



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO
EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Título de la tesis

**Modelo de Gestión por procesos para la administración de
Recursos Humanos en las Instituciones Educativas en Distritos
de Paita. 2022**

Autor

Juan José Ramos Cornejo (ORCID: 0000-0001-7611-239X)

ASESORA

Dr. Luján Johnson Gladys Lola (ORCID: 0000-0002-4727-6931)

LINEA DE INVESTIGACION:

Reforma y modernización del Estado

PIURA – PERU

2022

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo principalmente al dador de vida por haberme permitido llegar a esta etapa de mi existir y formación profesional. A mi familia, mi madre Adelaida por su coraje, responsabilidad y amor, a mi hermano Domingo quienes me inculcaron valores y trabajo y me enseñaron a ser perseverante ante las adversidades y cumplir con mis metas. A mis hermanos por su apoyo incondicional. A mis hijas Xiomara Anabel y Ximena Alexandra y mis nietos Xiale Noemi e Ian Sebastián que son mi fuerza y energía, a quien dedico cada esfuerzo de mi ser. A las personas que estimo y quienes depositaron su entera confianza y sin dudar ni un solo momento en mi capacidad para lograr la insistida meta.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo gratitud;

A la Universidad Cesar Vallejo quien ha contribuido con mi desarrollo personal y competitivo.

A las Autoridades y Personal Docente de la Escuela de Post Grado, por compartir sus conocimientos y fórmame en una profesional.

A la Dra. Gladys Luján Johnson por su confianza, apoyo consejos y enseñanzas manifiestas en la preparación de esta investigación

A los docentes por su paciencia, tiempo y por ayudarme en todo momento a realizar el presente trabajo de titulación

A los directores de las Instituciones Educativas seleccionadas de Paita, por quienes el estudio es el resultado del esfuerzo conjunto de su noble apoyo.

A mi familia por su apoyo incondicional y motivación constante para seguir adelante en los avatares de mi vida.

Muy especial al excelso ser mi padre Jehová por encaminar el sendero de mi vida y, darme salud, amor y sabiduría para culminar exitoso mi post grado

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGIA.....	19
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y Operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Método de análisis de datos.....	24
3.6. Aspectos Éticos.....	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES	54
VIII. PROPUESTA.....	55
IX. REFERENCIAS	68

ÍNDICE DE ANEXOS

<i>Anexo 1:Matriz de Consistencia de la ejecución de la investigación científica.</i>	<i>77</i>
<i>Anexo 2: Operacionalización de variable independiente: Gestión por Procesos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de Paita.</i>	<i>80</i>
<i>Anexo 3: Operacionalización de Variable Dependiente: Administración de Recursos Humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de Paita.</i>	<i>82</i>
<i>Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos por variable.....</i>	<i>86</i>
<i>Anexo 5: Calculo del tamaño de la muestra.</i>	<i>98</i>
<i>Anexo 6: Esquema de Diseño.....</i>	<i>100</i>
<i>Anexo 7: Validez de contenido de instrumento.....</i>	<i>103</i>
<i>Anexo 8:Autorización de aplicación del instrumento firmado por Consentimiento.</i>	<i>165</i>
<i>Anexo 9: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.....</i>	<i>168</i>
<i>Anexo 10: Análisis de la distribución de datos sobre Gestión por Procesos y Administración de Recursos Humanos.....</i>	<i>174</i>
<i>Anexo 11: Matriz de Gestión por Procesos. (1).....</i>	<i>194</i>
<i>Anexo 12: Matriz de Datos: Administración de Recursos (1).....</i>	<i>210</i>
<i>Anexo 13: Matriz de Datos.</i>	<i>226</i>

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Información de ajuste de los modelos.</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 2: Bondad de ajuste.</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 3: Grado de ajuste del modelo</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 4. Estimaciones de los parámetros del modelo</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 5. Estimaciones de los parámetros del modelo</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 6 : Distribución de la población de personas en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los Distritos de Paita.</i>	<i>98</i>
<i>Tabla 7: Nivel de Logro en la Administración de Recursos Humanos, así como en sus dimensiones e indicadores</i>	<i>174</i>
<i>Tabla 8: Frecuencia con la que el Área de Reclutamiento y Selección, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.</i>	<i>175</i>
<i>Tabla 9: Frecuencia con la que el Área de Formación, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.</i>	<i>176</i>
<i>Tabla 10: Frecuencia con la que el Área de Remuneración, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.</i>	<i>177</i>
<i>Tabla 11: Frecuencia con la que el Área de Relaciones Laborales cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.</i>	<i>178</i>
<i>Tabla 12: Frecuencia con la que el Área de Higiene y Seguridad en el trabajo, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.</i>	<i>179</i>
<i>Tabla 13: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos estratégicos.</i>	<i>180</i>
<i>Tabla 14: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos operativos.</i>	<i>181</i>
<i>Tabla 15: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos de apoyo.</i>	<i>182</i>
<i>Tabla 16: Prueba de normalidad para la variable Administración de recursos humanos, así como para sus dimensiones e indicadores.</i>	<i>183</i>
<i>Tabla 17: Prueba de normalidad para la variable Gestión de procesos, así como para sus dimensiones e indicadores.</i>	<i>184</i>
<i>Tabla 18: Frecuencia con la que el Área de Formación, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.</i>	<i>185</i>
<i>Tabla 19: Frecuencia con la que el Área de Remuneración, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.</i>	<i>186</i>

<i>Tabla 20: Frecuencia con la que el Área de Relaciones Laborales cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.</i>	<i>187</i>
<i>Tabla 21: Frecuencia con la que el Área de Higiene y Seguridad en el trabajo, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.</i>	<i>188</i>
<i>Tabla 22: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos estratégicos.....</i>	<i>189</i>
<i>Tabla 23: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos operativos.</i>	<i>190</i>
<i>Tabla 24: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos de apoyo.</i>	<i>191</i>
<i>Tabla 25: Prueba de normalidad para la variable Administración de recursos humanos, así como para sus dimensiones e indicadores.</i>	<i>192</i>
<i>Tabla 26: Prueba de normalidad para la variable Gestión de procesos, así como para sus dimensiones e indicadores.</i>	<i>193</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Nivel de Logro en la Administración de los Recursos Humanos</i>	25
<i>Figura 2: Nivel de Logro en los Indicadores de la Administración de los Recursos Humanos</i>	26
<i>Figura 3: Cumplimiento de los Indicadores del Área de Reclutamiento y Selección</i>	27
<i>Figura 4: Cumplimiento de los Indicadores del Área de Formación</i>	28
<i>Figura 5: Cumplimiento de los Indicadores del Área de Remuneraciones</i>	29
<i>Figura 6: Cumplimiento de los Indicadores del Área de Relaciones Laborales</i>	30
<i>Figura 7: Cumplimiento de los Indicadores del Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo</i>	31
<i>Figura 8: Nivel de Logro en la Gestión por Procesos y en sus Dimensiones</i>	33
<i>Figura 9: Nivel de Logro en los Indicadores de las Dimensiones de la Gestión por Procesos</i>	33
<i>Figura 10: Cumplimiento de los Indicadores de los Procesos Estratégicos</i>	34
<i>Figura 11: Cumplimiento de los Indicadores de los Procesos Operativos</i>	36
<i>Figura 12. cumplimiento de los Indicadores de los Procesos de Apoyo</i>	38

RESUMEN

La Gestión por procesos supone que las instituciones minimicen los costos totales al obtener eficiencia en la productividad concluyente; por tanto, si existe mejora de los procedimientos y en el ejercicio implícito en la cadena de valor es posible incrementar las relaciones y capacidades que tienen un efecto potencial en su adaptabilidad.

En la presente investigación el objetivo es Diseñar una propuesta de gestión por procesos que permita mejorar la gestión de los Recursos Humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario en distritos de Paita. Investigación básica-proyectiva, diseño no experimental propositivo-proyectivo, predictivo y prospectivo con análisis de regresión logística ordinal que valide un modelo funcional teórico para configurar la propuesta; notificaron 185 trabajadores de 905, se aplicó dos cuestionarios.

Los resultados muestran un nivel alto, 85,4 %; pero la necesidad de mejoramiento, en la administración del capital humanos, señala 39.9% en capacitación, 42.7%, mantenimiento, 54,6%, Relaciones Laborales, y nivel moderado, 65,4 % en la capacidad de costos y gastos. Se puede concluir que se observa un nivel alto, 85,4% en procesos estratégicos, 80.5%, procesos operativos y 68.6% procesos de apoyo. Se propone un Plan de Acción: Implementamos Estrategias Procedimentales para incrementar la eficiencia de los Recursos Humanos.

Palabras clave: Gestión por procesos, Administración, Gestión del Personal, Desarrollo de Recursos Humanos.

ABSTRACT

Management by processes assumes that institutions minimize total costs by obtaining efficiency in conclusive productivity; therefore, if there is an improvement in the procedures and in the implicit exercise in the value chain, it is possible to increase the relationships and capacities that have a potential effect on its adaptability.

In this research, the objective is to design a management proposal by processes that allows improving the management of Human Resources in Educational Institutions of the Secondary Level in districts of Paita. Basic-projective research, non-experimental proactive-projective, predictive and prospective design with ordinal logistic regression analysis that validates a theoretical functional model to configure the proposal; 185 workers out of 905 reported, two questionnaires were applied.

The results show a high level, 85.4%; but the need for improvement, in the administration of human capital, indicates 39.9% in training, 42.7%, maintenance, 54.6%, Labor Relations, and moderate level, 65.4% in the capacity of costs and expenses. It can be concluded that a high level is observed, 85.4% in strategic processes, 80.5%, operational processes and 68.6% support processes. An Action Plan is proposed: We implement Procedural Strategies to increase the efficiency of Human Resources.

Keywords: Process management, Administration, Personnel Management, Human Resources Development.

I. INTRODUCCIÓN

El contenido relevante de esta indagación está explícito en la gestión por procesos, en un entorno de mejorar consecutivamente el ejercicio de los métodos y la eficiencia de la dirección de los recursos humanos de las instituciones educativas de Paita, debido a que el nivel actual la administración funcional y empírica, por una escasa capacidad de comunicación interna, liderazgo del talento, calidad del diseño de los servicios, escasas oportunidades de profesionalización, que son causas de la ineficiencia y limitaciones que impiden el logro de las metas institucionales.

Por ello, a través de este trabajo se generará como propuesta una nueva estructura enfocada para acoplar la recuperación del recurso humano y el retorno a la organización y departamentos de la institución, en la reubicación de actividades y a la aplicación de los procesos y los resultados vinculantes y concurrentes con las políticas nacionales y regionales.

La actividad básica de este estudio consiste en concebir un patrón de la gestión por procesos, partiendo de sus componentes, esquemas y metodologías a fin de comprobar la validez de factores estratégicos que encierran el ciclo del capital humano, y que nos orienten a establecer en qué medida su aplicación son predictores de la optimización en el uso de los insumos, priorización del gasto público y por ende la satisfacción de los interesados. (Majad Rondón, Musa. 2016)

La Educación en el Ecuador, según Balcázar, M (2014) ha decrecido cíclicamente en la atención de la demanda del servicio educativo. Además, el 52% de la información sobre educación y formación se considera una opción de educación y formación, y el personal del establecimiento no tiene que pasar por el proceso de institucionalización. Es en el contexto que el modelo es relevante para el diseño de la capacitancia y la capacidad del proyecto curricular institucional, su implementación y el impacto de su visión

El horizonte educativo en Colombia, refiere en su estudio Barrera, R y Galvis, L (2014), refleja la baja calidad de los egresados, escaso nivel de competitividad, así como la exigencia de estándares para evaluar mecanismos que certifiquen procesos de calidad de las Instituciones de Educación Superior. La gestión por procesos en este escenario implica que han de discurrir procesos continuos y

corporativos a fin de evaluar factores como insuficiente recursos públicos y bajos resultados académicos del desempeño, según asienta Marchesi, A. (2009)

En el Perú se ha experimentado desde finales de la década de los 90, y se enfocaron consistentemente en importantes reformas estructurales, que le ha permitido mejorar sus indicadores sociales. Sin embargo, esta evolución no fue orientada a mejorar la eficiencia del Estado. Así, en el año 2002, el Poder Ejecutivo, por Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, decreto el proceso de modernización en sus diferentes instancias, a fin de requerir un país competitivo con personal capacitado, que suministren bienes y servicios de calidad.

Entonces el problema de esta investigación se describe ¿Cómo estaría configurado el Modelo de Gestión por Procesos que permita mejorar la Administración de los Recursos Humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paita, 2022?

Asimismo, resulta necesario justificar las causas que acarrearán efectuar este estudio; en un resumen teórico permitió comprender que la variable independiente a través de los fundamentos de la RSGP N° 006-2018-PCM/SGP se fortalece con la teoría de gestión del talento humano, en la captación y retención de mejores trabajadores, en la teoría de las organizaciones educativas, que analiza e interactúa con diferentes elementos de la institución, en la teoría de la contingencia, que indica que toda empresa tiene su propia forma de administrar, en la teoría de la mejora continua, en su esfuerzo por enfocar mejoras en cada área de trabajo,

En esa acometida la variable dependiente Administración de Recursos Humanos, fundamenta su directriz en Políticas de Calidad, como normas que contribuyen a mejorar el desempeño personal y profesional en procedencia del flujo de procesos internos en cumplimiento a las metas establecidas y que permite una sistémica satisfacción de los usuarios. (Togra, N. 2015)

La investigación realizada será factible funcionalmente pues permite que la caracterización de resultados de las instituciones en constante cambio, se explore permitiendo proponer soluciones a la fragmentada gestión por procesos existente, sobre los efectos económico y social, que permitirá mejorar en la actualidad la productividad en las instituciones educativas públicas seleccionadas. (Arévalo, E. y

Reque, G. 2020). La relevancia social del beneficio de la aplicación de la propuesta en educación, tiene el potencial a favor de gerenciar los recursos humanos y mejorar los servicios educativos en la comunidad. (Ascencio, L. 2018).

La aplicación del modelo institucional de selección se basa en el objetivo de recurrir a autorizaciones personales y decisiva del personal. Los resultados para el descifrado del reclutamiento, la administración de datos personales acorde a los indicadores de perfiles de puestos de trabajo, se apoya en la autoridad competente, que reparará en adición al nivel de desempeño todos sus trabajadores

En lo referente al objetivo general se formula la siguiente interrogante: Diseñar una propuesta de gestión por procesos que permita mejorar la administración de los Recursos Humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario en distritos de Paita.

Los objetivos específicos se desglosan en los siguientes: 1) Diagnosticar la situación actual de la gestión por procesos encontrada en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, que permita detectar situaciones atendibles en la configuración de la propuesta, 2) Describir la situación de la Administración de Recursos Humanos, organizados en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, que permita conocer deficiencias para ser atendidas en la configuración de la propuesta, 3) Predecir el modelo funcional de gestión por procesos, que permita mejorar la administración de recursos humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos de Paita, 4) Elaborar la Propuesta de gestión por procesos para mejorar la administración de recurso humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario en distritos de Paita

Asimismo, la hipótesis planteada en este estudio refiere que, el modelo funcional predictivo configurado por la gestión por procesos permitiría diseñar una propuesta para optimizar la administración de los recursos humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paita.

II. MARCO TEÓRICO.

En la actualidad las empresas son competitivas debido a la eficiencia de sus operaciones de contingencia a través de la cual prevalecen sus procesos internos y la certeza con los que éstos se logran para adjudicar los productos al público. Bustillos, L. y Jáuregui, J (2018). En ese propósito el análisis de las teorías de gestión por procesos, mejora continua y competitividad ensaya surgir en los diferentes escenarios de la industria, comercio, ciencia y educación. (Pepper, S. 2011).

La educación en América Latina ha sido estimada como el sendero que bifurca la impronta demanda de la improductividad. De tal manera que en la búsqueda de las causas la sociedad se debilita y generan una anomia respecto a sus necesidades.

En este itinerario de mejorar la imagen hacia el ciudadano, ha inducido a la reconstrucción de un nuevo enfoque organizacional gerencial. El vertiginoso cambio desde la tecnología, política y economía, considera la gestión por procesos como factor determinante en los progresos incrementales en las instituciones. De tal modo, se han escudriñado en revistas científicas como Scielo, Redalyc, Dialnet, Proquest, y repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, Universidad Mayor San Marcos,

Resultan importantes los resultados obtenidos sobre la base del enfoque por procesos, los trabajos realizados en el Instituto de Aeronáutica de Cuba (Pérez, G. y Sánchez, B. 2021); Asistencia Técnica de Informática en el Hospital de Quito (Salas Paucar y Campoverde Molina. 2019) Telecomunicaciones en Colombia (Martines, et al. 2021); Control Interno en Quito (Vega, L. 2021), Instituciones de Educación Superior en Cuenca (Parra, et al. 2020); Sector Agroindustrial en Yaracuy-Venezuela (Rosales y Vega, 2021); Seguridad y Salud en Perú (Torres, et al. 2020); Defensoría del Pueblo en Perú (Flores y Nuñez, 2021) Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (Asca Agama, et al. 2020); Sector Banca en el Perú (Checa-Llontop, et al. 2020); Gestión Pública en los Gobiernos Locales en Perú (Asencio, L 2018); Calidad Educativa en el Perú (Huapaya, Y. 2019)

De los antecedentes internacionales, del sitio de Redalyc, se observa que existe similitud en el análisis hecho para implementar instrucciones que definan la

optimización de la gestión por procesos en la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez, Cuba, y la Universidad Metropolitana del Ecuador, mediante la modelación sistémica, empleo de técnicas de debate y consulta a directivos; consigo mismo se dispuso la aplicación del diagrama Suppliers-Inputs-Process-Outputs-Customers (proveedores, insumos, proceso, salidas, clientes) a fin de documentar la planificación del proceso. Se concluye que a partir de la adecuación de indicadores permite medir el desempeño del proceso con mayor efectividad, así como, las actividades desarrolladas responden a las condiciones proyectadas en los planes estratégicos. (Rodríguez Muñoz, et al. 2018)

Desde la visión horizontal de valoración, visto en Scielo, se logra eficiencia en las actividades al introducir la gestión por procesos como enfoque innovador estratégico equidistante en la Universidad de La Habana, como mecanismo de descentralización de facultades y de aportación de los graduados en asuntos académicos, remarca la jerarquía de que el capital humano en su predisposición es clave para la consecución de la misión, afrontar nuevos retos que permite a la organización controlar las interrelaciones, y optimizar el desempeño integral de la organización. Concluye que la propuesta es contingencial al entorno de la universidad, empero tiene el potencial de ser parte integral del proceso, de tal modo que su intencionalidad cumple con asegurar el producto final satisfactorio en términos de demandas y perspectivas. (Abay, A. 2019)

Las indagaciones vistas en Scielo, en aplicación de procedimientos para la mejora de procesos orientado al enfoque del usuario, Medina, et al. (2019), en su trabajo en 40 compañías de manufactura y servicios chilenas, para mostrar que existe congruencia entre la estrategia de la alineación de subsistemas, los coadyutores y la tecnología, acota la revisión de más de veinte conceptos de gestión por proceso, expuestos por Bravo Carrasco (2009), Rey Peteiro (2015), Salvador Oliván (2012), Llanes Font (2014), Aguilar Villanueva (2015), y Medina Nogueira (2016), y señala que hay aprobación en enunciar la gestión por procesos como la forma de gerenciar en función a la misión y objetivos, relevando la naturaleza tradicional e implementando mejoras en la práctica orientada a incrementar la generación de valor y capacidad de repuesta

Medina y Ninanya (2019) citado por Carrasco-Reyes, et al. (2021), en su investigación de la gestión de los recursos humanos y el ejercicio profesional, refiere que los componentes de personalidad y autoconocimiento motivan al talento humano para mejorar su desempeño. De igual manera, Ramos, J. (2016) en un análisis realizado a los componentes teóricos del modelo y los procesos de unificación expeditiva de la gestión por resultados en el caso de Brasil y en el gobierno federal mexicano, concluye que las instituciones necesitan capacitación que induzcan a mejorar la ejecución del gasto, incidir en procesos de competitividad y adquirir un enfoque estratégico hacia el usuario.

Otro indicio, es el anotado por Charaja, Y. y Mamani, J. (2013). en atención a la meritocracia legislada, vista en los procesos de selección y rotación del personal que su imperfección demanda en algunos casos ajustar tiempos, costos y programas de inducción, son los trabajadores quienes hacen uso de los recursos para lograr las metas. Por su parte, Gualdron, W. (2016) refiere que el 45% de la población colombiana económicamente activa no es compensada con el ejercicio que realiza. Güell (2014) anota que el 42.3% de los profesores en Cataluña, España, muestran insatisfacción en su trabajo docente.

Un análisis realizado en 20 escuelas públicas del Municipio de San Cristóbal-Venezuela, sobre Gestión del talento humano en escuelas, según Majad, M (2016), se comprueba que existe una clara ilustración de las actividades de cada persona, en el enganche de las capacitaciones. Sin duda, implica no solo alistar recursos intelectuales y contar con establecimientos sólidos que sumen valor agregado, se requiere el compromiso frente al quehacer educativo, para tramitar y reforzar su credibilidad y prestar mejores servicios.

De lo anterior, se confiere que en el sector público la ventaja competitividad sirve de soporte a las funciones operativas y rutinarias, como en el caso de 273 empresas colombianas, que describe Calderón, et al. (2010), no es soslayante a la razón del estimado grado de dificultad de los directores de los Recursos Humanos para transformar en acciones empoderadas las estrategias, políticas y procesos de la competitividad humana. Saldarriaga, J. (2008), señala que la contrariedad existe en

la promoción del personal, el alto descontento en la eficacia de los procesos de valoración

En el caso de los antecedentes nacionales, la percepción de los agentes educativos en la identificación, retención y sumisión de los recursos humano, refiere en su estudio de Chachayma, P. (2021), la verificación de comprobar de cómo el talento humano es administrado por la Institución Educativa Privada de Lima, dada la falta de selección de personal, organización escolar y capacidad de comunicación interna. Concluye que la mejora de la nómina está directamente ligada a las actividades que implica la formación, lo que la hace más viable.

La exposición de Huapaya Capcha, Yoselin (2019) sobre la gestión por procesos en las instituciones educativas del Perú, considera que existe una metodología de reciente aplicación, sin duda, un cambio de paradigma que consolide la búsqueda de un servicio de calidad al cliente, entendida como el cumplimiento de las expectativas y por ende de la productividad de la entidad, sin confinar cualquier actividad de emprendimiento que instale un nuevo comportamiento organizacional. Esto, concurrente con lo dicho por Jiménez, Yessenia (2020), la gestión por procesos asume una implicancia directa a la calidad de los servicios de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, así como la planificación, medición y seguimiento.

Según Sifuentes Inostroza (2014) en su investigación realizada en Universidad Nacional de Trujillo, sobre la gestión participativa para mejorar el performance del personal Administrativo, concluye que es de vital importancia que de los trabajadores participen en el diseño y aplicación del modelo que emprende gracias a la iniciativa de mejora con la propuesta de indicadores en los factores que son significativos para el cumplimiento de la misión de su unidad organizacional.

Igualmente, Días-Chiappe (2015) en un estudio realizado en la ciudad de Piura, indica que el 77% de los entrevistados muestran un alto nivel de satisfacción laboral. Luego, La Encuesta Nacional Perfil a Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular, aplicada por el Ministerio de Educación del Perú a docentes entrevistados del 24 de noviembre al 01 de diciembre de 2020,

determinó que el 15.4% está insatisfecho de las condiciones para realizar su labor como docente.

De otra parte, se ha encontrado algunas directrices de la gestión de procesos afines a la administración de los recursos humanos que desde el enfoque humanista se escudriña

El humanista Elton Mayo (1945), refiere que en la medida que se satisface una necesidad, se jerarquiza otras que cambian el comportamiento humano, explica Maslow, A (1943) en su Teoría de la Motivación Humana, la importancia de explorar los componentes es concluyentes en el crecimiento individual y grupal. Así el nivel de producción de la empresa no está en la capacidad física, sino en el comportamiento social y las expectativas del grupo. De ahí el prefacio indica que a mayor integración mayor productividad,

La Teoría del comportamiento organizacional estudia el performance, actitudes y motivaciones de las personas en el interior de las instituciones, es decir, focaliza el trabajo y liderazgo en la interdependencia de grupos, y de cómo este contribuye o disminuye su eficacia y productividad. Champoux, J. (2011). Existe una relación significativa entre la gestión y el comportamiento gerencial, en analogía a la Teoría Estructuralista, las relaciones no se basan tanto en una jerarquización de poderes, sino en un consenso basado en la investigación y el trabajo en equipo. (Amitai Etzioni. 1968)

En la Teoría de la Complejidad, Palacio y Ochoa (2011) identifica que el atributo no está en el orden del comportamiento universal, sino que es exclusivo de cada sistema específico, la inestabilidad se modifica significativamente si se introduce una nueva variable. En la Propuesta de Morin, E. (1990), la conducta de los grupos de una institución, muestran intereses diversos, y en su mayoría tienden a decidir los destinos de ese conjunto, aunque tal colectividad se contradiga con la satisfacción de sus necesidades.

La Teoría de la Competitividad, en su intención de incorporar principios a cuestiones como desempeño del docente, operaciones presupuestales y financiamiento para la escuelas, formación docente y desprogramación de instrucciones, resaltan en aplicación a la eficiencia de los resultados y en el

personal de la organización, es decir, la productividad de los recursos humanos derivado del capital, determina los logros de la alta dirección. (Porter, M. 1990).

Existen mecanismos que mejoren el desempeño de la organización como, Enfoque al Cliente; que implica satisfacer exigencias y persistir en sus expectativas; Enfoque de Procesos y de Gestión en la eficiencia de las actividades propuestas; Mejora continua en el ejercicio; Análisis de referencias y Liderazgo que involucre el logro de objetivos; estos resultan ser el instrumento eficaz para rediseñar la gestión de la calidad (Jaya Escobar, et, al. 2018)

Armand Feigenbaum (2007) en la Teoría del control total de calidad, señala, la única herramienta que muestra el, horizonte del éxito, las organizaciones están orientados a la observancia de las fortalezas, a la excelencia, antes que, a las limitaciones, fallas. el conocimiento de la calidad del servicio y la cultura del mejoramiento continuo, contribuye a ofertar mayor satisfacción a los usuarios. Deming, E. (1950), agrega, el 94 % de la discusión de calidad son responsabilidad de la alta gerencia, resulta sustancial el rol de ayudar a los trabajadores a laborar con más sagacidad y no exceder en tiempo y carácter.

De otra parte, el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, tercer pilar de la Gestión Pública, refiere que la Gestión por Procesos, debe adoptarse de modo uniforme en todas las dependencias, de tal modo que los servicios ofertados sean eficientes y logren resultados que los favorezcan. De ello, un elemento central de sistema de gestión de calidad es el enfoque basado en procesos.

Glen (1998), señala que la satisfacción laboral depende de componentes como la recompensa, la naturaleza del trabajo, el apoyo del jefe y las relaciones entre iguales; además, se imparte disposiciones que vienen de la superioridad y que no son del agrado de los trabajadores, considerando que las instituciones son asimétricas, en contraste a lo citado por Argenti, P. (2003), que involucra que el personal conozca las metas de los jefes y que éstos conozcan las necesidades y expectativas de sus coagentes, de ahí la ayuda en gestionar dicha comunicación.

De Vries e Ibarra (2004) consideran que la gestión constituye un campo casi inexplorado en la educación, a ello señala Senge, P. (2011), no exime a los cambios

mundiales desde la globalización, el crecimiento demográfico, el impacto ambiental, las nuevas dinámicas del mercado y nuevas tecnologías.

En el marco de la Modernización, la Gestión de procesos proyecta organizar, administrar y controlar las actividades de una entidad pública de manera transversal a todas las áreas concurrentes al logro de los objetivos institucionales. De tal modo, la gestión por procesos se define como una forma de encaminar el trabajo, al mejoramiento continuo de las actividades de una institución a través de criterios de caracterización, selección, y documentación. (Pepper, S. 2011).

De tal manera, la gestión por procesos asume la forma de planificar, organizar administrar, e intervenir las actividades para asistir en el propósito de satisfacer las necesidades y perspectivas de los ciudadanos. (RSGP N° 006-2018-PCM/SGP, 2018). La Ley N° 27658 concordante con los Lineamientos para la Modernización de la Gestión Pública, N°-001-2019-SGP-PCM, suscribe que el Estado realiza cambios y mejoras en su gestión para generar confort en la sociedad. Cualquier actividad en el enfoque gestión por proceso puede mejorarse si se proyecta sistemáticamente su mejora, se analiza y reorienta la práctica existente, se enjuician los resultados y se ejecuta, se revisan las causas y se reinicia el ciclo de nuevo. (Arias. A. 2010)

Bresser Pereira, (1998), implica que se debe partir de una adecuación del contexto, de tal manera que sus intervenciones estén orientadas a generar valor público, pues el Estado es una entidad monopólica, realiza actividades exclusivas en las instituciones que limita la productividad, no se percibe la rentabilidad del desempeño, dependen de objetivos fijos del estado y los presupuestos son asignados por el poder político.

Algunos países de América Latina han implementado sus doctrinas administrativas en la línea de la Nueva Gestión Pública, en controversia al Estado piramidal postmodernista, resaltando una notoria relación de los administradores públicos y los usuarios. (Pliscoff-Varas, Cristian, 2017). La gestión por procesos se genera si todos los miembros de la institución participan activamente integrando las diversas áreas, para lo cual es preciso aplicar mecanismos con enfoque preventivo de las actividades. (Huapaya. Y. 2019)

En tal sentido, la Gestión por procesos en correlación a la gerencia de Recursos Humanos es la forma de identificar, representar, medir y controlar dichos procesos de modo transversal y secuencial a las áreas de las instituciones con la finalidad de compensar las necesidades y expectativas de los usuarios, mediante un rol protagónico en el cambio y progreso de las instituciones. (Valle, R. 1995). Es dar una mirada al desempeño adecuado del personal. Humano. Navas, E. (1996). De esta forma se direcciona en el planeamiento estratégico y se institucionaliza la evaluación por resultados, con arreglo a la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N°. 006-2018-PCM/SGP (2018).

Existen varios contextos explícitos y conceptuales que definen las configuraciones bibliográficas que son relevantes para la objetividad de la investigación y determinan las dimensiones de la variable independiente.

El referente epistemológico se basa en un enfoque lógico racional que enmarca el esquema de un componente teórico; considerando para su estudio el análisis de contenido para el abordaje de categorías; la construcción teórica establece el nivel propositivo donde se precisan los procesos estratégicos y operativos clave de una institución pública. El empirismo suscribe criterios que estriba en el avance de la gestión del recurso humano cuya experiencia recogida en las instituciones educativas se vincula a situaciones personales. El trabajo de campo en aplicación de los cuestionarios a los trabajadores evidencia el enfoque empírico-realista cuyas mediciones tienen además una orientación funcionalista.

En la premisa que los indicadores son realmente efectivos y confiables, las estimaciones en la gestión por procesos se describen según ciertos rasgos.

La Dimensión Procesos estratégicos; es el conjunto de actividades desarrolladas de forma secuencial con el propósito de que la organización proyecte sus metas y objetivos y alcance su visión. Es parte de un análisis del entorno, que se basa en procedimientos y mecanismos implicados en el desarrollo de su sector, incluido los escenarios internos, requeridos para lograr el éxito. (D'Alessio Ipinza, 2013)

Capacidad de comunicación interna; es el conjunto de mensajes y acciones presentados de forma voluntaria con el fin de comunicar en forma creativa y

diferenciada las actividades que se desarrollan en la institución para mejorar la calidad de los procesos y favorecer el clima institucional (García Jiménez 1998)

Liderazgo del Talento, es el proceso de influenciar sobre grupo mediante la comunicación para optimizar los resultados logrados a nivel grupal, hacia mejoras en el nivel de la actividad laboral y de la productividad, creatividad e innovación para el éxito organizacional. (Santos, J. 1997)

Políticas de Recursos Humanos, es el conjunto de lineamientos y estrategias mediante la cual se gestionan los protocolos de actuación y comportamiento de los empleados, acorde a los objetivos institucionales (Chiavenato, 2004)

Capacidad de Costos y gastos, los costos representan una fracción del precio de adquisición de los bienes o servicios, necesarios para la toma de decisiones, diferidos hasta el momento de su venta, incluidos los gastos o desembolsos que hace la institución para producir el producto o servicio, pero que no están directamente vinculados con el proceso de producción. (Jiménez, et al. 2020)

La Dimensión Procesos operativos, es un conjunto de actividades a través de las cuales los componentes productivos se transforman en servicios o productos. Fernández, A (2008). Esto implica, diseño, planificación y control de las estrategias, de los suministros y de los proyectos definidos, es dividir el proceso en operaciones elementales. (Anaya, J. 2011).

Capacidad de Necesidades y Requerimientos, es la capacidad que debe cumplir un sistema o algún componente del sistema, derivada de una necesidad identificada, contractual, u otro expresamente capaz de producir innovaciones desde el inicio del proceso hasta la salida del bien o servicio. (Arias, M. 2005)

Calidad de Diseño de los servicios, es una estrategia de atención al público basada en los componentes y en la escucha activa por parte de la institución para conocer mejor a sus clientes y así ofrecerle servicios a medida y mejorar las que ya tienen para que sean fáciles, atractivas y útiles. (Salina, G. 2019).

Nivel de organización, es el factor que permite la toma de decisiones, manejo de habilidades y experiencia funcional para obtener resultados óptimos en una empresa. (Rodríguez, J. 1998)

Medición de resultados, es la a relación de causalidad entre las acciones emprendidas y los resultados observados, que permite conocer lo que reamente produce la inversión. (Pacheco, S. 2002)

La Dimensión Procesos de apoyo, son aquellos servicios internos necesarios para cumplir con los procedimientos y procesos inherentes a la institución, en su mayoría de tipo administrativo. No precisamente están descritos en la misión, pero son ineludibles para que los procesos operativos concluyan con una gestión eficaz. (Porter, M. 2006)

Nivel de Capacitación, es un proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada a fin de mejorar el crecimiento de las aptitudes del personal en función a objetivos definidos (Chiavenato, I. 2001)

Acciones de Mantenimiento, es el proceso de optimización de costos mediante las cuales se corrige, se mantiene el nivel del servicio y operatividad de las instalaciones (Mora, 2009)

Uso y aplicación de tecnologías, son aquellos medios que actúan en forma interactiva según el diseño, desarrollo y aplicación de recursos en procesos educativos para conseguir nuevas realidades (A. Bautista y C. Alba, 1997)

Cantidad de suministros, es el conjunto de operaciones que agrupa a diferentes agentes que realizan actividades para desarrollar un producto o servicio para satisfacer las necesidades del cliente. (Ballou, et al. 2000)

Consecuentemente, diversas indagaciones bosquejan ideas sobre la Gestión de Recursos Humanos, visto desde un contexto económico, político, social, antes que desde el argumento factico educativo.

La descentralización como Principio de Efectividad, tratado en el estudio de la económica, señala Peter F. Drucker (1954), pretende encontrar soluciones a las

difíciles situaciones del contexto, encarga descentralizar en forma vertical selectiva y paralela, y dar autonomía a los trabajadores en el desempeño de su trabajo. Según Sanguinetti, W. (2004), agrega que esta favorece a la competitividad al crear una relación directa sobre el resto de parámetros de diseño de puestos de la organización. Raso, J. (2000) señala que básicamente las causas para que se dé la externalización del trabajo está la reducción de costos, mayor flexibilidad, mayor competencia y cumplimiento de objetivos.

La gestión del recurso humano, identifica Chiavenato (2009), al conjunto de reglas y actividades aprovechables que regentan puestos de alta dirección, poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. El área de recursos humanos constituye un activo necesario para que las organizaciones inviertan para lograr resultados, y pueda convertirse en una ventaja competitiva (Uribe, 2010). Es una función eminentemente directiva, emprendedora y en constante transformación. Escobar (2013).

La administración de recursos humanos integra seis procesos que discierne el conjunto de actividades de la organización: Reclutamiento, Selección, Capacitación, Compensación, Relaciones laborales y Seguridad e higiene en el centro de trabajo, (Sotomayor, A. 2016) De tal modo, se explica que hay procesos para integrar nuevas personas; organizar personas desde la evaluación de desempeño, procesos para estimular a las personas, desarrollar a las personas en programas de capacitación; procesos de retención de personal y de las buenas relaciones; y para vigilar y controlar las actividades. (Chiavenato, 2008).

Las buenas prácticas de gestión son técnicas relativas a los procesos estratégicos y operativos de una institución que aportan mayor eficacia en el valor de los productos. (Rodríguez, D. 2008). Se orientan a soluciones concretas y efectivas que coadyuvan a mejorar el desempeño (Armijos, 2004).

La Teoría Multifactorial de Thurstone, L. (1938), admite que no existe un factor frecuente único jerarquizado que se vincule a una serie de factores específicos, debido a que existen aptitudes mentales primarias independientes (comprensión verbal, fluidez verbal, aptitud numérica, memoria, rapidez perceptiva, visualización

espacial y razonamiento inductivo), cuyo desempeño de un trabajador en una tarea obtiene una puntuación en una determinada aptitud. De tal modo, que estas serían independientes unas de otras. (Hadweh, M. & Fernando, F. 2017).

A esto se puede correlacionar la Teoría de la Eficacia Personal de Albert Bandura (1925), que enfoca la capacidad de las personas para resolver con éxito una tarea.

La Teoría de la Organización Escolar, señala Hoyle, E. (1986) permite comprender la organización de una institución a partir de la confluencia de otras teorías y enfoques, pensada como el escenario adecuado en los procesos óptimos de la institución clarifica los fines y permite cuestionar entre la teoría y la práctica, y a través de los cuales se comprometen los recursos existentes utilizados de forma racional. Las organizaciones educativas consiguen ser objeto de análisis y de gestión de su contexto.

La Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor (1960), permite analizar las relaciones interpersonales. Actualmente, la combinación de estas teorías, es implementado por muchas organizaciones a fin de optimizar la competencia del personal. Según Madero, S y Rodríguez, D. (2018), afirma que repercute en el comportamiento de las personas y su relación mejora los resultados. En el escenario X, el personal es un medio de producción que debe ser instruido porque las motivaciones económicas son las únicas que le mueven, por ello, se tiene dificultad para alcanzar los objetivos. En el hecho Y, el funcionario observa al trabajador como alguien que se esfuerza, se organiza y se motiva en su desempeño y pone de manifiesto su creatividad y competencia profesional, es importante liderazgo de los directivos para crear las condiciones favorables

La Teoría de la Contingencia, refiere el estudio de Chandler, Skinner, Burns (1972), que la administración de una organización no se puede realizar de forma homogénea, así, cada organización funciona de forma única, enfrenta situaciones diferentes, Así el éxito de la aplicación de las técnicas administrativas dependerá de las situaciones del ambiente interno y externo de cada una. En adición, (Mora, Miltón. 1983). precisa que se espera que una organización se adapte a los cambios que se producen en el entorno externo

Hecha la revisión y análisis de definiciones, se admite los indicadores descritos en la variable de Administración de Recursos Humanos.

Dimensiones de Área de Reclutamiento y Selección, es el conjunto de técnicas e instrucciones dirigidos a intervenir en la prevención del personal idóneo y de suministros para el buen funcionamiento y logro de los objetivos de la institución. El proceso interno correlacionados a los subsistemas se llevará sobre la base de procedimientos para su cumplimiento, así, los trabajadores verán su posibilidad de progresar.

Situación de los Perfiles, es un proceso que observa el contenido del cargo y los requisitos que exige. Es una técnica de suma importancia en una institución porque permite obtener las características e información de cada uno de los puestos que sirve para relacionar los subsistemas de la administración de recurso humanos. (Abdon, M. y Arato, F. 2015)

Responsabilidad de la evaluación, es la herramienta a través de la cual se mide el talento en forma objetiva, la conducta profesional, el rendimiento y la productividad, así como, nos permite comprobar el grado de cumplimiento de las expectativas y los objetivos personales. (Alveiro, C. 2009)

Calidad del proceso selectivo, es el proceso que permite captar, seleccionar, contratar y admitir un nuevo talento a la organización, así como contar con un banco de expedientes que interesan y acoplan al desarrollo de competencias de la institución. (Naranjo, R. 2012)

Dimensión de Área de Formación, se refiere a la adquisición de habilidades para emplearse en determinado puesto en una organización. Describe el equilibrio entre la aptitud individual y las necesidades requeridas para el puesto. Implica además contar con los presupuestos, staff de profesionales y hasta posibles incentivos. (Werther, W y Keith Davis, 2008)

Nivel de satisfacción positiva, es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, como resultante de contratar personal idóneo, cooperación entre trabajadores, contar con un sistema de incentivos y promover el trabajo en equipos. (Caballero, K. 2002)

Diseño del programa, es el espacio de formación y ejecución de una idea en relación a los objetivos estratégicos y las necesidades del desarrollo personal. Su estructura interna responde a la delimitación de necesidades, las actitudes de los beneficiarios, estructura, orientaciones metodológicas, y la contrastación de objetivos a través de la evaluación (Hermosilla, J. 2009)

Educación corporativa, es una forma de promover los principios de asimilación, extensión y aplicación, donde se privilegia más el aprendizaje activo y continuo que la enseñanza, plantea una revisión sistémica entre sus componentes: la acción educativa y la experiencia educativa, que permite identificar sus interacciones en un contexto culturalmente relevante y mejorar el desempeño de los empleados. (Tavares, F. 2012)

Dimensión de Área de Remuneraciones, es el conjunto de servicios, que los trabajadores reciben a cambio de su labor. En el enfoque moderno, se fundamenta en la motivación por la satisfacción en el cargo y en la empresa, se da importancia en el desempeño. (Werther, W y Keith Davis, 2008)

Aplicación de procedimientos; es la forma de identificar y corregir las causas que originan los conflictos de la calidad de los procesos, establecidos en ciclos de trabajo para alinear resultados a las estrategias adoptadas por la institución orientados a establecer planes de mejora y control. (Cabrera, H. 2009)

Nivel de satisfacción de beneficios laborales; es el grado de crecimiento y equilibrio profesional, coherente a las expectativas y compromiso que el trabajador tiene con la institución y su productividad. (Hannoun, G. 2011). Estado emocional positivo y satisfactorio como resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del trabajador. (Locke, E.1969)

Dimensión de Área de Relaciones Laborales; son aquellas acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos a fin de asegurar la armonía entre el personal y la empresa, para fortalecer la productividad. Se basa en la política de la organización en cumplimiento a las exigencias y otras consideraciones que esgrimen los gremios. (Chiavenato, I. 2008)

Índice de gestión de personas-compromiso; es la medición de las condiciones que ocurren los procesos en un momento definido y cuyo resultado son confrontado con

las metas ideadas, los estándares y el desempeño, y agregan valor técnico, social y humano en el logro de los objetivos. (Moreno, L. 2019)

Índice de gestión laboral; es un conjunto de actividades implicadas en la selección de personal, tramitación de contratos, diseño de programas, política de salarios, control de seguimiento, para lograr eficiencia, coherencia e integración con los demás recursos de la empresa. (García, G. 2019)

Dimensión de Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo; es el conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental del trabajador, amparando en los riesgos inherentes al cargo y ambiente donde ejecuta sus actividades, ligada a la seguridad de manera que trasciende en el comportamiento del personal, los procesos de producción y se toman las medidas de precaución para prevenir accidentes. (Chiavenato, I. 2008)

Riesgos ocupacionales, se define como la probabilidad de que la persona expuesta a un medio o actividad peligrosa provoque una enfermedad o lesión (Ordoñez, 2014). Los riesgos laborales se pueden tipificar en riesgos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, para la salud. Olman (2014)

Índice de Absentismo laboral; es la no asistencia al centro laboral del trabajador, sea por razones médicas o no médicas, causas amparadas en la ley o por propia decisión, el periodo de baja laboral por imposibilidad del individuo, excepto el embarazo normal o prisión. Además, describe Romero, (1998), es la forma en la que el trabajador concurre a sus labores, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

La investigación es básica, ya que está orientada al conocimiento de los componentes primordiales del estudio de los procesos de gestión para la administración de los recursos humanos de las instituciones educativas en los distritos de Paita, para que, mediante los procesos estratégicos, operativos y de apoyo se pueda optimizar los recursos disponibles y satisfacer la demandas y expectativas de la comunidad educativa en su aplicación futura (Concytec, 2018)

Además, es de tipo proyectiva, con la cual la información plantea solucionar el problema de este trabajo. Su nivel descriptivo y explicativo orientan la propuesta. La información permitirá gestionar resultados favorables en mejorar la administración de recurso humanos. El diseño enjuicia una estructura compendiada propia del investigador en observancia de las variables de estudio (Sánchez, 2002)

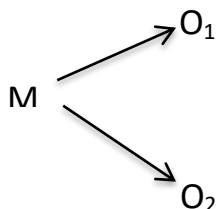
El diseño de investigación centraliza el planteamiento del problemas y declaración de objetivos e hipótesis. El estudio es no experimental, pues el investigador no manipula intencionalmente las variables estudiadas, es decir, está orientado a observar fenómenos en el contexto real para luego analíalos en un determinado tiempo (Kerlinger & Howard, 2002). Se trata de observar los fenómenos tal como se dan en el contexto natural para analizarlos, situaciones no provocadas intencionalmente.

El alcance de la investigación es predictivo, considera caracterizar las condiciones concretas, indica sus propios rasgos o diferenciándolos en función a los objetivos de la investigación, mediante la cual se confirma la influencia de la variable independiente, Gestion por Procesos. (Hernández y otros, 2014), y análisis prospectivo multivalente, y consecuentemente pronosticar una propuesta configurada por la gestión por procesos en función a los resultados y consigo establecer estrategias y procedimientos para optimizar los recursos disponibles.

El enfoque es cuantitativo, de tal modo, que refleja la necesidad de medir y estimar fenómenos o problemas con la asistencia de métodos estadísticos para la presentación de los resultados (Hernández y otros, 2010).

El propósito de la investigación es Diseñar una propuesta apoyada en la gestión por procesos para mejora la administración de recursos humanos, con ello se establecen acciones específicas y objetivos claros de investigación.

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Representa la muestra

O_x: Representa las observaciones sobre la gestión por procesos

O_y: Representa las observaciones de la Administración de recursos humanos

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable 1: Gestión por Procesos

Variable 2: Administración de Recursos Humanos

Variable 1: Gestión por procesos

La Gestión por Procesos es la manera de planificar, organizar, dirigir e intervenir las funciones de modo transversal y diferente en las áreas de la organización en términos de satisfacción de expectativas, orientado al logro de los objetivos institucionales. Esta, se sustenta en una metodología definida, con enfoque disciplinario para lograr resultados sólidos, disponibilidad de recursos y mejores oportunidades, conducente a la satisfacción de los usuarios. (Mallar, M., 2010)

Dimensión 1: Procesos estratégicos, sugieren la determinación de políticas, objetivos, estrategias vinculadas, metas, que certifican el abastecimiento de los insumos precisos para la consecución de los resultados, RSGP N° 006-2018-PCM/SGP, 2018).

Dimensión 2: Procesos operativos, involucra las diferentes dependencias en la obtención de bienes y servicios destacando las características y la correlación de las tareas. (RSGP N° 006-2018-PCM/SGP, 2018). Para su cometido se precisa la calidad de los servicios, mantenimiento, control y medición

Dimensión 3: Procesos de apoyo son los que expande la posibilidad de tratar las dificultades en el hallazgo de soluciones para la implementación de mejoras; son los determinantes para que puedan conseguir los objetivos (RSGP N° 006-2018-PCM/SGP, 2018).

Variable 2: Administración de recursos humanos

La Administración de Recursos Humanos es la manera que la institución opera en la planeación, organización, coordinación, y control de técnicas, a efecto de suscitar el desempeño eficiente del personal, mediante el reclutamiento y selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo, y lograr que las personas colaboran en alcanzar los objetivos personales y grupales. (Armijos, et al, 2019)

La administración pública implica un conjunto de tareas y actividades permanentes y específicas, conducentes a satisfacer intereses de la comunidad, en ella, la variable eficiencia es concurrente al sistema de calidad adoptada por la entidad. Al respecto, Romero, C. (2018).

Dimensión 1: El Área de reclutamiento y selección, es una actividad de divulgación, de atención, de incremento en la entrada. En tanto, la selección es una actividad de comparación o confrontación, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva. Esto, permite reducir y perfeccionar los costos y procesos de selección, mejorarse los perfiles de los aspirantes y ajustarse estos a las plazas disponibles. (Armijos, et al, 2019)

Dimensión 2: El Área de Formación es el entrenamiento y desarrollo del personal, encargada de capacitar en un corto plazo al personal de la empresa, sujeta a suministrar los programas para aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado en determinado cargo, enriqueciendo su desempeño laboral y permitiendo elevar la calidad de los procesos de productividad. (Armijos, et al, 2019)

Dimensión 3: El Área de Remuneraciones es la compensación dada por el salario; es el pago monetario adecuado por el servicio prestado por el empleado. Los beneficios sociales ofrecen facilidades, ventajas y servicios a sus empleados y financiados totalmente por la entidad. (Armijos, et al, 2019)

Dimensión 4: El área de las relaciones laborales, son los procedimientos y de la institución, tomados como representantes de las aspiraciones y necesidades de los empleados. Su objetivo es solucionar el conflicto entre capital y trabajo, mediante una negociación perspicaz. (Chiavenato, 2008)

Dimensión 5: El Área de higiene y seguridad en el trabajo, son dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a salvaguardar las condiciones personales y materiales de trabajo, para propiciar bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

La escala de medición para ambas variables es nominal

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está conformada por el personal administrativo que laboran en las seis Instituciones Educativas de nivel secundario seleccionadas del distrito de Paita: Simon Rodríguez; Salvador Lavalle; Manuel Pio de Zuñiga y Ramírez; San José de Viviate; Víctor Raúl Haya De La Torre, y Mariscal Castilla, contándose con una población de 23 directores, 750 docentes y 155 trabajadores.

Las características de participación consideradas en la muestra son los siguientes:

Criterios de inclusión: Participan todos los trabajadores de las instituciones educativas seleccionadas dispuestos en periodo del presente estudio.

Criterios de exclusión: Trabajadores que no aceptan libremente llenar las encuestas o que tengan alguna dificultad en su comunicación

Criterios de eliminación: Trabajadores que no respondan las dos encuestas, no complete en su totalidad las mismas, o no las desarrollen en el periodo señalado

Para determinar la Muestra, se utilizó el probabilístico, usando un nivel de confianza del 95%, un error tolerable del 5% y una probabilidad de éxito del 50%. La fórmula utilizada fue la siguiente:

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

$$n = \frac{905 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{(904 \times 0.05^2) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)} = 157$$

Los resultados indican que se debe encuestar a un mínimo de 157 trabajadores.

Tipo de Muestreo Probabilístico, Aleatorio Simple.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El procedimiento utilizado para recoger la información de esta investigación utilizó la técnica de la encuesta.

El cuestionario es una técnica empleada para la recogida de datos de ambas variables y que permiten que los encuestados respondan rápidamente los diferentes ítems de las variables de interés de las instituciones educativas de los distritos de Paita.

El cuestionario, fue diseñado y aplicado utilizando un formulario de Google. Para su calificación se utilizó la Escala Nominal de Likert, considerando los siguientes niveles de respuestas: Siempre (5); Casi siempre (4); Algunas veces (3); Muy pocas veces (2); Nunca (1). De la garza (2013) subraya que la escala ordinal, permite además de la clasificación, el ordenamiento de datos. Un buen cuestionario es aquel que permite recoger la información pertinente al objeto de investigación. (Hurtado de Barrera, 2000).

El cuestionario propuesto para la Gestión por Procesos consta de 36 ítems, clasificados por 3 dimensiones: dimensión 1, descrito en 4 indicadores, dimensión 2 definido en 4 indicadores, dimensión3 evaluado con 4 indicadores.

El cuestionario referido a Administración de Recursos Humanos consta de 36 ítems, clasificados en 5 dimensiones. dimensión 1, evaluado con 4 indicadores; dimensión 2, valorado con 4 indicadores; dimensión 3, considerado 4 indicadores; dimensión 4, evaluado con 4 indicadores; dimensión 5, descrito en 4 indicadores.

3.5. Método de análisis de datos

El análisis y la interpretación de características de la población se hace en observancia a la estadística descriptiva que admite la declaración de la eficacia de los procedimientos que realizan las diversas áreas de las instituciones educativas (Hevia, 2001).

Esta información será agrupada para la acotación necesaria con el propósito de obtener y discutir los resultados.

Explicación de estadística descriptiva, mostrando la matriz de datos, empleo de tablas distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y dispersión, coeficiente de correlación y análisis de regresión simple y múltiple.

Aplicación de la estadística inferencial, para el análisis en función a las hipótesis de trabajo, prueba de normalidad de los datos de las variable independiente y dependientes a través de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$) que permite establecer el tipo de prueba a utilizar para contrastar las hipótesis.

La información fue recogida con anterioridad, se clasifico para su procesamiento e interpretación. La tabulación de la información se realizó teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones. Asimismo, se relacionó y se cotejaron los adjuntos obtenidos.

3.6. Aspectos Éticos.

El propósito de la investigación propende a optimizar los niveles de performance de los trabajadores. El desarrollo es este trabajo se ejecuta en base a la veracidad de información y perspectiva de la ética de investigación.

IV. RESULTADOS

En relación al estado de atención de la Gestión por Procesos, encontrada en: Procesos Estratégicos, Procesos Operativos y Procesos de Apoyo, de las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, mediante la cual se permita detectar situaciones a ser provocada en la configuración de la propuesta, al 2022 se muestra el siguiente análisis de datos.

4.1. Descripción de la situación de la Administración de Recursos Humanos, constituidos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario

Figura 1: Nivel de Logro en la Administración de los Recursos Humanos

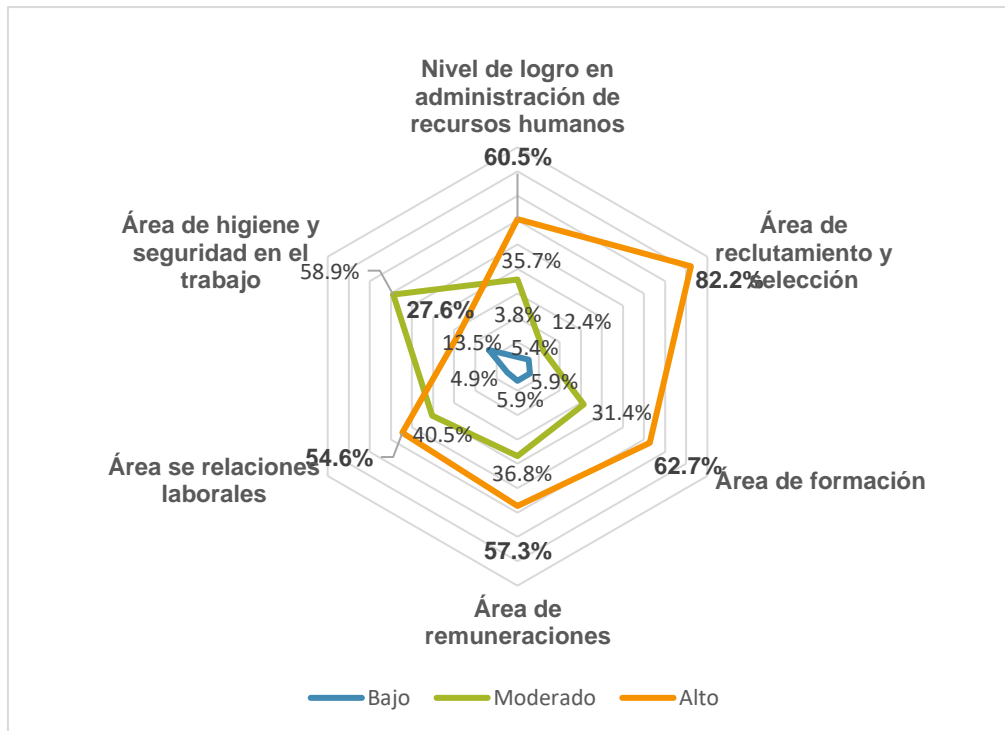
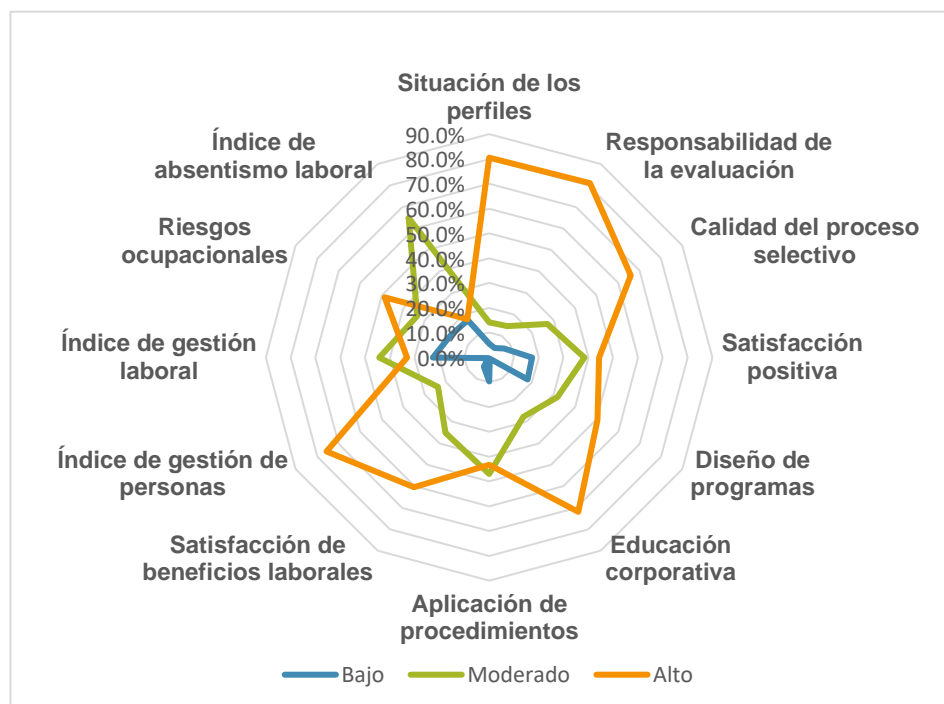


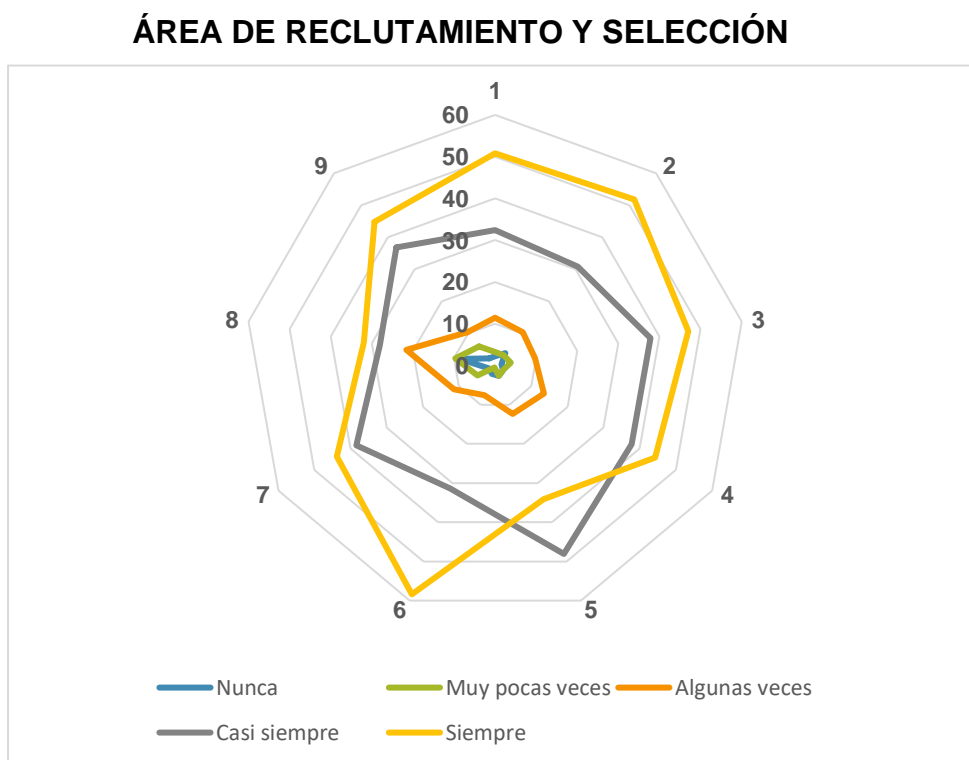
Figura 2: Nivel de Logro en los Indicadores de la Administración de los Recursos Humanos



Los resultados de la tabla 5 y figura 6, dejan en evidencia que en general, el nivel de logro en la Administración de los recursos humanos en alto, en opinión del 60.5% de los encuestados, destacando la gestión en el área de reclutamiento y selección y un poco menos el área de formación; en cambio, las áreas de higiene y seguridad en el trabajo, remuneraciones y de relaciones laborales, son las menos valoradas; las cifras refieren entre 50% y 60, lo que hace necesario una mediación

En cuanto a los indicadores, Tabla 5 y figura 7, dentro del área de reclutamiento y selección, destaca el logro alcanzado en la situación de los perfiles y responsabilidad de la evaluación y un poco menos la calidad del proceso selectivo. En el área de formación, la educación corporativa y se necesita intervención en lo relacionado a la satisfacción y diseño de programas. En el área de remuneraciones, necesita atención la satisfacción de beneficios laborales y es necesario intervención en la aplicación de procedimientos. En el área de relaciones laborales, destaca en índice de gestión de personas, aunque es necesario intervenir en el índice de gestión laboral. En el área de Higiene y seguridad en el trabajo, es necesario intervención en los aspectos relacionados a los riesgos ocupacionales y en el índice de absentismo laboral.

Figura 3: Cumplimiento de los Indicadores del Área de Reclutamiento y Selección

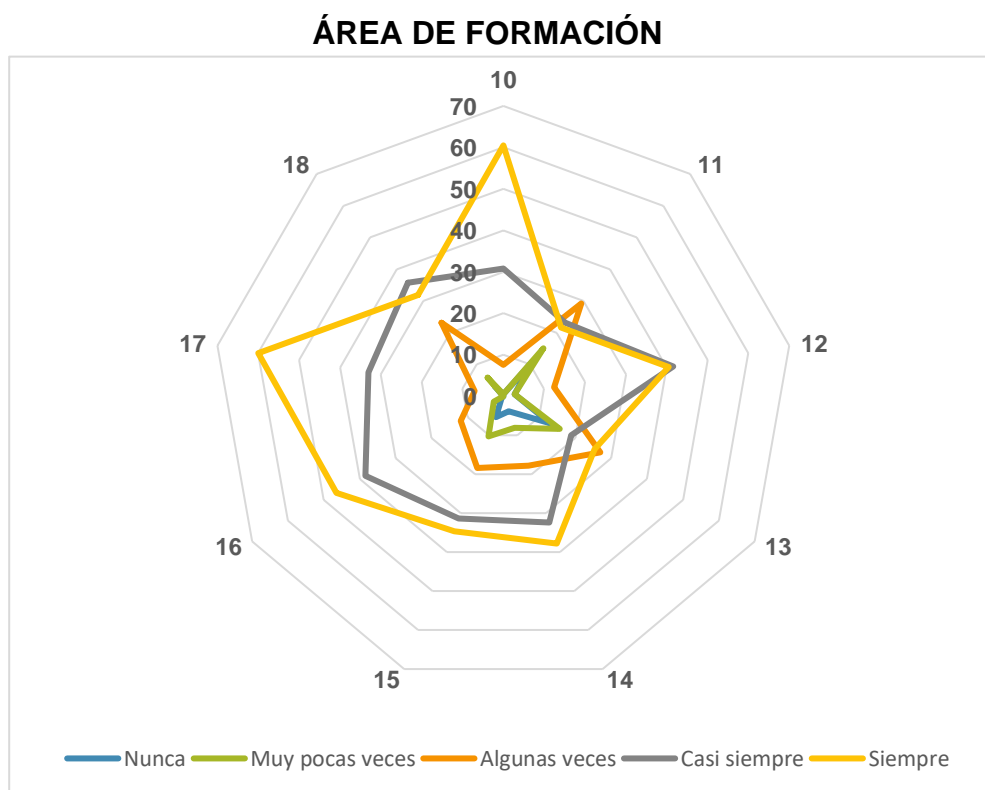


DIMENSION ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN: 1. ¿La Institución realiza un diagnóstico sobre los requerimientos del personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos? 2. ¿La Dirección de la Institución promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales? 3. ¿Los perfiles diseñados permiten la selección de los servidores idóneos? 4. ¿En la institución se observa que el flujo de recursos humanos se da en relación a los diferentes puestos del personal? 5. ¿La rotación de personal es una oportunidad de crecimiento profesional? 6. ¿Se evalúan los procesos por estimación de costo beneficio, para una adecuada toma de decisiones? 7. ¿El personal es evaluado de acuerdo con los logros de los objetivos institucionales? 8. ¿Se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes salidos de las universidades para que ocupen plazas? 9. ¿La Institución tiene descrito los requisitos y características de cada puesto?

En el análisis situación de la administración de Recursos Humanos, constituidos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, en la dimensión Área de Reclutamiento, según el gráfico N° 4, en un orden de mayor a menor necesidad de atención de acuerdo a los resultados obtenidos en las escalas de Nunca, Casi nunca y A veces, de acuerdo con las opiniones de los docentes, en PRIMER lugar, respecto a la Situación de los perfiles (2: 17,30%; 1: 16,76%; 3: 15,14%) donde por obtener bajos valores porcentuales, no amerita la intervención en ninguno de los ítems en este indicador. En SEGUNDO lugar, en lo que refiere a calidad del proceso selectivo, (8: 40%; 9: 19,38%; 7: 17,84%), presenta porcentajes, donde amerita dar una mirada, en el ítem 8 con un considerable porcentaje respecto a no contar con un plan de capacitación para el reclutamiento, selección y preparación de jóvenes

para ocupar las plazas, siendo el único aspecto a considerar en esta dimensión. Por el contrario, se debe prestar atención como una fortaleza a los ítems 6, 3 y 1, en ese orden de importancia, que son los aspectos que más se cumplen, según se deduce de la opinión del 89.8%, 84.8% y 83.2%

Figura 4: Cumplimiento de los Indicadores del Área de Formación



Nota:

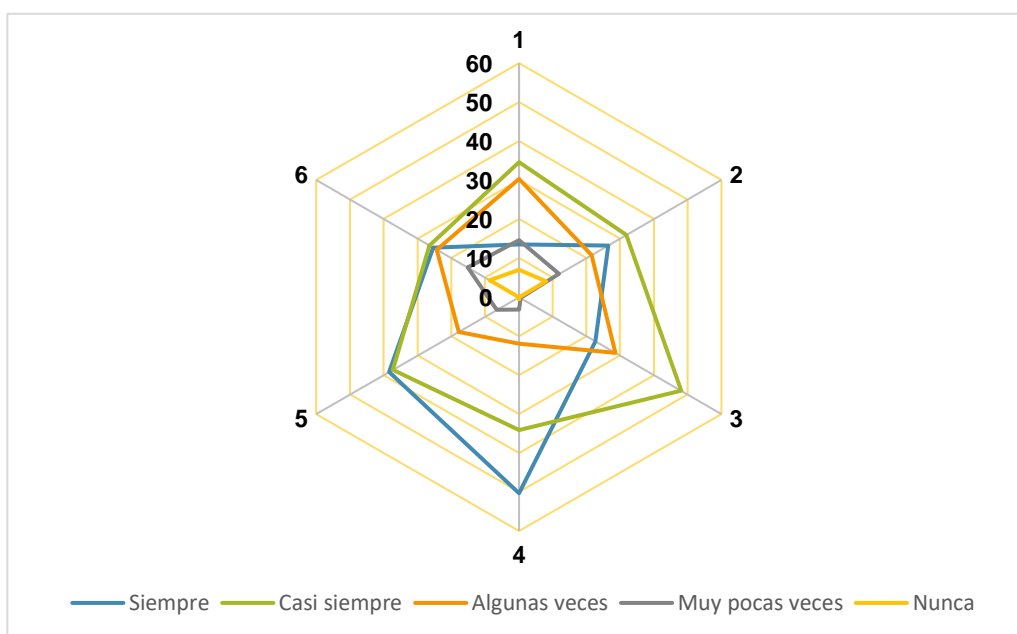
DIMENSIÓN AREA DE FORMACIÓN: ¹⁰. ¿Cómo institución estamos alineados con tus objetivos profesionales? ¹¹. ¿El programa de capacitación es financiado por la institución? ¹². ¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución? ¹³. ¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación? ¹⁴. ¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación? ¹⁵. ¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación? ¹⁶. ¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución? ¹⁷. ¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación? ¹⁸. ¿Con qué frecuencia la institución promociona a sus trabajadores?

Al analizar los datos de la dimensión Área de Formación, de la variable administración de Recursos Humanos según el gráfico N° 5, en un orden de mayor a menor para ver la necesidad de atención de acuerdo a los datos obtenidos en las escalas de Nunca, Casi nunca y A veces, de acuerdo con las opiniones de los docentes, en PRIMER encontramos que, en lo que corresponde al Nivel de satisfacción positiva, (2: 49,54%; 3: 13,20%; 1: 86,26%), siendo necesario en este

caso, intervenir en el ítem 2, en el cual evidencia que las capacitaciones casi no es financiado por la institución. En SEGUNDO lugar, en el Diseño del programa, vemos (4: 49,73%; 6: 27,85%; 5: 23,99%) el cual muestra la necesidad de intervenir en lo que corresponde al ítem 13, donde se observa que no se cuenta con un área específica para la capacitación con presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación. Por el contrario, es necesario prestar atención a los ítems 10, 16 y 12, merece atención especial; la mayoría de investigadores, 91.3%, 84.9% y 82.1%, consideran que sus instituciones educativas cumplen casi siempre o siempre con dichos aspectos

Figura 5: Cumplimiento de los Indicadores del Área de Remuneraciones

ÁREA DE REMUNERACIONES



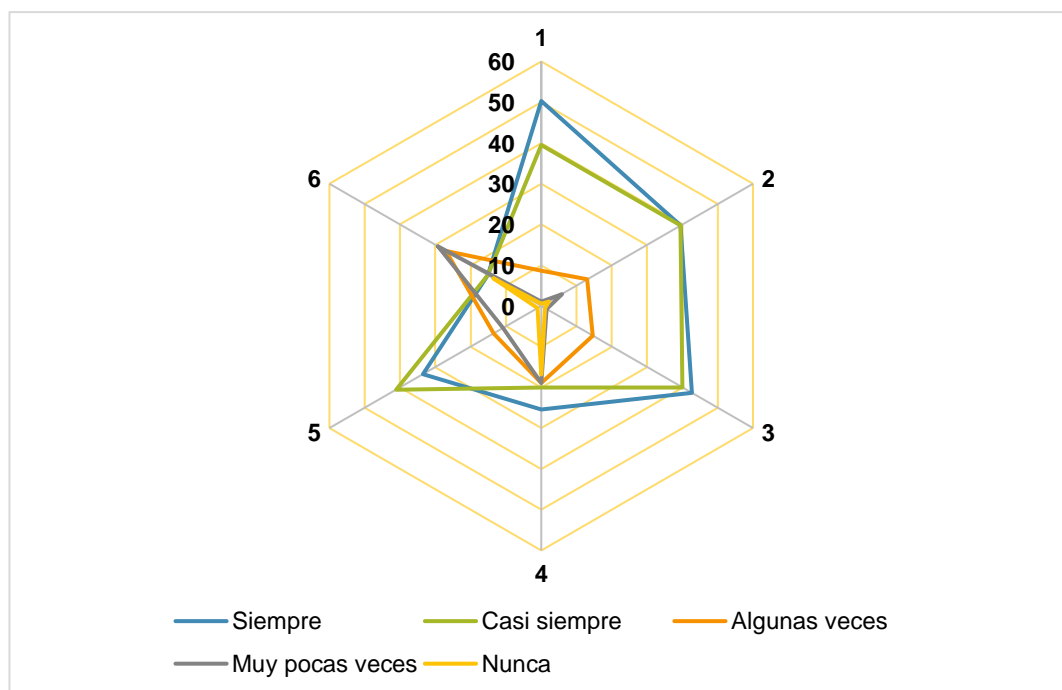
ÁREA REMUNERACIONES: ^{19.} ¿Tiene definido las estrategias y procedimientos para atención de casos especiales? ^{20.} ¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo? ^{21.} ¿Existen procedimientos que Simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución? ^{22.} ¿El director comunica las expectativas y da retroalimentación de manera clara y profesional? ^{23.} ¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa? ^{24.} ¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?

En el análisis que se realizó a los datos de la dimensión Área de Remuneraciones, de la variable administración de Recursos Humanos según el gráfico N° 6, en un orden de mayor a menor para ver la necesidad de atención de acuerdo a los datos obtenidos en las escalas de Nunca, Casi nunca y A veces, de acuerdo con las

opiniones de los docentes, en PRIMER lugar, en la Aplicación de procedimientos, (1: 51,89%; 2: 41,62%; 3: 29,19%) vemos que hay necesidad de prestar la atención en el ítem 19, donde un alto porcentaje concuerda que no se difunden procedimientos para ascensos de puesto. En SEGUNDO lugar, en el aspecto correspondiente al Nivel de satisfacción de beneficios laborales, se tiene (6: 48.11%; 5: 24,32%; 4: 15,68%) los cuales nos deja ver la necesidad de prestar atención en el ítem 24, donde un alto porcentaje de trabajadores casi nunca se muestra iniciativa en el desarrollo de sus actividades en la institución. Por el contrario, se debe prestar atención especial a los ítems 25, 22 y 27, que son los que en opinión del 89.8%, 84.4% y 82.7%, son los que más se cumplen.

Figura 6: Cumplimiento de los Indicadores del Área de Relaciones Laborales

ÁREA DE RELACIONES LABORALES



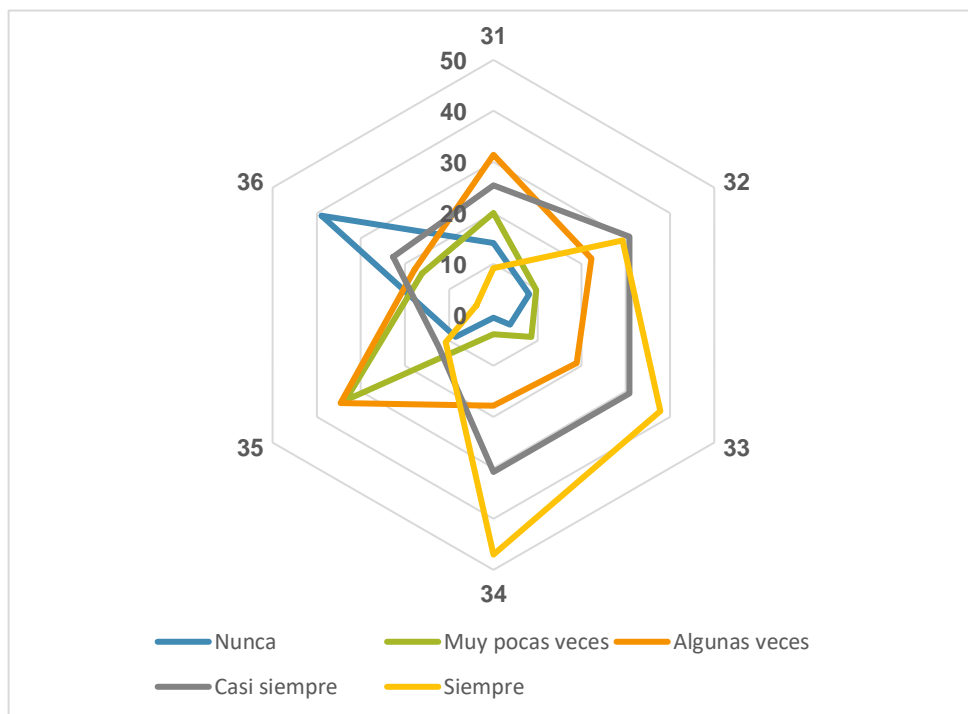
ÁREA DE RELACIONES LABORALES: 25. ¿En la institución están claras las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional? 26. ¿El desempeño de los docentes se ve afectado por los diversos conflictos que se dan en la institución? 27. ¿Con qué frecuencia, el trabajo que realiza usted lo ve como un reto? 28. ¿La institución cuenta con políticas para aumentar el compromiso de las personas? 29. ¿La Institución ofrece incentivos para incrementar su desempeño? 30. ¿Está contento con los beneficios que ofrece la institución?

Al observar los datos de la dimensión Relaciones Laborales, de la variable administración de Recursos Humanos según el gráfico N° 7, siguiendo la secuencia

de mayor a menor para ver la necesidad de atención según los datos obtenidos en las escalas de Nunca, Casi nunca y A veces, de acuerdo con las opiniones de los docentes, en PRIMER lugar, en el índice de gestión de personas, (26: 21,08%; 27: 17,30%; 25: 10,27%) se tiene porcentajes muy bajos que no motiven la intervención. En SEGUNDO lugar, en lo que se refiere al índice de Gestión Laboral, (30: 69,73%; 28: 54,59%; 29: 25,41%) son los porcentajes que dejan ver la necesidad de intervenir en el ítem 28 y 30, donde los trabajadores, muy poco están contentos con los beneficios que ofrece la institución, y la institución no tiene políticas para incrementar el compromiso de las personas. Luego, los ítems que merecen especial atención son en orden de importancia el 25, 27 y 26, que según la opinión del 89.8%, 82.7% y 79%, se cumplen casi siempre o siempre.

Figura 7: Cumplimiento de los Indicadores del Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo

ÁREA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



ÁREA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: 31. ¿Se cuenta con una partida presupuestaria la Prevención de Riesgos Laborales? 32. ¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo? 33. ¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación? 34. ¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los Servidores de la Institución? 35. ¿Considera que es necesario ajustar el cumplimiento de los indicadores de seguridad para mejorar la productividad de tu institución? 36. ¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?

Los datos que se puede apreciar en el gráfico N° 8, deja ver que en la dimensión Higiene y seguridad en el trabajo, de la variable administración de Recursos en una secuencia de mayor a menor para localizar la necesidad de atención según los datos obtenidos en las escalas de Nunca, Casi nunca y A veces, de acuerdo con las opiniones de los docentes, en PRIMER lugar, en el indicado de Riesgos ocupacionales, (31: 65,41%; 32: 40.00%; 33: 31,35%) encontramos la necesidad de intervención en el ítem 31 respecto a no contar con una partida presupuestaria para prevención de riesgos laborales, y también considerar sobre la evaluación de riesgos inicial en los puestos de trabajo. En SEGUNDO lugar, sobre el índice de absentismo laboral, tenemos (35: 76,76%; 36: 63,24%, 34: 22,16%) donde se podría suponer el ítem 35, la necesidad de intervención, a fin de regular el absentismo para mejorar la productividad, pero, los permisos a los trabajadores bajan la productividad. Por el contrario, merecen especial atención los ítems 34, 33 y 32, que según la opinión del 77.8%, 68.6% y 60%, se cumplen casi siempre o siempre.

4.2. Descripción de la situación de la Gestión por Procesos, constituidos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario

Figura 8: Nivel de Logro en la Gestión por Procesos y en sus Dimensiones

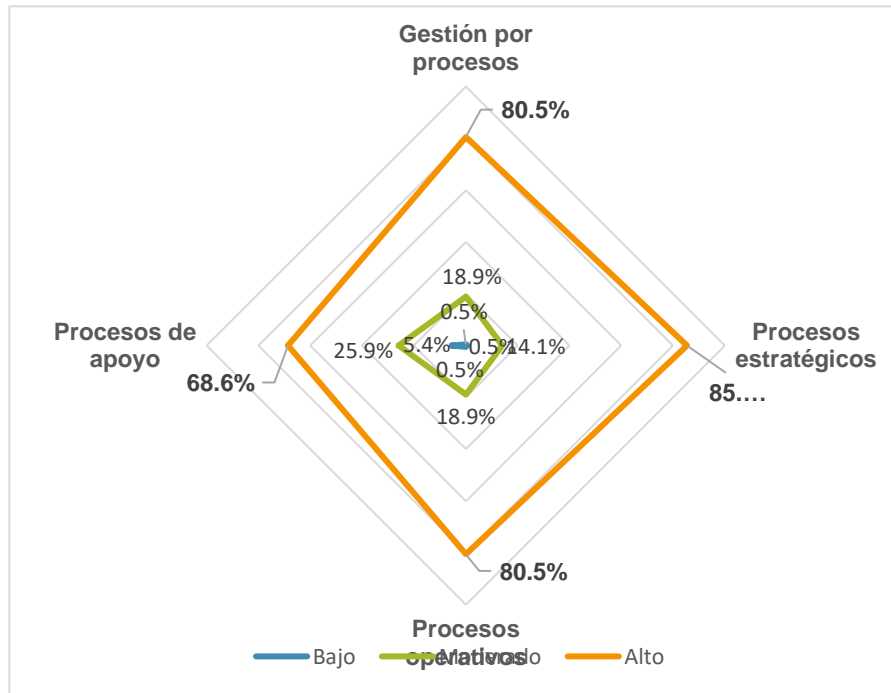
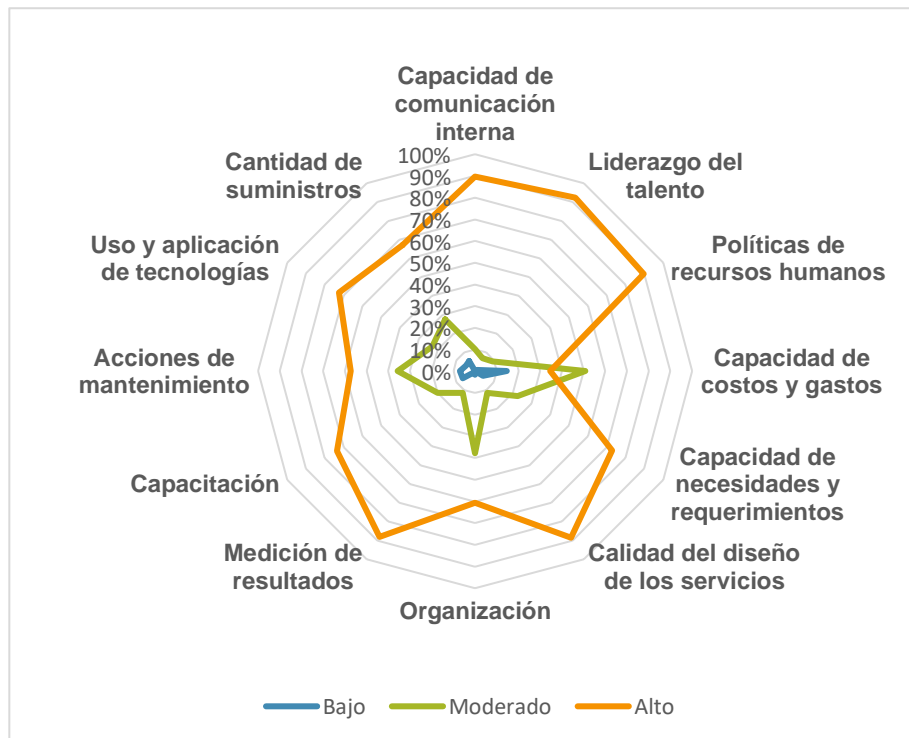
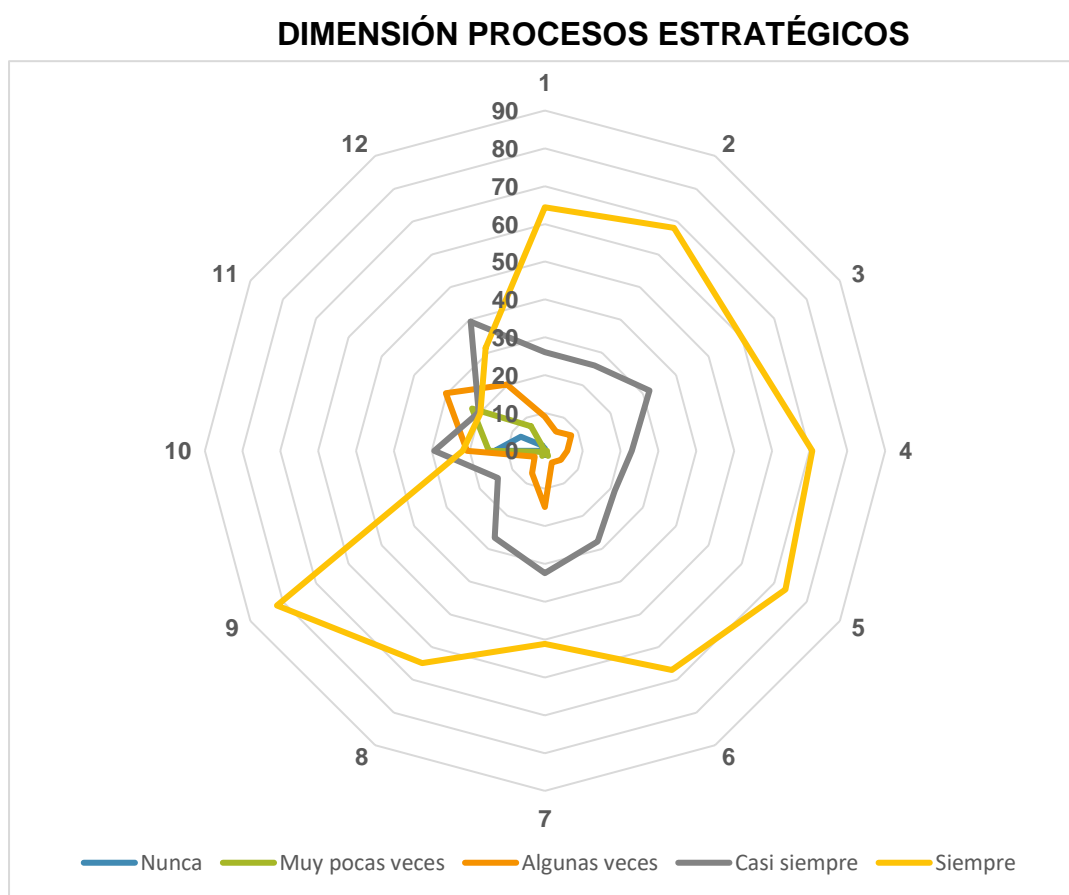


Figura 9: Nivel de Logro en los Indicadores de las Dimensiones de la Gestión por Procesos



En relación a la gestión de los recursos humanos, tabla 1 y figura 1, ésta, en opinión del personal investigados, está predominantemente en un nivel alto, según lo indica el 80.5%, destacando la gestión de los procesos estratégicos y la gestión de los procesos operativos y un poco menos la gestión de los procesos de apoyo, que son calificados en un nivel alto por el 85.4%, 80.5% y 68.6%

Figura 10: Cumplimiento de los Indicadores de los Procesos Estratégicos

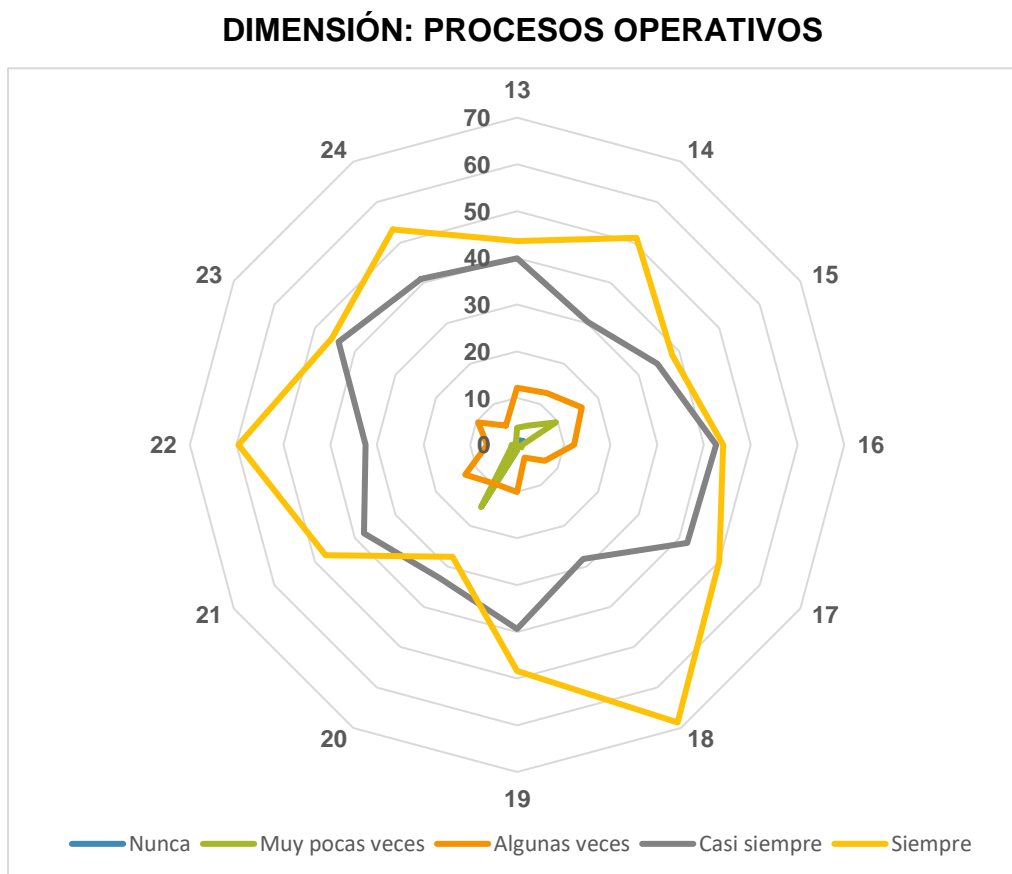


DIMENSIÓN PROCESOS ESTRATÉGICOS: 1. ¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?, 2. ¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?, 3. ¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?, 4. Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz, 5. Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución; 6. delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad; 7. ¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?; 8. ¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?; 9. ¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?; 10. ¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos?; 11. ¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?; 12. Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos.

Figura 3: Caracterización de Situación actual de la gestión por procesos encontrada en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario con respecto a los procesos estratégico.

En el análisis realizado sobre situación actual de la gestión por procesos en las instituciones educativas del nivel secundario, en la dimensión procesos estratégicos, según el gráfico N° 3, en un orden de mayor a menor necesidad de atención de acuerdo a los resultados obtenidos en las escalas de Nunca, Casi nunca y A veces, según la opinión de los docentes, PRIMERO, sobre Política De Recursos Humanos, (7: 16,2%; 8: 8,6%; 9: 3,8%), también los valores obtenidos no ameritan intervención, en lo que refiere al conocimiento de las políticas de la institución. SEGUNDO, respecto a Capacidad de Costos y Gastos, (11: 60%; 10: 48,6%; 12: 29,2%), los datos nos indican la necesidad de brindarles la atención, especialmente en lo que corresponde a la atención de los gastos estratégicos y la asignación de un presupuesto para costos y gastos. En relación a los procesos estratégicos, los aspectos ligados a los ítems 11 y 10 requieren intervención, según deduce de la opinión del 60% y 48.9%, que consideran que solo se cumplen algunas veces, muy pocas veces o nunca.

Figura 11: Cumplimiento de los Indicadores de los Procesos Operativos



DIMENSIÓN PROCESOS OPERATIVOS: 13. ¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional? 14. Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación. 15. ¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo? 16. ¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área? 17. ¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles? 18. ¿La Institución Educativa da Conocen los trabajadores el MOF de trabajo actualizado? 19. ¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales? 20. ¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales? 21. ¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades? 22. ¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución? 23. ¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución? 24. ¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea y eficaz?

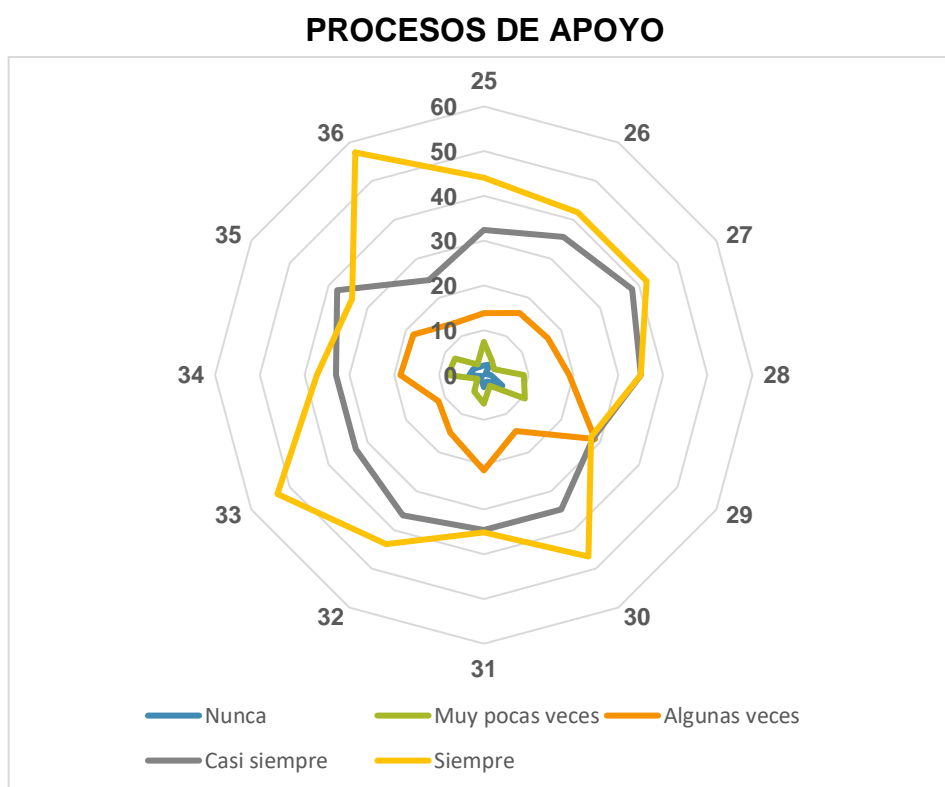
Figura 2: Caracterización de Situación actual de la gestión por procesos encontrada en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario con respecto a los procesos operativos.

En la dimensión, Procesos operativos, los resultados que se encontraron por indicador, se tiene en un orden de mayor a menor necesidad de atención de acuerdo a los resultados obtenidos en las escalas de Nunca, Casi nunca y A veces,

en PRIMER lugar, los valores que se obtuvieron sobre Capacidad de Necesidades y requerimientos, (14: 18,4%; 13: 16.8% y 15: 4,6%) no ameritan una atención inmediata, por tener valores relativamente bajos, En SEGUNDO, lugar, en el indicador Nivel de organización, se obtuvieron: ítem 20: 60,5% 21: 14,6% y 19: 12.4%; de los cuales se puede ver que, conforme al ítem 20, es una necesidad intervenir respecto al compromiso de los docentes, donde en la mayoría se observa que este compromiso responde a las necesidades personales. Estos datos permiten afirmar que en la dimensión procesos operativos es necesario intervenir en el nivel de organización, respecto a que el compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales.

En relación a los elementos del proceso operativo, no se encontró aspectos que merezcan intervención, pero el estudio deja en evidencia que se debe prestar atención especial a los ítems 18, 24 y 22, que según la opinión del 96.8%, 94.2% y 92%, se cumplen casi siempre o siempre.

Figura 12. cumplimiento de los Indicadores de los Procesos de Apoyo



Nota:

DIMENSIÓN PROCESOS DE APOYO: 25. ¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente? 26. ¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas? 27. ¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización? 28. ¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento? 29. ¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas? 30. ¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución? 31. ¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades? 32. ¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución? 33. ¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo? 34. ¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros? 35. ¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico? 36. ¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?

En lo que se refiere a la dimensión, Procesos de Apoyo, los resultados que se encontraron por indicador, se presentan en el orden de mayor a menor necesidad de atención de acuerdo a los resultados obtenidos en las escalas de Nunca, Casi nunca y A veces, por lo cual, en PRIMER lugar, en Nivel de capacitación, (25: 23,2%; 26: 22.2%; 27: 19,5%) se obtuvieron estos valores, donde por la naturaleza del ítem, es importante tener en cuenta la necesidad de contar con un plan de capacitación por competencias laborales y desarrollo de capacidades. En SEGUNDO LUGAR, en lo que se refiere a las acciones de mantenimiento, (29:

44,3%; 28: 29,7%; 30: 18,9%), son porcentajes que hace evidente la necesidad de intervenir en lo que se refiere a contar con un personal de mantenimiento capacitado para trabajar en otras áreas. Por el contrario, merecen especial atención los ítems 33, 36 y 30, los que se cumplen casi siempre o siempre, en opinión del 86.2%, 81.9% y 81.4%. En conclusión, en lo que refiere a la dimensión PROCESOS DE APOYO, se puede tener en cuenta que hay necesidad de contar con un plan de capacitación por competencias y desarrollo de capacidades laborales; así como, contar con personal de mantenimiento capacitado para trabajar en otras áreas. Además, se hace necesario que el personal cuente en su totalidad, con equipos modernos de tecnología. En lo que se refiere a la cantidad de suministros, los datos hacen notar que no es significativo el grupo que opina en negativo, por lo cual no hace necesario una intervención en este aspecto.

Se describió la situación de la Administración de Recursos Humanos, constituidos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, que permita conocer deficiencias para ser atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022

De acuerdo a los datos obtenidos en la prueba de Kolmogórov-Smirnov – (Tabla N°13), donde el valor $p > 0,05$ determina lo normalidad de los datos, y al haber obtenido un valor $p < 0,05$, se afirma que los datos son no normales.

Dado que la significancia de todas las pruebas (Sig.) es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la variable Administración de recursos humanos, incluyendo sus dimensiones e indicadores, no se ajustan a una distribución normal

La tabla N°14 contrasta la normalidad de la variable Gestión por procesos, incluyendo sus dimensiones e indicadores. Dicho contraste, se especifica en términos de las hipótesis:

H_0 : La variable Gestión por procesos, incluyendo sus dimensiones e indicadores, se ajustan a una distribución normal

H_1 : La variable Gestión por procesos, incluyendo sus dimensiones e indicadores, no se ajustan a una distribución normal

Dado que la significancia de todas las pruebas (Sig.) es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la variable Gestión por procesos, con sus dimensiones e indicadores, no se ajustan a una distribución normal.

Resumen de la Validación del modelo:

Administración de recursos humanos en función a los indicadores de la Gestión por procesos

Se aplicó una prueba no paramétrica, para análisis de Regresión logística ordinal (Chi cuadrado, Wald, Negelkerke)

Tabla 1: Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	140,121			
Final	106,521	33,600	14	,002

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla N°15 contrastan las hipótesis:

H₀: El modelo es adecuado solo con el intercepto

H₁: El modelo es adecuado solo con el intercepto (La agregación de los indicadores de gestión al modelo, influye en la administración de recursos humanos)

De acuerdo a la significancia de la prueba, Sig.=0.002, que conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar que, todos los indicadores se ajustan al modelo de datos.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	198,877			
Final	155,416	43,461	22	,004

Función de enlace: Logit.

Los resultados anteriores contrastan las hipótesis:

H₀: El modelo es adecuado solo con el intercepto

H₁: El modelo es adecuado solo con el intercepto (La agregación de los indicadores de gestión al modelo, influye en la administración de recursos humanos)

De acuerdo a la significancia de la prueba, Sig.=0.004, que conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar que, todos los indicadores de la variable Gestión por procesos, influyen en la administración de los recursos humanos.

Tabla 2: Bondad de ajuste.

<i>Bondad de ajuste</i>			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	150,631	154	,562
Desvianza	128,710	154	,932

Función de enlace: Logit.

H₀: El modelo se ajusta adecuadamente a los datos

H₁: El modelo no se ajusta adecuadamente a los datos

De acuerdo a la prueba Chi cuadrado, la significancia de las pruebas es superior a 0.05, lo que conduce a aceptar la hipótesis nula de que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 3: Grado de ajuste del modelo

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,209
Nagelkerke	,263
McFadden	,148

Función de enlace: Logit.

Los indicadores anteriores son equivalentes al coeficiente de determinación, que indica el porcentaje de la Administración de los recursos humanos que es explicado por los indicadores de la gestión por proceso; de estos indicadores, el más utilizado es el índice de Nagelkerke, que indica que los indicadores de la gestión explican aproximadamente el 26.3% a la administración de los recursos humanos.

Tabla 4. Estimaciones de los parámetros del modelo

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							n	Límite inferior
Umbral	[NL_VA_ADM= 1.00]	-4,912	,549	80,140	1	,000	-5,988	-3,837
	[NL_VA_ADM = 2.00]	-1,638	,346	22,347	1	,000	-2,317	-,959
Ubicación	[NL_IND1_D1_GP=2.00]	-,154	,759	,041	1	,840	-1,642	1,334
	[NL_IND2_D1_GP1=1.00]	1,007	2,457	,168	1	,682	-3,808	5,821
	[NL_IND2_D1_GP=2.00]	,727	,966	,566	1	,452	-1,167	2,621
	[NL_IND3_D1_GP=1.00]	21,117	3,138	45,287	1	,000	14,966	27,267
	[NL_IND3_D1_GP1=2.00]	-,657	,665	,976	1	,323	-1,959	,646
	[NL_IND4_D1_GP=1.00]	-1,983	,677	8,590	1	,003	-3,309	-,657
	[NL_IND4_D1_GP=2.00]	-1,390	,480	8,402	1	,004	-2,330	-,450
	[NL_IND5_D2_GP=1.00]	,356	1,428	,062	1	,803	-2,443	3,154
	[NL_IND5_D2_GP=2.00]	-,393	,560	,493	1	,483	-1,491	,705
	[NL_IND6_D2_GP=2.00]	-,493	,748	,435	1	,510	-1,959	,973
	[NL_IND7_D2_GP=1.00]	-1,796	1,827	,966	1	,326	-5,376	1,785
	[NL_IND7_D2_GP1=2.00]	,214	,420	,260	1	,610	-,609	1,038
[NL_IND8_D2_GP=1.00]	-22,721	,000	.	1	.	-22,721	-22,721	
[NL_IND8_D2_GP=2.00]	-,477	,855	,312	1	,577	-2,154	1,199	
[NL_IND9_D3_GP1=1.00]	-1,623	1,056	2,364	1	,124	-3,693	,446	
[NL_IND9_D3_GP=2.00]	-,680	,576	1,391	1	,238	-1,810	,450	
[NL_IND10_D3_GP=1.00]	1,433	,946	2,294	1	,130	-,422	3,288	
[NL_IND10_D3_GP=2.00]	,301	,494	,372	1	,542	-,667	1,270	
[NL_IND11_D3_GP=1.00]	1,769	1,020	3,008	1	,083	-,230	3,767	
[NL_IND11_D3_GP=2.00]	,781	,503	2,409	1	,121	-,205	1,768	
[NL_IND12_D3_GP=1.00]	,094	1,145	,007	1	,934	-2,149	2,337	
[NL_IND12_D3_GP1=2.00]	-,742	,462	2,575	1	,109	-1,649	,164	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Tabla 5. Estimaciones de los parámetros del modelo

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NL_VA_ADM= 1.00]	-4,912	0,549	80,140	1	0,000	-5,988	-3,837
	[NL_VA_ADM = 2.00]	-1,638	0,346	22,347	1	0,000	-2,317	-0,959
Ubicación	[NL_IND3_D1_GP =1.00]	21,117	3,138	45,287	1	0,000	14,966	27,267
	[NL_IND4_D1_GP =1.00]	-1,983	0,677	8,590	1	0,003	-3,309	-0,657
	[NL_IND4_D1_GP =2.00]	-1,390	0,48	8,402	1	0,004	-2,330	-0,45

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

NL_VA_ADM: Nivel de Logro de la Administración de Recursos Humanos.

La tabla anterior muestra la estimación de los parámetros del modelo. Se observa que el nivel Bajo en el logro de la Administración de los recursos humanos [NL_VA_ADM= 1.00] se explica por el nivel de logro bajo en los indicadores de la gestión de los procesos estratégicos: Políticas de recursos humanos [NL_IND3_D1_GP =1.00] y capacidad de costos y gastos [NL_IND4_D1_GP =1.00], mientras que el nivel moderado en la administración de los recursos humanos está asociado a un nivel moderado de la capacidad de costos y gastos [NL_IND4_D1_GP =2.00].

Por lo tanto, el ingreso de las características al modelo es determinante en los indicadores de gestión.

Los modelos explicativos serían:

Administración de recursos Humanos baja = -4,912 21,117 1983 (considera que en las instituciones educativas debe implementar un programa de gestión que permita mejorar la administración de Recursos humanos en las Instituciones Educativas de los Distritos de Paita. 2021)

Administración de recursos Humanos Regular = -1,638 -1,390 (considera que en las instituciones educativas debe implementar un Programa de gestión que permita mejorar la capacidad de costos y gastos en la administración de recursos humanos en las Instituciones Educativas de los Distritos de Paita. 2021)

V. DISCUSIÓN.

La gestión del recurso humano es visto desde diferentes posturas a partir de la filosofía que impregna cada reflexión, lo cual desde el enfoque humanista de Mayo E. (1945), es visto como es espíritu que empuja la producción de una empresa, más que la capacidad física, por lo cual gestionar este componente elemental para el funcionamiento de una institución no nada fácil, por lo que se tiene que diseñar formas o modelos que permitan realizar una adecuada gestión de este recurso.

Por otro lado, de acuerdo a la normatividad vigente, tal como se evidencia en R.M. 125-2013-PCM, dentro de la política de modernización de la administración pública se hace de carácter obligatorio el uso de la planificación por procesos, para garantizar la eficacia del servicio público.

En este sentido, en el desarrollo del presente estudio se ha recogido diferente información que ha permitido identificar las características que presenta el recurso humano en las diferentes instituciones educativas del nivel secundario de distrito de Paita, identificando los siguientes hallazgos:

Para el desarrollo del primer objetivo Diagnosticar la situación actual de la gestión por procesos encontrada en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, que permita detectar situaciones a ser atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022, en lo que corresponde a la situación de la gestión de los Recursos humanos, se encontró que los procesos estratégicos, de manera general se encuentran en un nivel alto, expresado en el 85,4 %; pero, la mayor debilidad que se identifica en esta dimensión es la capacidad de costos y gastos, donde observando el nivel bajo y moderado, suman un 65,4 % (Tabla 9), el cual se evidencia en los porcentajes alcanzados en las opciones de respuesta de los ítems 10 y 11 (Tabla 10) donde sumando las opciones Nunca, muy pocas veces y algunas veces, alcanzan un 48,9 % y 60 % respectivamente.

Estos resultados concuerdan con los datos obtenidos por Ramos J. (2016) quién entre sus conclusiones afirman la necesidad de implementar programas de capacitación para mejorar la ejecución del gasto, haciendo notar la debilidad en este aspecto que corresponde a los costos y gastos.

De otra parte, se respalda con lo expresado por Aduna, et al (2017) cuando quien afirma que obtener mejores resultados significa mejorar condiciones y costes que lleven a que la empresa lidera en sus productos o servicios, donde es importante contar con una colaboración decidida de las personas.

De tal modo la gestión estratégica de los recursos humanos, en explicación de Chiavenato, I. (2002). es el área que desarrolla diferentes actividades que realizan de las personas al momento de formular y establecer estrategias o políticas organizacionales, conseguir mejores resultados supone mejorar condiciones y costes que conlleven a la empresa a liderar en sus productos.

En el mismo objetivo, la dimensión Procesos Operativos, también es calificado en un nivel alto, con el 80.5 % donde una de las debilidades, aunque no sea tan bajo, está referido a la Organización, con un 60,5 %, el cual se configura en el porcentaje alcanzado en el Ítem 20, (Tabla 11), con un 60,7 % que califican siempre y casi siempre, el docente asume compromisos basado en la satisfacción de sus necesidades personales, dejando de lado la identidad institucional, siendo notoria la necesidad de mejorar esta situación que afecta el nivel de organización institucional.

En relación a los indicadores de cada una de las dimensiones, tabla 1 y figura 2, en el caso de los procesos estratégicos, destaca la gestión del liderazgo del talento, la capacidad de comunicación interna y la gestión de políticas de recursos humanos; por el contrario, se hace necesario intervenir en la gestión de la capacidad de costos y gastos.

En cuanto a la gestión de los procesos operativos, destaca la gestión de la calidad del diseño de los servicios y la de la medición de resultados y un poco menos, la capacidad de necesidades y requerimientos y de organización.

La gestión de los procesos de apoyo, deja en evidencia aspectos por destacar, sobre todo en lo relacionado a la capacitación y uso y aplicación de tecnologías y un poco menos en la cantidad de suministros; es necesario intervención en lo relacionado a las acciones de mantenimiento.

Los resultados obtenidos tienen relación con el estudio de Chachayma P. (2021) en su estudio que tuvo como propósito verificar la relación entre talento humano y desempeño laboral de docentes, ante la problemática de una deficiente selección de personal, organización escolar y capacidad de comunicación, donde se nota la necesidad de contar con una adecuada organización escolar, el cual se vincula con selección de personal y su capacitación. Esto se confirma con el postulado de Rodríguez, J. (1998), para quién el grado de organización permite la toma de decisiones, manejo de habilidades y experiencia funcional para obtener resultados óptimos...

En la dimensión Procesos de apoyo, si bien es cierto que también se encuentra en el nivel alto, en comparación a los otros aspectos es el más bajo con un 68,6 % del cual, el indicador "Acciones de mantenimiento" es el factor donde la suma del nivel bajo y moderado alcanza un 42,7 % siendo necesario tenerlo en cuenta para en el diseño de la propuesta. Este porcentaje se obtiene según la tabla 12, donde el ítem 29, respecto a capacitación del personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas, el 44,1 % afirma que esto entre algunas veces, muy pocas veces o nunca se da en el personal de mantenimiento que le permite intervenir en las diferentes áreas, surgiendo la necesidad de incorporar acciones de capacitación donde incluya el personal de mantenimiento en las instituciones.

De lo anterior se concluye que se evidencia la necesidad de contar con un plan de capacitación por competencias y desarrollo de capacidades laborales, visto en el ítem 27 con un 19,5%; personal de mantenimiento capacitado para trabajar en otras áreas.

En analogía con Marconi, J (2016), el caso de las escuelas, la administración de la gestión educativa abarca dimensiones que vinculan las actividades operativas que consiguen recursos humanos, insumos y financieros, y promueven la intervención activa de actores, así como direccionar la formación institucional.

Los resultados expuestos se vinculan con el trabajo de Medina, et al, (2019) quien, en la revisión de varios autores, concluye en el consentimiento de afirmar que en la gestión por procesos se debe implementar procedimientos orientados a incrementar la satisfacción de los usuarios, ... y la capacidad de respuesta, en la

cual para tener esta capacidad se infiere que debe contarse con personal preparado para atender situaciones imprevistas que impidan el normal desarrollo de una institución.

Esto a la vez se confirma con Mora, (2009) quien sostiene que las acciones de mantenimiento optimizan los costos, mantiene en buen nivel la calidad del servicio y sus ambientes se mantienen operativos, para lo cual se debe implementar acciones de capacitación, (Chiavenato, 2001)

En el segundo objetivo, el trabajo consideró describir la situación de la administración de Recursos Humanos, constituidos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, que permita conocer deficiencias para ser atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022. Entre los resultados se encontró en la tabla 3 que la administración de los recursos humanos obtiene un nivel de calificación alto, en el 60,5 % de encuestados, lo cual, en la dimensión del Área de reclutamiento y selección, es también valorado en el nivel alto por el 82,2 %, lo cual es significativo; pero el indicador más bajo en esta dimensión, se refiere a la calidad del proceso selectivo, con un 65.9 %, donde un 34,1 % tiene una calificación entre bajo y moderado, lo cual si bien es un porcentaje no muy alto que llame la atención, pero si amerita darle una mirada a los procesos selectivos que entre todos no tiene una buena calificación, pues en el ítem 8 de esta indicador, (Tabla 4) se aprecia que para el 39,9 %, algunas veces, muy pocas veces o nunca se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes, siendo necesario tenerlo en cuenta para ser fortalecido.

Esto concuerda con el trabajo realizado por Valer, K (2018) sobre la eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral, encontrando una relación directa, pues, no contar con un proceso claro de reclutamiento y selección, afecta al desempeño institucional.

Por su lado, Armijos, et al, (2019) manifiesta que el área de reclutamiento y selección, es una actividad directa de invitación a formar parte de, la incorporación del recurso humano, el cual no se debe descuidar, lo cual no concuerda con los hallazgos antes descritos.

Asimismo, la dimensión área de formación, en el mismo objetivo, se encuentra en un nivel alto según el 62,7 % (Tabla 5) encontrándose el indicador Satisfacción positiva, con respecto al funcionamiento del área de formación, con un 55,7 % que califica entre los niveles moderado y bajo, el mismo que observado en sus ítems se aprecia que el motivo es porque las instituciones no presupuestan capacitaciones, donde el 55.1 % concuerda en que algunas veces, casi nunca o nunca financian los programas de capacitación (Tabla 7, ítem 11). En esta misma dimensión se observa un 55,7% que considera algunas veces, casi nunca o nunca el área de capacitación tenga un presupuesto para desarrollo y capacitación, en el indicador diseño de programas (Tabla 7, ítem 4). Esto permite inferir que hay cierto nivel de insatisfacción respecto al interés que las instituciones tienen en lo que corresponde a la formación del personal.

Al contrastar con los antecedentes, encontramos que se concuerda con el aporte de Güell, L (2014) quien en su estudio registra un 42,3 % de profesores en Cataluña, España, que expresan su insatisfacción, donde incluye los aspectos de formación.

Por otro lado, se discrepa con los aportes de Porter, M (1990), quien, en el sustento de la teoría de la competitividad, destaca la importancia del financiamiento para la formación docente, el cual resalta en la aplicación para la eficiencia de los resultados.

Continuando en el mismo objetivo, en la dimensión área de remuneraciones se alcanza un 57,3% en el nivel alto, sin embargo, se tiene el indicador Aplicación de procedimientos, con un 56,7 % que lo califica entre moderado y bajo (Tabla 5). Al observarse la tabla 8 en dicho indicador, encontramos un 51,9% de encuestados que afirman que no se difunden procedimientos para ascensos de puesto, siendo una necesidad prestarle cierta atención.

Al analizar los datos de la dimensión Área de Formación, de la variable administración de Recursos Humanos según el gráfico N° 5, encontramos que, en lo que corresponde al Nivel de satisfacción positiva, la opinión siempre es de 86,26%; en tanto en el Diseño del programa, vemos 23,99%. donde se observa que

no se cuenta con un área específica para la capacitación con presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación.

Al respecto, existiría una oposición a lo propuesto por Chiavenato, (2006), para quien, esto tiene que ver con la planificación estratégica, donde se deben analizar los procesos, procedimientos y sistemas de recursos humanos, en el que se incluye las compensaciones, las mismas que se mejoran según el grado o nivel alcanzado por el trabajador en su ascenso.

Continuando en el mismo objetivo, en lo que se refiere al Área de Relaciones laborales, en la tabla 7, vemos que es calificado por el 54,6 % en el nivel alto, ubicando en el indicador “Índice de gestión laboral”, un 67% que califica entre el nivel moderado y bajo. Al observar la tabla 9, en el indicador correspondiente se encuentra un 54,6% que manifiesta que nunca, muy pocas veces o algunas veces cuentan con el apoyo de la institución para cumplir con sus tareas y fortalecer su nivel de compromiso. Asimismo, el 69,7 % afirma que, entre nunca, muy pocas veces o algunas veces; la Institución dispone información de todos los procesos que involucran a los trabajadores, lo que hace evidente cierta debilidad en el área de relaciones laborales, en el cumplimiento de sus funciones.

Los resultados antes presentados, discrepan con el enfoque de Chiavenato, I. (2008) cuando en sus escritos quiere decir que, esta área de relaciones laborales, tiene como propósito garantizar el buen clima entre el trabajador y la empresa, lo que por consecuencia lleva a fortalecer la producción.

Por último, siguiendo con el mismo objetivo, en los datos que se encontraron respecto a la dimensión del Área de Higiene y seguridad en el trabajo, éste alcanza un nivel entre moderado y bajo con el 72,4% (Tabla 8). En esta tabla se puede a la vez observar que el indicador de absentismo laboral existe un 82.2 % está de acuerdo en que muy poco se cumplen con la función de este control, y el indicador riesgos ocupacionales, tiene un 51,4% que los ubica en los mismos niveles. Al revisar los datos por dimensión en el indicador con mayor problema, absentismo laboral, se puede ver que el personal encuestado considera que el otorgar permisos y licencias a los trabajadores nunca, o muy pocas veces disminuye la productividad, (72,9%), y que el absentismo a la institución no se debe a la falta de expectativas

que tiene el trabajador, (76,7 %); pero, por otro lado, respecto a los riesgos laborales, dicen que nunca, muy pocas veces o algunas veces, (65,5 %) se cuenta con presupuesto para la prevención de riesgos laborales, (Tabla 8). En este sentido, donde hay que prestarle mayor atención es a los riesgos laborales.

Estos resultados se respaldan en Chiavenato (2008), cuando sostiene que el área de higiene laboral y seguridad en el trabajo están fuertemente asociadas, al buscar la protección de la integridad física y mental del trabajador, quien al ver satisfecha sus necesidades cuando les otorgan las licencias o permisos, realizan un mejor trabajo, sin que se vea afectada la producción, pero, si se debe tener en cuenta la protección contra los riesgos laborales, pues en caso contrario no estaría cumpliendo con la función de proteger la integridad física y mental del trabajador.

No obstante, diversas experiencias señalan que, al identificar las demandas y perspectivas de los clientes, muestran una planificación inadecuada de tareas a realizar con lo cual la relación de bienes y servicios preestablecida con los clientes muestra insatisfacción laboral en las instituciones educativas, y por tanto las entidades no cuentan con un diseño de instrumentos y procedimientos estandarizados, que permita referenciar y evaluar el proceso de gestión

Para terminar, este trabajo es un aporte para la gestión de los recursos humanos, pues en la medida que se implemente según los procedimientos que se formulen, va a mejorar la administración en las instituciones educativas públicas.

En analogía a lo dicho por Alarcón et, al (2009), es admisible entender cuyas estrategias entrelazadas en la práctica no consiguen mayor control en el seguimiento de las expectativas y demandas de cada grupo de la organización, es más que modelo pedagógico, que exige evaluación, revisión y acuerdos a través de procesos. de otro lado, refiere Torres, G. (2020),

Fernández, A. y Ramírez L. (2017), puntualiza que al mejorar los métodos y procedimientos se aumentara las expectativas de los usuarios, de tal modo que existe vinculación con la gestión por procesos, es decir lograr afinar la reducción de costos, aditar la productividad y mejorar la calidad

La Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública especifica que los entes públicos adoptaran una estrategia basada en términos de procesos que le permita definir metas y compromisos a alcanzar. Por ello es vital contar con una buena gestión del departamento de Recursos humanos para mayor productividad de las instituciones educativas de los distritos de Paita. Ciertamente, las escuelas cuentan con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) como un documento teórico ideal, que se delega a un grupo de trabajadores para ser elaborado acorde a las directivas de la superioridad y su presentación como requisito administrativo. Como concluye Maella, P. (2010), para ello es necesario una adecuada capacitación, automotivación, mayor responsabilidad y apoyo de la gerencia que permita lograr relacionar el producto con los medios utilizados.

VI. CONCLUSIONES

En el presente capítulo se presentan las conclusiones del análisis de los resultados y de los hallazgos logrados en esta investigación, de las Instituciones Educativas estudiadas como de los estamentos que componen la gestión de personas y gestión institucional.

Una institución educativa de calidad examina la necesidad de vincular y hacer partícipes a sus trabajadores en los procesos de gestión estratégicos, operativos y de apoyo, que permitió imprimir la pertinencia y la importancia de este proyecto.

1. En relación al objetivo corporativo, los directivos, personal docente y demás trabajadores, de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Paita, concuerdan en la necesidad de contar con una organización configurable flexible y del contexto del área de Recurso Humanos.
2. Con respecto al primer objetivo específico, se concluye que los procesos estratégicos, muestra un nivel alto; empero, según el diagnóstico el desenvolvimiento de costos y gastos, y la no atención de gastos es donde destaca el nivel bajo y moderado. De la misma manera, en la dimensión Procesos Operativos, donde la debilidad se registra en el Indicador de Organización, donde el docente asume compromisos basado en la satisfacción de sus necesidades personales, dejando de lado la identidad institucional. Además, la dimensión de Procesos de Apoyo o Soporte, registra un nivel más bajo, encontrándose las acciones de mantenimiento y capacitación del personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas, en niveles bajos.
3. Respecto al segundo objetivo específico, en la administración de los recursos humanos, se ha observado un nivel de calificación alto, no obstante, un sesgo de porcentaje en la calidad del proceso selectivo, con un 65.9 %, de la cual se discrimina que para el 39,9 %, casi nunca se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes. Por otro lado, en el área de formación, en lo que se refiere el indicador Satisfacción positiva, para un alto porcentaje casi nunca se financian las capacitaciones, por no contar con presupuestos designados. En cuanto al área de remuneraciones, más de la mitad de colaboradores aseveran que

no se difunden procedimientos para ascensos de puesto. En lo referente al comportamiento laboral, un alto porcentaje de los trabajadores no se involucran en los diferentes procesos de la institución. En otro apartado del mismo objetivo se tiene que en el área de higiene y seguridad en el trabajo, en lo encontrado, según los encuestados el absentismo no disminuye la productividad y no se cuenta con presupuesto para la prevención de riesgos laborales.

4. En cuanto a la variable Gestión por Procesos en afinidad a la Administración de Recursos Humanos de las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de Paita, se puede concluir que se observa un nivel alto, en 80.5%, expresados en sus componentes: procesos estratégicos (85,4%), procesos operativos (80,5%) y procesos de apoyo (68.6%).
5. En el diagnóstico realizado referente a la Gestión por Proceso se filtra en general que existe un déficit en los presupuestos institucionales, para atender costos y gastos en los procesos internos y externos, en el trabajo en la Organización desde insatisfacción del trabajador en la institución y en lo concerniente a las acciones de capacitación en mantenimiento para atender diferentes áreas.
6. En cuanto a la dimensión de Selección en la Administración de Recursos Humanos, se concluye que es bajo en el desarrollo de la calidad del proceso selectivo, en la satisfacción positiva del trabajador, esto en relación a que no se difunden procedimientos para ascensos de puesto, además, debido a que los trabajadores no se involucran en los diferentes procesos de la institución y el absentismo disminuye la productividad en la institución educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Para dar sostenibilidad al proyecto considero importante las siguientes sugerencias:

1. En relación al personal directivo se sugiere capacitar a todos el personal en temas de procedimientos, organización, gestión por procesos y acciones de mantenimiento que contribuyan a identificar acciones que generen retrasos en las actividades administrativas e institucionales y que les permita enfocarse en mejorar el desempeño del personal y mayores resultados de productividad.
2. Es necesario fortalecer los procesos estratégicos y operativos de tal modo que los trabajadores puedan involucrarse y participar activamente en la planificación de las actividades que impliquen costos y gastos alineados con la misión de la institución y de las operaciones de control que son propios de la gestión pública, que sea operativo un gasto coherente con lo presupuestado
3. Asimismo, se recomienda contar con un archivo documentado que definan convenientemente el desenvolvimiento de los trabajadores, además, concienciar al personal acerca de la importancia de cumplir con los procedimientos que logren mayor objetividad en cada una de las áreas o estamentos de la institución.
4. En relación a la Administración de los Recursos Humanos se recomienda la conformación de una Oficina u Área en las Instituciones Educativas Públicas que permita realizar los procedimientos de selección, formación, remuneraciones, acciones correctivas y control y tareas de mantenimiento que identifiquen los diferentes procesos del establecimiento, de manera sincronizados y logren mejores resultados.

VIII. PROPUESTA

Propuesta de Plan de Acción

Implementamos Estrategias Procedimentales para incrementar la eficiencia de los Recursos Humanos en las Instituciones Educativas Secundarias de los distritos de Paita

1. Descripción de la propuesta

1.1. Tipo de propuesta.

Propuesta de Mejora

1.2. Denominación de la propuesta

Plan de Acción de la Gestión por Procesos para la Administración de Recursos Humanos en las Instituciones Educativas Secundarias de los distritos de Paita

1.3. Descripción general

La aplicación inadecuada de la gestión de personal de las instituciones educativas genera múltiples problemas que afectan su desempeño administrativo, de tal modo que los procesos de calidad, el control operacional, el nivel de satisfacción laboral, y la eficiencia de los servicios, vistos desde el enfoque de la administración estratégica logra atender las demandas de formación, procedimientos para ascensos, nivel de satisfacción y presupuestos asignados, involucramiento en tareas y actividades, como el grado de absentismo, referente en la variación de la productividad. Chicaiza, E. (2015), precisa que estas exigencias, obliga a encontrar soluciones prácticas,

En atención a ello, se diseñan cuatro fases que se elucidan en la medida que se plantean las metas y se logran los objetivos, como lo es la mediación de los criterios y características procedimentales que aseguren el logro de la misión y las políticas institucionales

La investigación aborda la relevancia que tiene la propuesta de mejora aplicadas a las instituciones educativas del nivel secundaria de los distritos de Paita, describe, la jerarquía puesta en las alternativas de solución. En aplicabilidad a los objetivos específicos colegidos se atienden las necesidades encontradas en el diagnóstico de la situación de gestión por procesos, para la propuesta.

El objetivo general pretende mejorar la gestión administrativa de los Recursos Humanos de las Instituciones Educativas, operando un diseño y seguimiento oportuno de sus procesos. Esto condiciona la exigencia de plantear un alto nivel de productividad, y por ende modificar su estructura que induzca a mayor competitividad y mejores resultados alineados a la visión institucional.

Es indiscutible forjar una gestión por procesos y de calidad en la educación, si los actores no actúan convencidos que su participación logra mejoras significativas en la identidad organizacional. (Huapaya, Y. 2019)

2. Fundamento de la propuesta.

Los desafíos de la globalización que enfrentan las instituciones, obligan a tomar decisiones para elevar el grado de competitividad, y para ello se proponen soluciones a través de modelo de mejora, cuyo eje central es la gestión del talento humano. Este modelo refleja la forma de operar subordinado a las políticas de estado, empero generar ventajas para su subsistencia. Para lograrlo, resulta necesario articular estrategias y recurrir al principio de asociatividad.

Con el propósito de que la institución conozca las situaciones actuales de su ejercicio y le permita la toma de decisiones se desarrollan en función a Indicadores de proceso, como herramienta para compilar los datos particulares de los resultados derivados de los procesos. De igual manera se recurre a las entrevistas y a los diagramas de comportamiento, para agrupar información obtenida con el involucrado en el proceso, y graficar los puntos de la actuación de una variable.

El plan de acción de mejora se fundamenta en la política de calidad, bajo un liderazgo transformacional, y con un enfoque humanista que haga factible las acciones descritas para desarrollar la propuesta. Esto implica discurrir que la administración debe basarse en un enfoque de relaciones humanas, orientado a resultados, por la cual se percibe una visión horizontal de la institución,

La población laboral con frecuencia en muchas instituciones afronta problemas de salud y accidentalidad, por ello deviene el control de riesgos, lo cual genera altos costos para la empresa. Empero, a pesar de existir copiosa legislación, causa impacto escasos planeación y determinación de presupuestos incurriendo

en responsabilidad los directivos. Por tanto, la implementación de estrategias para reducir la vulnerabilidad de riesgo ocupacional y absentismo en las instituciones educativas es factible a través de un programa de asesoría.

Algunas instituciones realizan un ajuste estructural del diseño de su organización en forma contingencial, sin embargo, no se realiza con profundidad y resulta ser una transferencia, exclusión o creación de nuevas áreas o cargos. Marín, D. (2012), indica que las estructuras se diseñan en su propósito de minimizar las influencias personales de los trabajadores. Por ello, la credibilidad acertada o no repercuten en el nivel del proceder de los trabajadores, exige una adecuación de los protocolos que incremente el compromiso y empoderamiento de su personal. Ciertamente, el entorno es cada vez más competitivo donde se desarrolla las instituciones, lo cual orienta alinearse diversas áreas para una mejor atención a sus clientes. El liderazgo transformacional es el principio innovador en una estructura organizativa por delegación y especialización, lo cual contribuye a crear espacios de trabajo y de apoyo con un alto índice de satisfacción laboral.

La falta de procedimientos de trabajo incide en los efectos de las políticas y metas institucionales, la toma de decisiones y control acciones presupuestales. Con este plan de acción, se propone mejorar el control en la gestión operativa y el manejo de estrategias para gerenciar las acciones de los programas internos de la institución.

3. Justificación

El propósito de realizar este Plan de Acción es optimizar la administración de los recursos humanos mediante procesos, dirigido a las instituciones educativas el nivel secundario, en el propósito de lograr un mayor nivel de satisfacción laboral entre sus trabajadores. Visto este contexto de las instituciones educativas de mejorar las capacidades de su personal para lograr mejoras en el producto se persuade en articular el comportamiento organizacional y los resultados de la administración de recurso humanos. Resulta necesario el manejo de un programa de capacitación vinculado a las metas de la institución, mejorar los presupuestos, mayor nivel de organización que abra la posibilidad de ofrecer mayores oportunidades laborales a los trabajadores.

4. Propósito:

4.1. Objetivo general y específicos

Objetivo general: Mejorar la gestión administrativa mediante un plan de acción que admita implementar Estrategias Procedimentales para incrementar la eficiencia de los Recursos Humanos en las Instituciones Educativas de los distritos de Paita

Objetivos específicos

- a) Mejorar el performance de los trabajadores instaurando metodologías de trabajo apropiadas
- b) Renovar estrategias de planificación para fortalecer el nivel de organización en las instituciones educativas del nivel secundario
- c) Establecer un programa de capacitación y mantenimiento adaptando los procesos presupuestarios para mejorar de la gestión administrativa de los recursos humanos
- d) Reducir la vulnerabilidad de riesgo ocupacional y la capacidad de absentismo laboral que trasgredan los objetivos estratégicos de la institución

4.2. Misión y Visión

Misión

Somos una institución educativa pública de avance, con experiencia en la formación de jóvenes competentes, personalizando la atención de calidad en el conocimiento científico y la innovación con criterio ético y responsable, operamos con un alto índice de gestión laboral, basado en una educación corporativa y la oferta de oportunidades de superación a nuestros trabajadores, la práctica responsable de la evaluación y el respeto al contexto sostenible de la región y del país.

Visión

Somos la comunidad académica líder con reconocimiento local y regional, que oferta una formación humanista, ética, científica y tecnológica, con una adecuada capacidad de costos y gastos, con un oportuno nivel de organización, y con acciones de formación y

mantenimiento, que contribuyen a la satisfacción de los usuarios durante su permanencia y a la eficiencia de los productos.

Política de Calidad

Somos un equipo de trabajo que propugnamos una elevada vocación de servicio a nuestros clientes, en el cumplimiento de la Misión, buscando satisfacer las demandas de nuestros clientes, aplicando la metodología y normatividad de procesos vigente. El compromiso personal favorece al refuerzo de los estándares de calidad, asegurando confidencialidad de la información institucional.

4.3. Metas por cada etapa

Fase	Periodo
Acciones de sensibilización y capacitación	Enero/Marzo 2022
Regularización de la Propuesta	Abril/Octubre 2022
Acciones para desarrollar la propuesta.	Junio/Noviembre 2022
Formación de una Comisión permanente.	Marzo 2022
Informe de Evaluación final	Diciembre 2022

4.4. Resultados concretos que se espera alcanzar

Revisando las diferentes metodologías, modelos y técnicas propias de la administración, no existe herramienta tan eficaz y práctica que la Gestión por Procesos, la cual permite crear valor en la organización, ordenar los procesos adecuadamente para facilitar su misión y alinear los objetivos de la empresa con los requisitos y expectativas del cliente. Esta herramienta asegurará que los problemas y sus causas encontrados puedan ser eliminados a fin de que la institución logre tener un desempeño adecuado.

La eficacia de los procesos, conlleva a la satisfacción de los recursos en tanto, la eficiencia al cumplimiento y optimización de los recursos. Para lograr esta mejora se debe considerar las alternativas de solución presentadas, como la ejecución de programas de capacitación y mantenimiento con presupuestos a corto plazo, otra opción es un plan

de acción referido a la capacitación, satisfacción del cliente, programación de presupuestos y acciones de mantenimiento acorde al desempeño de las instituciones, además otra, sería la formación de un departamento de recursos humanos, establecido por convenio con Municipalidad Provincial, Ugel y Gobierno Regional.

5. Desarrollo de la propuesta:

5.1. Tema central del cual trata el proyecto

Bravo, J. (2011) infiere que la gestión por procesos es una metodología propia que asiste a la dirección de la institución, a identificar, diseñar, formalizar, controlar, mejorar y hacer más productivos sus métodos para lograr la confianza de sus usuarios.

Machado, M. (2014), puntualiza que las instituciones, sobre todo las educativas, para lograr un desarrollo armónico y eminente, desarrollan procesos de planificación de actividades. De tal manera que la teoría de enfoque gerencial, es el componente adecuado para optimizar el uso racional de los recursos y que resultan ser muy escasos los asignados por el Estado a las instituciones.

El Modelo Situacional, según referencia Casassus, J (2001), ensaya llegar a consensos en su afán de liderar el sistema educativo, conocer los intereses del personal, y de la viabilidad técnica, financiera e institucional, analizando la problemática y motivando una solución a priori. En tanto, en el enfoque de calidad total tiende a disminuir costos, aumentar la flexibilidad administrativa, la productividad y la creatividad en los subprocesos. (Peter Senge, 1990)

Chiavenato (2002), define a la organización de la administración en la asignación de tareas, contingencia de equipos y concesión de los recursos necesarios a los departamentos. Según Mendoza Briones (2017), la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos.

Para Ramírez (2016), la incorporación de un nuevo modelo de gestión administrativa es una evaluación preliminar y exhaustiva de la situación actual, pero es necesario compatibilizar el proceso actual de la gestión con los elementos del personal interviniente, como material. Coligiendo lo expresado por Lino (2014) la ejecución de los procesos, estriba su jerarquización en el aumento de la calidad y eficacia.

Cruz & Jiménez (2013), indica que es un conjunto de períodos a seguir para encontrar solución a un problema administrativo, en él encontraremos inconvenientes de organización y dirección, para ello es necesario tener una buena planeación, un estudio previo y objetivos claros, para poder hacer del proceso lo menos trabado posible.

La Teoría de Acción de Argyris y Schon (1989), concibe al hombre como un ser que establece un conocimiento para acomodar sus acciones, las ejecuta y valora sus resultados, permitiendo provocar los cambios organizacionales. (Argyris y Schon, 1989). Además, identifica sus componentes, como el conjunto de valores o variables rectoras, supuestos, normas y estrategias, que orientan la conducta del trabajador. Picón (1994)

5.2. Actividades y tareas requeridas

Con la intención de que la institución conozca los escenarios y pueda recoger la información adecuada recurre a los siguientes instrumentos. Matriz de Diagnóstico, Indicadores de proceso, las entrevistas, los diagramas de comportamiento y a los diagramas de Gantt, a través de la cual se permite reunir información directamente con el involucrado en el proceso, Formulación del Convenio entre la UGEL y la Municipalidad Provincial de Paita, a fin de optimizar la administración de recurso humanos.

5.3. Diseño de la propuesta.

Fase I: Acciones de sensibilización y capacitación

La Elaboración de la Propuesta se alecciona con el diagnóstico de los establecimientos públicos del nivel secundario, mediante el cual se clasifica las características de los procesos de gestión, a partir de la cual se realiza la evaluación de las demandas y por consiguiente se formula el Diseño de la Administración de los Recursos Humanos.

Fase II: Regularización de la Propuesta

Oficiar ante la instancia superior (UGEL Paita y DRE Piura) la posibilidad de popularizar entre las escuelas del nivel secundario la gestión por procesos, a través de una serie de jornadas de difusión que permita exponer las ventajas de gerenciar de forma óptima la gestión de recursos humanos, mediando la participación de coordinadores y especialista en los apartados regentados, que genere un espacio provincial para su atención.

La fase de implementación se basa en la realización de tareas agenciadas conforme a los tiempos descritos en el Plan de Acción. Así, a través de una mesa técnica, se avala el plan y se orienta los ajustes estratégicos acorde a las expectativas de incidencia. El propósito en esta etapa es verificar la factibilidad, y experimentación en condiciones similares. El periodo de adaptación y determinación es concluyente por la naturaleza del plan de acción.

Fase III: Acciones para desarrollar la propuesta.

Ofertar a las instituciones educativas un programa de formación, diferenciado en temas para los trabajadores ingresantes y conforme a los requerimientos del personal antiguo. La capacitación en el desempeño laboral es una necesidad real como componente de la administración de recurso humanos según Böhr (2000). En tanto, Rodríguez, M. (2010), agrega, que las organizaciones que capacitan a sus trabajadores se orientan en el camino de la eficiencia y efectividad

Rojas, J. (2018) en su investigación implicar la correlación que existe entre capacitación y el desempeño laboral, con operarios de la empresa Tenería San Miguel de Quetzaltenango, Guatemala, concluye que las entidades deben suscitar su progreso mediante la capacitación conforme a los resultados que se anhelan obtener. De tal modo se puede conjugar la investigación no experimental de corte transversal del plan de capacitación en el desempeño laboral, aplicada al personal administrativo de la Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Trujillo, en la cual se demostró que la capacitación impacta en el rendimiento de los trabajadores logrando mayor adaptabilidad e idoneidad en su crecimiento. (Cantuarias, I y Zapata, C. 2018).

Romero, P. (2016), señala que diseñar estrategias de planificación que permita instrumentar el nivel de Organización, para orientar y suministrar los diferentes procesos y de las cadenas de valor en la planificación, es relevante en la planificación-organización-presupuesto, y agrega que la educación que genere desarrollo se debe vincular al sector productivo.

Rodríguez, et al (2017), en su trabajo La planificación operativa con enfoque en procesos para las Universidades del Ecuador, señala que la planificación estratégica se basa en el medio, demandas y políticas de cada institución, de tal modo adopta como insumos, además del soporte material, el presupuesto, procedimientos, procesos y el talento humano. Con ello la Organización y control forja como productos desarrollo personal, cultura institucional, alineamiento estratégico.

Quispe, A. (2020), anota, que operar procedimientos adecuados en el marco de los costos institucionales, permite adecuar los procesos presupuestarios y de calidad en la mejora de la administración de los recursos humanos en las instituciones educativas. Concluye que una efectiva gestión administrativa y el correcto planeamiento estratégico influyen en las decisiones de gestión de los recursos financieros

Caballero, et al. (2015), señala que el centro educativo es susceptible de mostrar déficit presupuestal, debido a la información ineficaz, las limitaciones para el registro y el manejo adecuado de los procedimientos de control y evaluación, por tanto, concluye que la administración apoyada en planificación y presupuestos mejora la situación financiera de la institución.

Fase IV: Formación de una Comisión permanente.

Calificar la formación de una Comisión para la aplicación permanente de la propuesta de gestión por procesos en el marco de la administración de recursos humanos, con el objetivo de establecer el nivel de comunicación con el equipo directivo de las instituciones educativas, las instancias y autoridades superiores, regularicen los procedimientos de implementación y ejecución, ofrecer apoyo logístico a las instituciones involucradas, así como generen el convenio marco, y asistir a las reuniones locales, nacionales e internacionales, para sustentar en sumo grado la propuesta.

Con los datos derivados de la investigación se estableció la dirección de los procesos que se debe llevar a cabo en la organización:

1. Procesos Estratégicos:

Proceso: Gestión de Planificación Escolar.

Subprocesos: Planeamiento Institucional, Políticas de calidad, Dirección, Liderazgo, Presupuesto Operativo, Evaluación.

Proceso: Gestión Gerencial

Subprocesos: Registro de procesos, Acciones correctivas, Control Interno

2. Procesos Operativos:

Proceso: Gestión Financiera

Subprocesos: Inventarios, Mantenimiento, Requerimientos

Proceso: Asesoría Técnica,

Subprocesos: Archivo documental, Programa de Capacitación, Organización, Desarrollo pedagógico, Condiciones para el estudio.

Proceso: Gestión Logística,

Subprocesos: Control y distribución, Mantenimiento, Costos operacionales, Productividad

3. Procesos de Apoyo:

Gestión Administrativa.

Subprocesos: Presupuesto operativo, Costos y pagos, Remuneraciones, Asuntos legales

Gestión del Talento Humano

Subprocesos: Proceso Selectivo, Plan de Capacitación, Suministros, Gestión de personas

5.4. Involucrados

Los involucrados que forman parte de esta propuesta son el Personal Directivo y Coordinadores de las instituciones educativas, Simon Rodríguez; Salvador Lavalle; Manuel Pio De Zúñiga y Ramírez; San José de Viviate; Víctor Raúl Haya De La Torre, y Mariscal Castilla, Municipalidad Provincial de Paita, UGEL Paita, Empresa privada, Personal Evaluador.

5.5. Evaluación

La evaluación y retroalimentación se realizará en forma trimestral por encargo de los especialistas del Proyecto, Se precisa que durante el proceso se realizara el trabajo colaborativo con la autoridades del Gobierno Regional y Local, la Dirección Regional y la UGEL Paita, y las Instituciones Educativas, a efecto de sintetizar el convenio intersectorial de la ejecución de actividades de formación, organización y asesoría de los trabajadores de las instituciones educativas del nivel secundario de conformidad a la propuesta.

5.6. Cronograma de implantación y funcionamiento

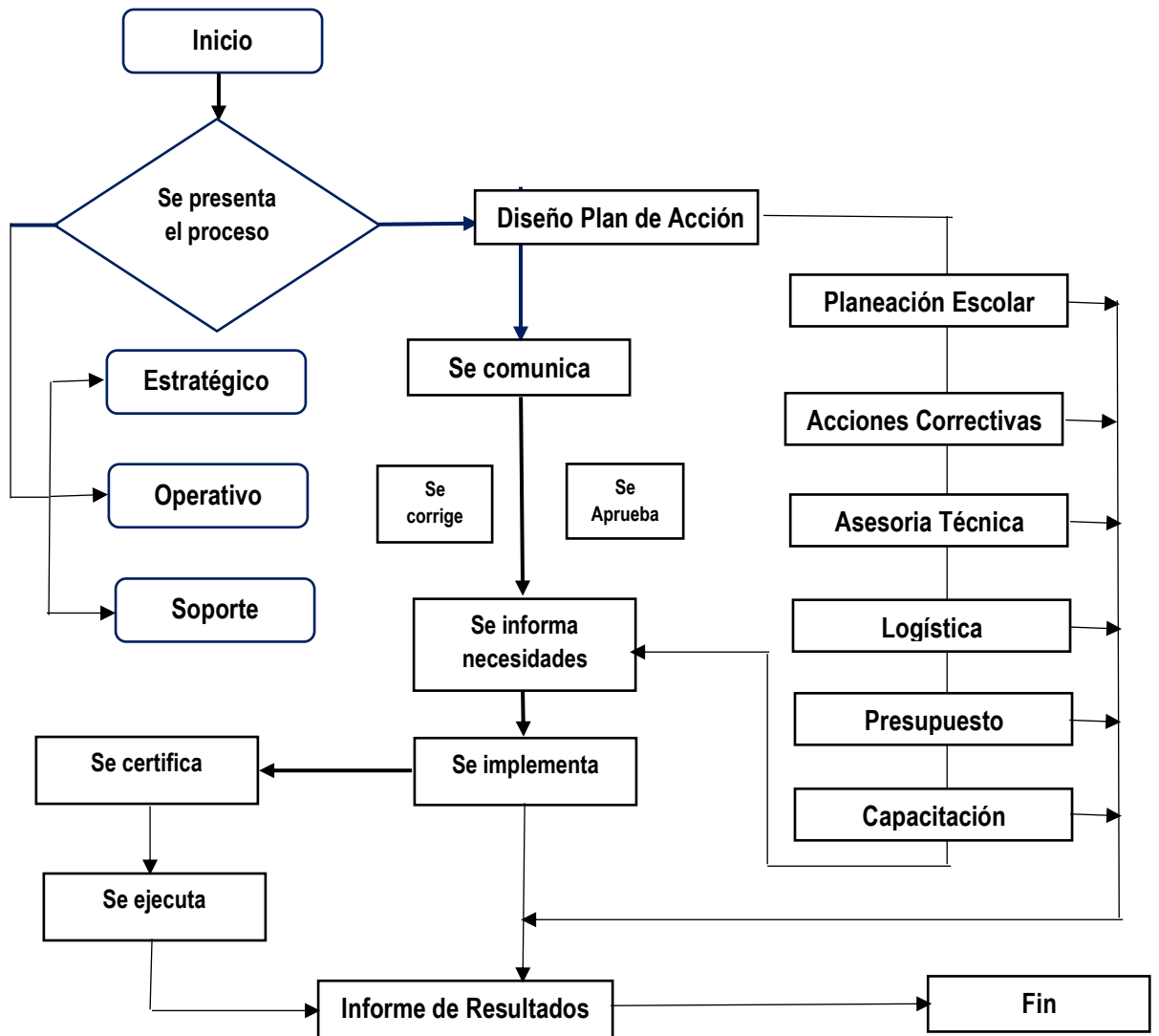
Actividad	Resultados	Fecha
Realización y corrección del Diseño del Plan de Acción	Conocer el resultado real de las instituciones, para presentar el nuevo proyecto	Enero
Preparar presentación	Obtener producto deseado	Enero
Realizar estudio diagnóstico Estudio previo de viabilidad del proyecto	Valorar la aceptación de la propuesta	Enero/Marzo
Formación de una Comisión permanente	Establecer convenio	Marzo
Planificar entrevistas en base a recursos existentes Acciones de inicio de la propuesta	Resultados positivos de pruebas preliminares	Abril/Junio
Identificar posibles líneas de ayuda	Contar con especialistas para el desarrollo del proyecto	Junio/Agosto
Identificar cadenas de valor	Análisis de las ventajas competitivas	Agosto/setiembre
Realización de acciones programadas	Establecer estrategias del proyecto mediante diagramas	Octubre
Organización de reunión para divulgación	Definir público a dirigir el producto	Octubre/noviembre
Planificación de acciones para asegurar resultados	Lograr impacto en lanzamiento del producto mediante diagramas	Noviembre/diciembre
Administrar y Gestión programa de mejora de Recursos Humanos	Institucionalización del Plan de actividades conforme al Convenio	Noviembre/diciembre

5.7. Estudio financiero

Presupuesto para ejecutar el plan de acción

Requerimiento	Cantidad	Duración	Valor	Financiamiento
Asistente	1	10 meses	20,000	Recursos Propios
Monitor	1	10 meses	Asignado por convenio	Convenio
Asesoría	1	10 meses	10,000	Convenio
Impresión	1	Indefinido	15,000	Recursos Propios
Movilidad	1	Indefinido	3,000	Recursos Propios
Tramites Adm.	1	Indefinido	500	Recursos Propios
Otros imprevistos	1	Indefinido	2,500	Convenio
			51,000	

6. Síntesis gráfica de la propuesta



IX. REFERENCIAS

- Abay, A. C. (2019). Modelo conceptual descriptivo para ejecutar una eficaz gestión por procesos, con garantía de calidad, en la Universidad del siglo XXI. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(2).
- Aduna Mondragón, A. P., García Mata, E., & J. Chávez Gutiérrez, Érika J. (2017). Modelos de gestión de Recursos Humanos. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8).
<https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2384>
- Alvarado Escobar, D. P. (2019). Inclusión laboral de la población inmigrante en las organizaciones desde la perspectiva del Área de Recursos Humanos, en la ciudad de Quito. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2019.
- Alarcón, et al. (2009). Diagnóstico de las Debilidades del P.E.I y Generación de Estrategias de Participación de la Comunidad Educativa del Instituto INTECC. Universidad Libre. Bogotá. D.C. 2009.
- Alonso-Torres, C. (2014). Orientaciones para implementar una gestión basada en procesos. *Ingeniería industrial*, 35(2), 159-171.
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 11, núm. 1, 2009 Universidad Nacional de Misiones, Argentina. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Bautista, D. A. (2021). Análisis de procesos de enseñanza en la educación pública en Bogotá para el cambio social. *Revista Eleuthera*, 23 (1), 15-37. Consultado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eleut/v23n1/2011-4532-eleut-23-01-15.pdf>
- Balcázar, M. (2014). Diseño de un modelo de gestión por procesos para el Colegio Particular Nuevo Ecuador, año 2012. Tesis de Maestría. Universidad Técnica Particular de Loja

- Barrera, R. y Galvis, L. (2014) Propuesta de Gestión por Procesos para el ejercicio de autoevaluación con fines acreditación de alta calidad de LEA UD. Universidad Libre de Colombia. Bogotá. 1-97.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Colombia: Pearson Education.
- Bravo, R. (2016). Propuesta de mejora de Gestión por Procesos para Coval SA en el producto factoring (Doctoral dissertation, Tesis de pregrado). Universidad Austral de Chile, Puerto Montt, Chile.
- Bravo, E. K., & Flores, R. (2018). Gestión por procesos y su influencia en la administración documentaria de una constructora de Trujillo (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/13759>
- Borges Pinheiro, L (2020), CEASA-GO: ANÁLISE DAS RECUPERAÇÕES HUMANAS. Pontifícia Universidade Católica de Goiás Escola de Gestão e Negócios. Linha de Pesquisa: Gestão Estratégica. Brasil. Disponible en: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/234>
- Champoux, J. (2011) Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations (4th edn). New York, NY: Routledge.
- Calderón, et al. (2010). Gestión humana en la em presa colombiana: sus características, retos y aportes. una aproximación a un sistema integral. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 23 (41): 13-36, julio-diciembre de 2010
- Cantuarias, I. y Zapata, C. (2018). Impacto del Plan De Capacitación en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia De Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Trujillo - 2016. Tesis. Universidad Privada del Norte. Perú.
- Carrillo Brito, J. (2020). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. Universidad Estatal de Milagro.

- Carrasco-Reyes, et al (2021). Gestión por resultados de una institución educativa de jornada escolar completa, UGEL 01 RED 11 de Lima, 2019. *Digital Publisher*. V6-N2-1 (mar) 2021, pp. 17-36
- Cataño Zapata, E. M., & Restrepo, M. A. (2019). Fortalecimiento de la gestión escolar: diseño e implementación de una propuesta de intervención para la actualización del proyecto educativo institucional–PEI–de la Institución Educativa Colegio Loyola para la Ciencia y la Innovación del municipio de Medellín. Tesis de Maestría, Escuela de Educación 2019. Medellín, Antioquía, Colombia.
- CHBAATTOU, R. and LANKAOUI, L. 2020. PERFORMANCE ET PROCESSUS STRATEGIQUES. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*. 3, 1 (Aug. 2020).
- Cruzado, J. (2019). Diseño de un sistema de gestión por procesos para mejorar la gestión operativa de la empresa Inversiones Alto Chicama E.I.R.L. Universidad Nacional de Trujillo. 1 – 87.
- Consejo Nacional de Educación (2006). Proyecto Educativo Nacional de Educación al 2002
- Córdova Pintado, E. H. (2018). Plan de Gestión de Recursos Humanos para Mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes de la Institución Educativa N° 14392, Tesis de Maestría. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Piura, Año 2014.
- De la Rosa Collao, E. E. (2019). Incidencia del manejo del Proyecto Educativo Institucional en la calidad educativa de las escuelas de la provincia de Parinacochas. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Huancavelica 2019
- El-Guennouni, G., & Ezzahiri, M. (2021), El lugar de las herramientas de control de gestión en los procesos de innovación: enfoque teórico. *International Journal of Innovation and Modern Applied Science*, Volume 4, Issue 1,2021

- Ferreira, J. et al (2019) Teoria Dos Recursos Cognitivos E Capital Humano: A Influência Do Grau De Instrução Formal Na Gestão Dos Municípios Da Região Sul Do Brasil. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, vol. 18, 2019, pp. 1-14 Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina Brasil
- García, et al (2019) Contraste de un modelo de gestión del conocimiento en una universidad pública del centro de México. 360: Revista de ciencias de la gestión, N° 4, 2019 pp. 105-127 / ISSN 2415-5861 10. Consultado de: <https://doi.org/10.18800/360gestion.201901.004>
- Grau, B. (2020). Modelo de gestión para la innovación e integración digital progresiva en un centro educativo basado en la mejora continua y el liderazgo compartido. Universidad de Alicante. Consultado de: <http://hdl.handle.net/10045/112054>
- Gutiérrez, G. (2019). La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018. Tesis Maestría. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Guzmán, et al. (2019). Implementation of a process management model and inventory control to increase the level of service in the after-sales area of industrial equipment. Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Hernández, et al, (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: Sus características, retos y aportes. una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración. Colombia.*, 23 (41): 13-36, julio-diciembre de 2010.
- Jácome-Lara, I. M., Tinajero-Jiménez, M. R., & Suárez-Guevara, I. M. (2018). La nueva administración del siglo XXI. *Polo del Conocimiento*, 3(7), 612-625.
- Jurburg, D., & Tanco, M. (2017). Análisis de los factores operativos que afectan la productividad en Pymes. *Memoria Investigaciones en Ingeniería*, (15), 7-23.

- Karolczak, M., y De Souza, Y (2017). Recursos Humanos para A Economia do Conhecimento Na Ótica da Teoria do Capital Humano. *Revista Alcance*, 24 (1) DOI: alcance.v24n1.p66-80.
- Lépinard, P. (2020, June). Situation-problème didactique à base de wargames : le cas de l'enseignement de la gestion de projet de systèmes d'information en École Universitaire de Management. In *25ème Conférence de l'Association Information & Management*.
- Luna Guerrero, A. B. (2019). Propuesta de implementación del Balanced Scorecard para medir la gestión estratégica de la empresa Qumir SAC del año 2018. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760.
- Majad, M (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación N° 88 Vol. 40 Mayo-Agosto, 2016*
- Mártir, E. A. A., Amaya, K. M. C., & Guevara, M. A. S. (2020). Transparencia en el proceso de selección y contratación de recurso humano en la Administración Pública durante el periodo comprendido 2014-2018. *Realidad y Reflexión*, 52(52), 29-67.
- Medina, et al. (2018). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo. *Revista chilena de ingeniería*, vol. 27 N° 2, 2019, pp. 328-342
- Medina Nivín, C. S., & Ninanya Calderón, E. J. (2019). La Gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. URI: <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3017>
- Mendoza Rodríguez, M. F. (2019). Diseño de un manual de procedimientos del Área de Recursos Humanos para mejorar la gestión administrativa de la Empresa Leoncito SRL-2018. Universidad Señor de Sipán. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5991>

- Mesajil, Marco A. (2009). Por qué la educación en el Perú es un fracaso. El mito de la calidad y la equidad educativa en el Perú. Lima: Matutegraf-Servis
- Mesia, A. (2018). Efecto del plan de capacitación en las relaciones interpersonales de Instituciones Educativas. Galileo Publicaciones Ciencia Educativa y Estudios Instruccionales ISSN: 1556-5068, Social Science Research Network, ID SSRN: 4059939 <http://www.galileopub.org>.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). Currículo Nacional. Lima: Autor.
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). Ley N° 28044. Ley General de Educación. Publicada en el diario El Peruano, del 28 de julio de 2003. Perú.
- Morillo, R. (2005). Estrategias alternativas para el desarrollo de procesos de aprendizaje organizacional en una organización escolar descentralizada Omnia, vol. 11, núm. 2, mayo-agosto, 2005, pp. 7-28 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, Julio-diciembre, 1-20.
- Ojeda, Y y Vallejo, E. (2008). Guía para la identificación y análisis de los procesos de la Universidad de Málaga. Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social. 1-39.
- Oliveira, A., et al (2017) Que Modelo é Esse? As Alterações nos Processos de Capacitação de Recursos Humanos nos 20 Anos do Plano MARE. *Administração Pública e Gestão Social*, vol. 9, núm. 4, 2017 Universidade Federal de Viçosa, Brasil Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351557761006>
- Pérez, G. y Sánchez, B. (2021). Manual general de la gestión de procesos clave del Instituto De Aeronáutica Civil de Cuba: Macro Proceso Gestión De Los Recursos Humanos. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 5(2), e173-e173.

- Pérez, R. (2014). Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis. *methaodos. revista de ciencias sociales*, vol. 2, núm. 1, mayo, 2014, pp. 23-35 Universidad Rey Juan Carlos Madrid, España. DOI: 10.17502/methaodos.rcs.v2i1.35.g31
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2018). Guía Implementación de la gestión por procesos en la administración pública.
- Quinapanta, M. A., Lescano, L. R. F., Barral, O. P., Jiménez, R. A. F., & Rivera, D. N. (2019). Medición del rendimiento del Talento Humano en Instituciones de Educación Superior: producción científica. *Ingeniería industrial*. (Ejemplar dedicado a: Ingeniería Industrial), págs. 24-36
- Riascos, J. (2006). De la estructura por funciones al enfoque basado en procesos y a la Visión Sistémica de la organización. *Revista Ciencias Estratégicas* Vol. 14 No. 15. Pag 37-46 Medellín-Colombia. Ene-Jun de 2006 - ISSN: 1794-8347
- Riffo, R (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>.
- Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango). Facultad de Humanidades. Quetzaltenango-Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Rodríguez Muñoz, R y Pérez Fernández, D. (2018). Perfeccionamiento de la gestión por procesos en una universidad. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 22, núm. 2, 2018 Universidad Nacional de Misiones, Argentina Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959312011>
- Rodríguez, et al. (2017). La planificación operativa con enfoque en procesos para las Universidades del Ecuador. *Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXVIII/No. 1/enero-abril/2017/p. 116-127*

- Romero, C. (2018) Incidencia de la Gestión De Mejora de los Procesos Administrativos para Incrementar la Calidad de Servicio en la Municipalidad de Cajamarca, 2016-2018. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Cajamarca. 1 – 121
- Romero, P. (2016). La planificación estratégica y su influencia en la calidad de gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Journal Of Science And Research: Revista Ciencia e Investigación*, E-ISSN: 2528-8083, Vol. 1, N°. 2, abril-junio 2016, pp. 20-22.
- Romero, F. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Universidad Rafael Beloso Chacín. Maracaibo. Venezuela. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social Edición N° 7. Volumen 4. Pág. 66 – 79
- Rico, C. (2019). La Excelencia Operativa en la Administración Pública: Valoración Inicial. Estado, *Gobierno y Gestión Pública*, (33), pp. 39–79. Consultado de <https://revistaeggp.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/56467/61548>
- Rondón, M., & Ammar, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40(88), 148-165.
- Rodrigues, F. D. S. (2020). Gestão de recursos humanos na administração pública: uma experiência de estágio na Câmara Municipal de Melgaço (Master's thesis).
- Sánchez Fiallos, K. E., & Sandoya Gamboa, G. I. (2018). Gestión de riesgo de desastres en el desarrollo educativo (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación).
- Santos, A. C. (2019). Tecnología de gestión de recursos humanos. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 9(3), 699.
- Saldarriaga, J. G. (2008). Gestión humana: tendencias and perspectivas. *Estudios gerenciales*, 24 (107), 137-59

- Sem, P, et al (2021). La Gestión de los Recursos Humanos en RDC (República Democrática del Congo): una obra en equilibrio. *África Positive Impact* (2020) , páginas 116 a 130
- Tavares, F. (2012) Educación Corporativa y Desarrollo Humano: análisis de Becas Programa para Maestros y Empleados de una institución de educación superior del Distrito Federal. Mestre em Educação, Universidade católica de Brasília-UCB Vol. 4, no. 11 pp. 135 – 161. Consultado de: <http://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/metaavaliacao/index>
- Trujillo, R. A. S., Sarmiento, A. D. J. S., Giraldo, L. F. G., & Palma, H. G. H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377-391.
- Valle, R. (coord.), (2004). La gestión estratégica de los recursos humanos. Madrid: Pearson-Prentice Hall

ANEXOS.

Anexo 1: Matriz de Consistencia de la ejecución de la investigación científica.

Título: MODELO DE GESTIÓN POR PROCESOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LOS DISTRITOS DE PAITA, 2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general ¿Cómo estaría configurado el Modelo de Gestión por Procesos que permita mejorar la administración de los recursos humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paita 2022?</p>	<p>Hipótesis General Hi: El modelo funcional predictivo configurado por la gestión por procesos permitiría diseñar una propuesta para mejorar la administración de los recursos humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paita</p>	<p>Objetivo General OG: Diseñar una propuesta de gestión por procesos que permita mejorar la administración de los Recursos Humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario</p>	Gestión por Procesos	<p>Teorías relacionadas a la Gestión por Procesos Teoría de Gestión del Talento Humano Teoría de las Organizaciones Educativas Técnicas Para la Mejora Continua de los Procesos Teoría de kaisen Teoría multifactorial de Thurstone. Principios de la gestión de la calidad Norma ISO 9001:2015 Gestión de la Calidad de las Instituciones Educativas Norma ISO 26000:2010 Responsabilidad social del estado</p>	<p>Procesos estratégicos Procesos Operativos Procesos de apoyo</p>	<p>Diseño: Predictivo prospectivo transeccional Población: Se consideran un total de 710 docentes 23 directores y 140 trabajadores Muestra: 157 docentes 6 directores y 30 trabajadores Técnicas: Encuesta</p>
<p>Problemas Específicas: P₁: ¿Cuál es el estado actual de la gestión por procesos en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Paita, que permita detectar situaciones a ser</p>	<p>Ho: El modelo funcional predictivo configurado por la gestión por procesos no permitiría diseñar una propuesta para mejorar la administración de los recursos humanos en las instituciones educativas</p>	<p>Objetivos específicos: O1: Diagnosticar la situación actual de la gestión por procesos encontrada en las Instituciones</p>				

<p>atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022? P₂: ¿Cuál es el estado actual de la administración de los recursos humanos en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Paita, que permita conocer deficiencias para ser atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022? P₃: ¿En qué medida la administración de recursos humanos es explicada por la gestión por procesos en las Instituciones Educativas del nivel secundario de los distritos de Paita? P₄: ¿Cómo estaría configurado el modelo funcional predictivo de gestión por procesos, que permita diseñar una propuesta para mejorar la administración de los recursos humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paita?</p>	<p>del nivel secundario de los distritos de Paita.</p> <p>Hipótesis Específicas: H₁: La configuración del modelo predictivo con componentes inherentes de la gestión por procesos permitiría el diseño de una propuesta para mejorar el estado del ejercicio del Área de Reclutamiento y Selección en la administración de recursos humanos.</p> <p>H₂: La configuración del modelo funcional predictivo con componentes inherentes de la gestión por procesos permitiría el diseño de una propuesta para mejorar el estado del Área de Formación en la administración de recursos humanos</p> <p>H₃: La configuración del modelo funcional predictivo con componentes inherentes de la gestión por procesos permitiría el diseño de una</p>	<p>Educativas del Nivel Secundario, que permita detectar situaciones a ser atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022</p> <p>O2: Describir la situación de la administración de Recursos Humanos, constituidos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, que permita conocer deficiencias para ser atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022</p> <p>O3: Explicar la administración de recurso humanos a través de la gestión por procesos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario</p>	<p></p> <p>Administración de Recursos Humanos</p>	<p>Indicadores de Gestión (KPI) 2014</p> <p>Teorías relacionadas a la Administración de Recursos Humano Teoría X y Teoría Y de los Recursos Humanos Teoría de los recursos y capacidades Teoría de la contingencia La ARH como Proceso Modelos de planeamiento de Recursos Humanos Políticas de Gestión de los Recursos Humanos Campos y subcampos de la Gestión de los recursos Humanos</p>	<p></p> <p>Área de Reclutamiento y Selección Área de Formación Área de Remuneraciones Área de Relaciones laborales Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo</p>	<p>Instrumentos: cuestionarios</p> <p>Métodos de Análisis de datos: Tablas, gráficos y porcentajes. Coeficiente de correlación y determinación.</p> <p>Prueba paramétrica o no paramétrica.</p>
--	--	---	---	---	--	---

	<p>propuesta para mejorar el estado del Área de Remuneraciones en la administración de recursos humanos</p> <p>H₄: La configuración del modelo funcional predictivo con componentes inherentes de la gestión por procesos permitiría el diseño de una propuesta para mejorar el estado del Área de Relaciones Laborales en la administración de recursos humanos</p> <p>H₅: La configuración del modelo funcional predictivo con componentes inherentes de la gestión por procesos permitiría el diseño de una propuesta para mejorar el estado del Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo en la administración de recursos humanos</p>	<p>de los distritos de Paita, 2022.</p> <p>O4: Predecir la configuración del modelo funcional de gestión por procesos, que permita mejorar la administración de recursos humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos de Paita, 2022.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Operacionalización de variable independiente: Gestión por Procesos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de Paita.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente Gestión por Procesos	La gestión por procesos es la forma de planificar, organizar dirigir, y controlar las actividades de trabajo de manera transversal y secuencial a las diferentes unidades de organización para contribuir con el propósito de satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos, así como el logro de los objetivos institucionales (RSGP N° 006-2018-PCM/SGP, 2018)	Medición de la gestión por procesos considerando procesos tales como el estratégico, operativo y soporte (RSGP N° 006-2018-PCM/SGP, 2018).	01. Procesos estratégicos	Capacidad de comunicación interna Conjunto de encargos y acciones presentados de forma reflexiva y voluntaria con el fin de comunicar en forma creativa y diferenciada las actividades planificadas en la institución para mejorar la gestión, la calidad de los procesos y favorecer el clima institucional (García Jiménez 1998)	Ordinal
				Liderazgo del Talento Es un proceso de influir sobre grupo mediante la comunicación para optimizar los resultados logrados a nivel grupal, hacia mejoras en el nivel de la actividad laboral y de la productividad, creatividad e innovación para el éxito organizacional. (Santos, J. 1997)	
				Políticas de Recursos Humanos Es el conjunto de lineamientos y estrategias mediante la cual se gestionan los protocolos de acción y proceder de los empleados, acorde a los objetivos institucionales (Chiavenato, 2004)	
			02. Procesos operativos	Capacidad de Costos y gastos Los costos representan una fracción del precio de adquisición de los bienes o servicios, necesarios en la toma de decisiones, diferidos hasta el momento de su comercialización, incluidos los gastos o desembolsos que realiza la institución para producir el servicio, pero que no están vinculados directamente con la producción. (Jiménez, et al. 2020)	Ordinal
				Capacidad de Necesidades y Requerimientos Es la capacidad que debe cumplir un sistema o algún componente del sistema, derivada de una necesidad identificada, contractual, especificación u otro expresamente capaz de producir innovaciones	Ordinal

			<p>desde el inicio del proceso hasta la salida del bien o servicio. (Arias, M. 2005)</p> <p>Calidad de Diseño de los servicios Es una estrategia de atención al público basada en la organización de sus componentes y en la escucha activa por parte de la institución para conocer mejor a sus clientes y así ofrecerle servicios a medida y mejorar las que ya tienen para que sean fáciles, atractivas y útiles para el usuario. (Salina, G. 2019)</p> <p>Nivel de organización Es el factor que permite la toma de decisiones, manejo de habilidades y experiencia funcional para obtener resultados óptimos en una empresa. (Rodríguez, J. 1998)</p> <p>Medición de resultados Es la a relación de causalidad entre las acciones emprendidas y los resultados observados, que permite conocer lo que reamente produce la inversión. (Pacheco, S. 2002)</p>	
		03. Procesos de apoyo	<p>Nivel de Capacitación Es un proceso de corto plazo, organizado de manera sistemática a fin de mejorar el crecimiento de las aptitudes del personal en función a objetivos definidos (Chiavenato, I. 2001)</p> <p>Acciones de Mantenimiento Es el proceso de optimización de costos mediante las cuales se corrige, se mantiene el nivel del servicio y operatividad de las instalaciones (Mora, 2009)</p> <p>Uso y aplicación de tecnologías Son aquellas herramientas que actúan en forma interactiva según el diseño, desarrollo y aplicación de recursos en procesos educativos para conseguir nuevas realidades (A. Bautista y C. Alba, 1997)</p> <p>Cantidad de suministros Es el conjunto de operaciones que agrupa a diferentes agentes que realizan diversas actividades para desarrollar un producto o servicio afín de satisfacer las demandas del cliente. (Ballou, et al. 2000)</p>	Ordinal

Anexo 3: Operacionalización de Variable Dependiente: Administración de Recursos Humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de Paíta.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p style="text-align: center;">Variable Dependiente Administración de recursos humanos</p>	<p>La Administración de Recursos Humanos es la forma en que la organización maneja sus actividades de planeación, organización, coordinación, y control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, mediante el reclutamiento y selección, formación, remuneración, prestaciones,</p>	<p>(Chiavenato, 2008) (Armijos, et al, 2019) Evaluación de la administración de recursos a través del manejo de actividades de reclutamiento y selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo.</p>	<p>01. Área de Reclutamiento y Selección</p>	<p style="text-align: center;">Situación de los Perfiles</p> <p>Es un proceso que atañe el contenido del cargo los requisitos que exige. Es una técnica de suma importancia en una institución porque permite obtener las características e información de cada uno de los puestos y relacionar los subsistemas de la administración de recurso humanos. (Abdon, M. y Arato, F. 2015)</p>	<p style="text-align: center;">Ordinal</p>
				<p style="text-align: center;">Responsabilidad de la evaluación</p> <p>Es la herramienta de gestión de trabajo a través de la cual se mide el talento en forma objetiva, el desenvolvimiento profesional y la productividad, además, permite evidenciar el grado de cumplimiento de las expectativas personales, cuyos resultados son útiles para solucionar conflictos y mejorar la productividad. (Alveiro, C. 2009)</p>	
				<p style="text-align: center;">Calidad del proceso selectivo</p> <p>Es el proceso que permite captar, seleccionar, contratar y admitir un nuevo talento a la organización, así como contar con un banco de expedientes que interesan y acoplan al desarrollo de competencias de la institución. (Naranjo, R. 2012)</p>	

comunicación, higiene y seguridad en el trabajo, que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. (Chiavenato, 2008) (Armijos, et al, 2019)			Nivel de satisfacción positiva Es el grado de conformidad del trabajador respecto a sus condiciones de trabajo, como resultante de contratar personal idóneo, y describir un sistema de incentivos y suscitar el trabajo en equipos. (Caballero, K. 2002)	
	02. Área de Formación		Diseño del programa Es el espacio de formación y ejecución de una idea en relación a los objetivos estratégicos y las necesidades del desarrollo personal. Su estructura interna responde a la delimitación de necesidades, las actitudes de los beneficiarios, estructura, orientaciones metodológicas, y la contrastación de objetivos a través de la evaluación (Hermosilla, J. 2009)	Ordinal
			Educación corporativa Es una forma de promover los principios de asimilación, extensión y aplicación, donde se privilegia más el aprendizaje activo y continuo que la enseñanza, plantea una revisión sistémica entre sus componentes: la acción educativa y la experiencia educativa, que permite mantener la ventaja competitiva, identificar sus interacciones en un contexto culturalmente relevante y mejorar el desempeño de los empleados. (Tavares, F. 2012)	
	03. Área de Remuneraciones		Aplicación de procedimientos Es la forma de identificar y corregir las causas que originan los conflictos de la calidad de los procesos, establecidos en ciclos de trabajo para alinear resultados a las estrategias adoptadas por la institución orientados a establecer planes de mejora y control. (Cabrera, H. 2009)	Ordinal
			Nivel de satisfacción de beneficios laborales	

				Es el grado de estabilidad laboral, crecimiento y equilibrio profesional, relacionada a las expectativas y compromiso que el trabajador tiene con la institución y su productividad. Edwin Locke (1969) lo define como un estado emocional satisfactorio como resultado de la percepción subjetiva de las prácticas laborales del trabajador. (Hannoun, Georgina, 2011)	
			04. Área de Relaciones laborales	<p>Índice de gestión de personas</p> <p>Es la medición de las condiciones que ocurren los procesos en un momento definido y cuyo resultado son confrontado con las metas planeadas, los estándares y el desempeño logrado, y además agregan valor técnico, social y humano en la medida del logro de los objetivos. (Moreno, L. 2019)</p>	Ordinal
				<p>Índice de gestión laboral</p> <p>Es la forma como la institución suministra los procesos relacionados con la administración de los Recursos Humanos. Es un conjunto de actividades implicadas en la selección de personal, tramitación de contratos, diseño de programas, política de salarios, control de seguimiento, con el propósito de buscar eficiencia coherencia e integración con los demás recursos de la entidad. (García, G. 2019)</p>	
			05. Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo	<p>Riesgos ocupacionales</p> <p>Se define como la probabilidad de que la persona expuesta a un a un medio o actividad peligroso provoque una enfermedad o lesión (Ordoñez, 2014). Los riesgos laborales se pueden tipificar en riesgos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, para la salud. Olman (2014)</p>	Ordinal
				<p>Índice de absentismo laboral</p> <p>Es la no asistencia al centro laboral del trabajador, sea por razones médicas o no médicas, causas amparadas en la ley o por propia decisión, el periodo de baja laboral por imposibilidad del individuo, excepto el embarazo normal o prisión. Es también, aquella forma,</p>	

				como refiere Romero, 1998, en la que el trabajador concurre a sus labores, pero ofrece parte de su tiempo a tareas que no son propias de sus funciones. Según Youngblood (1984) el absentismo es una sucesión de procesos de motivación, asociándolo al campo laboral y no laboral.	
--	--	--	--	---	--

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos por variable.

ESCUELA DE POSGRADO - UCV
Cuestionario de opinión sobre Gestión por Procesos
Instituciones Educativas del Nivel Secundario de Paíta.

Estimados trabajadores de la Institución Educativa:

La presente encuesta forma parte del trabajo de investigación, nombrado “Modelo de Gestión por procesos para la administración de recursos humanos en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario”, cuyo propósito es diseñar un Modelo de Gestión Institucional de Recursos Humanos

Objetivo: Recoger información directa y necesaria para Aplicar un Modelo Exploratorio de gestión por procesos para en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de Paíta, para optimizar los recursos humanos y la eficiencia de los procedimientos

Es primordial que este formulario se diligencie a partir de la consulta con el personal de las diferentes Grupos indicados, fundadas en la verdad y confidencialidad.

Por favor da lectura a cada enunciado y posteriormente selecciona con una “X” tu respuesta de acuerdo con las siguientes respuestas:

Responde abiertamente, seleccionando las respuestas

Siempre (5); Casi siempre (4); Algunas veces (3); Muy pocas veces (2); Nunca (1).

No hay respuestas correctas e incorrectas. Tus respuestas serán absolutamente confidenciales y únicamente serán empleadas para propósitos de investigación. Por favor contesta todos los enunciados, respetando el orden numérico de la escala.

Agradezco su contribución y disposición para responder las preguntas, Muchas gracias.

N°	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?					
2	¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?					
3	¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?					
4	Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz					
5	Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución					
6	Delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad					
7	¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?					

8	¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?					
9	¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?					
10	¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos? [
11	¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?					
12	Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos					
13	¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional?					
14	Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación.					
15	¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?					
16	¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área? [Respuestas]					
17	¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles?					
18	¿La Institucion Educativa da Conocen los trabajadores el MOF de trabajo actualizado?					
19	¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales?					
20	¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales?					
21	¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades?					
22	¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución?					
23	¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución?					
24	¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea y eficaz?					
25	¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente?					
26	¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas?					
27	¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización?					
28	¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento?					
29	¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas?					
30	¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución?					
31	¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades?					
32	¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución?					
33	¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo?					
34	¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros?					
35	¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico?					
36	¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?					

Ficha técnicas del Cuestionario de Opinión de Gestión por Procesos

1. Nombre del instrumento:
2. Autor: Juan José Ramos Cornejo (2021)
3. Objetivo: Describir la gestión por procesos en las instituciones públicas de la Educación Básica Regular
4. Normas:
Formulario enviado a través de los correos electrónicos de los trabajadores, anónimo y con comunicación a los mismos de la no existencia de ítems buenos ni malos.
5. Usuarios: 185 trabajadores
Docentes, directores y trabajadores
6. Unidades de análisis (Unidades de información)
155 docentes, 06 directores y 24 trabajadores
7. Modo de aplicación: Cuestionario (Formulario Google)
8. Codificación de ítems
Proposiciones con dirección positiva, 1, Nunca; 2, Muy pocas veces; 3, Algunas veces; 4, Casi siempre; 5, Siempre.
9. Estructura del instrumento.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
			1	2	3	4	5
PROCESOS ESTRATEGICOS	Capacidad de comunicación interna	¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?					
		¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?					
		¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?					
	Liderazgo del Talento	Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz					
		Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución					

		Delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad					
	Políticas de Recursos Humanos	¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?					
		¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?					
		¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?					
	Capacidad de Costos y gastos	¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos?					
		¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?					
		Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos					
PROCESOS OPERATIVOS	Capacidad de Necesidades y Requerimientos	¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional?					
		Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación.					
		¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?					
	Calidad de Diseño de los servicios Nivel de organización	¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área?					
		¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles?					
		¿La Institucion Educativa da Conocen los trabajadores el MOF de trabajo actualizado?					
	Nivel de Organización	¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales?					
		¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales?					
		¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades?					
	Medición de resultados	¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución?					
		¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución?					
		¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea y eficaz?					
PROCESOS DE APOYO	Nivel de Capacitación	¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente?					
		¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas?					
		¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización?					

	Acciones de Mantenimiento	¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento?					
		¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas?					
		¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución?					
	Uso y aplicación de tecnologías	¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades?					
		¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución?					
		¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo?					
	Cantidad de suministros	¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros?					
		¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico?					
		¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?					

10 Validez del instrumento

10.1. Validez de contenido

Describe el juicio concerniente a la examinación a fondo del contenido total de la gestión por procesos en los trabajadores de las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paita con un total de 36 ítems, distribuidos en tres dimensiones y 12 indicadores, otorgándose la valoración promedio de 87.83 puntos, nivel excelente .

Los expertos que validaron los contenidos son:

Dr. Horna Quiñones Julio César, 100 puntos, Excelente

Dra. Duran Llaro kony Luby, 90 puntos, Excelente

Dra. Purizaga Chuyes Jone Teresa, 95 puntos, Excelente

Dr. Fuentes Llave Rolando, 90 puntos Excelente

Dra. Cruzado Vallejos María Peregrina, 91 puntos, Excelente

Dr. Castañeda Díaz, Juan Carlos, 61 puntos, Muy buena

10.2 Validez de constructo

Obtener la validez en constructo, es lograr la validez de la teoría en la que se sumerge el contenido del instrumento, su principal atención es la teoría subyacente en los ítems, y una de las técnicas apropiadas para su estimación son los índices correlacionales de la puntuación por ítem con las puntuaciones totales, dando como válida a la puntuación total. El ítem se valida de acuerdo con el grado en que éste mida lo mismo que la puntuación total, es decir el patrón de respuestas dado por el conjunto de ítems (36) estiman la gestión del talento humano (Kerlinger & Lee, 2002. p. 616). Buscando además su significatividad ($r > ,300^{(*) (**)}$)

11. Confiabilidad del instrumento

La estimación de la proporción de varianza verdadera respecto a la varianza total fue obtenida a través del método de consistencia interna Alpha de Cronbach, para el cuestionario con 36 ítems fue de 0,896; procesos estratégicos: 0.883; procesos operativos: 0.898; procesos de apoyo: 0.873. La aplicabilidad del cuestionario examina un nivel aceptable por ser los valores Alpha (α) obtenido por cada dimensión e ítem. (Kerlinger & Lee, 2002. p. 601).

12. Escala de interpretación

La escala de interpretación se desarrolló con relación a la variable, dimensiones e indicadores se transformaron en porcentajes, base 100% con sus respectivos ítems con sus valores a medir cuyos resultados serán interpretados en los siguientes niveles.

Variable / Dimensiones	Nivel de valoración		
	Deficiente	Regular	Excelente
Gestión por Procesos	0 – 50%	51% - 75%	76% - 100%
Procesos Estratégicos	0 – 50%	51% - 75%	76% - 100%
Procesos Operativos	0 – 50%	51% - 75%	76% - 100%
Procesos de apoyo	0 – 50%	51% - 75%	76% - 100%

ESCUELA DE POSGRADO - UCV
Cuestionario de opinión sobre Administración de Recursos Humanos
Instituciones Educativas del Nivel Secundario de Paita.

Estimados trabajadores de la Institución Educativa:

La presente encuesta forma parte del trabajo de investigación, nombrado “Modelo de Gestión por procesos para la administración de recursos humanos en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario”, cuyo propósito es diseñar un Modelo de Gestión Institucional de Recursos Humanos

Objetivo: Recoger información directa y necesaria para Aplicar un Modelo Exploratorio de gestión por procesos para en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de Paita, para optimizar los recursos humanos y la eficiencia de los procedimientos

Es primordial que este formulario se diligencie a partir de la consulta con el personal de las diferentes Grupos indicados, fundadas en la verdad y confidencialidad.

Por favor da lectura a cada enunciado y posteriormente selecciona con una “X” tu respuesta de acuerdo con las siguientes respuestas:

Responde abiertamente, seleccionando las respuestas

Siempre (5); Casi siempre (4); Algunas veces (3); Muy pocas veces (2); Nunca (1).

No hay respuestas correctas e incorrectas. Tus respuestas serán absolutamente confidenciales y únicamente serán empleadas para propósitos de investigación. Por favor contesta todos los enunciados, respetando el orden numérico de la escala.

Agradezco su contribución y disposición para responder las preguntas, Muchas gracias.

N°	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	¿La entidad realiza un diagnóstico sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?					
2	¿La Dirección promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales?					
3	¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?					
4	¿Considera que un programa de evaluación del desempeño es una oportunidad de crecimiento profesional?					
5	¿El personal es evaluado de acuerdo con los logros de los objetivos institucionales?					
6	¿El cumplimiento de sus actividades es valorado por una Comisión de evaluación del desempeño?					

7	¿En la institución se observa que el flujo de recursos humanos se da en relación a los diferentes puestos del personal?					
8	¿se tiene descrito los requisitos y características de cada puesto?					
9	¿Se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes salidos de las universidades para que ocupen plazas?					
10	¿Cómo organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?					
11	¿El programa de capacitación es financiado por la institución?					
12	¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución?					
13	¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?					
14	¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación?					
15	¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación?					
16	¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación?					
17	¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución?					
18	¿Con qué frecuencia con la capacitación recibida, la institución promociona a sus trabajadores?					
19	¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto?					
20	¿Existen procedimientos que simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución?					
21	¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo?					
22	¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa?					
23	¿El director le comunica las expectativas institucionales y da retroalimentación de manera clara y profesional?					
24	¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?					
25	¿Considera que el desarrollo de las actividades son parte para las mejoras de los procesos su área?					
26	¿Colaboro de forma activa en el cumplimiento de resultados en plazos definidos?					
27	¿Se cuenta con el apoyo de los directivos para lograr crecimiento y desarrollo profesional en la institución?					
28	¿La Institución dispone información de todos lo procesos que involucran a los trabajadores?					
29	¿La institución le apoya en el cumplimiento de sus tareas para vigorizar su nivel de compromiso?					
30	¿La Institución cuenta con un plan de control de todos los recursos?					
31	¿Se cuenta con una partida presupuestaria para la Prevención de Riesgos Laborales?					
32	¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo?					
33	¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación?					

34	¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los trabajadores de la Institución?					
35	¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?					
36	¿Considera que el absentismo a la institución se debe a la falta de expectativas que tiene el trabajador?					

Fichas técnicas de cuestionario sobre Administración de Recursos Humanos

1. Nombre del instrumento: Cuestionario con escala valorativa sobre Administración de Recursos Humanos
2. Autor: Juan José Ramos Cornejo (2021)
3. Objetivo: Describir la situación de la administración de recursos humanos.
4. Normas:

Formulario enviado a través de los correos electrónicos de los trabajadores, anónimo y con comunicación a los mismos de la no existencia de ítems buenos ni malos.
5. Usuarios: 185 trabajadores

Docentes, directores y trabajadores
6. Unidades de análisis (Unidades de información)

155 docentes, 06 directores y 24 trabajadores
7. Modo de aplicación: Cuestionario (Formulario Google)

Codificación de ítems
8. Propositiones con dirección positiva, 1, Nunca; 2, Muy pocas veces; 3, Algunas veces; 4, Casi siempre; 5, Siempre.
9. Estructura del instrumento.

N°	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿La entidad realiza un diagnóstico sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?	1	2	3	4	5
2	¿La Dirección promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales?					
3	¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?					

4	¿Considera que un programa de evaluación del desempeño es una oportunidad de crecimiento profesional?					
5	¿El personal es evaluado de acuerdo con los logros de los objetivos institucionales?					
6	¿El cumplimiento de sus actividades es valorado por una Comisión de evaluación del desempeño?					
7	¿En la institución se observa que el flujo de recursos humanos se da en relación a los diferentes puestos del personal?					
8	¿se tiene descrito los requisitos y características de cada puesto?					
9	¿Se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes salidos de las universidades para que ocupen plazas?					
10	¿Cómo organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?					
11	¿El programa de capacitación es financiado por la institución?					
12	¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución?					
13	¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?					
14	¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación?					
15	¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación?					
16	¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación?					
17	¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución?					
18	¿Con qué frecuencia con la capacitación recibida, la institución promociona a sus trabajadores?					
19	¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto?					
20	¿Existen procedimientos que simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución?					
21	¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo?					
22	¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa?					
23	¿El director le comunica las expectativas institucionales y da retroalimentación de manera clara y profesional?					
24	¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?					
25	¿Considera que el desarrollo de las actividades son parte para las mejoras de los procesos su área?					
26	¿Colaboro de forma activa en el cumplimiento de resultados en plazos definidos?					
27	¿Se cuenta con el apoyo de los directivos para lograr crecimiento y desarrollo profesional en la institución?					
28	¿La Institución dispone información de todos lo procesos que involucran a los trabajadores?					
29	¿La institución le apoya en el cumplimiento de sus tareas para vigorizar su nivel de compromiso?					
30	¿La Institución cuenta con un plan de control de todos los recursos?					

31	¿Se cuenta con una partida presupuestaria para la Prevención de Riesgos Laborales?					
32	¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo?					
33	¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación?					
34	¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los trabajadores de la Institución?					
35	¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?					
36	¿Considera que el absentismo a la institución se debe a la falta de expectativas que tiene el trabajador?					

10. Validez del instrumento

10.1. Validez de contenido

Describe el juicio concerniente a la examinación a fondo del contenido total de la gestión por procesos en los trabajadores de las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paita con un total de 36 ítems, distribuidos en cinco dimensiones y 12 indicadores, otorgándose la valoración promedio de 85.45 puntos, nivel excelente .

Los expertos que validaron los contenidos son:

Dr. Horna Quiñones Julio César, 90 puntos, Excelente

Dra. Duran Llaro kony Luby, 85 puntos, Excelente

Dra. Purizaga Chuyes Jone Teresa, 95 puntos, Excelente

Dr. Fuentes Llave Rolando, 91.7 puntos Excelente

Dra. Cruzado Vallejos María Peregrina, 90 puntos, Excelente

Dr. Castañeda Díaz, Juan Carlos, 61 puntos, Muy buena

11. Validez de constructo

Obtener la validez en constructo, es lograr la validez de la teoría en la que se sumerge el contenido del instrumento, su principal atención es la teoría subyacente en los ítems, y una de las técnicas apropiadas para su estimación son los índices correlacionales de la puntuación por ítem con las puntuaciones totales, dando como válida a la puntuación total. El ítem se valida de acuerdo con el grado en que éste mida lo mismo que la puntuación total, es

decir el patrón de respuestas dado por el conjunto de ítems (36) estiman la gestión del talento humano (Kerlinger & Lee, 2002. p. 616). Buscando además su significatividad ($r > .300^{(*) (**)}$)

12. Confiabilidad del instrumento

La estimación de la proporción de varianza verdadera respecto a la varianza total fue obtenida a través del método de consistencia interna Alpha de Cronbach, para el cuestionario con 36 ítems fue de 0,886; Área de Reclutamiento y Selección: 0798; Área De Formación: 0806; Área De Remuneraciones: 0.856; Área De Relaciones Laborales: 0.858; Área De Higiene Y Seguridad en el Trabajo: 0.806. La aplicabilidad del cuestionario examina un nivel aceptable por ser los valores Alpha (α) obtenido por cada dimensión e ítem. (Kerlinger & Lee, 2002. p. 601).

13. Escala de interpretación

La escala de interpretación se desarrolló con relación a la variable, dimensiones e indicadores se transformaron en porcentajes, base 100% con sus respectivos ítems con sus valores a medir cuyos resultados serán interpretados en los siguientes niveles.

Variable/ Dimensión	Nivel de valoración		
	Bajo	Moderado	Alto
Administración de Recursos Humanos	0 – 50%	51% - 75%	76% - 100%
Área de Reclutamiento y Selección	0 – 50%	51% - 75%	76% - 100%
Área de Formación	0 – 50%	51% - 75%	76% - 100%
Área de remuneraciones	0 – 50%	51% - 75%	76% - 100%
Área de Relaciones Laborales	0 – 50%	51% - 75%	76% - 100%
Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo	0 – 50%	51% - 75%	76% - 100%

Anexo 5: Calculo del tamaño de la muestra.

Población

Tabla 6 : Distribución de la población de personas en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los Distritos de Paita.

Centro Poblado	N° directores	N° Docentes	N° Trabajadores
Simon Rodríguez	1	20	07
Salvador Lavalle	1	16	05
Manuel pio de Zúñiga y Ramírez	1	26	05
San José de Viviate	1	32	08
Víctor Raúl haya de la Torre	1	26	05
Mariscal Castilla	1	47	10
Total	6	167	40

Nota: UGEL Paita

Muestra

Para determinar la Muestra, se utilizó un nivel de confianza del 95%, error tolerable del 5% y una probabilidad de éxito del 50%. La fórmula utilizada fue la siguiente:

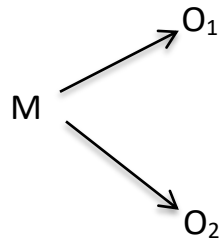
$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times (1 - p)}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times (1 - p)}$$

$$n = \frac{905 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{(904 \times 0.05^2) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)} = 157$$

Los resultados indican que se debe encuestar a un mínimo de 157 trabajadores de la institución educativa investigada

Muestreo: Se utilizó el muestreo aleatorio simple con distribución proporcional a la cantidad de docentes por institución educativa

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Representa la muestra

O_x: Representa las observaciones sobre la gestión por procesos

O_y: Representa las observaciones de la Administración de recursos humanos

Anexo 6: Esquema de Diseño.

Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en las Instituciones Educativas en Distritos de Paita. 2022

Objetivo General: Diseñar una propuesta de gestión por procesos que permita mejorar la administración de los Recursos Humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario.

Objetivo Específico	Problema Específico	Nivel de Conocimiento	Variables	Unidad de Estudio	Diseño	Fuente	Instrumento	Técnica de Análisis
Diagnosticar la situación actual de la gestión por procesos encontrada en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, que permita detectar situaciones a ser atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022	¿Cuál es el estado actual de la gestión por procesos en instituciones educativas de los distritos de Paita que permita detectar situaciones a ser atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022?	Descriptivo	VI: Gestión por Procesos	Directivos, Docentes, Trabajadores	Diseño no experimental, transeccional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)	Directivos, Docentes, Trabajadores de las Instituciones educativas de los Distritos de Paita	Cuestionario (Formulario Google)	Tablas de distribución de frecuencias. Gráf
Describir la situación de la administración de Recursos Humanos, constituidos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, que permita conocer deficiencias para ser	¿Cuál es el estado de atención de la administración de recursos humanos en las instituciones educativas de los distritos de Paita	Descriptivo	VD: Administración de Recursos Humanos	Ídem	Diseño no experimental, transeccional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).	Ídem	Cuestionario (Formulario Google)	Tablas de distribución de frecuencias. Gráficos.

atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022	que permita conocer deficiencias para ser atendidas en la configuración de la propuesta, al 2022?							
Explicar la administración de recurso humanos a través de la gestión por procesos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos de Paita, 2022.	¿En qué medida es explicada la relación de la gestión por procesos en la administración de recursos humanos?	Explicativo	Procesos Estratégicos Procesos Operativos Procesos de Apoyo Área De Reclutamiento Y Selección Área De Formación Área De Remuneraciones Área De Relaciones Laborales Área De Higiene Y Seguridad En El Trabajo	Ídem	No experimental, transeccional, explicativo, predictivo y prospectivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)	Ídem	Cuestionario (Formulario Google)	R Pseudo Nagelkerke
Predecir la configuración del modelo funcional de gestión por procesos, que permita mejorar la administración de	¿Cómo estaría planteado un modelo funcional teórico que incluya procesos de	Predictivo	Procesos Operativos Procesos de Apoyo	Ídem	No experimental, transeccional, predictivo prospectivo	Ídem	Cuestionario (Formulario Google)	Prueba Chi cuadrado y prueba Wald

recursos humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos de Paita, 2022.	gestión para explicar la configuración de una propuesta para mejorar la administración de los recursos humanos de las instituciones educativas públicas de los distritos de Paita?		Área De Reclutamiento Y Selección Área De Formación Área De Remuneraciones Área De Relaciones Laborales Área De Higiene Y Seguridad En El Trabajo		(Hernández, Fernández y Baptista, 2014;			
Elaborar la propuesta de Gestión por Procesos que permita mejorar la Administración de recursos Humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los distritos de Paita, 2022.	¿Cómo estaría configurado una propuesta de gestión por procesos para mejorar la administración de recursos humanos en las instituciones educativas de Paita 2022?	Proyectivo	Modelo explicativo predictivo	Ídem	No experimental, transeccional, predictivo prospectivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014;	Ídem	Cuestionario (Formulario Google)	Redacción de respuesta

Anexo 7: Validez de contenido de instrumento.

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario CON ESCALA VALORATIVA sobre gestión por procesos	
Objetivo:	Diagnosticar la situación actual de la gestión por procesos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	JULIO CESAR HORNA QUINONES	
Documento de Identidad:	DNI 17971891	
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Especialidad:	Nutricionista Clínico Hospitalario	
Experiencia Profesional (años):	10 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
+		




Mg. Lic. Julio Cesar Horna Quinones
Nutricionista Clínico
NP 4528

Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación Relación entre:								OBSERVACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION POR PROCESOS	PROCESOS ESTRATEGICOS	Capacidad de comunicación interna	¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?						SI		SI		SI		SI		
			¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?						SI		SI		SI		SI		
			¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?						SI		SI		SI		SI		
		Liderazgo del Talento	Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz						SI		SI		SI		SI		
			Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución						SI		SI		SI		SI		
			Delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad						SI		SI		SI		SI		
		Políticas de Recursos Humanos	¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?						SI		SI		SI		SI		
			¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?						SI		SI		SI		SI		
			¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?						SI		SI		SI		SI		
		Capacidad de Costos y gastos	¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos?						SI		SI		SI		SI		
			¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?						SI		SI		SI		SI		

PROCESOS OPERATIVOS		Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos							SI		SI		SI		SI			
	Capacidad de Necesidades y Requerimientos	¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional?								SI		SI		SI		SI		
		Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación.								SI		SI		SI		SI		
		¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?								SI		SI		SI		SI		
	Calidad de Diseño de los servicios	¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área? [Respuestas]								SI		SI		SI		SI		
		¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles?								SI		SI		SI		SI		
		¿La Institución Educativa da Conocen los trabajadores el MOF de trabajo actualizado?								SI		SI		SI		SI		
	Nivel de organización	¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales?								SI		SI		SI		SI		
		¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales?								SI		SI		SI		SI		
		¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades?								SI		SI		SI		SI		
	Medición de resultados	¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución?								SI		SI		SI		SI		
		¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución?								SI		SI		SI		SI		
		¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea e eficaz?								SI		SI		SI		SI		
PROCESOS OPERATIVOS	Nivel de Capacitación	¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente?							SI		SI		SI		SI			

		¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas?							SI		SI		SI		SI		
		¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización?							SI		SI		SI		SI		
	Acciones de Mantenimiento	¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento?							SI				SI		SI		
		¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas?							SI		SI		SI		SI		
		¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución?							SI		SI		SI		SI		
	Uso y aplicación de tecnologías	¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades?							SI		SI		SI		SI		
		¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución?							SI		SI		SI		SI		
		¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo?							SI		SI		SI		SI		
	Cantidad de suministros	¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros?							SI		SI		SI		SI		
		¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico?							SI		SI		SI		SI		
		¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?							SI		SI		SI		SI		


Ficha de Evaluación del Cuestionario de Opinión sobre Gestión por Procesos

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				Observaciones	
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100					
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				100		
2. Objetividad	Expresa conductas observables																					100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																					100	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																					100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																					100	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																					100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					100	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																					100	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																					100	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 100

Dr. Julio Cesar Horna Quiñones
 DNI: 17971891
 Teléfono: 51-981297524
 Email: jchnutricionista@hotmail.com


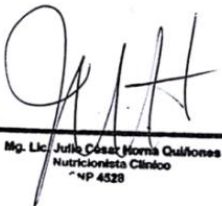


Dr. Julio Cesar Horna Quiñones
 Nutricionista Clínico
 N° 4528

.....

Validez de Contenido de Cuestionario sobre Administración de Recursos

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre administración de recursos humanos	
Objetivo:	Describir la administración de recurso humanos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	JULIO CESAR HORNA QUIÑONES	
Documento de Identidad:	DNI 17971891	
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Especialidad:	Nutricionista Clínico Hospitalario	
Experiencia Profesional (años):	10 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable después de Corregir	No Aplicable	Aplicable después de Corregir
+		

 Mg. Lic. Julio César Horna Quiñones
 Nutricionista Clínico
 N°P 4528

Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de recursos humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paíta, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Administración de Recursos Humanos	Área de Reclutamiento y Selección	Situación de los Perfiles	¿La entidad realiza un diagnóstico sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						SI		SI		SI		SI		
			¿La Dirección promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales?						SI		SI		SI		SI		
			¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						SI		SI		SI		SI		
		Responsabilidad de la evaluación	¿Considera que un programa de evaluación del desempeño es una oportunidad de crecimiento profesional?						SI		SI		SI		SI		
			¿El personal es evaluado de acuerdo con los logros de los objetivos institucionales?						SI		SI		SI		SI		
			¿El cumplimiento de sus actividades es valorado por una Comisión de evaluación del desempeño?						SI		SI		SI		SI		
		Calidad del proceso selectivo	¿En la institución se observa que el flujo de recursos humanos se da en relación a los diferentes puestos del personal?						SI		SI		SI		SI		
			¿se tiene descrito los requisitos y características de cada puesto?						SI		SI		SI		SI		



			¿Se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes salidos de las universidades para que ocupen plazas?							SI		SI		SI		SI		
Área de Formación	Nivel de satisfacción positiva		¿Cómo organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?							SI		SI		SI		SI		
			¿El programa de capacitación es financiado por la institución?							SI		SI		SI		SI		
			¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución?								SI		SI		SI		SI	
	Diseño del programa		¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?								SI		SI		SI		SI	
			¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación?								SI		SI		SI		SI	
			¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación?								SI		SI		SI		SI	
	Educación corporativa		¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación?								SI		SI		SI		SI	
			¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución?								SI		SI		SI		SI	
			¿Con qué frecuencia con la capacitación recibida, la institución promociona a sus trabajadores?								SI		SI		SI		SI	
	Área de Remuneraciones	Aplicación de procedimientos		¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto?							SI		SI		SI		SI	
			¿Existen procedimientos que simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución?							SI		SI		SI		SI		
			¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo?								SI		SI		SI		SI	
Nivel de satisfacción de beneficios laborales			¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa?								SI		SI		SI		SI	
			¿El director le comunica las expectativas institucionales y da retroalimentación de manera clara y profesional?								SI		SI		SI		SI	
			¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?								SI		SI		SI		SI	

Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo	Índice de gestión de personas	¿Considera que el desarrollo de las actividades son parte para las mejoras de los procesos su área?							SI		SI		SI		SI				
		¿Colaboro de forma activa en el cumplimiento de resultados en plazos definidos?								SI		SI		SI		SI			
		¿Se cuenta con el apoyo de los directivos para lograr crecimiento y desarrollo profesional en la institución?								SI		SI		SI		SI			
		Índice de gestión laboral	¿La Institución dispone información de todos lo procesos que involucran a los trabajadores?								SI		SI		SI		SI		
			¿La institución le apoya en el cumplimiento de sus tareas para vigorizar su nivel de compromiso?								SI		SI		SI		SI		
			¿La Institución cuenta con un plan de control de todos los recursos?								SI		SI		SI		SI		
	Riesgos ocupacionales	¿Se cuenta con una partida presupuestaria para la Prevención de Riesgos Laborales?								SI		SI		SI		SI			
		¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo?								SI		SI		SI		SI			
		¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación?								SI		SI		SI		SI			
	Índice de absentismo laboral	¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los trabajadores de la Institución?								SI		SI		SI		SI			
		¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?								SI		SI		SI		SI			
		¿Considera que el absentismo a la institución se debe a la falta de expectativas que tiene el trabajador?								SI		SI		SI		SI			

Ficha de Evaluación del Cuestionario de Opinión sobre Administración de Recursos Humanos

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				100	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				100	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				100	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				100	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				100	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

<p>Promedio: 100 Dr. Julio Cesar Horna Quiñones DNI: 17971891 Teléfono: 51-981297524 Email: jchnutricionista@hotmail.com</p>	<p>Firma:</p>  
--	---

**Validez de Contenido de Cuestionario de Opinión sobre Gestión por
Procesos**

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario CON ESCALA VALORATIVA sobre gestión por procesos	
Objetivo:	Diagnosticar la situación actual de la gestión por procesos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	DURAN LLARO KONY LUBY	
Documento de Identidad:	18227474	
Grado Académico	DOCTOR	
Especialidad:	Educación y Gestión pública y gobernabilidad	
Experiencia Profesional (años):	22 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
x		



Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación Relación entre:								OBSERVACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION POR PROCESOS	PROCESOS ESTRATEGICOS	Capacidad de comunicación interna	¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?						X		X		X		X		
			¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?						X		X		X		X		
			¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?						X		X		X		X		
		Liderazgo del Talento	Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz						X		X		X		X		
			Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución						X		X		X		X		
			Delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad						X		X		X		X		
		Políticas de Recursos Humanos	¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?						X		X		X		X		
			¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?						X		X		X		X		
			¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?						X		X		X		X		
		Capacidad de Costos y gastos	¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos?						X		X		X		X		
			¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?						X		X		X		X		
			Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos						X		X		X		X		
					¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional?						x		x		x		x

PROCESOS DE APOYO	Capacidad de Necesidades y Requerimientos	Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación.							X		X		X					
		¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?								X		X		X		X		
	Calidad de Diseño de los servicios	¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área? [Respuestas]								X		X		X		X		
		¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles?								X		X		X		X		
		¿La Institución Educativa da Conocen los trabajadores el MOF de trabajo actualizado?								X		X		X		X		
	Nivel de organización	¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales?								X		X		X		X		
		¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales?								X		X		X		X		
		¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades?								X		X		X		X		
	Medición de resultados	¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución?								X		X		X		X		
		¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución?								X		X		X		X		
		¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea e eficaz?								X		X		X		X		
	Nivel de Capacitación	¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente?								X		X		X		X		
		¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas?								X		X		X		X		
		¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización?								X		X		X		X		
	Acciones de Mantenimiento	¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento?								X		X		X		X		

		¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas?						X		X		X		X			
		¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución?						X		X		X		X			
	Uso y aplicación de tecnologías	¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades?						X		X		X		X			
		¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución?						X		X		X		X			
		¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo?							X		X		X		X		
	Cantidad de suministros	¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros?						X		X		X		X			
		¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico?							X		X		X		X		
		¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?							X		X		X		X		

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE GESTION POR PROCESOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		X			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		X			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		X			
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X			
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																		X			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		X			

INSTRUCCIONES: EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 90

Dr. Kony Luby Duran Llaro
 DNI: 18227474
 Teléfono: 998009790
 Email: lubifernanda@gmail.com



Firma:

Validez de Contenido de Cuestionario sobre Administración de Recursos

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre administración de recursos humanos	
Objetivo:	Describir la administración de recurso humanos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	DURAN LLARO KONY LUBY	
Documento de Identidad:	18227474	
Grado Académico	DOCTOR	
Especialidad:	Educación y Gestión pública y gobernabilidad	
Experiencia Profesional (años):	22 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
x		



Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de recursos humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paita, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Administración de Recursos Humanos	Área de Reclutamiento y Selección	Situación de los Perfiles	¿La entidad realiza un diagnóstico sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						X		X		X		X		
			¿La Dirección promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales?						X		X		X		X		
			¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						X		X		X		X		
		Responsabilidad de la evaluación	¿Considera que un programa de evaluación del desempeño es una oportunidad de crecimiento profesional?						X		X		X		X		
			¿El personal es evaluado de acuerdo con los logros de los objetivos institucionales?						X		X		X		X		
			¿El cumplimiento de sus actividades es valorado por una Comisión de evaluación del desempeño?						X		X		X		X		
		Calidad del proceso selectivo	¿En la institución se observa que el flujo de recursos humanos se da en relación a los diferentes puestos del personal?						X		X		X		X		
			¿se tiene descrito los requisitos y características de cada puesto?						X		X		X		X		

		¿Se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes salidos de las universidades para que ocupen plazas?							X		X		X		X		
Área de Formación	Nivel de satisfacción positiva	¿Cómo organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?							X		X		X		X		
		¿El programa de capacitación es financiado por la institución?							X		X		X		X		
		¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución?								X		X		X		X	
	Diseño del programa	¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?								X		X		X		X	
		¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación?								X		X		X		X	
		¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación?								X		X		X		X	
	Educación corporativa	¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación?								X		X		X		X	
		¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución?								X		X		X		X	
		¿Con qué frecuencia con la capacitación recibida, la institución promociona a sus trabajadores?								X		X		X		X	
	Área de Remuneraciones	Aplicación de procedimientos	¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto?							X		X		X		X	
¿Existen procedimientos que simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución?									X		X		X		X		
¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo?										X		X		X		X	
Nivel de satisfacción de beneficios laborales		¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa?								X		X		X		X	
		¿El director le comunica las expectativas institucionales y da retroalimentación de manera clara y profesional?								X		X		X		X	
		¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?								X		X		X		X	

Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo	Índice de gestión de personas	¿Considera que el desarrollo de las actividades son parte para las mejoras de los procesos su área?						X		X		X		X			
		¿Colaboro de forma activa en el cumplimiento de resultados en plazos definidos?						X		X		X		X			
		¿Se cuenta con el apoyo de los directivos para lograr crecimiento y desarrollo profesional en la institución?						X		X		X		X			
		Índice de gestión laboral	¿La Institución dispone información de todos lo procesos que involucran a los trabajadores?						X		X		X		X		
			¿La institución le apoya en el cumplimiento de sus tareas para vigorizar su nivel de compromiso?						X		X		X		X		
			¿La Institución cuenta con un plan de control de todos los recursos?						X		X		X		X		
	Riesgos ocupacionales	¿Se cuenta con una partida presupuestaria para la Prevención de Riesgos Laborales?						X		X		X		X			
		¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo?						X		X		X		X			
		¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación?						X		X		X		X			
	Índice de absentismo laboral	¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los trabajadores de la Institución?						X		X		X		X			
		¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?						X		X		X		X			
		¿Considera que el absentismo a la institución se debe a la falta de expectativas que tiene el trabajador?						X		X		X		X			

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																	X				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																	X				
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	X				
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	X				
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																	X				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	X				

INSTRUCCIONES: EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 85
 Dr. Kony Luby Duran Llaro
 DNI: 18227474
 Teléfono: 998009790
 Email: lubifernanda@gmail.com



Firma:

Validez de Contenido de Cuestionario de Opinión sobre Gestión por Procesos

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario CON ESCALA VALORATIVA sobre gestión por procesos	
Objetivo:	Diagnosticar la situación actual de la gestión por procesos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	PURIZAGA CHUYES JONE TERESA	
Documento de Identidad:	17894564	
Grado Académico	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Especialidad:	Lic. TRABAJO SOCIAL. Mag. GESTIÓN PÚBLICA	
Experiencia Profesional (años):	20 AÑOS	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
X		



Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación Relación entre:								OBSERVACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION POR PROCESOS	PROCESOS ESTRATEGICOS	Capacidad de comunicación interna	¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?						X		X		X		X		
			¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?						X		X		X		X		
			¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?						X		X		X		X		
		Liderazgo del Talento	Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz						X		X		X		X		
			Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución						X		X		X		X		
			Delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad						X		X		X		X		
		Políticas de Recursos Humanos	¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?						X		X		X		X		
			¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?						X		X		X		X		
			¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?						X		X		X		X		
	Capacidad de Costos y gastos	¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos?						X		X		X		X			
		¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?						X		X		X		X			
		Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos						X		X		X		X			
	PROCESOS		¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional?						x		x		x		x		


PROCESOS DE APOYO	Capacidad de Necesidades y Requerimientos	Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación.							X		X		X		X			
		¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?								X		X		X		X		
	Calidad de Diseño de los servicios	¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área? [Respuestas]								X		X		X		X		
		¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles?								X		X		X		X		
		¿La Institucion Educativa da Conocen los trabajadores el MOF de trabajo actualizado?								X		X		X		X		
	Nivel de organización	¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales?								X		X		X		X		
		¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales?								X		X		X		X		
		¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades?								X		X		X		X		
	Medición de resultados	¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución?								X		X		X		X		
		¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución?								X		X		X		X		
		¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea e eficaz?								X		X		X		X		
	Nivel de Capacitación	¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente?								X		X		X		X		
		¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas?								X		X		X		X		
		¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización?								X		X		X		X		
	Acciones de Mantenimiento	¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento?								X		X		X		X		
¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas?									X		X		X		X			

			¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución?						X		X		X		X		
		Uso y aplicación de tecnologías	¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades?						X		X		X		X		
			¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución?						X		X		X		X		
			¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo?						X		X		X		X		
		Cantidad de suministros	¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros?						X		X		X		X		
			¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico?						X		X		X		X		
			¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?						X		X		X		X		

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE GESTIÓN POR PROCESOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																			95		
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																			95		
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																			95		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			95		
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																			95		
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

<p>Promedio: 95</p> <p>Dr. JONE TERESA PURIZAGA CHUYES DNI: 17894564 Teléfono: 949813915 Email: joneterepurizaga@gmail.com</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  Firma: </div>

Validez de Contenido de Cuestionario sobre Administración de Recursos

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paíta.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre administración de recursos humanos	
Objetivo:	Describir la administración de recurso humanos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	JONE TERESA PURIZAGA CHUYES	
Documento de Identidad:	17894564	
Grado Académico	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Especialidad:	Lic. TRABAJO SOCIAL. Mag. GESTIÓN PÚBLICA	
Experiencia Profesional (años):	20 AÑOS	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
x		



Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de recursos humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paíta, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:						OBSERVACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.			Ítem y la relación de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Administración de Recursos Humanos	Área de Reclutamiento y Selección	Situación de los Perfiles	¿La entidad realiza un diagnóstico sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						X		X		X		X		
			¿La Dirección promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales?						X		X		X		X		
			¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						X		X		X		X		
		Responsabilidad de la evaluación	¿Considera que un programa de evaluación del desempeño es una oportunidad de crecimiento profesional?						X		X		X		X		
			¿El personal es evaluado de acuerdo con los logros de los objetivos institucionales?						X		X		X		X		
			¿El cumplimiento de sus actividades es valorado por una Comisión de evaluación del desempeño?						X		X		X		X		
		Calidad del proceso selectivo	¿En la institución se observa que el flujo de recursos humanos se da en relación a los diferentes puestos del personal?						X		X		X		X		
			¿se tiene descrito los requisitos y características de cada puesto?						X		X		X		X		

			¿Se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes salidos de las universidades para que ocupen plazas?							X		X		X		X		
Área de Formación	Nivel de satisfacción positiva		¿Cómo organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?							X		X		X		X		
			¿El programa de capacitación es financiado por la institución?							X		X		X		X		
			¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución?								X		X		X		X	
	Diseño del programa		¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?								X		X		X		X	
			¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación?								X		X		X		X	
			¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación?								X		X		X		X	
	Educación corporativa		¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación?								X		X		X		X	
			¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución?								X		X		X		X	
			¿Con qué frecuencia con la capacitación recibida, la institución promociona a sus trabajadores?								X		X		X		X	
Área de Remuneraciones	Aplicación de procedimientos		¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto?							X		X		X		X		
			¿Existen procedimientos que simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución?							X		X		X		X		
			¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo?								X		X		X		X	

	Nivel de satisfacción de beneficios laborales	¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa?							X		X		X					
		¿El director le comunica las expectativas institucionales y da retroalimentación de manera clara y profesional?								X		X		X				
		¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?								X		X		X				
		Índice de gestión de personas	¿Considera que el desarrollo de las actividades son parte para las mejoras de los procesos su área?								X		X		X			
			¿Colaboro de forma activa en el cumplimiento de resultados en plazos definidos?								X		X		X			
			¿Se cuenta con el apoyo de los directivos para lograr crecimiento y desarrollo profesional en la institución?								X		X		X			
		Índice de gestión laboral	¿La Institución dispone información de todos lo procesos que involucran a los trabajadores?								X		X		X			
			¿La institución le apoya en el cumplimiento de sus tareas para vigorizar su nivel de compromiso?								X		X		X			
			¿La Institución cuenta con un plan de control de todos los recursos?								X		X		X			
	Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo	Riesgos ocupacionales	¿Se cuenta con una partida presupuestaria para la Prevención de Riesgos Laborales?							X		X		X				
			¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo?								X		X		X			
			¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación?								X		X		X			
			¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los trabajadores de la Institución?								X		X		X			

		Índice de absentismo laboral	¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?						X		X		X		X		
			¿Considera que el absentismo a la institución se debe a la falta de expectativas que tiene el trabajador?						X		X		X		X		

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				95	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				95	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				95	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				95	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				95	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				95	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				95	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 95
 Dr. JONE TERESA PURIZAGA CHUYES
 DNI: 1789464
 Teléfono: 949813915
 Email: joneterepurizaga@gmail.com



Firma:

**Validez de Contenido de Cuestionario de Opinión sobre Gestión por
Procesos**

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario CON ESCALA VALORATIVA sobre gestión por procesos	
Objetivo:	Diagnosticar la situación actual de la gestión por procesos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Fuentes Llave, Rolando	
Documento de Identidad:	18130110	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Experiencia Profesional (años):	21	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
X		



Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación Relación entre:								OBSERVACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION POR PROCESOS	PROCESOS ESTRATEGICOS	Capacidad de comunicación interna	¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?						X		X		X		X		
			¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?						X		X		X		X		
			¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?						X		X		X		X		
		Liderazgo del Talento	Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz						X		X		X		X		
			Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución						X		X		X		X		
			Delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad						X		X		X		X		
		Políticas de Recursos Humanos	¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?						X		X		X		X		
			¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?						X		X		X		X		
			¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?						X		X		X		X		
		Capacidad de Costos y gastos	¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos?						X		X		X		X		
			¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?						X		X		X		X		
			Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos						X		X		X		X		

PROCESOS OPERATIVOS	Capacidad de Necesidades y Requerimientos	¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional?						X		X		X		X			
		Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación.							X		X		X		X		
		¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?							X		X		X		X		
	Calidad de Diseño de los servicios	¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área? [Respuestas]							X		X		X		X		
		¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles?							X		X		X		X		
		¿La Institucion Educativa da Conocen los trabajadores el MOF de trabajo actualizado?							X		X		X		X		
	Nivel de organización	¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales?							X		X		X		X		
		¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales?							X		X		X		X		
		¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades?							X		X		X		X		
	Medición de resultados	¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución?							X		X		X		X		
		¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución?							X		X		X		X		
		¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea e eficaz?							X		X		X		X		
PROCESOS DE APOYO	Nivel de Capacitación	¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente?						X		X		X		X			
		¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas?							X		X		X		X		

	¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización?						X		X		X		X		
Acciones de Mantenimiento	¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento?						X		X		X		X		
	¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas?						X		X		X		X		
	¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución?						X		X		X		X		
Uso y aplicación de tecnologías	¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades?						X		X		X		X		
	¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución?						X		X		X		X		
	¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo?						X		X		X		X		
Cantidad de suministros	¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros?						X		X		X		X		
	¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico?						X		X		X		X		
	¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?						X		X		X		X		

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE GESTION POR PROCESOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		90			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		90			
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		90			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		90			
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																		90			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		90			

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 90

Dr. Rolando Fuentes Llave
 DNI: 18130110
 Teléfono: 950677540
 Email: r14fuentes@gmail.com



Firma:

Validez de Contenido de Cuestionario sobre Administración de Recursos

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre administración de recursos humanos	
Objetivo:	Describir la administración de recurso humanos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Fuentes Llave, Rolando	
Documento de Identidad:	18130110	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Experiencia Profesional (años):	21	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
X		



Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de recursos humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paíta, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Relación entre:								
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Área de Reclutamiento y Selección	Situación de los Perfiles		¿La entidad realiza un diagnóstico sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						X		X		X		X		
			¿La Dirección promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales?						X		X		X		X		
			¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						X		X		X		X		
	Responsabilidad de la evaluación		¿Considera que un programa de evaluación del desempeño es una oportunidad de crecimiento profesional?						X		X		X		X		
			¿El personal es evaluado de acuerdo con los logros de los objetivos institucionales?						X		X		X		X		
			¿El cumplimiento de sus actividades es valorado por una Comisión de evaluación del desempeño?						X		X		X		X		
	Calidad del proceso selectivo		¿En la institución se observa que el flujo de recursos humanos se da en relación a los diferentes puestos del personal?						X		X		X		X		
			¿se tiene descrito los requisitos y características de cada puesto?						X		X		X		X		

			¿Se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes salidos de las universidades para que ocupen plazas?						X		X		X		X			
Área de Formación	Nivel de satisfacción positiva		¿Cómo organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?						X		X		X		X			
			¿El programa de capacitación es financiado por la institución?						X		X		X		X			
			¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución?							X		X		X		X		
	Diseño del programa		¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?							X		X		X		X		
			¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación?							X		X		X		X		
			¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación?							X		X		X		X		
	Educación corporativa		¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación?							X		X		X		X		
			¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución?							X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia con la capacitación recibida, la institución promociona a sus trabajadores?							X		X		X		X		
Área de Remuneraciones	Aplicación de procedimientos		¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto?						X		X		X		X			
			¿Existen procedimientos que simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución?						X		X		X		X			
			¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo?							X		X		X		X		
	Nivel de satisfacción de beneficios laborales		¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa?							X		X		X		X		
			¿El director le comunica las expectativas institucionales y da retroalimentación de manera clara y profesional?							X		X		X		X		
			¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?							X		X		X		X		

Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo	Índice de gestión de personas	¿Considera que el desarrollo de las actividades son parte para las mejoras de los procesos su área?						X		X		X		X			
		¿Colaboro de forma activa en el cumplimiento de resultados en plazos definidos?						X		X		X		X			
		¿Se cuenta con el apoyo de los directivos para lograr crecimiento y desarrollo profesional en la institución?						X		X		X		X			
		Índice de gestión laboral	¿La Institución dispone información de todos lo procesos que involucran a los trabajadores?						X		X		X		X		
			¿La institución le apoya en el cumplimiento de sus tareas para vigorizar su nivel de compromiso?						X		X		X		X		
			¿La Institución cuenta con un plan de control de todos los recursos?						X		X		X		X		
	Riesgos ocupacionales	¿Se cuenta con una partida presupuestaria para la Prevención de Riesgos Laborales?						X		X		X		X			
		¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo?						X		X		X		X			
		¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación?						X		X		X		X			
	Índice de absentismo laboral	¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los trabajadores de la Institución?						X		X		X		X			
		¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?						X		X		X		X			
		¿Considera que el absentismo a la institución se debe a la falta de expectativas que tiene el trabajador?						X		X		X		X			

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Expresa conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																			95		
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		90			
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		90			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		90			
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																		90			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																			95		

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 91.7
 Dr. Rolando Fuentes Llave
 DNI: 18130110
 Teléfono: 950677540
 Email: r14fuentes@gmail.com

Firma:



Validez de Contenido de Cuestionario de Opinión sobre Gestión por Procesos

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario CON ESCALA VALORATIVA sobre gestión por procesos	
Objetivo:	Diagnosticar la situación actual de la gestión por procesos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Cruzado Vallejos María Peregrina	
Documento de Identidad:	17975557	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad:	Salud Pública	
Experiencia Profesional (años):	21 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
x		



Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Relación entre:								
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la respuesta		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
GESTION POR PROCESOS	PROCESOS ESTRATEGICOS	Capacidad de comunicación interna	¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?						X		X		X		X		
			¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?						X		X		X		X		
			¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?						X		X		X		X		
		Liderazgo del Talento	Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz						X		X		X		X		
			Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución						X		X		X		X		
			Delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad						X		X		X		X		
		Políticas de Recursos Humanos	¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?						X		X		X		X		
			¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?						X		X		X		X		
			¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?						X		X		X		X		
	Capacidad de Costos y gastos	¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos?						X		X		X		X			
		¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?						X		X		X		X			
		Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos						X		X		X		X			
	PROCESOS OPERATIVOS	Capacidad de Necesidades y Requerimientos	¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional?														
			Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación.						X		X		X		X		

	¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?						X		X		X		X			
Calidad de Diseño de los servicios	¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área? [Respuestas]						X		X		X		X			
	¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles?						X		X		X		X			
	¿La Institucion Educativa da Conocen los trabajadores el MOF de trabajo actualizado?						X		X		X		X			
Nivel de organización	¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales?						X		X		X		X			
	¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales?						X		X		X		X			
	¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades?						X		X		X		X			
Medición de resultados	¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución?						X		X		X		X			
	¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución?						X		X		X		X			
	¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea e eficaz?						X		X		X		X			
PROCESOS DE APOYO	Nivel de Capacitación	¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente?					X		X		X		X			
		¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas?					X		X		X		X			
		¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización?						X		X		X		X		
	Acciones de Mantenimiento	¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento?						X		X		X		X		
		¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas?						X		X		X		X		
		¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución?						X		X		X		X		
	Uso y aplicación de tecnologías	¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades?					X		X		X		X			

		¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución?						X		X		X		X		
		¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo?						X		X		X		X		
	Cantidad de suministros	¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros?						X		X		X		X		
		¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico?						X		X		X		X		
		¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?							X		X		X		X	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE GESTION POR PROCESOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Expresa conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		90			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		90			
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																			95		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		90			
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																		90			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		90			

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 91
 Dr. Cruzado Vallejos María Peregrina
 DNI: 17975557
 Teléfono: 992613011
 Email: mcruzadov@yahoo.com



Firma:

Validez de Contenido de Cuestionario sobre Administración de Recursos

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paíta.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre administración de recursos humanos	
Objetivo:	Describir la administración de recurso humanos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Cruzado Vallejos María Peregrina	
Documento de Identidad:	17975557	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad:	Salud Pública	
Experiencia Profesional (años):	21 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
X		



Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de recursos humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paita, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Relación entre:								
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Administración de Recursos Humanos	Área de Reclutamiento y Selección	Situación de los Perfiles	¿La entidad realiza un diagnóstico sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						X		X		X		X		
			¿La Dirección promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales?						X		X		X		X		
			¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						X		X		X		X		
		Responsabilidad de la evaluación	¿Considera que un programa de evaluación del desempeño es una oportunidad de crecimiento profesional?						X		X		X		X		
			¿El personal es evaluado de acuerdo con los logros de los objetivos institucionales?						X		X		X		X		
			¿El cumplimiento de sus actividades es valorado por una Comisión de evaluación del desempeño?						X		X		X		X		
		Calidad del proceso selectivo	¿En la institución se observa que el flujo de recursos humanos se da en relación a los diferentes puestos del personal?						X		X		X		X		
			¿se tiene descrito los requisitos y características de cada puesto?						X		X		X		X		
			¿Se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes salidos de las universidades para que ocupen plazas?						X		X		X		X		

Área de Formación	Nivel de satisfacción positiva	¿Cómo organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?						X		X		X		X		
		¿El programa de capacitación es financiado por la institución?						X		X		X		X		
		¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución?						X		X		X		X		
	Diseño del programa	¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?						X		X		X		X		
		¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación?						X		X		X		X		
		¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación?						X		X		X		X		
	Educación corporativa	¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación?						X		X		X		X		
		¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución?						X		X		X		X		
		¿Con qué frecuencia con la capacitación recibida, la institución promociona a sus trabajadores?						X		X		X		X		
Área de Remuneraciones	Aplicación de procedimientos	¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto?						X		X		X		X		
		¿Existen procedimientos que simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución?						X		X		X		X		
		¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo?						X		X		X		X		
	Nivel de satisfacción de beneficios laborales	¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa?						X		X		X		X		
		¿El director le comunica las expectativas institucionales y da retroalimentación de manera clara y profesional?						X		X		X		X		
		¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?						X		X		X		X		
	Índice de gestión de personas	¿Considera que el desarrollo de las actividades son parte para las mejoras de los procesos su área?						X		X		X		X		
		¿Colaboro de forma activa en el cumplimiento de resultados en plazos definidos?						X		X		X		X		

Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo	Índice de gestión laboral	¿Se cuenta con el apoyo de los directivos para lograr crecimiento y desarrollo profesional en la institución?						X		X		X		X		
		¿La Institución dispone información de todos los procesos que involucran a los trabajadores?						X		X		X		X		
		¿La institución le apoya en el cumplimiento de sus tareas para vigorizar su nivel de compromiso?						X		X		X		X		
			¿La Institución cuenta con un plan de control de todos los recursos?						X		X		X		X	
	Riesgos ocupacionales	¿Se cuenta con una partida presupuestaria para la Prevención de Riesgos Laborales?							X		X		X		X	
		¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo?							X		X		X		X	
		¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación?							X		X		X		X	
	Índice de absentismo laboral	¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los trabajadores de la Institución?							X		X		X		X	
		¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?							X		X		X		X	
		¿Considera que el absentismo a la institución se debe a la falta de expectativas que tiene el trabajador?							X		X		X		X	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		90			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		90			
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		90			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		90			
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																		90			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		90			

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 90
 Dr. Cruzado Vallejos María Peregrina
 DNI: 17975557
 Teléfono: 992613011
 Email: mcruzadov@yahoo.com



Firma:

Validez de Contenido de Cuestionario de Opinión sobre Gestión por Procesos

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario CON ESCALA VALORATIVA sobre gestión por procesos	
Objetivo:	Diagnosticar la situación actual de la gestión por procesos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Castañeda Díaz Juan Carlos	
Documento de Identidad:	17810218	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Experiencia Profesional (años):	27 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
Aplicable		



Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación Relación entre:								Observaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION POR PROCESOS	PROCESOS ESTRATEGICOS	Capacidad de comunicación interna	¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?						X		X		X		X		
			¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?						X		X		X		X		
			¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?						X		X		X		X		
		Liderazgo del Talento	Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz						X		X		X		X		
			Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución						X		X		X		X		
			Delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad						X		X		X		X		
		Políticas de Recursos Humanos	¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?						X		X		X		X		
			¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?						X		X		X		X		
			¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?						X		X		X		X		
		Capacidad de Costos y gastos	¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos?						X		X		X		X		
			¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?						X		X		X		X		

PROC ECC	PROCESOS OPERATIVOS		Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos						X		X		X		X			
		Capacidad de Necesidades y Requerimientos	¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional?						X		X		X		X			
			Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación.						X		X		X		X			
			¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?						X		X		X		X			
		Calidad de Diseño de los servicios	¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área? [Respuestas]						X		X		X		X			
			¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles?						X		X		X		X			
			¿La Institucion Educativa da Conocen los trabajadores el MOF de trabajo actualizado?						X		X		X		X			
		Nivel de organización	¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales?						X		X		X		X			
			¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales?						X		X		X		X			
			¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades?						X		X		X		X			
		Medición de resultados	¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución?						X		X		X		X			
			¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución?						X		X		X		X			
			¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea e eficaz?						X		X		X		X			
		Nivel de Capacitación	¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente?						X		X		X		X			

		¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas?						X		X		X		X		
		¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización?						X		X		X		X		
Acciones de Mantenimiento		¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento?						X		X		X		X		
		¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas?						X		X		X		X		
		¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución?						X		X		X		X		
Uso y aplicación de tecnologías		¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades?						X		X		X		X		
		¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución?						X		X		X		X		
		¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo?						X		X		X		X		
Cantidad de suministros		¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros?						X		X		X		X		
		¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico?						X		X		X		X		
		¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?						X		X		X		X		

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE GESTION POR PROCESOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado													61								
2. Objetividad	Expresa conductas observables														66							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico													61								
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems													61								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios													61								
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema													61								
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos											56										
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores													61								
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación													61								

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 61

Dr. Juan Carlos Castañeda Díaz
 DNI: 17810218
 Teléfono: +51980961573
 Email: jcarlosdiaz@gmail.com



Firma:

Validez de Contenido de Cuestionario sobre Administración de Recursos

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	RAMOS CORNEJO JUAN JOSE	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en los Instituciones Educativas de los Distritos de Paita.2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre administración de recursos humanos	
Objetivo:	Describir la administración de recurso humanos en las instituciones públicas de la Educación Secundaria	
Dirigido a:	Directivos, Docentes y trabajadores	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Castañeda Díaz Juan Carlos	
Documento de Identidad:	17810218	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Experiencia Profesional (años):	27 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
Aplicable		



Juez de Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión por procesos para la administración de recursos humanos en las instituciones educativas del nivel secundario de los distritos de Paíta, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Administración de Recursos Humanos	Área de Reclutamiento y Selección	Situación de los Perfiles	¿La entidad realiza un diagnóstico sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						X		X		X		X		
			¿La Dirección promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales?						X		X		X		X		
			¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?						X		X		X		X		
		Responsabilidad de la evaluación	¿Considera que un programa de evaluación del desempeño es una oportunidad de crecimiento profesional?						X		X		X		X		
			¿El personal es evaluado de acuerdo con los logros de los objetivos institucionales?						X		X		X		X		
			¿El cumplimiento de sus actividades es valorado por una Comisión de evaluación del desempeño?						X		X		X		X		
			¿En la institución se observa que el flujo de recursos humanos se da en relación a los diferentes puestos del personal?						X		X		X		X		

		Calidad del proceso selectivo	¿se tiene descrito los requisitos y características de cada puesto?						X		X		X					
			¿Se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes salidos de las universidades para que ocupen plazas?							X		X		X		X		
Área de Formación	Nivel de satisfacción positiva		¿Cómo organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?						X		X		X		X			
			¿El programa de capacitación es financiado por la institución?						X		X		X		X			
			¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución?							X		X		X		X		
	Diseño del programa		¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?							X		X		X		X		
			¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación?							X		X		X		X		
			¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación?							X		X		X		X		
	Educación corporativa		¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación?							X		X		X		X		
			¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución?							X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia con la capacitación recibida, la institución promociona a sus trabajadores?							X		X		X		X		
	Área de Remuner	Aplicación de		¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto?						X		X		X		X		
¿Existen procedimientos que simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución?										X		X		X		X		

Área de Higiene y Seguridad en el	procedimientos	¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo?							X		X		X		X			
	Nivel de satisfacción de beneficios laborales	¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa?								X		X		X		X		
		¿El director le comunica las expectativas institucionales y da retroalimentación de manera clara y profesional?								X		X		X		X		
		¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?								X		X		X		X		
	Índice de gestión de personas	¿Considera que el desarrollo de las actividades son parte para las mejoras de los procesos su área?								X		X		X		X		
		¿Colaboro de forma activa en el cumplimiento de resultados en plazos definidos?								X		X		X		X		
		¿Se cuenta con el apoyo de los directivos para lograr crecimiento y desarrollo profesional en la institución?								X		X		X		X		
	Índice de gestión laboral	¿La Institución dispone información de todos los procesos que involucran a los trabajadores?								X		X		X		X		
		¿La institución le apoya en el cumplimiento de sus tareas para vigorizar su nivel de compromiso?								X		X		X		X		
		¿La Institución cuenta con un plan de control de todos los recursos?								X		X		X		X		
	Riesgos ocupacionales	¿Se cuenta con una partida presupuestaria para la Prevención de Riesgos Laborales?								X		X		X		X		
		¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo?								X		X		X		X		
		¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación?								X		X		X		X		

		Índice de absentismo laboral	¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los trabajadores de la Institución?						X		X		X		X		
			¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?						X		X		X		X		
			¿Considera que el absentismo a la institución se debe a la falta de expectativas que tiene el trabajador?						X		X		X		X		

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado													61								
2. Objetividad	Expresa conductas observables														66							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico													61								
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems													61								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios													61								
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema													61								
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos												56									
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores													61								
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación													61								

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 61
 Dr. Juan Carlos Castañeda Díaz
 DNI: 17810218
 Teléfono: +51980961573
 Email: jcarloscdiaz@gmail.com



Firma:

Anexo 8: Autorización de aplicación del instrumento firmado por Consentimiento.

Consentimiento Informado

Yo, **José Luis Cruz Medina** declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada proyecto de tesis del doctorado titulado “Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en las Instituciones Educativas en Distritos de Paita, 2022”, con el propósito de optimizar los procesos estratégicos, operativos y de apoyo, éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo y financiamiento de la I.E. “San Francisco” Entiendo que este estudio busca conocer la obtención de la información de los docentes de la institución a su cargo, acerca de la administración de los Recursos Humanos y sé que mi participación se llevará a cabo en el horario de 8 a 9 am y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de Publicación de resultados.

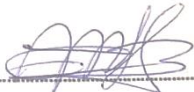
Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Nombres: **José Luis Cruz Medina.**

Firma participante:


Mg. JOSÉ LUIS CRUZ MEDINA
DIRECTOR (ENCARGADO)

Paita, 06 de octubre del 2021

Consentimiento Informado

Yo, Milagros Pamela Flores Coloma declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominado proyecto de tesis del doctorado titulado “Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en las Instituciones Educativas en Distritos de Paita, 2022”, con el propósito de optimizar los procesos estratégicos, operativos y de apoyo, éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo y financiamiento de la I.E. “San Francisco” Entiendo que este estudio busca conocer la obtención de la información de los docentes de la institución a su cargo, acerca de la administración de los Recursos Humanos y sé que mi participación se llevará a cabo en el horario de 8 a 9 am y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de Publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Nombres: Milagros Pamela Flores Coloma

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. P. F. C.', is written over a dotted line. The signature is somewhat stylized and difficult to read precisely.

Firma participante:

Paita, 06 de octubre del 2021

Consentimiento Informado

Yo, Daniel Espinoza Zapata declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominado proyecto de tesis del doctorado titulado “Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en las instituciones Educativas en Distritos de Paita, 2022”, con el propósito de optimizar los procesos estratégicos, operativos y de apoyo, éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo y financiamiento de la I.E. “San Francisco” Entiendo que este estudio busca conocer la obtención de la información de los docentes de la institución a su cargo, acerca de la administración de los Recursos Humanos y sé que mi participación se llevará a cabo en el horario de 8 a 9 am y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de Publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sé que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está Llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

SI. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Nombres: Daniel Espinoza Zapata

Firma participante:



DANIEL ESPINOZA ZAPATA

Paita, 06 de octubre del 2021

Anexo 9: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.



INSTITUCION EDUCATIVA "SALVADOR LAVALLE"

FECHA DE CREACION 28 DE NOVIEMBRE DEL 2006 R.D N°0002762
FECHA DE INCORPORACION JEC 17 DE AGOSTO DEL 2017 R.M N°387
CALLE LIBERTAD S/N - SAN FELIPE DE VICHAYAL - PAITA

ESTUDIO, TRABAJO, EXITO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Vichayal, 19 de octubre del 2021.

OFICIO N° 71-2021-I.E. "SL"-DRE.P.-UGEL-P-V

**SEÑOR : MG. JUAN JOSE RAMOS CORNEJO
DOCTORANDO UCV CESAR VALLEJO- PIURA**

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial y afectuoso saludo personal e institucional, a la vez comunicarle lo siguiente:

Que, habiendo recibido su solicitud para realizar el estudio de investigación "Modelo de Gestión por Procesos para la Administración de recursos humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los Distritos de Paíta", le doy la autorización para que realice las actividades correspondientes al estudio indicado.

Sin otro particular, reiterándole las muestras de mi especial consideración y alta estima.

Atentamente,



Prof. Juan Cruz Ruiz
DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARISCAL CASTILLA"
PUEBLO NUEVO DE COLÁN
Código Modular Secundaria: 0356220



"AÑO DEL BICENTENARIO: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pueblo Nuevo, 15 de octubre del 2021

Sr. JUAN JOSÉ RAMOS CORNEJO

En nombre de la IE. Mariscal Castillo, el cual dirijo, me es grato dirigirme a usted para darle respuesta a la carta presentada con fecha 15 de octubre del 2021, en la que solicita se le brinden las facilidades para desarrollar la investigación titulada "Modelo de Gestión por Procesos para la Administración de recursos humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los Distritos de Paita"

Que, analizando el expediente en mención, se le concede el permiso solicitado, pidiéndole asimismo nos alcance el cronograma de actividades planificadas para tal fin

Para el logro de sus objetivos, coordinaremos con los docentes para las coordinaciones correspondientes.

Atentamente



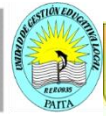

Mg. Rosa Mercedes Juárez Marcada
DIRECTORA (e)



Ministerio
de Educación

Dirección Regional de
Educación - Piura

Unidad de Gestión
Educativa Local - Paita



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

SEÑOR:

MG. JUAN JOSÉ RAMOS CORNEJO

DOCTORANDO UCV CESAR VALLEJO - Piura.

ASUNTO: RESPUESTA A CARTA CON FECHA 15 DE OCTUBRE DE 2021.

Reciba un cordial saludo y a la vez hago llegar respuesta a la carta emitida con fecha 15 de octubre de 2021, donde se solicita la Autorización para realización de estudio de investigación, la **directora LIC. LUZ MARIELLA NOLE DURAZNO DE JIMÉNEZ**, otorga la autorización para que realice el trabajo de investigación **“Modelo de Gestión por Procesos para la Administración de recursos humanos en las I.E de Nivel Secundaria de los Distritos de Paita”**.

Agradeciendo de antemano, y me despido de usted no sin antes quedar a su disposición ante alguna duda.

Atentamente,



Luz Mariella Nole Durazno de Jimenez
LUZ MARIELLA NOLE DURAZNO DE JIMENEZ
DIRECTORA



DIRECCIÓN
REGIONAL
DE EDUCACIÓN



Institución Educativa San José - Vivate

Vivate, 18 de Octubre del 2021

Señor
Mg. Juan José Ramos Cornejo

Asunto: RESPUESTA A SOLICITUD

Tengo a bien dirigirme a Usted, para expresar el cordial y atento saludo, a la vez cumplo con dar respuesta a la solicitud remitida por su persona el día 15 de octubre 2021, y ha sido recepcionada en nuestra I.E.

- Para tal efecto se le brinda la Autorización y las facilidades a fin de que ejecute satisfactoriamente su investigación denominada:

“Modelo de Gestión por Procesos para la Administración de recursos humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los Distritos de Paíta”

Es propicia la oportunidad para reiterar los sentimientos de estima y consideración.

Atentamente.



Lic. Adrían Castro
DIRECTOR

BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Tamarindo, 18 de octubre del 2021.

CARTA N°002-2021 IE" VRHT" D

SEÑOR : Mg. JUAN JOSE RAMOS CORNEJO
PIURA.

ASUNTO : OTORGAR AUTORIZACION

REF. : CARTA DEL 15.10.2021

.....
Reciba nuestro cordial saludo a nombre de la comunidad educativa y en el mío propio de la IE" Víctor Raúl Haya de la Torre" del distrito de Tamarindo-Paita.

A la vez otorgar la Autorización para realización de ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN "Modelo de Gestión por Procesos para la Administración de recursos humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de los Distritos de Paita",

Por lo que le brindamos las respectivas facilidades y así logre ejecutar satisfactoriamente su trabajo de investigación en el tiempo que ha estimado pertinente.

Me despido de usted para expresarle mis felicitaciones y éxitos en esta perceptible labor en bien de la educación.

Atentamente,

 
Prof. Antonio Castro Rojar
DIRECTOR



Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de
Educación - Piura



"INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MANUEL PO DE ZÚÑIGA Y RAMÍREZ"

OFICIO N°. 113-2021--GOB-REGP-DREP-UGEL - P - IE. "MPDZYR"D

SEÑOR: Mg. Juan José Ramos Cornejo
Doctorando Univ. César Vallejo
Piura.

ASUNTO : Autorización a realización de Proyecto de Investigación.

REFERENCIA: Solicitud de autorización (15/10/2021).

FECHA : LA HUACA, 19 DE OCTUBRE DEL 2021

Tengo a bien dirigirme a su persona , como Director de la I.E Manuel Pío de Zúñiga y Ramírez, a fin de **AUTORIZAR** el proyecto de Investigación en nuestra Institución Educativa , denominado "**Modelo de Gestión por Procesos para la Administración de recursos humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Secundaria de los Distritos de Paita** ", presentado por su persona y que se desarrollará durante el período de Octubre y Noviembre del presente año, por lo que se le brinda el acceso y facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente su investigación , que redundará en el beneficio de la Institución Educativa

Sin otro en particular, me despido no sin antes manifestar nuestra voluntad como I.E de trabajo coordinado a fin de seguir aportando al desarrollo de la Investigación.

ATENTAMENTE.



Andrés Segundo Muñoz Hidalgo
Andrés Segundo Muñoz Hidalgo
DIRECTOR

Anexo 10: Análisis de la distribución de datos sobre Gestión por Procesos y Administración de Recursos Humanos.

Tabla 7: Nivel de Logro en la Administración de Recursos Humanos, así como en sus dimensiones e indicadores

Nivel de logro	Bajo		Moderado		Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administración de recursos humanos	7	3,8%	66	35,7%	112	60,5%
Área de reclutamiento y selección	10	5,4%	23	12,4%	152	82,2%
Situación de los perfiles	10	5,4%	26	14,1%	149	80,5%
Responsabilidad de la evaluación	8	4,3%	27	14,6%	150	81,1%
Calidad del proceso selectivo	13	7,0%	50	27,0%	122	65,9%
Área de formación	11	5,9%	58	31,4%	116	62,7%
Satisfacción positiva	32	17,3%	71	38,4%	82	44,3%
Diseño de programas	33	17,8%	59	31,9%	93	50,3%
Educación corporativa	1	0,5%	51	27,6%	133	71,9%
Área de remuneraciones	11	5,9%	68	36,8%	106	57,3%
Aplicación de procedimientos	18	9,7%	87	47,0%	80	43,2%
Satisfacción de beneficios laborales	8	4,3%	65	35,1%	112	60,5%
Área de relaciones laborales	9	4,9%	75	40,5%	101	54,6%
Índice de gestión de personas	1	0,5%	44	23,8%	140	75,7%
Índice de gestión laboral	42	22,7%	82	44,3%	61	33,0%
Área de higiene y seguridad en el trabajo	25	13,5%	109	58,9%	51	27,6%
Riesgos ocupacionales	33	17,8%	62	33,5%	90	48,6%
Índice de absentismo laboral	32	17,3%	120	64,9%	33	17,8%

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 8: Frecuencia con la que el Área de Reclutamiento y Selección, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.

Aspectos (n=185)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. ¿La entidad realiza un diagnóstico sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, proyectos o procesos?	4	2,2	6	3,2	21	11,4	60	32,4	94	50,8
2. ¿La Dirección promueve procesos de selección y contratación basados en competencias laborales?	7	3,8	6	3,2	19	10,3	57	30,8	96	51,9
3. ¿Los perfiles diseñados permiten la selección de los servidores idóneos?	3	1,6	7	3,8	18	9,7	70	37,8	87	47,0
4. ¿Considera que un programa de evaluación del desempeño es una oportunidad de crecimiento profesional?	4	2,2	4	2,2	25	13,5	70	37,8	82	44,3
5. ¿Se evalúan los procesos por estimación de costo beneficio, para una adecuada toma de decisiones?	5	2,7	5	2,7	23	12,4	89	48,1	63	34,1
6. ¿El personal es evaluado de acuerdo con los logros de los objetivos institucionales?	4	2,2	1	0,5	14	7,6	58	31,4	108	58,4
7. ¿En la institución se observa que el flujo de recursos humanos se da en relación a los diferentes puestos del personal?	3	1,6	9	4,9	21	11,4	71	38,4	81	43,8
8. ¿Se cuenta con un plan de capacitación para reclutar, seleccionar y preparar jóvenes salidos de las universidades para que ocupen plazas?	16	8,6	18	9,7	40	21,6	52	28,1	59	31,9
9. ¿La Institución tiene descrito los requisitos y características de cada puesto?	4	2,2	11	5,9	19	10,3	68	36,8	83	44,9

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 9: Frecuencia con la que el Área de Formación, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.

Aspectos (n=185)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	10. ¿Cómo organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?	1	0,5	1	0,5	14	7,6	57	30,8	112
11. ¿El programa de capacitación es financiado por la institución?	20	10,8	28	15,1	54	29,2	43	23,2	40	21,6
12. ¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución?	5	2,7	5	2,7	23	12,4	77	41,6	75	40,5
13. ¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?	24	13,0	29	15,7	50	27,0	35	18,9	47	25,4
14. ¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación?	7	3,8	15	8,1	33	17,8	60	32,4	70	37,8
15. ¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación?	10	5,4	19	10,3	34	18,4	58	31,4	64	34,6
16. ¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución?	1	0,5	5	2,7	22	11,9	71	38,4	86	46,5
17. ¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación?	0	0,0	0	0,0	13	7,0	61	33,0	111	60,0
18. ¿Con qué frecuencia la institución promueve a sus trabajadores?	6	3,2	11	5,9	43	23,2	66	35,7	59	31,9

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 10: Frecuencia con la que el Área de Remuneración, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.

Aspectos (n=185)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	19. ¿Tiene definido las estrategias y procedimientos para atención de casos especiales?	13	7,0	27	14,6	56	30,3	64	34,6	25
20. ¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo?	15	8,1	22	11,9	40	21,6	59	31,9	49	26,5
21. ¿Existen procedimientos que Simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución?	0	0,0	1	0,5	53	28,6	89	48,1	42	22,7
22. ¿El Director comunica las expectativas institucionales y da retroalimentación de manera clara y profesional?	1	0,5	6	3,2	22	11,9	63	34,1	93	50,3
23. ¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa?	0	0,0	12	6,5	33	17,8	69	37,3	71	38,4
24. ¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?	16	8,6	28	15,1	45	24,3	49	26,5	47	25,4

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 11: Frecuencia con la que el Área de Relaciones Laborales cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.

Aspectos (n=185)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	25. ¿Se cuenta con el apoyo de los directivos para lograr crecimiento y desarrollo profesional en la institución?	1	0,5	2	1,1	16	8,6	73	39,5	93
26. ¿Consideran que los conflictos internos contravienen el desempeño de los trabajadores?	4	2,2	11	5,9	24	13,0	73	39,5	73	39,5
27. ¿Colaboro de forma activa en el cumplimiento de los resultados en plazos definidos?	2	1,1	3	1,6	27	14,6	74	40,0	79	42,7
28. 4. ¿La institución le apoya en el cumplimiento de sus tareas para fortalecer su nivel de compromiso?	31	16,8	35	18,9	35	18,9	37	20,0	47	25,4
29. 5. ¿Ha recibido algún incentivo por mejorar su desempeño laboral?	2	1,1	20	10,8	25	13,5	76	41,1	62	33,5
30. 6.. ¿La Institución dispone información de todos los procesos que involucran a los trabajadores?	25	13,5	54	29,2	50	27,0	28	15,1	28	15,1

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 12: Frecuencia con la que el Área de Higiene y Seguridad en el trabajo, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.

Aspectos (n=185)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	31. ¿Se cuenta con una partida presupuestaria para la Prevención de Riesgos Laborales?	26	14,1	37	20,0	58	31,4	47	25,4	17
32. ¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo?	15	8,1	18	9,7	41	22,2	57	30,8	54	29,2
33. ¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación?	7	3,8	16	8,6	35	18,9	57	30,8	70	37,8
34. ¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los trabajadores de la Institución?	1	0,5	7	3,8	33	17,8	57	30,8	87	47,0
35. ¿Considera que el absentismo a la institución se debe a la falta de expectativas que tiene el trabajador?	16	8,6	62	33,5	64	34,6	23	12,4	20	10,8
36. ¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?	72	38,9	30	16,2	33	17,8	42	22,7	7	3,8

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 13: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos estratégicos.

Aspectos (n=188)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. ¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?	1	0,5	0	0,0	17	9,0	49	26,1	121	64,4
2. ¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?	0	0,0	0	0,0	11	5,9	49	26,1	128	68,1
3. ¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?	0	0,0	0	0,0	15	8,0	60	31,9	113	60,1
4. Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz	0	0,0	1	0,5	11	5,9	43	22,9	133	70,7
5. Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución	0	0,0	1	0,5	9	4,8	40	21,3	138	73,4
6. Delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad	0	0,0	3	1,6	7	3,7	52	27,7	126	67,0
7. ¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?	2	1,1	1	0,5	28	14,9	61	32,4	96	51,1
8. ¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?	0	0,0	3	1,6	13	6,9	50	26,6	122	64,9
9. ¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?	0	0,0	1	0,5	6	3,2	27	14,4	154	81,9
10. ¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos?	25	13,3	28	14,9	39	20,7	55	29,3	41	21,8
11. ¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?	14	7,4	42	22,3	57	30,3	38	20,2	37	19,7
12. Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos	3	1,6	14	7,4	38	20,2	74	39,4	59	31,4

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 14: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos operativos.

Aspectos (n=188)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	13. ¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional?	1	0,5	7	3,7	23	12,2	75	39,9	82
14. Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación.	2	1,1	9	4,8	24	12,8	57	30,3	96	51,1
15. ¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?	3	1,6	18	9,6	30	16,0	65	34,6	72	38,3
16. ¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área?	0	0,0	2	1,1	23	12,2	80	42,6	83	44,1
17. ¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles?	0	0,0	2	1,1	13	6,9	79	42,0	94	50,0
18. ¿La Institución Educativa da a conocer a los trabajadores el MOF de trabajo actualizado?	0	0,0	0	0,0	6	3,2	53	28,2	129	68,6
19. ¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales?	2	1,1	2	1,1	19	10,1	74	39,4	91	48,4
20. ¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales?	27	14,4	29	15,4	18	9,6	62	33,0	52	27,7
21. ¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades?	1	0,5	3	1,6	24	12,8	71	37,8	89	47,3
22. ¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución?	1	0,5	2	1,1	12	6,4	61	32,4	112	59,6
23. ¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución?	1	0,5	0	0,0	18	9,6	83	44,1	86	45,7
24. ¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea e eficaz?	1	0,5	1	0,5	9	4,8	77	41,0	100	53,2

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 15: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos de apoyo.

Aspectos (n=188)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
25. ¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente?	4	2,1	14	7,4	26	13,8	61	32,4	83	44,1
26. ¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas?	5	2,7	7	3,7	30	16,0	67	35,6	79	42,0
27. ¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización?	1	0,5	5	2,7	31	16,5	72	38,3	79	42,0
28. ¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento?	3	1,6	17	9,0	36	19,1	66	35,1	66	35,1
29. ¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas?	9	4,8	20	10,6	54	28,7	53	28,2	52	27,7
30. ¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución?	3	1,6	5	2,7	27	14,4	65	34,6	88	46,8
31. ¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades?	5	2,7	12	6,4	40	21,3	65	34,6	66	35,1
32. ¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución?	2	1,1	8	4,3	28	14,9	68	36,2	82	43,6
33. ¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo?	1	0,5	3	1,6	22	11,7	62	33,0	100	53,2
34. ¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros?	6	3,2	15	8,0	35	18,6	62	33,0	70	37,2
35. ¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico?	5	2,7	14	7,4	34	18,1	71	37,8	64	34,0
36. ¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?	4	2,1	5	2,7	25	13,3	46	24,5	108	57,4

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 16: Prueba de normalidad para la variable Administración de recursos humanos, así como para sus dimensiones e indicadores.

Variable/Indicador /Dimensión	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas				
		Media	Desv. Estándar	Absoluto	Positivo	Negativo		
Administración de recursos humanos	185	1,383,297	2,360,855	0,098	0,056	-0,098	0,098	,000c
Situación de los perfiles	185	127,514	244,122	0,187	0,178	-0,187	0,187	,000c
Responsabilidad de la evaluación	185	127,135	226,002	0,204	0,156	-0,204	0,204	,000c
Calidad del proceso selectivo	185	119,892	262,924	0,161	0,126	-0,161	0,161	,000c
Área de reclutamiento y selección	185	374,541	676,623	0,158	0,132	-0,158	0,158	,000c
Nivel de satisfacción positiva	185	107,405	314,983	0,099	0,088	-0,099	0,099	,000c
Diseño de programas	185	110,000	332,154	0,121	0,114	-0,121	0,121	,000c
Educación corporativa	185	126,757	192,317	0,165	0,113	-0,165	0,165	,000c
Área de formación	185	356,216	710,615	0,128	0,093	-0,128	0,128	,000c
Aplicación de procedimientos	185	108,270	225,116	0,147	0,07	-0,147	0,147	,000c
Nivel de satisfacción de beneficios laborales	185	118,270	233,180	0,135	0,102	-0,135	0,135	,000c
Índice de satisfacción de personas	185	126,757	198,984	0,154	0,121	-0,154	0,154	,000c
Índice de gestión laboral	185	100,270	301,524	0,079	0,079	-0,073	0,079	,007c
Área de remuneraciones	185	453,568	825,163	0,08	0,077	-0,08	0,08	,006c
Riesgos ocupacionales	185	104,919	296,560	0,181	0,08	-0,181	0,181	,000c
Índice de absentismo laboral	185	94,054	208,331	0,108	0,107	-0,108	0,108	,000c
Área de higiene y seguridad en el trabajo	185	198,973	394,462	0,092	0,055	-0,092	0,092	,001c

a La distribución de prueba es normal.

b Se calcula a partir de datos.

c Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 17: Prueba de normalidad para la variable Gestión de procesos, así como para sus dimensiones e indicadores.

Variable/Indicador /Dimensión	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						Sig. Estadístico asintótica de prueba (bilateral)	
	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas				
		Media	Desv. Estándar	Absoluto	Positivo	Negativo		
Gestión por procesos	188	1,517,074	2,051,488	0,101	0,084	-0,101	0,101	,000c
Capacidad de comunicación interna	188	136,809	170,066	0,286	0,219	-0,286	0,286	,000c
Liderazgo del talento	188	139,149	157,629	0,292	0,246	-0,292	0,292	,000c
Políticas de recursos humanos	188	136,436	167,256	0,217	0,209	-0,217	0,217	,000c
Capacidad de costos y gastos	188	104,521	278,323	0,103	0,103	-0,08	0,103	,000c
Procesos estratégicos	188	516,915	610,606	0,121	0,087	-0,121	0,121	,000c
Capacidad de necesidades y requerimientos	188	124,628	243,058	0,162	0,148	-0,162	0,162	,000c
Calidad del diseño de los servicios	188	133,617	152,590	0,194	0,141	-0,194	0,194	,000c
Nivel de organización	188	120,691	223,020	0,113	0,094	-0,113	0,113	,000c
Medición de resultados	188	132,979	173,871	0,171	0,164	-0,171	0,171	,000c
Procesos operativos	188	511,915	673,847	0,103	0,096	-0,103	0,103	,000c
Nivel de capacitación	188	124,628	243,058	0,162	0,148	-0,162	0,162	,000c
Acciones de mantenimiento	188	133,617	152,590	0,194	0,141	-0,194	0,194	,000c
Uso y aplicación de tecnologías	188	120,691	223,020	0,113	0,094	-0,113	0,113	,000c
Cantidad de suministros	188	132,979	173,871	0,171	0,164	-0,171	0,171	,000c
Procesos de apoyo	188	488,245	905,220	0,108	0,108	-0,097	0,108	,000c

a La distribución de prueba es normal.

b Se calcula a partir de datos.

c Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 18: Frecuencia con la que el Área de Formación, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.

Aspectos (n=185)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	25. ¿Cómo organización estamos alineados con tus objetivos profesionales?	1	0,5	1	0,5	14	7,6	57	30,8	112
26. ¿El programa de capacitación es financiado por la institución?	20	10,8	28	15,1	54	29,2	43	23,2	40	21,6
27. ¿La evaluación de la capacitación se hace en función a las tareas y operaciones de la institución?	5	2,7	5	2,7	23	12,4	77	41,6	75	40,5
28. ¿Se cuenta con un área de capacitación con un presupuesto para los procesos de desarrollo y capacitación?	24	13,0	29	15,7	50	27,0	35	18,9	47	25,4
29. ¿Realiza su institución un Diagnóstico de necesidades para capacitación?	7	3,8	15	8,1	33	17,8	60	32,4	70	37,8
30. ¿En su Institución se considera un sistema documentado de la capacitación?	10	5,4	19	10,3	34	18,4	58	31,4	64	34,6
31. ¿La capacitación que recibe contribuye a la eficacia de los procesos de la institución?	1	0,5	5	2,7	22	11,9	71	38,4	86	46,5
32. ¿Participa usted activamente en los cursos de capacitación?	0	0,0	0	0,0	13	7,0	61	33,0	111	60,0
33. ¿Con qué frecuencia la institución promociona a sus trabajadores?	6	3,2	11	5,9	43	23,2	66	35,7	59	31,9

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 19: Frecuencia con la que el Área de Remuneración, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.

Aspectos (n=185)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	34. ¿Tiene definido las estrategias y procedimientos para atención de casos especiales?	13	7,0	27	14,6	56	30,3	64	34,6	25
35. ¿Los procedimientos utilizados son idóneos que especifican responsabilidades de cada puesto de trabajo?	15	8,1	22	11,9	40	21,6	59	31,9	49	26,5
36. ¿Existen procedimientos que Simplifican el desarrollo de sus actividades en la Institución?	0	0,0	1	0,5	53	28,6	89	48,1	42	22,7
37. ¿El Director comunica las expectativas institucionales y da retroalimentación de manera clara y profesional?	1	0,5	6	3,2	22	11,9	63	34,1	93	50,3
38. ¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento en la institución educativa?	0	0,0	12	6,5	33	17,8	69	37,3	71	38,4
39. ¿Participa de forma activa en iniciativas para mejorar el ejercicio de mi área?	16	8,6	28	15,1	45	24,3	49	26,5	47	25,4

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 20: Frecuencia con la que el Área de Relaciones Laborales cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.

Aspectos (n=185)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	37. ¿Se cuenta con el apoyo de los directivos para lograr crecimiento y desarrollo profesional en la institución?	1	0,5	2	1,1	16	8,6	73	39,5	93
38. ¿Consideran que los conflictos internos contravienen el desempeño de los trabajadores?	4	2,2	11	5,9	24	13,0	73	39,5	73	39,5
39. ¿Colaboro de forma activa en el cumplimiento de los resultados en plazos definidos?	2	1,1	3	1,6	27	14,6	74	40,0	79	42,7
40. 4. ¿La institución le apoya en el cumplimiento de sus tareas para fortalecer su nivel de compromiso?	31	16,8	35	18,9	35	18,9	37	20,0	47	25,4
41. 5. ¿Ha recibido algún incentivo por mejorar su desempeño laboral?	2	1,1	20	10,8	25	13,5	76	41,1	62	33,5
42. 6.. ¿La Institución dispone información de todos los procesos que involucran a los trabajadores?	25	13,5	54	29,2	50	27,0	28	15,1	28	15,1

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 21: Frecuencia con la que el Área de Higiene y Seguridad en el trabajo, cumple con diferentes aspectos relacionados a sus funciones.

Aspectos (n=185)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	43. ¿Se cuenta con una partida presupuestaria para la Prevención de Riesgos Laborales?	26	14,1	37	20,0	58	31,4	47	25,4	17
44. ¿Se realiza una evaluación de riesgos inicial en todos los puestos de trabajo?	15	8,1	18	9,7	41	22,2	57	30,8	54	29,2
45. ¿Se recibe alguna visita de Inspección para comprobar el cumplimiento de la reglamentación?	7	3,8	16	8,6	35	18,9	57	30,8	70	37,8
46. ¿Se adecuan los procedimientos existentes para la protección y seguridad de los trabajadores de la Institución?	1	0,5	7	3,8	33	17,8	57	30,8	87	47,0
47. ¿Considera que el absentismo a la institución se debe a la falta de expectativas que tiene el trabajador?	16	8,6	62	33,5	64	34,6	23	12,4	20	10,8
48. ¿Considera que otorgar los permisos y licencias a los trabajadores disminuye la productividad?	72	38,9	30	16,2	33	17,8	42	22,7	7	3,8

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 22: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos estratégicos.

Aspectos (n=188)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
37. ¿Existe comunicación interna por parte del equipo directivo?	1	0,5	0	0,0	17	9,0	49	26,1	121	64,4
38. ¿Es probable recomendar esta institución a familiares y amigos como un excelente lugar para trabajar?	0	0,0	0	0,0	11	5,9	49	26,1	128	68,1
39. ¿Existe una buena comunicación interna para el trabajo en equipo de nuestra Institución?	0	0,0	0	0,0	15	8,0	60	31,9	113	60,1
40. Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz	0	0,0	1	0,5	11	5,9	43	22,9	133	70,7
41. Me siento motivado cuando desarrollo las tareas en equipo para alcanzar las metas de la institución	0	0,0	1	0,5	9	4,8	40	21,3	138	73,4
42. Delego actividades y tareas para que éstas sean cumplidas con responsabilidad	0	0,0	3	1,6	7	3,7	52	27,7	126	67,0
43. ¿Se da a conocer la política de los recursos humanos de la institución?	2	1,1	1	0,5	28	14,9	61	32,4	96	51,1
44. ¿Considera que en su institución existe libertad de actuación entre sus miembros?	0	0,0	3	1,6	13	6,9	50	26,6	122	64,9
45. ¿Existen políticas que regulen la gestión por competencias de Recursos Humanos en la Institución?	0	0,0	1	0,5	6	3,2	27	14,4	154	81,9
46. ¿La institución cuenta con un presupuesto para costos y gastos?	25	13,3	28	14,9	39	20,7	55	29,3	41	21,8
47. ¿Considera que hay gastos que son estratégicos y no se atienden?	14	7,4	42	22,3	57	30,3	38	20,2	37	19,7
48. Con que frecuencia la Institución adopta medidas para reducir gastos	3	1,6	14	7,4	38	20,2	74	39,4	59	31,4

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 23: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos operativos.

Aspectos (n=188)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	49. ¿Considera que se priorizan las necesidades detectadas, según el interés institucional?	1	0,5	7	3,7	23	12,2	75	39,9	82
50. Se utilizan adecuadamente los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para programar acciones de capacitación.	2	1,1	9	4,8	24	12,8	57	30,3	96	51,1
51. ¿Son consultados los servidores sobre las necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?	3	1,6	18	9,6	30	16,0	65	34,6	72	38,3
52. ¿Considera que la visión estratégica de la institución se alinea con los objetivos de cada área?	0	0,0	2	1,1	23	12,2	80	42,6	83	44,1
53. ¿Se ha maximizado el aprovechamiento de los servicios disponibles?	0	0,0	2	1,1	13	6,9	79	42,0	94	50,0
54. ¿La Institución Educativa da a conocer a los trabajadores el MOF de trabajo actualizado?	0	0,0	0	0,0	6	3,2	53	28,2	129	68,6
55. ¿Cuenta la Dirección de con manuales Administrativos, con enfoque de competencias laborales?	2	1,1	2	1,1	19	10,1	74	39,4	91	48,4
56. ¿El compromiso de los docentes subyace en las necesidades personales?	27	14,4	29	15,4	18	9,6	62	33,0	52	27,7
57. ¿Se cuenta con estrategias para evaluar nuevas oportunidades?	1	0,5	3	1,6	24	12,8	71	37,8	89	47,3
58. ¿Considera que su trabajo está orientado a lograr mayor competitividad en la institución?	1	0,5	2	1,1	12	6,4	61	32,4	112	59,6
59. ¿Se percibe un alto grado de satisfacción de los servicios ofertados por la institución?	1	0,5	0	0,0	18	9,6	83	44,1	86	45,7
60. ¿Se mide el cumplimiento de tareas de manera idónea e eficaz?	1	0,5	1	0,5	9	4,8	77	41,0	100	53,2

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 24: Frecuencia con la que, en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, se cumplen con los elementos de los procesos de apoyo.

Aspectos (n=188)	Nunca		Muy pocas veces		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
61. ¿Cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales con el fin de mejorar el rendimiento laboral del docente?	4	2,1	14	7,4	26	13,8	61	32,4	83	44,1
62. ¿Cuenta con un plan de capacitación y desarrollo de capacidades para adaptarse a cambios de situaciones nuevas?	5	2,7	7	3,7	30	16,0	67	35,6	79	42,0
63. ¿Se percibe el impacto que tiene la capacitación en el desempeño del colaborador y su contribución a la organización?	1	0,5	5	2,7	31	16,5	72	38,3	79	42,0
64. ¿Se cuenta con un plan de mejora continua para las acciones de mantenimiento?	3	1,6	17	9,0	36	19,1	66	35,1	66	35,1
65. ¿Está capacitado el personal de mantenimiento para trabajar en otras áreas?	9	4,8	20	10,6	54	28,7	53	28,2	52	27,7
66. ¿Existe un plan de preventivo de mantenimiento en la institución?	3	1,6	5	2,7	27	14,4	65	34,6	88	46,8
67. ¿La institución utiliza equipos modernos de tecnología en el desarrollo de sus actividades?	5	2,7	12	6,4	40	21,3	65	34,6	66	35,1
68. ¿Existe un plan de capacitación sobre el uso de las tecnologías a todo el personal de la institución?	2	1,1	8	4,3	28	14,9	68	36,2	82	43,6
69. ¿El uso de las tecnologías optimiza las funciones básicas de recursos humanos impulsando la gestión de tiempo?	1	0,5	3	1,6	22	11,7	62	33,0	100	53,2
70. ¿Se tiene la infraestructura adecuada para la ampliación de los suministros?	6	3,2	15	8,0	35	18,6	62	33,0	70	37,2
71. ¿Se tiene definidos los flujos de productos y servicios en la estandarización mediante un sistema logístico?	5	2,7	14	7,4	34	18,1	71	37,8	64	34,0
72. ¿Se tiene la infraestructura necesaria para la ampliación de suministros?	4	2,1	5	2,7	25	13,3	46	24,5	108	57,4

Nota: Cuestionario aplicado al personal de las instituciones educativas

Tabla 25: Prueba de normalidad para la variable Administración de recursos humanos, así como para sus dimensiones e indicadores.

Variable/Indicador /Dimensión	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas				
		Media	Desv. Estándar	Absoluto	Positivo	Negativo		
Administración de recursos humanos	185	1,383,297	2,360,855	0,098	0,056	-0,098	0,098	,000c
Situación de los perfiles	185	127,514	244,122	0,187	0,178	-0,187	0,187	,000c
Responsabilidad de la evaluación	185	127,135	226,002	0,204	0,156	-0,204	0,204	,000c
Calidad del proceso selectivo	185	119,892	262,924	0,161	0,126	-0,161	0,161	,000c
Área de reclutamiento y selección	185	374,541	676,623	0,158	0,132	-0,158	0,158	,000c
Nivel de satisfacción positiva	185	107,405	314,983	0,099	0,088	-0,099	0,099	,000c
Diseño de programas	185	110,000	332,154	0,121	0,114	-0,121	0,121	,000c
Educación corporativa	185	126,757	192,317	0,165	0,113	-0,165	0,165	,000c
Área de formación	185	356,216	710,615	0,128	0,093	-0,128	0,128	,000c
Aplicación de procedimientos	185	108,270	225,116	0,147	0,07	-0,147	0,147	,000c
Nivel de satisfacción de beneficios laborales	185	118,270	233,180	0,135	0,102	-0,135	0,135	,000c
Índice de satisfacción de personas	185	126,757	198,984	0,154	0,121	-0,154	0,154	,000c
Índice de gestión laboral	185	100,270	301,524	0,079	0,079	-0,073	0,079	,007c
Área de remuneraciones	185	453,568	825,163	0,08	0,077	-0,08	0,08	,006c
Riesgos ocupacionales	185	104,919	296,560	0,181	0,08	-0,181	0,181	,000c
Índice de absentismo laboral	185	94,054	208,331	0,108	0,107	-0,108	0,108	,000c
Área de higiene y seguridad en el trabajo	185	198,973	394,462	0,092	0,055	-0,092	0,092	,001c

a La distribución de prueba es normal.

b Se calcula a partir de datos.

c Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 26: Prueba de normalidad para la variable Gestión de procesos, así como para sus dimensiones e indicadores.

Variable/Indicador /Dimensión	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						Sig. Estadístico asintótica de prueba (bilateral)	
	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas				
		Media	Desv. Estándar	Absoluto	Positivo	Negativo		
Gestión por procesos	188	1,517,074	2,051,488	0,101	0,084	-0,101	0,101	,000c
Capacidad de comunicación interna	188	136,809	170,066	0,286	0,219	-0,286	0,286	,000c
Liderazgo del talento	188	139,149	157,629	0,292	0,246	-0,292	0,292	,000c
Políticas de recursos humanos	188	136,436	167,256	0,217	0,209	-0,217	0,217	,000c
Capacidad de costos y gastos	188	104,521	278,323	0,103	0,103	-0,08	0,103	,000c
Procesos estratégicos	188	516,915	610,606	0,121	0,087	-0,121	0,121	,000c
Capacidad de necesidades y requerimientos	188	124,628	243,058	0,162	0,148	-0,162	0,162	,000c
Calidad del diseño de los servicios	188	133,617	152,590	0,194	0,141	-0,194	0,194	,000c
Nivel de organización	188	120,691	223,020	0,113	0,094	-0,113	0,113	,000c
Medición de resultados	188	132,979	173,871	0,171	0,164	-0,171	0,171	,000c
Procesos operativos	188	511,915	673,847	0,103	0,096	-0,103	0,103	,000c
Nivel de capacitación	188	124,628	243,058	0,162	0,148	-0,162	0,162	,000c
Acciones de mantenimiento	188	133,617	152,590	0,194	0,141	-0,194	0,194	,000c
Uso y aplicación de tecnologías	188	120,691	223,020	0,113	0,094	-0,113	0,113	,000c
Cantidad de suministros	188	132,979	173,871	0,171	0,164	-0,171	0,171	,000c
Procesos de apoyo	188	488,245	905,220	0,108	0,108	-0,097	0,108	,000c

a La distribución de prueba es normal.

b Se calcula a partir de datos.

c Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo 11: Matriz de Gestión por Procesos. (1).

	DIMENSION 1: PROCESOS ESTRATEGICOS																	DIMENSION2: PROCESOS OPERATIVOS																										
	Indicador 1				Indicador 2				Indicador 3				Indicador 4					Indicador 5					Indicador 6				Indicador 7				Indicador 8													
	lt_1	lt_2	lt_3	Indicador 1	B100	lt_4	lt_5	lt_6	Indicador 2	B100	lt_7	lt_8	lt_9	Indicador 3	B100	lt_10	lt_11	lt_12	Indicador 4	B100	DIMENSION 1	B100	lt_13	lt_14	lt_15	Indicador 5	B100	lt_16	lt_17	lt_18	Indicador 6	B100	lt_19	lt_20	lt_21	Indicador 7	B100	lt_22	lt_23	lt_24	Indicador 8	B100	DIMENSION 2	B100
1	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	3	4	5	12	80	2	4	2	8	53	49	82	4	3	2	9	60	2	5	5	12	80	4	4	3	11	73	5	4	4	13	87	45	75
2	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	3	4	10	67	55	92	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	5	4	4	13	87	56	93
3	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	58	97	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	1	4	10	67	5	4	5	14	93	54	90
4	1	3	4	8	53	4	5	2	11	73	1	2	3	6	40	1	1	1	3	20	28	47	1	1	1	3	20	3	3	4	10	67	1	2	1	4	27	3	1	1	5	33	22	37
5	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	4	2	4	10	67	54	90	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	4	3	5	12	80	5	4	5	14	93	55	92
6	4	5	5	14	93	5	4	5	14	93	4	5	5	14	93	2	2	3	7	47	49	82	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	57	95
7	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	4	13	87	3	3	4	10	67	53	88	4	5	3	12	80	4	5	5	14	93	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	50	83
8	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	1	2	4	7	47	52	87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	1	5	11	73	5	5	5	15	100	56	93
9	5	5	5	15	100	4	5	4	13	87	4	3	4	11	73	4	3	2	9	60	48	80	4	5	3	12	80	4	5	5	14	93	5	4	3	12	80	5	5	5	15	100	53	88
10	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
11	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
12	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
13	3	3	3	9	60	5	4	5	14	93	3	5	5	13	87	2	4	4	10	67	46	77	4	4	2	10	67	3	4	4	11	73	4	2	3	9	60	3	3	4	10	67	40	67
14	4	5	5	14	93	5	5	4	14	93	4	4	5	13	87	3	2	3	8	53	49	82	5	4	3	12	80	5	5	5	15	100	4	2	4	10	67	5	4	4	13	87	50	83
15	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	58	97	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	5	5	5	15	100	58	97
16	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	57	95	5	4	4	13	87	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	57	95
17	5	5	5	15	100	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	4	3	4	11	73	54	90	4	5	4	13	87	4	5	5	14	93	5	4	4	13	87	5	4	5	14	93	54	90
18	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	59	98	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	5	5	5	15	100	58	97
19	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	1	1	4	6	40	51	85	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	2	5	12	80	5	5	5	15	100	57	95
20	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	59	98	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
21	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	3	3	9	60	54	90	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	4	5	14	93	58	97
22	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
23	4	4	4	12	80	4	3	4	11	73	5	5	5	15	100	1	2	3	6	40	44	73	3	3	3	9	60	4	3	5	12	80	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	49	82
24	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	1	3	2	6	40	1	5	2	8	53	32	53	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	5	4	12	80	3	4	4	11	73	41	68
25	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	4	3	4	11	73	55	92	5	5	4	14	93	4	4	5	13	87	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	56	93

DIMENSION 3: PROCESO DE APOYO																																											
Indicador 9				Indicador 10				Indicador 11				Indicador 12																															
	lt_25	lt_26	lt_27	Indicador 9	B100	lt_28	lt_29	lt_30	Indicador 10	B100	lt_31	lt_32	lt_33	Indicador 11	B100	lt_34	lt_35	lt_26	Indicador 11	B100	DIMENSION 3	B100	VARIABLE	B100																			
1	2	2	3	7	47	2	2	4	8	53	4	4	4	12	80	4	3	5	12	80	39	65	133	74																			
2	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	3	4	5	12	80	54	90	165	92																			
3	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	55	92	167	93																			
4	1	1	1	3	20	1	1	1	3	20	1	1	1	3	20	1	1	1	3	20	12	20	62	34																			
5	5	5	5	15	100	3	3	3	9	60	4	5	5	14	93	3	3	5	11	73	49	82	158	88																			
6	4	4	4	12	80	4	3	5	12	80	4	4	5	13	87	4	4	5	13	87	50	83	156	87																			
7	3	4	4	11	73	3	3	4	10	67	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	46	77	149	83																			
8	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	4	5	5	14	93	58	97	166	92																			
9	5	5	4	14	93	5	5	4	14	93	4	4	4	12	80	3	4	5	12	80	52	87	153	85																			
10	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	180	100																			
11	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	180	100																			
12	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	180	100																			
13	3	3	3	9	60	3	1	4	8	53	4	4	4	12	80	4	1	3	8	53	37	62	123	68																			
14	2	3	4	9	60	2	2	3	7	47	5	5	5	15	100	2	3	5	10	67	41	68	140	78																			
15	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	5	5	13	87	4	5	5	14	93	57	95	173	96																			
16	4	5	5	14	93	5	4	5	14	93	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	57	95	171	95																			
17	5	4	4	13	87	4	3	3	10	67	5	5	4	14	93	5	4	3	12	80	49	82	157	87																			
18	4	4	4	12	80	5	5	4	14	93	3	4	4	11	73	5	4	5	14	93	51	85	168	93																			
19	4	4	4	12	80	4	4	3	11	73	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	51	85	159	88																			
20	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	5	4	5	14	93	56	93	175	97																			
21	5	5	4	14	93	5	4	4	13	87	4	5	5	14	93	4	4	5	13	87	54	90	166	92																			
22	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	180	100																			
23	4	3	3	10	67	4	3	3	10	67	5	3	4	12	80	3	3	3	9	60	41	68	134	74																			
24	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	36	60	109	61																			
25	5	5	4	14	93	4	4	5	13	87	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	56	93	167	93																			

Matriz de Datos: Gestión por Procesos (2)

	DIMENSION 1: PROCESOS ESTRATEGICOS																			DIMENSION2: PROCESOS OPERATIVOS																								
	Indicador 1					Indicador 2					Indicador 3					Indicador 4					Indicador 5					Indicador 6					Indicador 7					Indicador 8								
	lt_1	lt_2	lt_3	Indicador 1	B100	lt_4	lt_5	lt_6	Indicador 2	B100	lt_7	lt_8	lt_9	Indicador 3	B100	t_10	t_11	t_12	Indicador 4	B100	DIMENSION 1	B100	t_13	t_14	t_15	Indicador 5	B100	t_16	t_17	t_18	Indicador 6	B100	t_19	t_20	t_21	Indicador 7	B100	t_22	t_23	t_24	Indicador 8	B100	DIMENSION 2	B100
26	5	5	4	14	93	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	1	2	4	7	47	46	77	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	49	82
27	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	5	4	5	14	93	3	3	3	9	60	52	87	4	4	3	11	73	4	4	3	11	73	4	5	4	13	87	4	4	5	13	87	48	80
28	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	3	3	3	9	60	48	80	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	4	3	4	11	73	5	4	4	13	87	52	87
29	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	4	10	67	3	3	3	9	60	37	62	3	3	3	9	60	3	5	5	13	87	3	4	3	10	67	3	3	4	10	67	42	70
30	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	4	3	5	12	80	55	92	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	56	93
31	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	57	95	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	5	1	4	10	67	2	4	4	10	67	47	78
32	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	1	5	10	67	55	92	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	1	5	11	73	5	5	5	15	100	56	93
33	4	5	4	13	87	3	4	5	12	80	3	5	5	13	87	2	2	4	8	53	46	77	2	4	3	9	60	4	4	5	13	87	4	1	4	9	60	4	4	4	12	80	43	72
34	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	3	4	10	67	55	92	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	5	4	5	14	93	57	95
35	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	2	4	10	67	55	92	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	5	3	4	12	80	5	5	4	14	93	55	92
36	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	2	3	3	8	53	52	87	4	4	3	11	73	3	4	5	12	80	4	2	5	11	73	4	5	5	14	93	48	80
37	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	5	5	13	87	2	3	4	9	60	52	87	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	4	1	4	9	60	5	5	5	15	100	53	88
38	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	3	4	11	73	56	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	5	5	5	15	100	58	97
39	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	3	3	10	67	55	92	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	5	4	4	13	87	51	85
40	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	3	4	11	73	56	93	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	5	4	4	13	87	51	85
41	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	3	3	5	11	73	55	92	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	59	98
42	3	4	3	10	67	4	4	5	13	87	4	3	3	10	67	2	3	3	8	53	41	68	4	5	3	12	80	4	5	5	14	93	4	1	5	10	67	5	4	4	13	87	49	82
43	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	4	5	4	13	87	1	3	3	7	47	49	82	4	4	2	10	67	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	5	4	4	13	87	47	78
44	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	4	5	12	80	57	95	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	5	1	5	11	73	5	5	5	15	100	55	92
45	4	4	4	12	80	4	5	5	14	93	4	4	5	13	87	2	4	2	8	53	47	78	3	4	2	9	60	4	4	5	13	87	4	2	4	10	67	4	5	4	13	87	45	75
46	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	58	97	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
47	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
48	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
49	3	4	3	10	67	3	2	4	9	60	3	3	3	9	60	2	4	2	8	53	36	60	3	3	3	9	60	3	4	4	11	73	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	44	73
50	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	2	5	11	73	56	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	1	5	11	73	5	4	5	14	93	55	92

DIMENSION 3: PROCESO DE APOYO																								
Indicador 9				Indicador 10				Indicador 11				Indicador 12				DIMENSION 3								
lt_25	lt_26	lt_27	Indicador 9	B100	lt_28	lt_29	lt_30	Indicador 10	B100	lt_31	lt_32	lt_33	Indicador 11	B100	lt_34	lt_35	lt_26	Indicador 11	B100	DIMENSION 3	B100	VARIABLE	B100	
26	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	48	80	143	79
27	4	4	4	12	80	3	3	3	9	60	3	5	4	12	80	4	4	4	12	80	45	75	145	81
28	4	4	5	13	87	4	3	4	11	73	4	4	4	12	80	4	4	3	11	73	47	78	147	82
29	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	36	60	115	64
30	4	4	4	12	80	4	3	4	11	73	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	47	78	158	88
31	4	5	4	13	87	4	2	5	11	73	2	2	2	6	40	5	4	5	14	93	44	73	148	82
32	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	57	95	168	93
33	3	3	4	10	67	4	2	1	7	47	4	4	5	13	87	5	4	1	10	67	40	67	129	72
34	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	58	97	170	94
35	5	5	4	14	93	4	3	4	11	73	3	5	4	12	80	4	3	5	12	80	49	82	159	88
36	5	4	5	14	93	4	4	2	10	67	3	4	4	11	73	4	4	5	13	87	48	80	148	82
37	4	4	5	13	87	4	5	4	13	87	3	5	5	13	87	3	4	5	12	80	51	85	156	87
38	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	174	97
39	4	4	4	12	80	4	3	5	12	80	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	50	83	156	87
40	4	4	4	12	80	4	3	4	11	73	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	48	80	155	86
41	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	59	98	173	96
42	3	3	3	9	60	3	3	4	10	67	4	3	4	11	73	3	3	3	9	60	39	65	129	72
43	3	4	4	11	73	2	3	1	6	40	3	3	4	10	67	4	3	5	12	80	39	65	135	75
44	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	172	96
45	3	3	4	10	67	3	4	4	11	73	4	4	4	12	80	5	4	3	12	80	45	75	137	76
46	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	178	99
47	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	180	100
48	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	180	100
49	5	5	5	15	100	3	2	2	7	47	4	4	4	12	80	3	4	3	10	67	44	73	124	69
50	5	4	4	13	87	5	3	4	12	80	2	3	3	8	53	2	3	5	10	67	43	72	154	86

Matriz de Datos: Gestión por Procesos (3)

	DIMENSION 1: PROCESOS ESTRATEGICOS																	DIMENSION 2: PROCESOS OPERATIVOS																										
	Indicador 1				Indicador 2				Indicador 3				Indicador 4				Indicador 5				Indicador 6				Indicador 7				Indicador 8															
	lt_1	lt_2	lt_3	Indicador 1	B100	lt_4	lt_5	lt_6	Indicador 2	B100	lt_7	lt_8	lt_9	Indicador 3	B100	t_10	t_11	t_12	Indicador 4	B100	DIMENSION 1	B100	t_13	t_14	t_15	Indicador 5	B100	t_16	t_17	t_18	Indicador 6	B100	t_19	t_20	t_21	Indicador 7	B100	t_22	t_23	t_24	Indicador 8	B100	DIMENSION 2	B100
51	3	4	4	11	73	4	5	5	14	93	5	3	5	13	87	2	2	4	8	53	46	77	4	4	3	11	73	4	4	4	12	80	4	2	4	10	67	4	4	4	12	80	45	75
52	5	5	5	15	100	5	5	3	13	87	4	4	5	13	87	4	2	5	11	73	52	87	5	5	4	14	93	4	4	5	13	87	5	2	4	11	73	4	4	4	12	80	50	83
53	4	4	4	12	80	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	1	2	2	5	33	45	75	2	2	2	6	40	3	4	4	11	73	4	2	4	10	67	4	4	4	12	80	39	65
54	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	3	3	9	60	54	90	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
55	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	3	3	3	9	60	52	87	3	4	4	11	73	4	3	4	11	73	4	4	4	12	80	4	5	4	13	87	47	78
56	4	4	5	13	87	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	3	3	5	11	73	52	87	3	5	5	13	87	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	5	5	5	15	100	56	93
57	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	36	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	36	60
58	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	5	5	14	93	3	3	3	9	60	47	78	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	48	80
59	4	5	5	14	93	5	5	4	14	93	5	4	4	13	87	1	1	4	6	40	47	78	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	4	2	4	10	67	4	4	4	12	80	47	78
60	5	5	3	13	87	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	4	3	4	11	73	52	87	5	4	4	13	87	5	4	4	13	87	4	3	4	11	73	4	4	4	12	80	49	82
61	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	3	5	12	80	56	93	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	5	4	4	13	87	4	4	4	12	80	53	88
62	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
63	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	2	2	3	7	47	51	85	4	5	5	14	93	4	5	4	13	87	3	4	4	11	73	4	4	5	13	87	51	85
64	3	3	3	9	60	2	3	2	7	47	4	2	4	10	67	2	1	3	6	40	32	53	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	4	3	10	67	3	3	3	9	60	37	62
65	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	1	2	4	7	47	50	83	4	2	2	8	53	5	4	5	14	93	4	2	3	9	60	4	4	5	13	87	44	73
66	3	5	4	12	80	4	4	4	12	80	3	4	5	12	80	2	2	4	8	53	44	73	4	3	2	9	60	4	4	5	13	87	4	2	2	8	53	3	4	4	11	73	41	68
67	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	4	2	3	9	60	53	88	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	5	1	4	10	67	5	5	5	15	100	53	88
68	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
69	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	4	3	3	10	67	52	87	3	5	5	13	87	5	4	5	14	93	5	4	4	13	87	5	4	4	13	87	53	88
70	4	3	4	11	73	4	3	4	11	73	5	5	5	15	100	1	5	3	9	60	46	77	3	4	1	8	53	4	5	4	13	87	3	4	3	10	67	4	3	4	11	73	42	70
71	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	4	5	5	14	93	3	3	4	10	67	52	87	5	5	4	14	93	4	4	5	13	87	4	2	4	10	67	4	4	5	13	87	50	83
72	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	2	5	11	73	56	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	1	5	11	73	5	5	5	15	100	56	93
73	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	59	98	5	4	5	14	93	4	5	5	14	93	5	2	5	12	80	4	5	5	14	93	54	90
74	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	3	4	11	73	56	93	5	4	3	12	80	4	5	5	14	93	5	4	5	14	93	5	5	4	14	93	54	90
75	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	3	4	10	67	54	90	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	52	87

DIMENSION 3: PROCESO DE APOYO																																										
Indicador 9					Indicador 10					Indicador 11					Indicador 12																											
	lt_25	lt_26	lt_27	Indicador 9	B100	lt_28	lt_29	lt_30	Indicador 10	B100	lt_31	lt_32	lt_33	Indicador 11	B100	lt_34	lt_35	lt_26	Indicador 11	B100	DIMENSION 3	B100	VARIABLE	B100																		
51	4	4	4	12	80	3	3	5	11	73	3	4	4	11	73	4	3	3	10	67	44	73	135	75																		
52	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	3	4	4	11	73	4	4	5	13	87	49	82	151	84																		
53	1	1	2	4	27	1	1	2	4	27	2	3	4	9	60	2	1	1	4	27	21	35	105	58																		
54	5	5	5	15	100	3	3	5	11	73	4	4	4	12	80	5	5	3	13	87	51	85	165	92																		
55	4	4	4	12	80	4	3	5	12	80	3	3	3	9	60	5	4	3	12	80	45	75	144	80																		
56	3	3	4	10	67	3	4	5	12	80	3	3	4	10	67	5	4	4	13	87	45	75	153	85																		
57	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	36	60	108	60																		
58	4	4	4	12	80	3	3	3	9	60	4	3	3	10	67	4	4	2	10	67	41	68	136	76																		
59	4	4	3	11	73	4	3	3	10	67	4	4	4	12	80	5	4	5	14	93	47	78	141	78																		
60	4	4	4	12	80	3	3	4	10	67	4	4	4	12	80	3	3	4	10	67	44	73	145	81																		
61	4	4	5	13	87	3	3	4	10	67	3	4	4	11	73	4	4	4	12	80	46	77	155	86																		
62	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	180	100																		
63	4	3	3	10	67	4	3	3	10	67	2	4	5	11	73	4	3	4	11	73	42	70	144	80																		
64	3	3	3	9	60	3	3	4	10	67	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	37	62	106	59																		
65	4	5	4	13	87	3	1	5	9	60	3	4	4	11	73	5	3	4	12	80	45	75	139	77																		
66	3	4	4	11	73	4	3	4	11	73	3	3	4	10	67	4	4	4	12	80	44	73	129	72																		
67	4	4	5	13	87	4	4	5	13	87	5	4	5	14	93	5	4	5	14	93	54	90	160	89																		
68	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	180	100																		
69	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	3	5	5	13	87	2	3	4	9	60	51	85	156	87																		
70	1	1	3	5	33	2	2	4	8	53	3	3	4	10	67	1	2	4	7	47	30	50	118	66																		
71	5	5	5	15	100	3	3	5	11	73	3	5	5	13	87	2	3	4	9	60	48	80	150	83																		
72	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	172	96																		
73	5	5	4	14	93	5	4	5	14	93	4	5	5	14	93	4	5	4	13	87	55	92	168	93																		
74	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	5	4	3	12	80	52	87	162	90																		
75	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	52	87	158	88																		

Matriz de Datos: Gestión por Procesos (4)

	DIMENSION 1: PROCESOS ESTRATEGICOS																		DIMENSION 2: PROCESOS OPERATIVOS																														
	Indicador 1				Indicador 2				Indicador 3				Indicador 4				Indicador 5				Indicador 6				Indicador 7				Indicador 8																				
	lt_1	lt_2	lt_3	Indicador 1	B100	lt_4	lt_5	lt_6	Indicador 2	B100	lt_7	lt_8	lt_9	Indicador 3	B100	t_10	t_11	t_12	Indicador 4	B100	DIMENSION 1	B100	t_13	t_14	t_15	Indicador 5	B100	t_16	t_17	t_18	Indicador 6	B100	t_19	t_20	t_21	Indicador 7	B100	t_22	t_23	t_24	Indicador 8	B100	DIMENSION 2	B100					
76	4	4	4	12	80	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	3	3	3	9	60	50	83	4	5	5	14	93	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	58	97
77	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	3	4	11	73	56	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	2	5	12	80	5	5	5	15	100	57	95					
78	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	3	5	4	12	80	2	2	3	7	47	43	72	4	3	3	10	67	3	4	4	11	73	3	2	3	8	53	4	4	4	12	80	41	68					
79	5	4	3	12	80	3	5	3	11	73	3	4	5	12	80	2	3	3	8	53	43	72	3	3	3	9	60	3	2	5	10	67	3	4	3	10	67	5	3	3	11	73	40	67					
80	5	4	4	13	87	4	5	4	13	87	4	5	5	14	93	1	1	4	6	40	46	77	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	5	2	4	11	73	5	4	4	13	87	49	82					
81	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	2	4	9	60	54	90	3	4	4	11	73	3	5	5	13	87	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	52	87					
82	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	2	2	3	7	47	49	82	4	3	3	10	67	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	46	77					
83	3	3	4	10	67	4	4	3	11	73	4	4	5	13	87	1	4	3	8	53	42	70	3	3	2	8	53	4	4	4	12	80	4	4	3	11	73	5	3	4	12	80	43	72					
84	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	1	3	4	8	53	50	83	5	5	4	14	93	4	5	4	13	87	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	52	87					
85	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	2	2	4	8	53	53	88	3	5	3	11	73	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	4	5	5	14	93	53	88					
86	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	3	2	8	53	53	88	4	5	5	14	93	4	5	5	14	93	5	1	4	10	67	4	5	4	13	87	51	85					
87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	2	2	3	7	47	51	85	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	4	4	5	13	87	54	90					
88	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	4	5	5	14	93	2	2	2	6	40	48	80	2	3	2	7	47	4	4	3	11	73	3	1	3	7	47	3	3	2	8	53	33	55					
89	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	48	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	48	80					
90	4	5	4	13	87	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	50	83	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	5	4	5	14	93	50	83					
91	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	2	5	11	73	56	93	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	59	98					
92	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	2	4	10	67	55	92	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	58	97					
93	5	4	3	12	80	5	5	4	14	93	3	4	4	11	73	2	2	2	6	40	43	72	2	2	2	6	40	3	4	4	11	73	3	4	3	10	67	4	3	3	10	67	37	62					
94	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	5	5	13	87	3	3	5	11	73	54	90	5	5	3	13	87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	58	97					
95	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	5	4	5	14	93	4	1	4	9	60	48	80	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	5	5	13	87	57	95					
96	4	4	4	12	80	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	1	3	3	7	47	45	75	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	5	1	5	11	73	5	5	5	15	100	54	90					
97	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	3	3	3	9	60	45	75	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	48	80					
98	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	58	97	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100					
99	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	1	5	9	60	54	90	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	1	5	11	73	5	5	5	15	100	56	93					
100	3	3	3	9	60	3	3	2	8	53	2	4	3	9	60	2	2	2	6	40	32	53	2	3	3	8	53	4	3	4	11	73	2	4	3	9	60	3	3	3	9	60	37	62					

Matriz de Datos: Gestión por Procesos (5)

	DIMENSION 1: PROCESOS ESTRATEGICOS																			DIMENSION 2: PROCESOS OPERATIVOS																													
	Indicador 1					Indicador 2					Indicador 3					Indicador 4				Indicador 5					Indicador 6				Indicador 7					Indicador 8															
	It_1	It_2	It_3	Indicador 1	B100	It_4	It_5	It_6	Indicador 2	B100	It_7	It_8	It_9	Indicador 3	B100	t_10	t_11	t_12	Indicador 4	B100	DIMENSION 1	B100	t_13	t_14	t_15	Indicador 5	B100	t_16	t_17	t_18	Indicador 6	B100	t_19	t_20	t_21	Indicador 7	B100	t_22	t_23	t_24	Indicador 8	B100	DIMENSION 2	B100					
101	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	4	3	4	11	73	55	92	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	55	92
102	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	5	5	13	87	2	3	4	9	60	52	87	5	5	3	13	87	5	5	5	15	100	4	1	3	8	53	5	5	5	15	100	51	85					
103	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	2	4	11	73	56	93	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	5	1	4	10	67	4	5	4	13	87	52	87					
104	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	1	2	5	8	53	52	87	5	5	3	13	87	5	4	5	14	93	5	1	5	11	73	4	4	5	13	87	51	85					
105	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	3	4	10	67	54	90	4	5	4	13	87	4	4	5	13	87	5	2	4	11	73	3	4	5	12	80	49	82					
106	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	5	4	5	14	93	4	2	4	10	67	49	82	4	4	3	11	73	4	4	5	13	87	4	2	4	10	67	5	4	4	13	87	47	78					
107	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	3	4	4	11	73	1	3	4	8	53	44	73	4	3	3	10	67	3	3	4	10	67	1	2	2	5	33	4	4	4	12	80	37	62					
108	4	5	3	12	80	3	4	4	11	73	5	4	5	14	93	1	4	3	8	53	45	75	3	3	4	10	67	3	3	4	10	67	4	3	3	10	67	4	4	3	11	73	41	68					
109	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	3	5	12	80	1	2	3	6	40	42	70	4	5	2	11	73	3	4	4	11	73	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	46	77					
110	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	2	5	11	73	56	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	59	98					
111	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	3	3	5	11	73	1	5	1	7	47	47	78	3	3	4	10	67	4	3	5	12	80	3	1	4	8	53	5	3	3	11	73	41	68					
112	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	1	1	3	5	33	45	75	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	4	1	3	8	53	4	3	4	11	73	45	75					
113	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100					
114	4	5	4	13	87	4	5	5	14	93	5	2	4	11	73	4	1	1	6	40	44	73	2	3	4	9	60	4	4	5	13	87	4	1	4	9	60	5	4	4	13	87	44	73					
115	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	1	4	4	9	60	54	90	4	2	5	11	73	5	5	5	15	100	5	2	5	12	80	5	4	4	13	87	51	85					
116	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	4	2	2	8	53	52	87	2	2	2	6	40	4	3	4	11	73	4	1	3	8	53	1	3	4	8	53	33	55					
117	4	4	4	12	80	3	4	5	12	80	4	4	5	13	87	2	2	4	8	53	45	75	3	2	2	7	47	3	4	4	11	73	3	4	3	10	67	3	4	4	11	73	39	65					
118	4	4	4	12	80	4	5	5	14	93	4	3	5	12	80	2	2	4	8	53	46	77	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	49	82					
119	5	4	3	12	80	5	5	4	14	93	3	3	4	10	67	3	3	4	10	67	46	77	5	4	5	14	93	4	4	4	12	80	4	3	5	12	80	4	3	4	11	73	49	82					
120	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	4	3	4	11	73	55	92	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	4	2	4	10	67	5	4	4	13	87	48	80					
121	5	5	4	14	93	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	2	2	2	6	40	48	80	4	3	2	9	60	3	5	5	13	87	3	2	5	10	67	5	3	5	13	87	45	75					
122	4	3	3	10	67	3	3	3	9	60	4	4	4	12	80	3	3	3	9	60	40	67	3	3	3	9	60	4	3	5	12	80	3	3	3	9	60	4	3	3	10	67	40	67					
123	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	2	4	9	60	54	90	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	5	2	5	12	80	5	4	5	14	93	54	90					
124	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	5	1	4	10	67	53	88	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	1	4	10	67	5	5	5	15	100	54	90					
125	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	1	5	11	73	56	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	1	5	11	73	5	5	5	15	100	56	93					

DIMENSION 3: PROCESO DE APOYO																																																											
	Indicador 9					Indicador 10					Indicador 11					Indicador 12					DIMENSION 3	B100	VARIABLE	B100																																			
	lt_25	lt_26	lt_27	Indicador 9	B100	lt_28	lt_29	lt_30	Indicador 10	B100	lt_31	lt_32	lt_33	Indicador 11	B100	lt_34	lt_35	lt_26	Indicador 11	B100																																							
101	4	4	4	12	80	3	4	4	11	73	4	4	5	13	87	3	3	3	9	60	45	75	155	86																																			
102	3	4	4	11	73	2	3	3	8	53	1	2	4	7	47	3	2	5	10	67	36	60	139	77																																			
103	5	5	4	14	93	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	3	4	5	12	80	55	92	163	91																																			
104	4	4	5	13	87	4	3	5	12	80	3	4	5	12	80	5	4	4	13	87	50	83	153	85																																			
105	5	4	4	13	87	4	3	3	10	67	5	5	5	15	100	3	3	4	10	67	48	80	151	84																																			
106	3	4	3	10	67	3	3	4	10	67	2	2	3	7	47	2	2	4	8	53	35	58	131	73																																			
107	2	3	3	8	53	2	1	3	6	40	1	1	3	5	33	4	2	3	9	60	28	47	109	61																																			
108	3	3	3	9	60	4	3	3	10	67	3	3	3	9	60	3	3	4	10	67	38	63	124	69																																			
109	2	3	3	8	53	3	3	4	10	67	3	4	4	11	73	4	3	4	11	73	40	67	128	71																																			
110	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	5	5	13	87	58	97	173	96																																			
111	1	1	3	5	33	5	1	5	11	73	1	3	3	7	47	1	3	2	6	40	29	48	117	65																																			
112	4	3	3	10	67	4	3	3	10	67	4	5	4	13	87	4	4	5	13	87	46	77	136	76																																			
113	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	180	100																																			
114	4	4	4	12	80	5	4	5	14	93	4	4	3	11	73	4	4	4	12	80	49	82	137	76																																			
115	5	5	4	14	93	5	4	4	13	87	4	5	5	14	93	4	4	5	13	87	54	90	159	88																																			
116	2	2	2	6	40	2	2	4	8	53	2	2	2	6	40	4	2	5	11	73	31	52	116	64																																			
117	2	2	2	6	40	2	2	4	8	53	3	4	4	11	73	3	2	4	9	60	34	57	118	66																																			
118	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	48	80	143	79																																			
119	3	3	3	9	60	4	3	4	11	73	3	4	5	12	80	3	3	5	11	73	43	72	138	77																																			
120	4	4	4	12	80	3	3	5	11	73	3	3	4	10	67	3	3	4	10	67	43	72	146	81																																			
121	3	5	4	12	80	4	2	4	10	67	3	4	4	11	73	3	3	4	10	67	43	72	136	76																																			
122	3	3	3	9	60	4	3	3	10	67	3	3	3	9	60	4	4	4	12	80	40	67	120	67																																			
123	4	5	4	13	87	4	3	5	12	80	4	4	5	13	87	5	4	4	13	87	51	85	159	88																																			
124	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	4	2	3	9	60	3	4	4	11	73	48	80	155	86																																			
125	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	5	5	13	87	58	97	170	94																																			

Matriz de Datos: Gestión por Procesos (6)

	DIMENSION 1: PROCESOS ESTRATEGICOS																	DIMENSION 2: PROCESOS OPERATIVOS																										
	Indicador 1				Indicador 2				Indicador 3				Indicador 4					Indicador 5					Indicador 6				Indicador 7				Indicador 8													
	lt_1	lt_2	lt_3	Indicador 1	B100	lt_4	lt_5	lt_6	Indicador 2	B100	lt_7	lt_8	lt_9	Indicador 3	B100	t_10	t_11	t_12	Indicador 4	B100	DIMENSION 1	B100	t_13	t_14	t_15	Indicador 5	B100	t_16	t_17	t_18	Indicador 6	B100	t_19	t_20	t_21	Indicador 7	B100	t_22	t_23	t_24	Indicador 8	B100	DIMENSION 2	B100
126	4	3	4	11	73	3	4	4	11	73	4	3	4	11	73	1	2	2	5	33	38	63	3	2	2	7	47	4	4	5	13	87	2	2	4	8	53	4	3	4	11	73	39	65
127	4	5	4	13	87	4	4	5	13	87	3	5	3	11	73	1	5	5	11	73	48	80	5	1	1	7	47	3	3	5	11	73	5	1	2	8	53	2	3	3	8	53	34	57
128	4	4	4	12	80	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	4	3	4	11	73	51	85	4	2	2	8	53	4	4	5	13	87	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	46	77
129	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	4	5	5	14	93	3	2	5	10	67	53	88	4	4	4	12	80	4	5	5	14	93	4	2	4	10	67	5	4	4	13	87	49	82
130	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	1	1	4	6	40	50	83	4	4	3	11	73	4	4	5	13	87	4	2	3	9	60	4	4	4	12	80	45	75
131	3	4	4	11	73	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	3	3	3	9	60	44	73	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	3	4	11	73	5	4	4	13	87	48	80
132	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	3	4	12	80	57	95	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
133	4	5	5	14	93	4	4	5	13	87	3	4	5	12	80	2	2	4	8	53	47	78	4	4	3	11	73	3	4	5	12	80	3	3	5	11	73	5	5	4	14	93	48	80
134	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	4	5	5	14	93	58	97	4	5	5	14	93	5	4	5	14	93	4	3	4	11	73	5	4	5	14	93	53	88
135	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	2	3	8	53	53	88	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	58	97
136	4	5	5	14	93	4	4	4	12	80	5	4	5	14	93	4	1	4	9	60	49	82	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	1	4	9	60	4	4	4	12	80	45	75
137	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	3	4	5	12	80	2	4	4	10	67	49	82	5	5	4	14	93	5	4	5	14	93	3	5	3	11	73	5	5	4	14	93	53	88
138	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	4	5	5	14	93	3	5	3	11	73	53	88	5	2	3	10	67	3	5	5	13	87	5	4	3	12	80	4	4	4	12	80	47	78
139	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	58	97	5	4	5	14	93	5	2	5	12	80	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	55	92
140	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	4	2	3	9	60	51	85	4	4	4	12	80	5	4	5	14	93	4	2	5	11	73	5	4	4	13	87	50	83
141	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	3	4	5	12	80	3	3	3	9	60	50	83	5	5	2	12	80	3	4	5	12	80	3	2	4	9	60	5	4	4	13	87	46	77
142	4	5	4	13	87	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	54	90	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	54	90
143	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	4	5	12	80	57	95	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
144	4	4	4	12	80	4	5	5	14	93	5	5	4	14	93	4	3	3	10	67	50	83	5	4	4	13	87	4	5	5	14	93	5	4	5	14	93	5	4	5	14	93	55	92
145	3	4	3	10	67	4	5	5	14	93	4	5	5	14	93	3	5	5	13	87	51	85	3	3	4	10	67	4	5	4	13	87	3	5	4	12	80	5	5	5	15	100	50	83
146	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
147	5	4	4	13	87	4	5	5	14	93	4	5	5	14	93	5	5	4	14	93	55	92	4	4	4	12	80	4	5	5	14	93	5	4	4	13	87	4	5	4	13	87	52	87
148	3	4	4	11	73	4	4	4	12	80	3	4	4	11	73	3	4	4	11	73	45	75	4	3	4	11	73	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	49	82
149	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	4	4	5	13	87	57	95	4	5	5	14	93	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	56	93
150	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	3	4	5	12	80	4	4	4	12	80	48	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	5	4	13	87	49	82

Matriz de Datos: Gestión por Procesos (7)

	DIMENSION 1: PROCESOS ESTRATEGICOS																			DIMENSION 2: PROCESOS OPERATIVOS																								
	Indicador 1					Indicador 2					Indicador 3					Indicador 4				DIMENSION 1	Indicador 5					Indicador 6				Indicador 7					Indicador 8				DIMENSION 2					
lt_1	lt_2	lt_3	Indicador 1	B100	lt_4	lt_5	lt_6	Indicador 2	B100	lt_7	lt_8	lt_9	Indicador 3	B100	t_10	t_11	t_12	Indicador 4	B100		t_13	t_14	t_15	Indicador 5	B100	t_16	t_17	t_18	Indicador 6	B100	t_19	t_20	t_21	Indicador 7	B100	t_22	t_23	t_24		Indicador 8	B100			
151	5	5	4	14	93	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	2	2	2	6	40	55	92	4	3	2	9	60	3	5	5	13	87	3	2	5	10	67	5	3	5	13	87	56	93
152	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	54	90	4	5	5	14	93	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	52	87
153	4	4	4	12	80	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	5	4	5	14	93	52	87	4	4	4	12	80	4	5	5	14	93	4	4	4	12	80	5	5	4	14	93	54	90
154	3	4	4	11	73	5	5	5	15	100	3	5	5	13	87	4	4	5	13	87	60	100	3	4	5	12	80	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	60	100
155	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	57	95	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	55	92
156	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	49	82	4	5	5	14	93	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	45	75
157	3	4	4	11	73	5	5	5	15	100	3	4	5	12	80	3	3	5	11	73	54	90	3	3	3	9	60	4	4	4	12	80	4	3	4	11	73	4	5	4	13	87	47	78
158	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	3	5	5	13	87	57	95	5	5	5	15	100	3	4	3	10	67	3	3	4	10	67	4	4	4	12	80	57	95
159	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	5	5	4	14	93	48	80	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	48	80
160	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	56	93	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	53	88
161	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	4	5	5	14	93	53	88	5	4	4	13	87	4	5	5	14	93	4	4	4	12	80	5	4	5	14	93	57	95
162	5	4	4	13	87	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	52	87	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	55	92
163	3	5	5	13	87	4	5	4	13	87	3	4	4	11	73	5	5	5	15	100	57	95	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	52	87
164	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	55	92	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	52	87
165	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	56	93	5	4	4	13	87	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	55	92
166	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	4	4	5	13	87	5	5	4	14	93	53	88	5	5	4	14	93	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	56	93
167	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	60	100	5	5	4	14	93	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100
168	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	56	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	56	93
169	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	5	5	4	14	93	51	85	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	4	4	13	87	51	85
170	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	4	3	4	11	73	3	4	4	11	73	54	90	4	4	4	12	80	4	5	4	13	87	4	4	5	13	87	4	4	5	13	87	55	92
171	4	4	4	12	80	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	58	97	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	5	4	13	87	57	95
172	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	52	87	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	54	90
173	5	4	4	13	87	5	4	4	13	87	4	5	4	13	87	4	4	5	13	87	51	85	5	4	5	14	93	4	4	4	12	80	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	52	87
174	4	5	4	13	87	4	5	4	13	87	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	57	95	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	52	87
175	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	3	4	5	12	80	5	5	5	15	100	58	97	4	4	4	12	80	4	5	4	13	87	5	4	4	13	87	4	5	5	14	93	52	87

DIMENSION 3: PROCESO DE APOYO																																														
	Indicador 9					Indicador 10					Indicador 11					Indicador 12					DIMENSION 3	B100	VARIABLE	B100																						
	lt_25	lt_26	lt_27	Indicador 9	B100	lt_28	lt_29	lt_30	Indicador 10	B100	lt_31	lt_32	lt_33	Indicador 11	B100	lt_34	lt_35	lt_26	Indicador 11	B100																										
151	3	5	4	12	80	4	2	4	10	67	3	4	4	11	73	3	3	4	10	67	58	97	169	94																						
152	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	57	95	163	91																						
153	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	56	93	162	90																						
154	5	5	5	15	100	5	3	5	13	87	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	60	100	180	100																						
155	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	56	93	168	93																						
156	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	5	4	5	14	93	46	77	140	78																						
157	5	3	4	12	80	4	3	4	11	73	4	4	3	11	73	4	3	5	12	80	46	77	147	82																						
158	4	4	4	12	80	3	4	4	11	73	3	4	4	11	73	4	4	4	12	80	57	95	171	95																						
159	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	4	5	5	14	93	48	80	144	80																						
160	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	57	95	166	92																						
161	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	57	95	167	93																						
162	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	55	92	162	90																						
163	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	57	95	166	92																						
164	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	167	93																						
165	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	57	95	168	93																						
166	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	57	95	166	92																						
167	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	180	100																						
168	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	52	87	164	91																						
169	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	5	4	4	13	87	4	5	5	14	93	56	93	158	88																						
170	4	4	5	13	87	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	55	92	164	91																						
171	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	56	93	171	95																						
172	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	56	93	162	90																						
173	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	56	93	159	88																						
174	4	4	5	13	87	5	5	4	14	93	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	57	95	166	92																						
175	4	4	5	13	87	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	53	88	163	91																						

Matriz de Datos: Gestión por Procesos (7)

	DIMENSION 1: PROCESOS ESTRATEGICOS																		DIMENSION2: PROCESOS OPERATIVOS																													
	Indicador 1						Indicador 2						Indicador 3						Indicador 4						Indicador 5						Indicador 6						Indicador 7						Indicador 8					
	lt_1	lt_2	lt_3	Indicador 1	B100	lt_4	lt_5	lt_6	Indicador 2	B100	lt_7	lt_8	lt_9	Indicador 3	B100	t_10	t_11	t_12	Indicador 4	B100	DIMENSION 1	B100	t_13	t_14	t_15	Indicador 5	B100	t_16	t_17	t_18	Indicador 6	B100	t_19	t_20	t_21	Indicador 7	B100	t_22	t_23	t_24	Indicador 8	B100	DIMENSION 2	B100				
176	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	57	95	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	57	95				
177	5	4	5	14	93	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	57	95	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	57	95				
178	4	4	4	12	80	5	4	5	14	93	4	4	5	13	87	4	5	4	13	87	52	87	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	55	92				
179	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	5	5	4	14	93	5	5	5	15	100	58	97				
180	4	4	5	13	87	4	4	5	13	87	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	51	85	5	4	4	13	87	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	51	85				
181	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	5	5	4	14	93	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	57	95				
182	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	59	98	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	58	97				
183	4	4	5	13	87	5	5	4	14	93	4	5	5	14	93	4	4	4	12	80	53	88	4	5	4	13	87	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	4	5	4	13	87	51	85				
184	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	4	5	4	13	87	4	5	5	14	93	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	55	92				
185	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	4	5	4	13	87	4	5	5	14	93	56	93	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	5	5	4	14	93	4	4	5	13	87	56	93				

Fuente: Elaboración propia

DIMENSION 3: PROCESO DE APOYO																																																			
Indicador 9			Indicador 10			Indicador 11			Indicador 12																																										
	lt_25	lt_26	lt_27	Indicador 9	B100	lt_28	lt_29	lt_30	Indicador 10	B100	lt_31	lt_32	lt_33	Indicador 11	B100	lt_34	lt_35	lt_26	Indicador 11	B100	DIMENSION 3	B100	VARIABLE	B100																											
176	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	53	88	167	93																											
177	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	60	100	174	97																											
178	4	4	4	12	80	5	5	5	15	100	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	53	88	160	89																											
179	5	5	5	15	100	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	59	98	177	98																											
180	5	5	4	14	93	4	4	4	12	80	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	55	92	157	87																											
181	5	5	4	14	93	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	5	4	5	14	93	53	88	170	94																											
182	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	58	97	175	97																											
183	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	55	92	159	88																											
184	5	4	4	13	87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	58	97	173	96																											
185	5	5	5	15	100	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	58	97	170	94																											

Fuente: Elaboración propia

26 5 4 3 12 80 5 4 5 14 93 4 1 5 10 67 36 80 5 2 4 11 73 1 4 2 7 47 5 5 3 13 87 31 69 4 3 4 11 73 4 5 3 12 80 23 77

	DIMENSION 4: Área de Relaciones Laborales										DIMENSION 5: Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo															
	Indicador 9			Indicador 1	BASE 100	Indicador 10			Indicador 3	BASE 100	DIMENSION 4	B100	Indicador 11			Indicador 5	BASE 100	Indicador 12			Indicador 6	BASE 100	DIMENSION 5	B100	VARIABLE	BASE 100
	lt_2 5	lt_2 6	lt_2 7			lt_2 8	lt_2 9	lt_3 0					lt_3 1	lt_3 2	lt_3 3			lt_3 4	lt_3 5	lt_36						
1	4	3	4	11	73	1	4	3	8	53	19	63	1	1	2	4	27	4	2	2	8	53	12	40	99	55
2	3	3	3	9	60	1	2	3	6	40	15	50	2	3	1	6	40	2	1	1	4	27	10	33	104	58
3	5	5	4	14	93	4	5	3	12	80	26	87	2	5	5	12	80	5	3	3	11	73	23	77	157	87
4	4	5	3	12	80	2	2	2	6	40	18	60	2	2	2	6	40	5	2	2	9	60	15	50	130	72
5	4	1	1	6	40	1	1	1	3	20	9	30	1	1	1	3	20	1	3	1	5	33	8	27	52	29
6	5	5	5	15	100	5	5	3	13	87	28	93	3	4	5	12	80	3	5	3	11	73	23	77	158	88
7	5	4	4	13	87	3	4	3	10	67	23	77	1	3	4	8	53	3	1	4	8	53	16	53	131	73
8	5	4	4	13	87	2	3	2	7	47	20	67	3	1	4	8	53	5	3	4	12	80	20	67	121	67
9	3	4	4	11	73	3	4	1	8	53	19	63	2	3	3	8	53	2	2	3	7	47	15	50	117	65
10	5	5	5	15	100	5	5	1	11	73	26	87	1	2	5	8	53	5	3	4	12	80	20	67	155	86
11	5	5	5	15	100	3	5	3	11	73	26	87	2	5	5	12	80	5	5	3	13	87	25	83	160	89
12	4	5	5	14	93	4	4	4	12	80	26	87	2	5	4	11	73	4	3	4	11	73	22	73	155	86
13	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	2	5	5	12	80	5	5	3	13	87	25	83	170	94
14	5	5	4	14	93	1	3	3	7	47	21	70	1	1	1	3	20	5	4	1	10	67	13	43	109	61
15	5	4	4	13	87	4	4	4	12	80	25	83	3	5	5	13	87	5	4	3	12	80	25	83	148	82
16	4	3	3	10	67	2	2	2	6	40	16	53	2	1	3	6	40	5	2	3	10	67	16	53	109	61
17	5	4	4	13	87	3	4	3	10	67	23	77	4	4	4	12	80	4	2	4	10	67	22	73	140	78
18	5	5	5	15	100	2	4	3	9	60	24	80	4	4	5	13	87	5	4	2	11	73	24	80	162	90
19	5	4	5	14	93	1	5	2	8	53	22	73	4	4	5	13	87	5	4	2	11	73	24	80	153	85
20	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	3	5	5	13	87	5	5	1	11	73	24	80	170	94
21	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	29	97	4	4	5	13	87	5	5	1	11	73	24	80	162	90
22	5	5	5	15	100	3	4	2	9	60	24	80	4	5	4	13	87	4	3	4	11	73	24	80	150	83
23	4	4	4	12	80	2	3	1	6	40	18	60	2	2	3	7	47	4	3	3	10	67	17	57	108	60
24	5	5	5	15	100	2	3	1	6	40	21	70	4	4	2	10	67	3	3	2	8	53	18	60	144	80
25	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	18	60	148	82
26	3	4	5	12	80	3	4	2	9	60	21	70	2	2	3	7	47	4	2	3	9	60	16	53	127	71

DIMENSION 4: Área de Relaciones Laborales											DIMENSION 5: Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo															
Indicador 9			Indicador 10			Indicador 11			Indicador 12			Indicador 5			Indicador 6			Indicador 3								
lt_2_5	lt_2_6	lt_2_7	Indicador 1	BASE 100	lt_2_8	lt_2_9	lt_3_0	Indicador 3	BASE 100	DIMENSION 4	B100	lt_3_1	lt_3_2	lt_3_3	Indicador 5	BASE 100	lt_3_4	lt_3_5	lt_3_6	Indicador 6	BASE 100	DIMENSION 5	B100	VARIABLE	BASE 100	
27	5	5	15	100	1	5	1	7	47	22	73	3	3	5	11	73	5	3	1	9	60	20	67	139	77	27
28	4	4	12	80	1	4	3	8	53	20	67	2	2	5	9	60	4	4	1	9	60	18	60	119	66	28
29	3	3	9	60	3	3	3	9	60	18	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	18	60	107	59	29
30	4	4	13	87	3	4	3	10	67	23	77	3	3	4	10	67	3	3	4	10	67	20	67	134	74	30
31	4	4	13	87	4	4	3	11	73	24	80	4	4	4	12	80	4	3	4	11	73	23	77	143	79	31
32	3	3	9	60	3	3	3	9	60	18	60	3	3	3	9	60	3	4	3	10	67	19	63	115	64	32
33	1	4	10	67	1	5	1	7	47	17	57	1	4	2	7	47	5	1	2	8	53	15	50	120	67	33
34	4	4	9	60	3	4	1	8	53	17	57	4	4	4	12	80	3	1	4	8	53	20	67	152	84	34
35	4	5	13	87	2	2	2	6	40	19	63	2	3	4	9	60	3	2	4	9	60	18	60	134	74	35
36	5	5	15	100	1	3	1	5	33	20	67	1	2	2	5	33	5	4	2	11	73	16	53	133	74	36
37	5	4	13	87	3	4	3	10	67	23	77	3	3	5	11	73	5	3	2	10	67	21	70	156	87	37
38	4	5	11	73	2	2	2	6	40	17	57	4	4	4	12	80	3	2	4	9	60	21	70	116	64	38
39	5	5	14	93	4	4	3	11	73	25	83	5	4	5	14	93	5	3	5	13	87	27	90	163	91	39
40	4	4	12	80	1	5	2	8	53	20	67	4	4	3	11	73	5	1	3	9	60	20	67	137	76	40
41	5	4	14	93	4	4	3	11	73	25	83	4	4	4	12	80	4	3	4	11	73	23	77	141	78	41
42	4	5	13	87	3	5	2	10	67	23	77	2	4	2	8	53	3	2	2	7	47	15	50	129	72	42
43	5	5	14	93	5	5	3	13	87	27	90	3	5	5	13	87	5	4	2	11	73	24	80	165	92	43
44	5	5	14	93	3	4	3	10	67	24	80	3	5	4	12	80	5	3	4	12	80	24	80	157	87	44
45	4	4	13	87	3	4	4	11	73	24	80	1	4	3	8	53	4	2	3	9	60	17	57	133	74	45
46	5	5	15	100	5	5	1	11	73	26	87	3	5	5	13	87	5	5	2	12	80	25	83	162	90	46
47	4	4	12	80	2	2	3	7	47	19	63	2	2	4	8	53	3	1	4	8	53	16	53	113	63	47
48	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	2	5	5	12	80	5	5	2	12	80	24	80	167	93	48
49	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	2	5	5	12	80	5	5	1	11	73	23	77	170	94	49
50	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	3	5	5	13	87	5	5	1	11	73	24	80	168	93	50
51	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	3	5	5	13	87	5	5	4	14	93	27	90	174	97	51
52	4	4	12	80	2	4	3	9	60	21	70	3	4	4	11	73	3	3	4	10	67	21	70	126	70	52

Matriz de Datos: Administración de Recursos (3)

	DIMENSION 4: Área de Relaciones Laborales										DIMENSION 5: Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo																			
	Indicador 9			Indicador 1	BASE 100	Indicador 10			Indicador 3	BASE 100	DIMENSION 4	B100	Indicador 11			Indicador 5	BASE 100	Indicador 12							Indicador 6	BASE 100	DIMENSION 5	B100	VARIABLE	BASE 100
	lt_2_5	lt_2_6	lt_2_7			lt_2_8	lt_2_9	lt_3_0					lt_3_1	lt_3_2	lt_3_3			lt_3_4	lt_3_5	lt_3_6										
53	5	5	15	100	4	4	2	10	67	25	83	3	4	3	10	67	4	2	3	9	60	19	63	148	82	27				
54	2	4	10	67	1	4	2	7	47	17	57	2	1	2	5	33	2	2	2	6	40	11	37	80	44	28				
55	5	5	15	100	2	5	2	9	60	24	80	4	4	4	12	80	5	2	4	11	73	23	77	145	81	29				
56	3	4	11	73	1	4	4	9	60	20	67	2	4	5	11	73	4	4	4	12	80	23	77	139	77	30				
57	5	4	14	93	2	2	3	7	47	21	70	4	4	4	12	80	5	3	4	12	80	24	80	139	77	31				
58	3	3	9	60	3	3	3	9	60	18	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	18	60	108	60	32				
59	4	4	12	80	3	3	2	8	53	20	67	2	2	3	7	47	3	3	3	9	60	16	53	126	70	33				
60	4	4	12	80	3	4	2	9	60	21	70	3	3	3	9	60	4	4	3	11	73	20	67	127	71	34				
61	4	5	14	93	3	5	3	11	73	25	83	3	5	5	13	87	5	3	2	10	67	23	77	137	76	76				
62	4	5	13	87	1	3	2	6	40	19	63	4	5	5	14	93	5	2	2	9	60	23	77	133	74	74				
63	3	4	11	73	3	4	3	10	67	21	70	3	3	3	9	60	4	3	3	10	67	19	63	135	75	75				
64	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	3	5	5	13	87	5	5	2	12	80	25	83	171	95	95				
65	5	5	14	93	4	5	1	10	67	24	80	3	4	4	11	73	4	3	4	11	73	22	73	140	78	78				
66	4	4	12	80	3	4	3	10	67	22	73	1	3	4	8	53	4	3	4	11	73	19	63	135	75	75				
67	3	3	10	67	1	3	3	7	47	17	57	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	18	60	114	63	63				
68	3	5	13	87	1	2	2	5	33	18	60	3	3	3	9	60	4	4	3	11	73	20	67	138	77	77				
69	5	5	15	100	3	4	4	11	73	26	87	3	4	5	12	80	5	3	2	10	67	22	73	151	84	84				
70	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	3	5	5	13	87	5	5	2	12	80	25	83	175	97	97				
71	3	3	9	60	1	2	1	4	27	13	43	1	1	1	3	20	4	1	1	6	40	9	30	116	64	64				
72	4	4	13	87	3	3	3	9	60	22	73	2	2	3	7	47	5	3	3	11	73	18	60	136	76	76				
73	4	3	12	80	2	3	2	7	47	19	63	3	4	4	11	73	5	3	4	12	80	23	77	144	80	80				
74	4	5	13	87	3	4	3	10	67	23	77	3	3	4	10	67	4	4	4	12	80	22	73	148	82	82				
75	4	4	12	80	3	4	3	10	67	22	73	3	3	4	10	67	4	4	4	12	80	22	73	145	81	81				
76	4	5	14	93	5	5	1	11	73	25	83	3	5	5	13	87	5	1	2	8	53	21	70	155	86	86				
77	4	3	11	73	2	4	2	8	53	19	63	1	1	3	5	33	4	4	3	11	73	16	53	110	61	61				
78	5	4	14	93	5	4	4	13	87	27	90	4	5	4	13	87	5	5	4	14	93	27	90	159	88	88				

Matriz de Datos: Administración de Recursos (4)

	DIMENSION 4: Área de Relaciones Laborales										DIMENSION 5: Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo															
	Indicador 9			Indicador 1	BASE 100	Indicador 10			Indicador 3	BASE 100	DIMENSION 4	B100	Indicador 11			Indicador 5	BASE 100	Indicador 12			Indicador 6	BASE 100	DIMENSION 5	B100	VARIABLE	BASE 100
	lt_2 5	lt_2 6	lt_2 7			lt_2 8	lt_2 9	lt_3 0					lt_3 1	lt_3 2	lt_3 3			lt_3 4	lt_3 5	lt_36						
79	5	4	4	13	87	4	5	3	12	80	25	83	3	3	3	9	60	4	3	3	10	67	19	63	147	82
80	2	3	4	9	60	2	3	2	7	47	16	53	2	2	2	6	40	4	4	2	10	67	16	53	131	73
81	3	3	3	9	60	3	3	2	8	53	17	57	3	3	3	9	60	4	2	3	9	60	18	60	111	62
82	5	3	3	11	73	1	3	3	7	47	18	60	1	2	1	4	27	2	2	1	5	33	9	30	91	51
83	4	3	4	11	73	3	4	2	9	60	20	67	1	3	4	8	53	3	4	4	11	73	19	63	120	67
84	4	4	3	11	73	1	2	1	4	27	15	50	1	1	3	5	33	4	1	3	8	53	13	43	95	53
85	3	4	4	11	73	1	4	2	7	47	18	60	3	3	4	10	67	3	2	4	9	60	19	63	121	67
86	4	5	5	14	93	2	4	2	8	53	22	73	4	5	4	13	87	5	5	4	14	93	27	90	156	87
87	3	3	5	11	73	2	4	2	8	53	19	63	2	2	3	7	47	3	2	3	8	53	15	50	128	71
88	5	4	5	14	93	4	4	2	10	67	24	80	4	4	5	13	87	3	2	2	7	47	20	67	149	83
89	3	5	5	13	87	2	4	2	8	53	21	70	2	5	5	12	80	5	3	2	10	67	22	73	154	86
90	3	5	5	13	87	2	5	2	9	60	22	73	2	5	5	12	80	5	3	1	9	60	21	70	155	86
91	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	18	60	3	3	3	9	60	3	3	3	9	60	18	60	107	59
92	4	3	3	10	67	2	2	3	7	47	17	57	1	2	2	5	33	5	2	2	9	60	14	47	105	58
93	4	4	4	12	80	5	5	4	14	93	26	87	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	25	83	151	84
94	5	5	5	15	100	5	5	3	13	87	28	93	3	5	3	11	73	5	3	3	11	73	22	73	155	86
95	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	29	97	4	4	5	13	87	5	5	1	11	73	24	80	171	95
96	5	4	4	13	87	1	4	1	6	40	19	63	4	4	5	13	87	4	2	1	7	47	20	67	126	70
97	4	4	4	12	80	4	4	3	11	73	23	77	3	3	4	10	67	4	3	4	11	73	21	70	134	74
98	4	4	4	12	80	4	4	2	10	67	22	73	1	3	4	8	53	5	2	4	11	73	19	63	108	60
99	4	4	4	12	80	2	2	4	8	53	20	67	3	3	4	10	67	3	4	4	11	73	21	70	130	72
100	4	5	5	14	93	4	4	3	11	73	25	83	2	5	5	12	80	5	3	1	9	60	21	70	152	84
101	5	5	5	15	100	2	5	1	8	53	23	77	2	5	5	12	80	5	1	1	7	47	19	63	159	88
102	4	4	5	13	87	3	4	2	9	60	22	73	2	4	5	11	73	5	3	1	9	60	20	67	136	76
103	5	5	5	15	100	2	5	2	9	60	24	80	2	3	4	9	60	4	3	4	11	73	20	67	152	84
104	4	2	3	9	60	2	2	3	7	47	16	53	2	3	2	7	47	3	4	2	9	60	16	53	88	49

Matriz de Datos: Administración de Recursos (5)

	DIMENSION 4: Área de Relaciones Laborales										DIMENSION 5: Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo																				
	Indicador 9			Indicador 1	BASE 100	Indicador 10			Indicador 3	BASE 100	DIMENSION 4	B100	Indicador 11			Indicador 5	BASE 100	Indicador 12								Indicador 6	BASE 100	DIMENSION 5	B100	VARIABLE	BASE 100
	lt_2_5	lt_2_6	lt_2_7			lt_2_8	lt_2_9	lt_3_0					lt_3_1	lt_3_2	lt_3_3			lt_3_4	lt_3_5	lt_3_6											
105	5	5	4	14	93	3	5	3	11	73	25	83	3	3	5	11	73	5	3	3	11	73	22	73	152	84					
106	5	5	5	15	100	3	5	2	10	67	25	83	1	4	5	10	67	2	2	3	7	47	17	57	134	74					
107	4	4	4	12	80	2	5	1	8	53	20	67	1	2	3	6	40	3	3	3	9	60	15	50	120	67					
108	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	24	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	24	80	146	81					
109	4	4	5	13	87	4	4	3	11	73	24	80	4	4	4	12	80	5	2	4	11	73	23	77	153	85					
110	5	4	3	12	80	2	4	2	8	53	20	67	2	4	2	8	53	4	3	2	9	60	17	57	131	73					
111	5	2	3	10	67	5	5	1	11	73	21	70	2	3	4	9	60	5	3	4	12	80	21	70	119	66					
112	3	4	5	12	80	2	4	4	10	67	22	73	4	4	4	12	80	4	2	4	10	67	22	73	148	82					
113	4	4	4	12	80	1	3	2	6	40	18	60	2	4	3	9	60	3	3	3	9	60	18	60	115	64					
114	4	2	3	9	60	1	1	2	4	27	13	43	1	1	3	5	33	2	1	3	6	40	11	37	70	39					
115	3	4	3	10	67	1	4	2	7	47	17	57	2	3	3	8	53	3	2	3	8	53	16	53	118	66					
116	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	3	5	5	13	87	5	5	3	13	87	26	87	176	98					
117	5	4	4	13	87	3	3	4	10	67	23	77	4	4	4	12	80	4	3	4	11	73	23	77	138	77					
118	4	3	3	10	67	1	3	2	6	40	16	53	1	3	3	7	47	3	1	3	7	47	14	47	104	58					
119	5	5	5	15	100	4	5	2	11	73	26	87	3	5	5	13	87	5	2	3	10	67	23	77	161	89					
120	5	2	1	8	53	1	2	1	4	27	12	40	1	1	2	4	27	5	4	2	11	73	15	50	71	39					
121	4	2	2	8	53	2	4	2	8	53	16	53	2	3	3	8	53	3	3	3	9	60	17	57	116	64					
122	5	1	4	10	67	1	4	1	6	40	16	53	1	5	1	7	47	4	2	1	7	47	14	47	117	65					
123	5	2	3	10	67	1	3	1	5	33	15	50	3	5	5	13	87	3	3	4	10	67	23	77	101	56					
124	5	5	5	15	100	2	5	4	11	73	26	87	5	5	5	15	100	5	5	4	14	93	29	97	165	92					
125	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	24	80	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	24	80	142	79					
126	5	5	5	15	100	3	4	2	9	60	24	80	5	4	5	14	93	5	3	4	12	80	26	87	146	81					
127	5	3	4	12	80	2	2	3	7	47	19	63	2	2	2	6	40	2	3	2	7	47	13	43	94	52					
128	5	4	4	13	87	3	4	3	10	67	23	77	3	3	3	9	60	4	2	3	9	60	18	60	140	78					
129	3	4	4	11	73	2	2	3	7	47	18	60	3	3	4	10	67	3	3	4	10	67	20	67	122	68					
130	5	2	5	12	80	2	4	3	9	60	21	70	2	2	3	7	47	5	5	3	13	87	20	67	148	82					

Matriz de Datos: Administración de Recursos (6)

DIMENSION 4: Área de Relaciones Laborales											DIMENSION 5: Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo															
Indicador 9			Indicador 10			Indicador 11			Indicador 12			Indicador 6			Indicador 5			Indicador 3								
lt_2 5	lt_2 6	lt_2 7	Indicador 1	BASE 100	lt_2 8	lt_2 9	lt_3 0	Indicador 3	BASE 100	DIMENSION 4	B100	lt_3 1	lt_3 2	lt_3 3	Indicador 5	BASE 100	lt_3 4	lt_3 5	lt_36	Indicador 6	BASE 100	DIMENSION 5	B100	VARIABLE	BASE 100	
131	4	3	3	10	67	3	3	4	10	67	20	67	3	3	5	11	73	5	3	4	12	80	23	77	130	72
132	4	2	3	9	60	2	2	2	6	40	15	50	3	4	3	10	67	5	2	3	10	67	20	67	114	63
133	5	3	4	12	80	1	2	1	4	27	16	53	1	1	5	7	47	5	1	4	10	67	17	57	108	60
134	4	4	4	12	80	4	4	1	9	60	21	70	3	4	3	10	67	3	3	3	9	60	19	63	130	72
135	5	1	2	8	53	1	2	3	6	40	14	47	1	1	2	4	27	5	5	2	12	80	16	53	86	48
136	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	5	1	5	11	73	5	1	3	9	60	20	67	165	92
137	5	4	4	13	87	1	4	1	6	40	19	63	1	3	4	8	53	4	2	4	10	67	18	60	120	67
138	4	2	4	10	67	3	4	2	9	60	19	63	3	3	3	9	60	3	2	3	8	53	17	57	126	70
139	4	4	5	13	87	4	5	3	12	80	25	83	4	5	4	13	87	3	2	4	9	60	22	73	156	87
140	4	3	3	10	67	2	3	4	9	60	19	63	3	1	1	5	33	5	3	1	9	60	14	47	95	53
141	4	2	2	8	53	2	3	3	8	53	16	53	2	2	2	6	40	4	2	2	8	53	14	47	87	48
142	4	3	4	11	73	1	3	1	5	33	16	53	1	2	2	5	33	4	3	2	9	60	14	47	106	59
143	5	4	5	14	93	5	5	4	14	93	28	93	4	4	5	13	87	5	2	3	10	67	23	77	151	84
144	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	4	5	5	14	93	5	3	3	11	73	25	83	173	96
145	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	26	87	4	4	4	12	80	4	1	4	9	60	21	70	156	87
146	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	24	80	4	4	4	12	80	4	3	4	11	73	23	77	143	79
147	5	4	4	13	87	4	4	5	13	87	26	87	5	5	4	14	93	4	3	4	11	73	25	83	164	91
148	4	4	3	11	73	4	4	4	12	80	23	77	4	4	5	13	87	5	3	3	11	73	24	80	136	76
149	5	5	4	14	93	5	5	4	14	93	28	93	4	4	5	13	87	4	2	3	9	60	22	73	161	89
150	4	4	3	11	73	4	4	4	12	80	23	77	3	3	4	10	67	4	4	4	12	80	22	73	128	71
151	4	5	4	13	87	5	5	3	13	87	26	87	3	4	4	11	73	4	3	4	11	73	22	73	148	82
152	4	5	5	14	93	5	5	4	14	93	28	93	4	4	4	12	80	5	2	4	11	73	23	77	159	88
153	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	25	83	3	3	4	10	67	4	2	4	10	67	20	67	147	82
154	4	5	5	14	93	5	5	5	15	100	29	97	3	4	4	11	73	4	1	4	9	60	20	67	151	84
155	4	4	5	13	87	5	4	5	14	93	27	90	4	4	5	13	87	4	2	2	8	53	21	70	158	88
156	5	5	5	15	100	4	5	5	14	93	29	97	4	4	5	13	87	4	5	2	11	73	24	80	163	91

Matriz de Datos: Administración de Recursos (7)

DIMENSION 4: Área de Relaciones Laborales											DIMENSION 5: Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo															
Indicador 9			Indicador 10			Indicador 11			Indicador 12			Indicador 5			Indicador 6			Indicador 3								
lt_2 5	lt_2 6	lt_2 7	Indicador 1	BASE 100	lt_2 8	lt_2 9	lt_3 0	Indicador 3	BASE 100	DIMENSION 4	B100	lt_3 1	lt_3 2	lt_3 3	Indicador 5	BASE 100	lt_3 4	lt_3 5	lt_36	Indicador 6	BASE 100	DIMENSION 5	B100	VARIABLE	BASE 100	
157	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	5	4	5	14	93	5	2	1	8	53	22	73	153	85
158	5	4	5	14	93	5	4	5	14	93	28	93	3	5	4	12	80	5	2	4	11	73	23	77	160	89
159	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	25	83	3	5	5	13	87	5	2	1	8	53	21	70	156	87
160	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	24	80	4	5	5	14	93	5	2	1	8	53	22	73	160	89
161	5	4	5	14	93	5	5	5	15	100	29	97	4	5	5	14	93	5	2	3	10	67	24	80	167	93
162	4	5	4	13	87	5	5	4	14	93	27	90	4	4	5	13	87	4	2	3	9	60	22	73	158	88
163	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	24	80	4	5	5	14	93	5	3	4	12	80	26	87	147	82
164	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	5	5	5	15	100	5	3	4	12	80	27	90	169	94
165	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	5	5	5	15	100	5	3	2	10	67	25	83	174	97
166	5	5	4	14	93	5	4	5	14	93	28	93	5	5	4	14	93	5	2	4	11	73	25	83	166	92
167	4	4	4	12	80	5	4	4	13	87	25	83	5	5	4	14	93	4	3	4	11	73	25	83	157	87
168	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	4	5	5	14	93	5	2	2	9	60	23	77	170	94
169	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	28	93	4	5	4	13	87	5	2	4	11	73	24	80	166	92
170	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	30	100	4	5	5	14	93	5	2	1	8	53	22	73	163	91
171	5	5	4	14	93	4	4	5	13	87	27	90	3	4	5	12	80	4	2	1	7	47	19	63	152	84
172	5	5	4	14	93	5	5	2	12	80	26	87	4	4	4	12	80	4	2	4	10	67	22	73	155	86
173	4	4	5	13	87	4	2	2	8	53	21	70	4	4	4	12	80	4	2	4	10	67	22	73	149	83
174	5	5	5	15	100	5	5	2	12	80	27	90	5	5	5	15	100	5	2	3	10	67	25	83	169	94
175	5	4	4	13	87	4	4	2	10	67	23	77	3	5	4	12	80	4	3	4	11	73	23	77	151	84
176	4	5	4	13	87	5	4	3	12	80	25	83	3	4	4	11	73	5	3	4	12	80	23	77	146	81
177	5	4	4	13	87	4	4	3	11	73	24	80	5	4	5	14	93	5	2	3	10	67	24	80	159	88
178	4	4	4	12	80	4	4	2	10	67	22	73	4	4	4	12	80	4	2	4	10	67	22	73	146	81
179	5	5	5	15	100	5	5	2	12	80	27	90	5	5	5	15	100	5	2	3	10	67	25	83	156	87
180	4	4	5	13	87	4	4	2	10	67	23	77	5	5	5	15	100	5	2	3	10	67	25	83	155	86
181	5	4	5	14	93	5	4	2	11	73	25	83	4	5	4	13	87	5	2	4	11	73	24	80	156	87
182	5	5	5	15	100	5	5	2	12	80	27	90	5	3	5	13	87	5	2	2	9	60	22	73	162	90

Matriz de Datos: Administración de Recursos (8)

DIMENSION 1: Área de Reclutamiento y Selección															DIMENSION 2: Área de Formación															DIMENSION 2: Área de Formación																
Indicador 1			Indicador 2			Indicador 3			Indicador 4			Indicador 5			Indicador 6			Indicador 7			Indicador 8																									
It_01	It_02	It_03	Indicador 1	BASE 100	It_04	It_05	It_06	Indicador 3	BASE 100	It_07	It_08	It_09	Indicador 4	BASE 100	DIMENSION 1	B100	It_10	It_11	It_12	Indicador 5	BASE 100	It_13	It_14	It_15	Indicador 6	BASE 100	It_16	It_17	It_18	Indicador 7	BASE 100	DIMENSION 2	B100	It_19	It_20	It_21	Indicador 9	BASE 100	It_22	It_23	It_24	Indicador 11	BASE 100	DIMENSION 3	B100	
183	4	4	5	13	87	4	4	4	12	80	4	4	5	13	87	38	84	5	4	5	14	93	4	5	4	13	87	4	4	4	12	80	39	87	4	4	4	12	80	3	4	4	11	73	23	77
184	4	5	3	12	80	4	5	5	14	93	4	5	5	14	93	40	89	4	4	5	13	87	4	5	4	13	87	5	5	5	15	100	41	91	4	5	5	14	93	4	4	4	12	80	26	87
185	5	4	5	14	93	4	4	5	13	87	4	4	5	13	87	40	89	5	5	5	15	100	4	4	5	13	87	5	5	5	15	100	43	96	4	4	5	13	87	3	5	5	13	87	26	87
				13	85	4	4	4	13	85	4	4	4	12	80	37	83	5	3	4	12	80	3	4	4	11	73	4	5	4	13	84	36	79	3	4	4	11	72	4	4	3	12	79	23	76

DIMENSION 4: Área de Relaciones Laborales											DIMENSION 5: Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo															
Indicador 9			Indicador 10			Indicador 11			Indicador 12																	
lt_2 5	lt_2 6	lt_2 7	Indicador 1	BASE 100	lt_2 8	lt_2 9	lt_3 0	Indicador 3	BASE 100	DIMENSION 4	B100	lt_31	lt_32	lt_33	Indicador 5	BASE 100	lt_34	lt_3 5	lt_36	Indicador 6	BASE 100	DIMENSION 5	B100	VARIABLE	BASE 100	
183	5	5	4	14	93	5	5	2	12	80	26	87	4	4	5	13	87	4	2	2	8	53	21	70	147	82
184	5	5	4	14	93	5	5	2	12	80	26	87	5	5	5	15	100	5	2	1	8	53	23	77	156	87
185	5	5	4	14	93	4	5	2	11	73	25	83	5	5	5	15	100	5	2	1	8	53	23	77	157	87
	4	4	4	13	85	3	4	3	10	67	23	76	3	4	4	10	70	4	3	3	10	66	20	68	139	77

Anexo 13: Matriz de Datos.

TRILCE x INDICE DE SIMILITUD TESIS Y OTI x Feedback Studio x +

ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1071637998&student_user=1&o=1733904269&lang=es

Aplicaciones Google WhatsApp Outlook.com - Cor... Convertir PDF a Wo... Facebook - Inicia se... TRILCE - PLATAFOR... Universidad Virtual... SIAGIE » Lista de lectura

feedback studio JUAN JOSE RAMOS CORNEJO gestion_procesos_ramos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO
EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Título de la tesis

Modelo de Gestión por procesos para la administración de Recursos Humanos en las Instituciones Educativas en Distritos de Paita. 2022

Resumen de coincidencias

18 %

Rango	Origen	Porcentaje
1	repositorio.ucev.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4 %
3	www.monografias.com Fuente de Internet	1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
5	www.asezac.gob.mx Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
7	scielo.sld.cu	-1 %

Página: 1 de 214 Número de palabras: 73074 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Escribe aquí para buscar

21°C 18:39 2/01/2022