [ 6 ; 14 > Regular [ 14 ; 22 > Bueno [ 22 ; 30 >
	Recursos	17, 19,		
	Distribución de trabajo	18		
	Tiempo	20		
	Resultados	21		
Volumen de trabajo	22			

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población.

La población está conformada por 115 trabajadores, entre docentes y administrativos, que son pertenecientes del Decreto Legislativo 276 y Régimen de Contratación Administrativa de Servicio-CAS, que laboran en el Instituto Nacional Pedagógico de Monterrico.

Hernández, et al. (2014) definieron que: “La población o universo es el conjunto de casos que coinciden con diversas especificaciones” (p.174).

### **Muestreo.**

Se utilizó el muestreo probabilístico, que “es una técnica de muestreo, y de la cual las unidades de investigación del subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos”. (Hernández, et al., 2014, p.175).

### **Muestra.**

La muestra estuvo constituida por trabajadores administrativos del Instituto Nacional Pedagógico de Monterrico y fue elegida mediante la técnica de muestreo aleatorio simple. El tamaño de la muestra fue calculado mediante la aplicación de Surver Monkey con un nivel de confianza del 95%, lo cual resultó un total de 89 personas.

Los criterios de inclusión y exclusión fueron los siguientes:

Criterios de inclusión:

Ser un trabajador mayor de edad, laborar en el área administrativa del Instituto Nacional Pedagógico de Monterrico.

Criterios de exclusión:

Se excluyeron de la muestra a los docentes contratados y docentes nombrados, trabajadores que son del área de seguridad, personal de mantenimiento y servicios.

Tabla 2

*Número de trabajadores que conforman la muestra de estudio*

Instituto Nacional Pedagógico de Monterrico	Total
Trabajador administrativo del IPNM	89
<b>Total</b>	<b>89</b>

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### ***Técnicas de recolección de datos.***

Las técnicas que se utilizaron en la investigación, fue la encuesta.

Bernal (2010), refirió que “la técnica de recopilación de información más usada, es la encuesta, sin embargo en el tiempo está perdiendo credibilidad por el sesgo de los individuos encuestados”. (p.194).

### ***Instrumentos de recolección de datos.***

El instrumento de recopilación de información será el cuestionario, dado que es la forma de medir y valorar la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico, 2018.

Bernal (2010) define “el cuestionario, como el conjunto de ítems que son elaborados con el propósito de conseguir información de los individuos respecto a la variable de estudio y sus dimensiones”. (p.194).

### **Ficha técnica del instrumento para medir la V1**

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la gestión de recursos humanos.

Autora: Manco Cuya Claudia Silvia

Adaptada por: Br. Jenny Fiorella Mory Merino

Lugar: Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico, 2018.

Fecha de aplicación: Octubre 2018

Objetivo: Determinar cuantitativamente la gestión de recursos humanos

Administrado a: personal administrativo

Tiempo: 20 minutos

Margen de error: 0,5

Observación: Individual



### Validez de los instrumentos

Validez referente al grado de control que tiene el investigador sobre resultados que obtendrá. Existe dos tipos de validez interna y externa, asimismo se distingue la validez de constructo de los ítems y la validez estadística (Sierra, 1997).

Para obtener la validez de los instrumentos, se realizaron la consideración de juicio de expertos. Según Hernández, et al, (2014), el juicio de expertos, fue validar la consistencia de las preguntas, del cuestionario, sobre su grado de ajuste a un criterio señalado y previamente determinado (p.197).

Para obtener la validez de los instrumentos, fueron revisados por 3 expertos en Metodología de la Investigación y/o gestión pública, las cuales consideran que los instrumentos sean apropiados y por tanto se proceda a su aplicación. En los anexos se visualiza los certificados de validez.

Tabla 3

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión de rrhh*

Nº	Grado académico	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Agüero Alva	Si
2	Doctor	Arturo E. Melgar Begajo	Si
3	Doctor	Chantal Jara Aguirre	Si

### Confiabilidad del instrumento

Los instrumentos de recolección de información, que fueron utilizados en el estudio tienen alternativas con opciones en escala Likert, por lo cual fue necesario el empleo del coeficiente alfa de Cronbach para comprobar la consistencia interna, analizando la correlación media de cada pregunta con todo el resto que componen dicho instrumento.

Para obtener el coeficiente de confiabilidad, se realizó la aplicación de la prueba piloto, a 12 servidores de IPNM, para saber la consistencia interna de cuestionario, mediante Alfa de Cronbach, se realizó empleando el software

estadístico SPSS versión 25 y se obtuvo 0.908 para el cuestionario de gestión de recursos humanos y se asumieron que los instrumentos tiene alta confiabilidad y por lo cual se procedió a su aplicación según Ruiz (2002).

Tabla 4

*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

## **2.5. Métodos análisis de datos**

Esta fase se presenta después de la aplicación del instrumento y finalizada con la recopilación de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de la información para dar resultados a las interrogantes del estudio” (Hevia, 2001, p. 46).

Una vez recopilada los datos de la investigación, se procedió de la siguiente forma:

Realizar el análisis de los datos empleando estadísticas descriptiva: Descripción de la información: representada mediante las tablas de resumen de resultados, donde se presentaran la distribución de frecuencias de los datos en tablas y gráfico de barras.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se consideró teniendo en cuenta que la presente investigación tiene los principios éticos que son importantes, por lo que se aplicó con el consentimiento de los

servidores de IPNM y fueron considerados en la teoría como en la metodología. De la misma manera, el resultado final será producto del presente estudio y se mantendrá el anonimato los instrumentos en forma particular. (Jiménez, 1998).

### **III. Resultados**

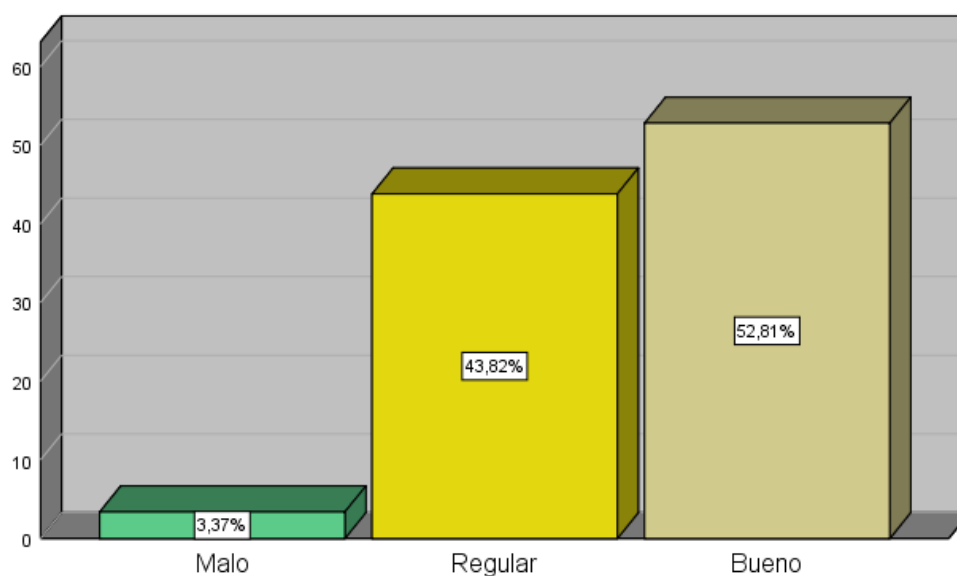
### 3.1. Resultados descriptivos de la investigación

#### De la gestión de recursos humanos.

Tabla 5

*Nivel de gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.*

Nivel	Frecuencia	%
Malo	3	3,37%
Regular	39	43,82%
Bueno	47	52,81%
Total	89	100%



*Figura 1. Nivel de gestión de recursos humanos percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.*

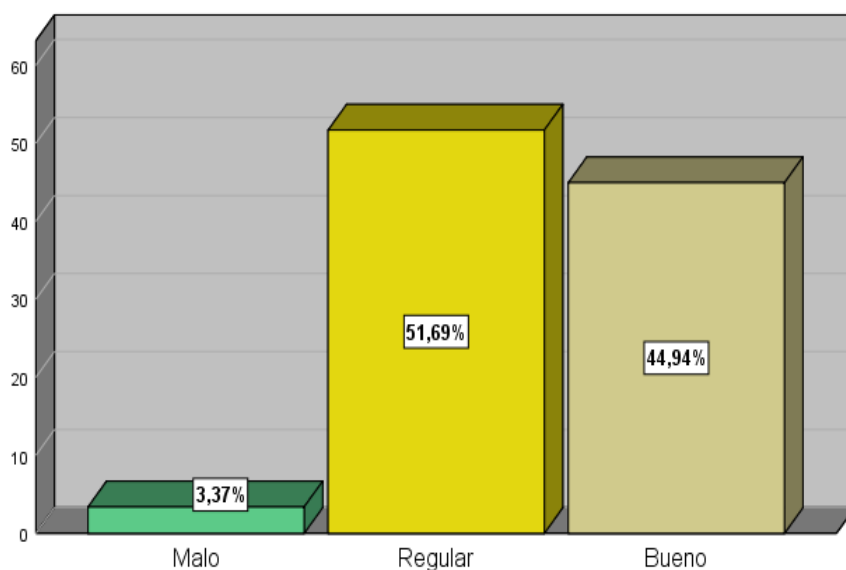
Interpretación: De la tabla 5 y figura 1, se observa que 52,81% de los trabajadores percibieron un nivel bueno de la gestión de recursos humanos, esto se debe que la institución realizó una buena administración de RRHH, 43,82% percibieron como nivel regular y solo el 3,37% como un nivel malo, cabe precisar que más del 50% viene del resultado de la dimensión productividad de manifestaron como bueno sin embargo respecto a la selección de personal y reclutamiento lo consideran que

existe personal que no tiene las capacidades suficientes para estar en esos cargos directivos deberían ser por meritocracia y no a elección de cargo de confianza o gobierno de turno

Tabla 6

*Nivel de reclutamiento del personal percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.*

Nivel	Frecuencia	%
Malo	3	3,37%
Regular	46	51,69%
Bueno	40	44,94%
Total	89	100%



*Figura 2. Nivel de reclutamiento del personal percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.*

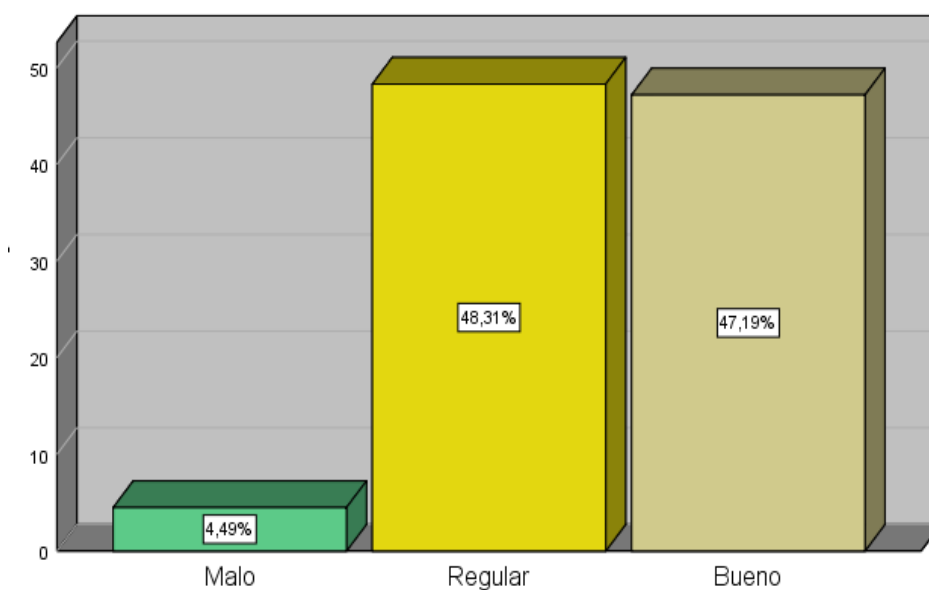
Interpretación: De la tabla 6 y figura 2, se observa que 51,69% de los trabajadores percibieron regular el reclutamiento del personal de recursos humanos, 44,94% percibieron como buena y solo el 3,37% lo percibieron como malo, en esta dimensión fue regular porque las respuestas de los ítems 4 y 5 manifestaron que

la IPNM no fomenta ni prioriza los ascensos internamente y no garantiza que los nuevos ingresantes sean líderes sin embargo consideraron que la experiencia es importante en un puesto clave para lograr los objetivos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

Tabla 7

*Nivel de selección de personal percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.*

Nivel	Frecuencia	%
Malo	4	4,49%
Regular	43	48,31%
Bueno	42	47,19%
Total	89	100%



*Figura 3. Nivel de selección de personal percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.*

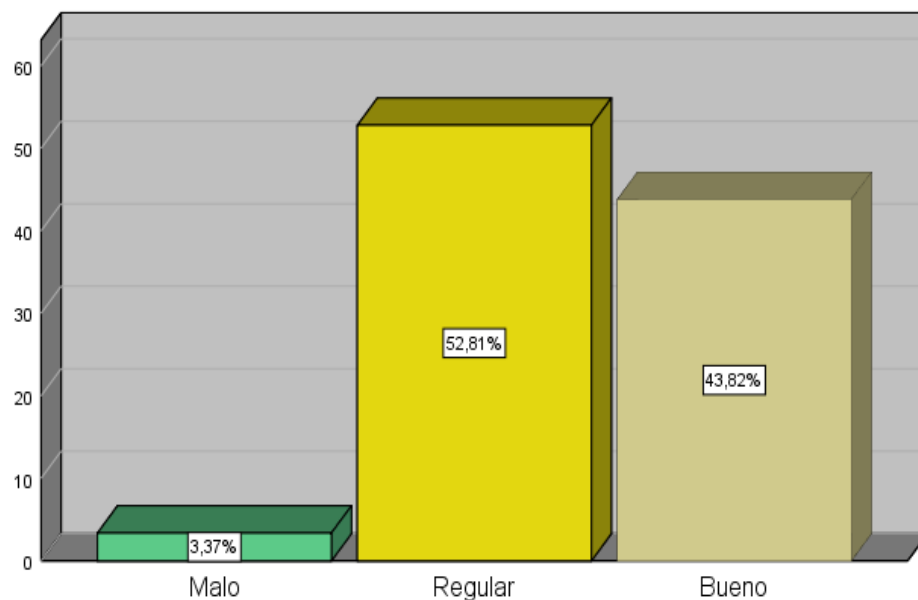
Interpretación: De la tabla 7 y figura 3, se observa que 48,31% de los trabajadores percibieron regular la selección de personal, 47,19% percibieron como buena y solo

el 4,49% lo percibieron como mala, la razón de ser regular es que consideraron que la selección del personal no es la mas adecuada, manifestaron que la elección es de acuerdo a recomendaciones a gobierno de turno, son los cargos de confianza no existe la meritocracia en la selección de personal del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018

Tabla 8

*Nivel de capacitación del personal percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.*

Nivel	Frecuencia	%
Malo	3	3,37%
Regular	47	52,81%
Bueno	39	43,82%
Total	89	100%



*Figura 4. Nivel de capacitación del personal percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.*

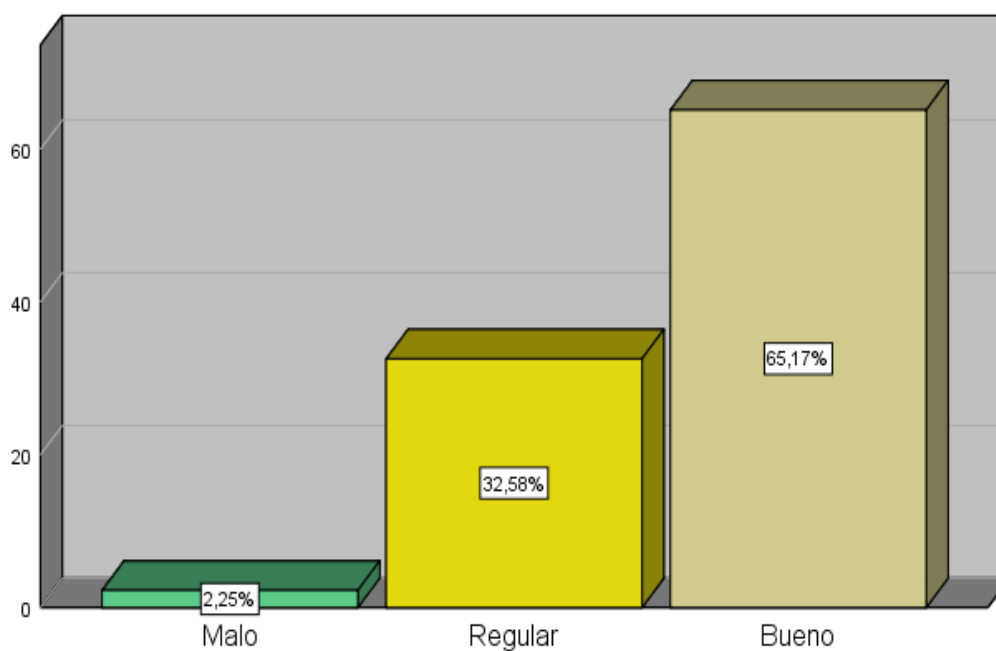


Interpretación: De la tabla 8 y figura 4, se observa que 52,81% de los trabajadores percibieron de regular la capacitación de personal, 43,82% percibieron como buena y solo el 3.37% lo percibieron como mala, los encuestaron se refirieron con negativa en la capacitación, consideraron que no es suficiente el fortalecimiento de capacidades en la IPNM, ya que no logra alcanzar a la mayoría de funcionarios, existe muy poco ofrecimiento de ello la falta de presupuesto por parte del gobierno central, no están de acuerdo que solo se priorice capacitar al personal de confianza del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

Tabla 9

*Nivel de productividad percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.*

Nivel	Frecuencia	%
Malo	2	2,25%
Regular	29	32,58%
Bueno	58	65,17%
Total	89	100%



*Figura 5.* Nivel de productividad percibido por los trabajadores del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

Interpretación: De la tabla 9 y figura 5, se observa que 65,17% de los trabajadores percibieron buena la productividad de la gestión de recursos humanos, 32,58% percibieron como regular y un 2,25 fue percibido mala, los encuestados manifestaron sobre los ítems 18 y 19 que consideran que los trabajos son equitativos y utilizan eficientemente los recursos para la obtención de resultados y cumplen con las tareas encomendadas por sus superiores, de los trabajadores administrativos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

## **IV. Discusión**

Para la discusión de resultados se realizó el análisis de información, el cual implica los resultados obtenidos por la investigación, compararlo con un antecedente y sustentarlo con marco teórico:

En referencia al objetivo general: describir la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018, percibido por los trabajadores administrativos en la tabla 5 y figura 1, se obtuvo 52,81% de los trabajadores manifestaron que es buena la gestión de recursos humanos, muy seguidamente de 43,82% percibieron como regular y solo el 3,37% lo percibieron como mala gestión los trabajadores administrativos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018, es así que los resultados pueden ser similares con lo encontrado por Castillo (2015), en su tesis titulada: *Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de San Luis –Cañete, 2015*, analizada con una población de 80 servidores de tipo descriptiva, los resultados del nivel de gestión de recursos humanos, fue de nivel medio con 49%, con nivel bajo con 15% percibe los trabajadores y 36% de nivel alto; recomendando que para contribuir mejor al logro las metas institucionales se debe dinamizar la labor más efectiva; Por otro lado, el sustento teórico refiere Chiavenato (2009), “la gestión de recursos humanos, está compuesta por diversas actividades de expertos y administradores, como integrar, organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos que tiene por objeto prever habilidades y competitividad a la institución” (p.9); asimismo Aquino (2004), agrega que “la gestión de recursos humanos, posee la capacidad para operar con distintas herramientas de gestión que admitan un eficaz aprovechamiento de los recursos humanos de la institución, asimismo identifica y retienen a las personas talentosas; atrae y selecciona personal con alto nivel potencial de crecimiento; identifica el potencial de las personas con una evaluación atinada de fortalezas”.(p.106).

En referencia al objetivo específico describir cómo es el reclutamiento del personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018, resulto en la tabla 6 y figura 2, observando que 51,69% de los trabajadores percibieron regular el reclutamiento del personal de recursos humanos, 44,94% percibieron como buena y solo el 3,37% lo percibieron como

nivel malo el reclutamiento del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018. Existió una limitación del presente trabajo, porque que no se encontró antecedentes que se relacionan de manera directa con la dimensión del estudio, sin embargo Quirós (2015) en su investigación titulada: *Análisis de las tendencias en gestión de Recursos Humanos desde una perspectiva académica y empresarial* concluyó que la temática recursos humanos es considerado importante por científicos y empresarios y en el segundo, la comparación son relativas, pues son muchos los temas que despiertan un interés común en ambos grupos. Asimismo Ibáñez (2005) afirmo que el reclutamiento es la búsqueda y descubrimiento de postulantes o candidatos altamente calificados o adecuados para poder ocupar cargos dentro de la institución pública o privada con los requisitos para ser contratados, para cubrir la ausencia del personal: retiradas por renuncias, despidos o bajas por jubilación de los trabajadores, o por la creación de nuevos puestos de trabajo.

En referencia al objetivo específico explicar cómo es la selección del personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018, resultado en la tabla 7 y figura 3, se observa que 48,31% de los trabajadores percibieron de nivel regular la selección de personal, 47,19% percibieron como nivel bueno y solo el 4,49% lo percibieron como nivel malo en la selección de personal del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018; .es así que los resultados pueden ser similares con lo encontrado por Espinoza (2014), en su tesis titulada: *Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la Municipalidad Distrital de Cachicadan*, en referencia a la dimensión selección de personal manifestó que se debe hacer una adecuada selección de personal para realizar un trabajo con eficiencia y responsabilidad, contribuyendo a la capacitación y el desarrollo de las personas para mejorar la imagen de la institución, dándole al servidor su contraprestación económica por el trabajo realizado en el momento adecuado. Asimismo conceptualmente Mondy y Noe (2005), pronunciaron que el fin que busca el proceso de selección es reconocer y emplear a los postulantes mejores calificados; en la que se elige entre un grupo de postulantes a los puestos, al más adecuado para desempeñarse en el puesto y

la entidad en particular, el triunfo del reclutamiento de una organización que despliega un impacto notorio en la calidad de la decisión de selección.

En referencia al objetivo específico explicar cómo es la capacitación del personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018, se obtuvo en la tabla 8 y figura 4, que un 52,81% de los trabajadores percibieron de nivel regular la capacitación de personal, 43,82% percibieron como nivel bueno y solo el 3,37% lo percibieron como nivel malo la capacitación de los trabajadores administrativos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018; para esto se analizó los antecedentes que se relacionen con las variables en estudio, no encontrándose antecedentes relacionados directamente con esta dimensión sin embargo Vásquez (2015), en su investigación titulada: *El recursos humanos como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales*, concluyó que el éxito de las entidades depende en gran parte de la labor ejecutada por sus trabajadores, lo cual involucra conceptualizar aquellas cualidades que de alguna manera afectan en la ejecución de su labor. Asimismo según Chiavenato (2015) sostuvo que la capacitación es el conjunto de diversas cualidades que desarrolla las personas, que son necesarios para preparar y tengan mejores conocimientos y destrezas, para que sean más productivos y favorezcan al mejor logro de los objetivos de la empresa, el fin de la capacitación es intervenir en los comportamientos de las personas para incrementar la eficiencia de su trabajo.

En referencia al objetivo específico explicar cómo es la producción del personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018, se obtuvo que el 65,17% de los trabajadores percibieron un nivel bueno en la productividad de la gestión de recursos humanos, 32,58% percibieron como un nivel regular y solo un 2,25 fue percibido como nivel malo de la producción de los trabajadores administrativos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018; para realizar el análisis de comparación de resultados con los antecedentes previos los resultados de la dimensión del estudio; se encontró que Ortiz, Caycho y Andia (2016), en su tesis titulada: *Gestión de recursos humanos por competencias en SEDAPAL* propuso contribuir a mejorar los resultados no solo a nivel del incremento de la productividad sino también en lograr un ambiente de

trabajo que promueva actitudes positivas en los servidores como resultado de altos niveles de motivación al ejecutar labores para las cuales están plenamente identificados y calificados; de la misma manera en el marco conceptual Robbins y Coulter (2014), definieron la productividad siendo esto la cantidad de bienes y servicios producidos divididas entre los insumos que son necesarios para alcanzar ese nivel de producción. En las empresas, así como en sus unidades orgánicas u órganos de línea del trabajo, desean ser productivas empleando lo menor posible de cantidad de insumos. El nivel de producción se halla en función de los ingresos que recibe la empresa por la venta de los bienes.

### **III. Conclusiones**



### **Primera**

La gestión de recursos humanos en el IPNM resultó que más de la mitad de trabajadores administrativos calificaron de bueno, dado que los líderes de la institución esta empoderada en la administración de RRHH, si bien es cierto el resultados es favorable pero no alcanzo el nivel óptimo del total de los participantes, cabe precisar que en la dimensión selección de personal y reclutamiento consideraron que no existe personal que no tiene las suficientes capacidades para los cargos directivos, deberían ser meritocracia y por cargo de confianza asimismo debe tomarse en cuenta la promoción del personal interno para nuevos puestos de trabajo, permitiéndole lograr mayores créditos en el escalafón de la organización.

### **Segunda**

Los resultados respecto de la dimensión reclutamiento del personal no fueron nada favorable casi más de la mitad de los trabajadores de la entidad consideraron regular, debido que manifestaron que en el IPNM no se fomenta ni prioriza los ascensos internamente y no garantiza que los nuevos ingresantes sean lideres sin embargo consideraron que la experiencia es importante en un puesto clave para lograr los objetivos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

### **Tercera**

Los resultados obtenidos respecto de la dimensión selección de personal fue más de la tercera parte del personal consideraron regular, la razón de ser regular es que consideraron que la selección del personal no es la mas adecuada, manifestaron que la elección es de acuerdo a recomendaciones a gobierno de turno, son los cargos de confianza no existe la meritocracia en la selección de personal del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018

### **Cuarta**

Los resultados obtenidos respecto de la dimensión capacitación del personal fue más de la mitad de trabajadores consideraron de regular los participantes se refirieron con negativa en la capacitacion, consideraron que no es suficiente el fortalecimiento de capacidades en la IPNM, ya que no logra alcanzar a la mayoría

de funcionarios, existe muy poco ofrecimiento de ello la falta de presupuesto por parte del gobierno central, no están de acuerdo que solo se priorice capacitar al personal de confianza del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018

### **Quinta**

Los resultados obtenidos respecto de la dimensión productividad en el IPNM, fueron más de la mitad de los trabajadores percibieron buena la productividad de la gestión de recursos humanos, y solo la tercera parte lo consideró regular, lo cual manifestaron que los trabajos son equitativos y utilizan eficientemente los recursos para la obtención de resultados y cumplen con las tareas encomendadas por sus superiores, de los trabajadores administrativos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

## **IV. Recomendaciones**

**Primera**

Se sugiere a la institución, promover participación activa de los trabajadores y fomentar los beneficios de la nueva gestión de recursos humanos en la carrera civil por meritocracia interna, a través de las charlas, talleres, reunión de confraternidad, participación del personal en las decisiones de los directivos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

### **Segunda**

Se sugiere hacer conocer a los servidores los procesos de reclutamiento del personal en la entidad, considerando las competencias y a través del intranet de la institución, para la satisfacción de los funcionarios y exista la confianza y la transparencia de los procesos y se eleve la percepción de la dimensión en el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

### **Tercera**

Se sugiere a los jefes de línea y unidades orgánicas del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, en cuanto a la selección de personal, debe considerarse la promoción interna, ascensos, las habilidades y competencias de personal que cuentas con las capacidades y experiencia en la entidad para asumir responsabilidades en cargos de confianza o especialistas en la materia.

### **Cuarta**

Se sugiere a los jefes de línea y unidades orgánicas del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, fortalecer las capacidades al personal realizando talleres en la materia de sus competencias para elevar la eficacia y eficiencia de los servidores y así crear los niveles de confianza adecuados entre jefes y técnicos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.

### **Quinta**

Se sugiere a los responsables de los órganos de línea, reconocer las labores de los trabajadores estimulándolos con incentivos, diplomas u otros objetos haciéndoles saber que gracias a su labor de productividad, se lograron grandes objetivos, del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.



## V. Referencias

Alvarado, O. (2000). *Elementos de administración general*. Lima: Editorial Udegraf.

Aquino, J. (2004). *Recursos Humanos*. (3ª ed.). Buenos Aires: Macchi.

- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Edición electrónica. Recuperado [www.eumed.net/libros/2006c/203/](http://www.eumed.net/libros/2006c/203/).
- Benavides, J., Beltrán, M., Vergara, A. y Pérez, O. (2014). *Administración*. (2da.ed.) México, D.F.:Magraw Hill Interamericana.
- Boudreau, J. (1983). Economic considerations in estimating the utility of human resource productivity improvement programs. *Personnel Psychology*, 36(3), 551-5576.ndoi:10.1111/j.1744-6570.1983.tb02235.x
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. (2ª ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Castillo, B. (2015). *Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de San Luis, Cañete, 2015.*. (Tesis Magíster, Universidad Cesar Vallejo), Lima, Perú.
- Castillo, F. (2010). *Importancia de la Gestión de talento humano*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. (8ª ed.). México: Interamericana Editores S.A
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed).
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. (3ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Dessier, G. y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos humanos*. (5ª. ed.). México: D.F.: Pearson Educación.

De la Cruz, I. (s/f). *Gestión de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://bit.ly/2O9Zfqd>

Ena, B. y Delgado, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. (1ª. ed.) Madrid: Ediciones Paraninfo.

Espinoza, N. (2014). *Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la Municipalidad Distrital de Cachicadan*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2827/quispe\\_deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2827/quispe_deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Galán, M, (2010). *Justificación y limitaciones en la investigación*. Recuperado de <http://manuelgalan.blogspot.com/2010/02/justificacion-y-limitaciones-en-la.html>.

García, A. (2013). *Análisis de la Gestión de recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño del personal administrativo y de servicio del instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. Recuperado de: <https://bit.ly/2y0JqYx>

Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. (3ª ed.). México, D.F: Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª. ed.). México: Interamericana Editores S.A.

Herrera, M. (2011). *La evolución del desempeño en la empresa comercializadora Escambray, Propuestas de mejoras*.

Hevia, O. (2001). *Reflexiones metodológicas y epistemológicas sobre las ciencias Sociales*. Venezuela: Ediciones Tropycos

Ibáñez M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Lima-Perú. Editorial San Marcos E.I.RL. (1ª. ed.).



- Jiménez, R. (1998). *Metodología de la investigación*. Editorial Ciencias médicas. Recuperado de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-doc/metodologia\\_dela\\_investigacion-texto.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-doc/metodologia_dela_investigacion-texto.pdf)
- Mondy, R. y Mondy B. (2010). *Administración de recursos Humanos*. (11ª. ed.). Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson Educación.
- Mondy, R. y Noé R. (2005). *Administración de recursos Humanos*. Pearson Education. Recuperado de <https://bit.ly/2EhF7Ob>
- Morales, E. (2002). *GRH, evolución, conceptos y diferentes perspectivas vistas en la realidad cubana*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/30/grh.htm>
- Muñoz, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Nacional de Procesos electorales, 2016*. (Tesis Magíster, Universidad Cesar Vallejo), Lima, Perú.
- Ortiz, H. Caycho, G. y Andia, P. (2016). *Gestión de recursos humanos por competencias en SEDAPAL*. (Tesis maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2QwtCE1>
- Pérez, O. (2016). 5 desafíos en la gestión de talento humano. Recuperado de <https://blog.peoplenext.com.mx/5-desafios-en-la-gestion-de-talento-humano>
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. (6ª. ed.). España: Esic. Recuperado de <https://bit.ly/2PuczSE>
- Quirós, F. (2015). *Análisis de las tendencias en Gestión de los Recursos Humanos desde una perspectiva académica y empresarial*, (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla. España. Recuperado de <https://bit.ly/2NBEE2o>.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (3ª ed.). México: litográfica Impramex S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A

- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel.
- Souto, L. (2013). *Aplicación de herramientas de la teoría de los subconjuntos borrosos a los procesos de selección de personal*. Universidad De La Habana.
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2009). *Administración*. (6ª. ed.). México D. F.: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2ª ed.). Lima: San Marcos
- Vásquez, L. (2015). *El Recursos Humanos como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales*. (Tesis de magíster). Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperado de <https://bit.ly/2QNgBFV>.

## **Anexos**

**“GESTION DE RECURSOS HUMANOS DEL INSTITUTO PEDAGOGICO NACIONAL DE MONTEERRICO, 2018”**

**Bach. Jenny Fiorella Mory Merino**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>							
<b>Problema general:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Variable 1: GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>							
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles</b>			
¿Cómo es la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018?	Explicar la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.	Reclutamiento de personal	Proceso contratación	1	1=Nunca				
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>		Convocatoria	2					
			Experiencia	3,6					
¿Cómo es el reclutamiento de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018?	Explicar el reclutamiento de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.		Selección de personal	Reclutamiento interno			4	2=Casi nunca	Bueno
¿Cómo es la selección de personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018?	Explicar la selección de personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.			Líder			6		
				C.V.			7		
¿Cómo es la capacitación del personal de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018?	Explicar la capacitación de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.	Capacitación	Puesto de trabajo	8,	3=A veces	[ 81 ;110 >			
¿Cómo es la productividad de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018?	Explicar la de productividad de la gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2018.		Entrevista	9, 11					
			Evaluación técnica	10					
			Periodo de prueba	12					
		Productividad	Fortalecimiento de capacidades	13	4=Casi siempre	Regular			
			Logro	14					
			Nivel de competencia	15	5=Siempre	[ 51 ; 81 >			
			Capacitación	16					
			Recursos	17,18	Malo	[22 ;51 >			
			Distribución de trabajo	19					
			Tiempo	20					
			Resultados	21					
			Volumen de trabajo	22					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Descriptiva explicativa</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental transversal</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>Personas administrativas del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico</p> <p>Muestreo</p> <p><b>Tamaño de muestra</b></p> <p>89 personas</p>	<p><b>Variable 1 :</b></p> <p><b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Los datos obtenidos de las encuestas van a ser tabulados y se va a elaborar tablas de frecuencias en ese sentido el software que se va a utilizar es el SPSS (versión 25)</p>

## ANEXO B. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la gestión de recursos humanos en su institución. Le agradecería leer atentamente y marcar con (X) la alternativa que considere conveniente. Es totalmente anónimo y su procedimiento es reservado de utilidad para la investigación, por ello pido su sinceridad en su respuesta. Muchas gracias.

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		N	CN	AV	CS	S
<b>Reclutamiento</b>		1	2	3	4	5
1	La Unidad de Administración de Personal dirige siempre el proceso de contratación del personal.					
2	Los requisitos para una nueva convocatoria laboral garantizan que el personal sea idóneo.					
3	¿Considera que la experiencia laboral es fundamental para un puesto clave?					
4	¿Cuándo se presenta una vacante se prioriza el reclutamiento interno (ascensos, traslados o transferidos con ascensos)					
5	¿Considera que IPNM garantiza que un nuevo ingresante sea líder en su puesto?					
6	¿Considera que la edad determina la experiencia de un nuevo puesto?					
<b>Selección de personal</b>		1	2	3	4	5
7	¿Considera que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para al trabajador?					
8	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
9	¿Considera que la entrevista de personal permite conocer a la persona o candidato?					
10	En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.					
11	La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo					
12	El IPNM emplea un periodo de prueba para los aspirantes al puesto					
<b>Capacitación de personal</b>		1	2	3	4	5
13	¿Considera que fortalecer las capacidades permite tener mejores oportunidades de superación?					
14	¿Las capacitaciones gestionadas por IPNM son suficientes para el logro de objetivos?					
15	¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los servidores?					
16	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
<b>Productividad</b>		1	2	3	4	5
17	Usted considera que son suficientes los recursos logísticos para cumplir las actividades encomendadas.					
18	Usted considera que la distribución de trabajos es equitativa para todo el personal de su área.					
19	Usted utiliza los recursos de manera eficaz para la obtención de resultados					
20	Usted cumple a tiempo el logro de las tareas encomendadas					
21	Usted realiza esfuerzo adicional para cumplir los resultados esperados					
22	Usted considera que el volumen de trabajos realizados corresponde a los trabajos asignados.					

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg: Hugo Lorenzo Agüero Alva

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y hacer de su conocimiento que en mi condición de estudiante de Posgrado del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2017-II, aula 619, le solicito tenga a bien validar los instrumentos que se adjunta.

El título del proyecto de investigación es: “Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018.”, y siendo imprescindible contar con la aprobación del docente especializado para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación de Gestión Pública.

Agradeciéndole por anticipada la atención a la presente, le expreso mis sentimientos de respeto y consideración.

Atentamente,

---

Br. Jenny Fiorella Mory Merino.  
D.N.I N° 44177271

Adjuntos:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.



## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable 1: La gestión de recursos humanos**

Según Chiavenato (2009), la gestión de recursos humanos, es el conjunto integral de actividades de expertos y administradores, como integrar, organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos que tiene por objeto proveer habilidades y competitividad a la institución (p.9).

#### **Dimensiones de las variables:**

##### **Dimensión 1: Reclutamiento**

Chiavenato (2000) concluyó que el reclutamiento es una serie de técnicas y procedimientos con el objetivo de atraer postulantes potencialmente calificados y con la capacidad de un puesto dentro de la institución.

##### **Dimensión 2: La selección de personal**

Chiavenato (2015), define los procesos de selección de personal manifiesta que los miembros de un grupo cualquiera también son miembros de la organización, los criterios de selección de esta determinaran las características de las personas que formaran parte de sus grupos de trabajo (p.281).

##### **Dimensión 3: Capacitación**

Según Chiavenato (2015) sostuvo que la capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en los individuos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la institución, el propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de las personas para aumentar la productividad en su trabajo (p.371).

##### **Dimensión 4: Productividad**

Según Chiavenato (2015) sostuvo que la productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia, en el uso adecuado de los recursos disponibles, lo cual se dio en los medios y los procesos. (p.13).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable: Gestión de recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Reclutamiento de personal	Proceso de contratación	1	Likert 1=Nunca  2=Casi nunca  3=A veces  4=Casi siempre  5=Siempre	Bueno [ 6 ; 14 >
	Convocatoria	2		
	Experiencia	3, 6		Regular [ 14 ; 22 >
	Reclutamiento interno	4		Malo [ 22 ; 30 >
Selección de personal	Líder	6	3=A veces  4=Casi siempre  5=Siempre	Bueno [ 6 ; 14 >
	C.V.	7		
	Puesto de trabajo	8		Regular [ 14 ; 22 >
	Entrevista	9,11		Malo [ 22 ; 30 >
Capacitación de personal	Evaluación técnica	10	5=Siempre	Bueno [ 4 ; 9 >
	Periodo de prueba	12		
	Fortalecimiento de capacidades	13		Regular [ 9 ; 15 >
	Logro	14		Malo [ 15 ; 20 >
Productividad	Nivel de competencia	15	5=Siempre	Bueno [ 6 ; 14 >
	Capacitación	16		
	Recursos de trabajo	17, 19		Regular [ 14 ; 23 >
	Distribución de tiempo	18		Malo [ 22 ; 30 >
Productividad	Resultados	21	5=Siempre	Bueno [ 6 ; 14 >
	Volumen de trabajo	22		

### Anexo 03 Certificado de Validez



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO</b>							
1	La Unidad de Administración de Personal dirige siempre el proceso de contratación del personal.	/		/		/		
2	Los requisitos para una nueva convocatoria laboral garantizan que el personal sea idóneo.	/		/		/		
3	¿Considera que la experiencia laboral es fundamental para un puesto clave?	/		/		/		
4	¿Cuándo se presenta una vacante se prioriza el reclutamiento interno (ascensos, traslados o transferidos con ascensos)?	/		/		/		
5	¿Considera que IPNM garantiza que un nuevo ingresante sea líder en su puesto?	/		/		/		
6	¿Considera que la edad determina la experiencia de un nuevo puesto?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Considera que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para el trabajador?	/		/		/		
8	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	/		/		/		
9	¿Considera que la entrevista de personal permite conocer a la persona o candidato?	/		/		/		
10	En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.	/		/		/		
11	La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo.	/		/		/		
12	El IPNM emplea un periodo de prueba para los aspirantes al puesto.	/		/		/		

DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que fortalecer las capacidades permite tener mejores oportunidades de superación?	/		/		/		
14	¿Las capacitaciones gestionadas por IPNM son suficientes para el logro de objetivos?	/		/		/		
15	¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los servidores?	/		/		/		
16	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Usted considera que son suficientes los recursos logísticos para cumplir las actividades encomendadas.	/		/		/		
18	Usted considera que la distribución de trabajos es equitativa para todo el personal de su área.	/		/		/		
19	Usted utiliza los recursos de manera eficaz para la obtención de resultados.	/		/		/		
20	Usted cumple a tiempo el logro de las tareas encomendadas	/		/		/		
21	Usted realiza esfuerzo adicional para cumplir los resultados esperados.	/		/		/		
22	Usted considera que el volumen de trabajo realizados corresponden a los trabajos asignados.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: HUGO L. AGUERO ALVA    DNI: 43394358

Especialidad del validador: ASESOR / Experto gestión públ.

13 de noviembre del 2018



Firma del Experto Informante.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO</b>							
1	El IPNM cuenta con un Manual de reclutamiento de personal.	✓		✓		✓		
2	La Unidad de Administración de Personal dirige el proceso de contratación del personal.	✓		✓		✓		
3	Para ingresar al IPNM a un nuevo personal se somete a un proceso de reclutamiento y selección.	✓		✓		✓		
4	Cuando se presenta una vacante se aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso).	✓		✓		✓		
5	Se puede promocionar a un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado en el IPNM.	✓		✓		✓		
6	El IPNM utiliza los medios internos (tableros de avisos, boletines, sindicato) para atraer aspirantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>							
7	¿Considera que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que la entrevista de personal facilita la expresión verbal de la persona?	✓		✓		✓		
10	En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.	✓		✓		✓		
11	La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo	✓		✓		✓		
12	El IPNM emplea un periodo de prueba para los aspirantes al puesto	✓		✓		✓		

	<b>DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que suficiente el presupuesto asignado para capacitar al personal de IPNM?	✓		✓		✓		
15	¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los servidores?	✓		✓		✓		
16	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Ud. realiza las tareas encomendadas en el tiempo establecido	✓		✓		✓		
18	Ud. siempre cumple de manera oportuna con sus tareas y objetivos prefijados	✓		✓		✓		
19	Ud. utiliza los recursos de manera eficaz para la obtención de resultados	✓		✓		✓		
20	Ud. Cumple a tiempo el logro de las tareas encomendadas	✓		✓		✓		
21	Ud. Realiza esfuerzo adicional para cumplir los resultados esperados	✓		✓		✓		
22	Ud. considera que el volumen de trabajo y otras actividades realizadas corresponden a los trabajos asignados	✓		✓		✓		

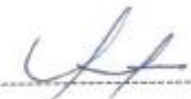
Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: DY. CHANTAL JARA AGUIRRE   DNI: 25451905

Especialidad del validador: SECCIÓN EDUCACIONAL

13 de noviembre del 2018



Firma del Experto Informante.

Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE  
DTE ESCUELA DE POSGRADO UCV

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO</b>							
1	La Unidad de Administración de Personal dirige siempre el proceso de contratación del personal.	✓		✓		✓		
2	Los requisitos para una nueva convocatoria laboral garantizan que el personal sea idóneo.	✓		✓		✓		
3	¿Considera que la experiencia laboral es fundamental para un puesto clave?	✓		✓		✓		
4	¿Cuándo se presenta una vacante se prioriza el reclutamiento interno (ascensos, traslados o transferidos con ascensos)	✓		✓		✓		
5	¿Considera que IPNM garantiza que un nuevo ingresante sea líder en su puesto?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que la edad determina la experiencia de un nuevo puesto?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>							
7	¿Considera que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para al trabajador?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que la entrevista de personal permite conocer a la persona o candidato?	✓		✓		✓		
10	En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.	✓		✓		✓		
11	La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
12	El IPNM emplea un periodo de prueba para los aspirantes al puesto.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que fortalecer las capacidades permite tener mejores oportunidades de superación?	✓		✓		✓		
14	¿Las capacitaciones gestionadas por IPNM son suficientes para el logro de objetivos?	✓		✓		✓		
15	¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los servidores?	✓		✓		✓		
16	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Usted considera que son suficientes los recursos logísticos para cumplir las actividades encomendadas.	✓		✓		✓		
18	Usted considera que la distribución de trabajos es equitativa para todo el personal de su área.	✓		✓		✓		
19	Usted utiliza los recursos de manera eficaz para la obtención de resultados.	✓		✓		✓		
20	Usted cumple a tiempo el logro de las tareas encomendadas	✓		✓		✓		
21	Usted realiza esfuerzo adicional para cumplir los resultados esperados.	✓		✓		✓		
22	Usted considera que el volumen de trabajos realizados corresponden a los trabajos asignados.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     .    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mg: Arturo P. Melgar Becerra    DNI: 29308486

Especialidad del validador: Docente Educación / MBA

13 de noviembre del 2018

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 04 Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio in situ

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Monterrico, 13 de noviembre de 2018

Señorita:  
Jenny Fiorella Mory Merino  
Estudiante de Maestría en Gestión Pública

Presente.-

Asunto: Permiso para aplicar instrumento de investigación.

De mi mayor consideración:

Es grato de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, y en atención a su solicitud, autorizo la aplicación del instrumento de la investigación en Instituto Nacional Pedagógico Monterrico, con la finalidad de elaborar la tesis titulada: "Gestión de recursos humanos del Instituto Nacional Pedagógico Monterrico, 2018"

Por el cual manifiesto la conformidad para aplicar el instrumento en la investigación que permitirá tener la percepción de los trabajadores en la gestión de recursos humanos.

Es necesario precisar que tenemos personal de diversas áreas, por lo cual autorizo coordinar con los servidores de las áreas para aportar en su investigación y asimismo es importante precisar que todos los costos que demanden la investigación serán asumidos por su persona.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*Socorro del Pilar Cardó Franco*

**SOCORRO DEL PILAR CARDÓ FRANCO**  
Directora General del IPNM

## Anexo 5: Base de datos

### Base de datos de prueba piloto variable gestión de recursos humanos.

N°	RECLUTAMIENTO						SELECCIÓN DE PERSONAL						CAPACITACIÓN				PRODUCTIVIDAD						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
PERSONA 1	4	4	5	2	3	4	5	3	3	2	5	1	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	79
PERSONA 2	5	4	5	2	3	1	5	3	3	4	5	1	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	80
PERSONA 3	5	3	5	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	5	72
PERSONA 4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	102
PERSONA 5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	103
PERSONA 6	4	3	3	2	3	2	4	4	4	1	4	1	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	76
PERSONA 7	4	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	92
PERSONA 8	5	4	5	5	3	1	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	97
PERSONA 9	5	4	4	3	4	2	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	94
PERSONA 10	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	93
PERSONA 11	4	5	5	2	3	1	5	5	5	3	3	1	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	84
PERSONA 12	4	5	5	3	3	1	4	5	5	3	3	1	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	84

## Anexo 5: Base de datos

### Variable gestión de recursos humanos

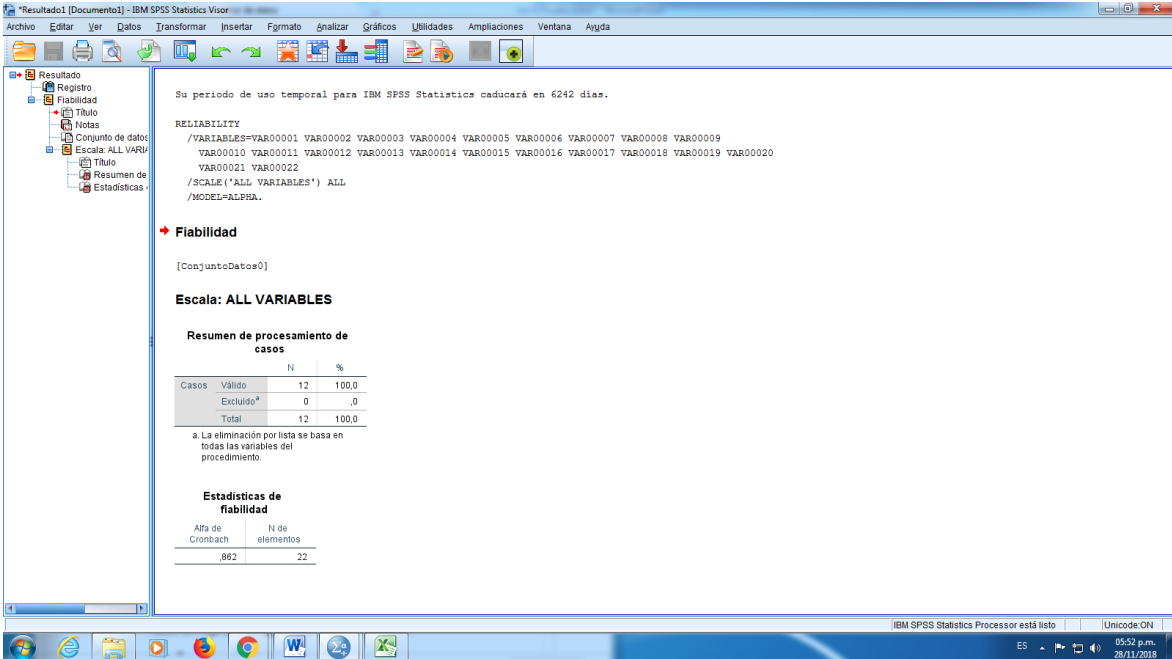
N°	RECLUTAMIENTO							SELECCIÓN DE PERSONAL							CAPACITACIÓN					PRODUCTIVIDAD						Total	
	1	2	3	4	5	6	Total	7	8	9	10	11	12	Total	13	14	15	16	Total	17	18	19	20	21	22		Total
1	4	4	5	2	3	4	22	5	3	3	2	5	1	19	5	3	4	4	16	3	4	5	3	3	4	22	136
2	5	4	5	2	3	1	20	5	3	3	4	5	1	21	5	3	4	4	16	3	4	5	4	3	4	23	137
3	5	3	5	2	2	3	20	4	3	3	3	3	2	18	2	2	3	3	10	4	4	4	4	3	5	24	120
4	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	5	4	5	28	5	4	5	4	18	4	5	5	5	4	5	28	176
5	5	5	5	4	5	3	27	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	5	29	177
6	4	3	3	2	3	2	17	4	4	4	1	4	1	18	5	5	4	5	19	4	4	5	3	3	3	22	130
7	4	5	5	4	5	2	25	5	4	5	5	5	1	25	3	1	5	5	14	5	5	5	5	5	3	28	156
8	5	4	5	5	3	1	23	4	5	5	5	5	3	27	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	4	28	166
9	5	4	4	3	4	2	22	5	5	5	4	5	4	28	4	3	4	5	16	5	5	4	5	5	4	28	160
10	4	4	5	4	4	3	24	3	4	4	4	5	4	24	4	4	5	5	18	5	5	4	4	5	4	27	159
11	4	5	5	2	3	1	20	5	5	5	3	3	1	22	4	3	3	5	15	4	4	4	5	5	5	27	141
12	4	5	5	3	3	1	21	4	5	5	3	3	1	21	4	3	3	5	15	4	4	4	5	5	5	27	141
13	3	3	3	3	3	1	16	3	4	4	3	3	3	20	3	3	2	5	13	2	2	5	4	3	3	19	117
14	4	3	4	3	3	2	19	4	4	4	5	5	4	26	4	3	4	4	15	2	4	4	5	5	5	25	145
15	3	4	5	2	2	3	19	5	2	3	5	5	3	23	5	4	4	5	18	3	4	4	5	5	3	24	144
16	4	4	5	3	3	3	22	5	3	4	5	4	4	25	4	3	3	5	15	3	4	4	5	5	3	24	148
17	4	3	5	2	3	4	21	3	4	2	3	4	1	17	4	3	4	4	15	3	3	3	4	4	4	21	127
18	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	4	4	2	21	4	3	4	4	15	3	4	3	4	4	3	21	135
19	4	3	4	3	2	3	19	5	3	3	3	3	1	18	3	3	4	5	15	3	2	3	3	3	3	17	121
20	4	4	3	3	4	3	21	3	4	5	4	4	3	23	4	4	4	5	17	3	4	4	4	5	5	25	147
21	5	4	5	4	4	3	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	18	4	3	5	5	3	4	24	170
22	3	3	5	3	3	3	20	5	3	4	5	3	4	24	5	3	5	5	18	3	4	3	5	5	3	23	147
23	5	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	2	3	5	5	5	5	25	177
24	5	5	4	4	3	4	25	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	18	3	3	5	5	5	5	26	172
25	4	5	3	2	4	3	21	4	5	5	3	4	2	23	5	4	5	5	19	2	3	5	5	5	4	24	150
26	5	4	5	2	1	2	19	5	1	4	5	5	3	23	5	2	3	5	15	3	3	4	4	4	2	20	134
27	5	5	5	2	5	3	25	5	5	5	2	5	4	26	5	1	5	5	16	1	5	5	5	5	5	26	160
28	4	3	4	2	2	2	17	4	3	2	2	3	2	16	4	4	3	5	16	3	3	4	4	5	3	22	120
29	4	3	4	3	3	3	20	4	4	4	4	4	3	23	5	3	5	5	18	3	3	5	5	5	4	25	147
30	5	4	4	3	4	3	23	5	4	5	3	2	2	21	5	4	5	5	19	4	4	4	5	5	4	26	152
31	4	3	4	3	2	3	19	4	3	4	3	3	1	18	4	2	4	5	15	3	2	5	4	4	4	22	126
32	4	3	4	3	2	3	19	4	3	4	3	3	2	19	4	2	4	4	14	3	2	4	4	4	3	20	124
33	4	2	4	1	4	4	19	4	4	3	4	3	1	19	4	2	3	3	12	4	3	4	4	4	4	23	123
34	4	3	4	2	2	4	19	5	3	5	3	4	2	22	5	3	5	5	18	2	3	5	5	4	4	23	141
35	5	3	5	1	1	1	16	3	3	1	2	2	1	12	3	1	4	5	13	1	1	4	4	4	4	18	100
36	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	190
37	5	5	5	5	5	3	28	5	5	3	5	5	4	27	5	5	5	5	20	3	3	5	5	5	5	26	176
38	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	178
39	1	1	1	1	4	1	9	1	1	1	1	2	2	8	2	1	2	4	9	4	2	3	4	3	4	20	72
40	3	2	4	2	3	3	17	5	3	4	2	3	1	18	3	2	4	3	12	3	2	5	5	5	4	24	118
41	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	3	3	26	5	4	5	5	19	5	3	5	5	5	4	27	173
42	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	4	5	4	26	5	4	5	5	19	3	2	5	5	5	4	24	168
43	5	5	4	5	5	4	28	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	5	29	175
44	4	3	4	4	1	2	18	5	3	5	2	2	1	18	5	3	4	5	17	5	5	5	5	5	5	30	136
45	5	4	5	3	1	2	20	5	4	5	4	4	4	26	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	4	27	157
46	4	3	4	4	2	3	20	3	3	3	2	2	1	14	1	1	4	1	7	4	2	4	4	5	4	23	105
47	4	3	5	2	2	3	19	5	3	3	3	3	1	18	5	3	4	5	17	3	3	4	4	5	4	24	132
48	4	4	5	2	5	3	23	5	4	4	3	3	1	20	4	3	3	5	15	4	4	3	4	5	5	25	141
49	5	3	5	3	4	2	22	5	5	5	4	5	1	25	5	4	4	5	18	2	4	5	5	3	4	23	153
50	5	4	5	3	4	4	25	5	4	4	3	4	5	25	4	2	5	3	14	5	4	5	4	4	5	27	155

N°	RECLUTAMIENTO							SELECCIÓN DE PERSONAL						CAPACITACIÓN					PRODUCTIVIDAD							Total	
	1	2	3	4	5	6	Total	7	8	9	10	11	12	Total	13	14	15	16	Total	17	18	19	20	21	22		Total
51	4	5	4	4	4	5	26	3	4	3	3	4	4	21	5	4	4	3	16	5	4	4	4	4	4	25	151
52	5	4	4	4	5	3	25	4	5	5	5	4	4	27	3	3	3	4	13	5	4	5	5	5	4	28	158
53	3	4	5	4	4	5	25	4	3	4	5	3	4	23	4	4	5	4	17	3	4	5	4	4	4	24	154
54	4	5	3	5	4	4	25	3	4	4	4	5	5	25	4	2	5	3	14	5	4	5	4	5	5	28	156
55	4	5	3	5	4	4	25	3	4	4	4	5	5	25	4	4	3	3	14	5	4	5	4	5	5	28	156
56	4	5	5	2	2	3	21	5	3	4	3	4	2	21	4	3	5	4	16	3	3	4	5	5	3	23	139
57	4	5	5	2	2	3	21	5	3	4	3	4	2	21	4	3	5	4	16	3	3	4	5	5	3	23	139
58	4	5	5	3	2	3	22	5	3	4	3	4	2	21	4	3	3	4	14	3	3	4	5	5	1	21	135
59	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	3	3	26	5	4	5	5	19	5	3	5	5	5	4	27	173
60	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	4	5	4	26	5	4	5	5	19	3	2	5	5	5	4	24	168
61	4	4	5	3	3	3	22	5	3	4	5	4	4	25	3	3	3	5	14	3	4	4	5	5	3	24	146
62	4	3	5	2	3	4	21	3	4	2	3	4	1	17	4	3	3	4	14	3	3	3	4	4	4	21	125
63	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	4	4	2	21	4	3	4	3	14	3	4	3	4	4	3	21	133
64	4	3	4	3	2	3	19	5	3	3	3	3	1	18	3	3	3	5	14	3	2	3	3	3	3	17	119
65	5	4	4	3	4	3	23	5	4	5	3	2	2	21	5	4	5	5	19	4	4	4	5	5	4	26	152
66	4	3	4	3	2	3	19	4	3	4	3	3	1	18	4	2	3	4	13	3	2	5	4	4	4	22	122
67	4	3	4	3	2	3	19	4	3	4	3	3	2	19	4	2	4	4	14	3	2	4	4	4	3	20	124
68	4	3	4	4	2	3	20	3	3	3	2	2	1	14	4	1	2	5	12	4	2	4	4	5	4	23	115
69	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	3	3	26	1	2	2	1	6	5	3	5	5	5	4	27	147
70	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	4	5	4	26	3	4	3	2	12	3	2	5	5	5	4	24	154
71	4	3	4	3	3	2	19	4	4	4	5	5	4	26	4	3	4	3	14	2	2	4	3	5	5	21	139
72	3	4	5	2	2	3	19	5	2	3	5	5	3	23	3	3	4	3	13	3	4	4	5	3	3	22	132
73	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	4	4	2	21	4	3	3	4	14	3	4	3	4	4	3	21	133
74	4	3	4	3	2	3	19	5	3	3	3	3	1	18	3	3	4	4	14	3	2	3	3	3	3	17	119
75	4	4	3	3	4	3	21	3	4	5	4	4	3	23	4	4	4	2	14	3	2	2	3	4	4	18	134
76	1	1	2	1	4	2	11	1	1	1	1	2	2	8	2	2	2	4	10	4	2	3	4	3	4	20	78
77	3	2	4	2	3	3	17	5	3	4	2	3	1	18	3	4	2	5	14	3	2	3	5	5	4	22	120
78	5	5	4	5	4	5	28	4	2	2	2	4	2	16	4	4	3	2	13	4	5	5	5	4	5	28	142
79	5	4	5	5	3	1	23	4	5	5	5	5	3	27	3	3	4	3	13	5	4	5	5	5	4	28	154
80	3	4	5	2	2	3	19	5	2	3	2	5	1	18	5	4	4	5	18	3	4	4	5	3	3	22	132
81	4	4	5	3	3	3	22	5	3	2	2	1	2	15	3	4	3	5	15	3	4	4	5	5	3	24	128
82	3	4	5	4	4	5	25	4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	4	15	3	4	5	4	3	3	22	144
83	4	5	5	3	2	3	22	5	3	4	3	4	2	21	4	2	3	4	13	3	3	4	5	5	1	21	133
84	4	3	5	2	3	4	21	3	4	2	3	4	1	17	3	3	4	5	15	3	3	3	4	4	4	21	127
85	5	4	4	3	4	3	23	5	4	5	3	2	2	21	5	4	5	5	19	4	4	4	5	5	4	26	152
86	4	3	4	4	2	3	20	3	3	3	2	2	1	14	4	1	4	5	14	4	2	4	4	5	4	23	119
87	1	1	2	1	4	2	11	1	1	1	1	2	2	8	2	2	2	4	10	3	2	3	1	2	2	13	71
88	4	3	4	3	3	2	19	3	3	3	5	4	3	21	3	4	4	4	15	2	4	4	5	5	5	25	135
89	2	3	2	2	2	3	14	5	3	3	3	3	1	18	3	3	3	5	14	2	1	3	2	3	2	13	105

## Anexo 6: Resultados de las pruebas (print de pantallas)

Resultados prints de la variable.

***Análisis de fiabilidad de la variable gestión de recursos humanos.***



Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 6242 días.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	22

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 05:52 p.m. 28/11/2018




**Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada "**Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018**", de la estudiante **Jenny Fiorella Mory Merino**; constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de enero de 2019



Hugo Lorenzo Agüero Alva  
DNI: 43384358

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://evturnitin.com/app/carta/ev/?s=3&lang=es&id=1031391437&u=1075500065

feedback studio

Jenny Fiorella MORY MERINO TESIS DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar.  
 Ver fuentes en inglés (Beta)

Concordancias

1	Entregado a Universidad...	17 %
2	repositorio ucr.edu.pe	3 %
3	Entregado a Universidad...	<1 %
4	www.buenastareas.com	<1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	seminario-brasilia.tripo...	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIVERSIDAD César Vallejo

Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Montecristo, Lima, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
 Maestría en Gestión Pública

AUTOR (S)  
 M. Jenny Fiorella Mory Merino

ASESOR (S)  
 Dr. Hugo Llanusa Aguiar Oña

SECCIONES  
 Gestión administrativa

LINKS DE INVESTIGACIÓN  
 Referencia y documentación del estado.

Lima - Perú  
 2018

Página 1 de 63    Número de palabras: 9261    High Resolution    Activado    Text-only Report



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MORY MERINO, JENNY FIORELLA

D.N.I. : 44137231

Domicilio : CALLE LA DOCENCIA, NRO. 124, URB. CONIMA, LA MOLINA

Teléfono : Fijo Móvil : 989344335

E-mail : fiorellaump@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MORY MERINO, JENNY FIORELLA

Título de la tesis:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL INSTITUTO PEDAGÓGICO  
NACIONAL, MONTERRICO, LIMA, 2018

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

12-03-2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MORY MERINO, JENNY FIORELLA

INFORME TITULADO:

Gestión de Recursos Humanos del Instituto Pedagógico  
Nacional Monterrico, Lima, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 26/01/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN