



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos
en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2023**

-
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Isuiza Macedo, Harrinson (orcid.org/0000-0002-4421-513X)

ASESOR:

Dr. Barbaran Mozo, Hipolito Percy (orcid.org/0000-0002-9316-202X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposa y a mis hijos por su constante amor y cariño que hacen posible mis ganas de seguir creciendo como persona y profesional.

Harrinson

Agradecimiento

Agradecer primordialmente a Dios, por permitirme tener y disfrutar a mi familia.

Al maestro, camarada y asesor Hipólito Percy Barbarán Mozo por sus enseñanzas brindadas a lo largo de la presente investigación.

A mi esposa por el apoyo incondicional y moral para realizar y concluir la presente investigación

A mis hijos por todo su amor, a ellos mi más profunda gratitud.

El autor

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.1.1. Tipo de estudio.....	15
3.1.2. Diseño de la Investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.3.1. Población.	16
3.3.2. Muestra.....	17
3.3.3. Muestreo.....	17
3.3.4. Unidad de Análisis.	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos De Análisis De Datos	21
3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES:	35
VII. RECOMENDACIONES	37
VIII. PROPUESTAS.....	39
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	50

—

Índice de tablas

	Página
Tabla 1:El estado situacional sobre la organización y distribución del trabajo en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martin.....	29
Tabla 2:El estado situacional sobre el rendimiento laboral en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martin.....	30
Tabla 3:El estado situacional sobre la remuneración laboral en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martin.....	30
Tabla 4:El estado situacional sobre el desarrollo y capacitación laboral en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martin.....	31
Tabla 5:El estado situacional sobre las relaciones laborales y sociales en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martin.....	32
Tabla 6:El estado situacional sobre la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martin.....	32
Tabla 7:Opiniones sobre la sistematización de estrategia organizacional para mejor la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martin 2023.....	34

Índice de figuras

Figura 1: Sistematización de la estrategia organizacional 2023.....	36
---	----

Resumen

El objetivo del presente estudio fue identificar el estado situacional sobre la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022; a su vez, proponer, sistematizar una estrategia organizacional y estimar el nivel de contribución y prospectiva para mejorar la gestión de recursos humanos. Se trata de una investigación básica, diagnóstica, descriptiva y proyectiva, instaurada sobre una muestra de 96 sujetos de la comunidad educativa, a quienes se aplicó una encuesta mediante un cuestionario sobre la gestión de recursos humanos. Según el 73% de los encuestados, la gestión de recursos humanos es mala, respecto a todas sus dimensiones. Se concluye que, el estado situacional de la gestión de recursos humanos en el IESTP Nor Oriental de la Selva-San Martín, 2022, es mala, según el 73% de apreciaciones; es decir, el servicio administrativo y educativo del tecnológico que ofrece en términos en organización y distribución del trabajo, rendimiento profesional, remuneración, Desarrollo y capacitación profesional, relaciones humanas y sociales son insuficientes. Conforme a la opinión de los expertos, la sistematicidad de la propuesta es adecuada (54%) su contribución y prospectiva a la solución del problema es buena (44%) y (56%) respectivamente.

Palabras clave: Estrategia, gestión organizacional, recursos humanos.

Abstract

The objective of this study was to identify the situational status of human resources management in the IESTP "Nor Oriental de la Selva", province of San Martín, 2022; in turn, propose, systematize an organizational strategy and estimate the level of contribution and prospects to improve human resource management. It is a basic, diagnostic, descriptive and projective investigation, established on a sample of 96 subjects from the educational community, to whom a survey was applied through a questionnaire on human resources management. According to 73% of those surveyed, human resources management is bad, with respect to all its dimensions. It is concluded that the situational state of human resources management in the IESTP Nor Oriental de la Selva-San Martín, 2022, is bad, according to 73% of appreciations; that is to say, the administrative and educational service of the technological one that it offers in terms of organization and distribution of work, professional performance, remuneration, development and professional training, human and social relations are insufficient. According to the opinion of the experts, the systematicity of the proposal is adequate (54%), its contribution and prospective to the solution of the problem is good (44%) and (56%) respectively.

Keywords: Strategy, organizational management, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Sanz (2015), indicó en su investigación que la evaluación del talento humano se ha convertido a nivel organizacional en un problema de vital importancia que ha condicionado el logro de las metas y objetivos institucionales, pues la falta de conectividad de los colaboradores que provocado que el funcionamiento de las actividades operativas no refleje eficiencia; además, las principales causas que vienen provocando estos resultados compromete de forma directa al sistema burocrática en los procedimientos y las decisiones arbitrarias que determinan los jefes inmediatos. En cuanto, Martín (2011), informa por medio de un estudio realizado que los factores para poder retener a trabajadores de alta eficiencia se concatenan de forma directa a parte intelectual, efectivo y el no menos importante social, pues estos elementos de tal forma son puestos en práctica con la intención de analizar el nivel de conocimiento y el trabajo en equipo; además, mencionan que un adecuado sistema de retribución impulsa a que un trabajadores muestre eficiencia en sus actividades internas, el cual se verá reflejado en la parte personal como profesional. Para finalizar, todos estos indicadores hacen que el nivel de compromiso sea alto e incluyendo una adecuada cooperación y desempeño de los mismos.

Las organizaciones del sector público en el contexto actual tienen que ajustarse de tal forma a las exigencias que dispone principalmente la administración pública. “En este marco, la gestión R.H de las entidades públicas, deben alinearse a la política de la reforma y modernización del estado, hacia un modelo de gerencia que garantice el funcionamiento y se alineen a los subsistemas de integración que la componen, a los resultados de los objetivos y metas organizacionales. Cuando nos referimos a la administración pública principalmente a sus deficiencias internas se toma a priori a la gestión de recursos humanos, pues acá se toma la presencia de las normas legales e institucionales, tales no concatenan con los requerimientos que presentan el personal ya que suele estandarizar los procedimientos que comprende el área, dentro de estos se pueden hacer mención a los incentivos que generalmente no son homogéneos, asimismo, se determina a la remuneración, el cual en su gran mayoría suele determinarse de acuerdo a la experiencia, es decir, un trabajador nuevo o egresado no percibirá el mismo nivel adquisitivo de alguien

que ya se encuentra más de un año laborando. Y para finalizar, también se hace mención al perfil del puesto y de igual forma al número de trabajadores que están en dicho proceso (PCM, 2013)”.

Sucesivamente, la ley 30057 (2013), informa que la generación de conflictos en cuanto a los servidores del sector público se enfoca principalmente en las desigualdades remunerativas, el mismo que representa un factor de riesgo. Por otra parte, PCM (2013), dispone que la gestión de recursos humanos la principal deficiencia se direcciona al proceso de planeamiento, el cual conforma de buenas a primera al ingreso de trabajadores, evaluación, formación y como también a la capacitación. Tales que normalmente suelen repotenciarse a causa de la escasez de las políticas que no brindan el correcto valor que antecede la gestión de recursos humanos. Todo da lugar a que el sector público a pesar de tener una estructura totalmente amplia que la parte privada, no emplea y aplica lo necesario para lograr la eficiencia en la selección de un personal idóneo que sea capaz de tomar decisiones y como también contribuir con los objetivos que propone la organización, el mismo que será validado al cierre del ejercicio.

De acuerdo a SERVIR (2011), da lugar a que en el país de Perú la gestión de recursos humano registra una alta ausencia en cuanto al planeamiento, siendo un problema determinante que vincula a las necesidades de los trabajadores, siendo pertinente que se otorgue un adecuado servicio a la ciudadanía. A su vez, la Presidencia del Consejo de Ministros [PCM, 2013] indican que se registran múltiples esfuerzos que se suelen orientar al restablecimiento de la administración pública; tales no dan respuesta a un modelo estratégico, los cuales se suelen desarrollar de forma desarticulada; asimismo, se valida que los gobiernos reflejan de forma amplia un conjunto de problemas principalmente en las competencias de gestión, incidiendo en el mismo bienestar en la parte laboral de los trabajadores y personas.

Ubicándose a **nivel regional**, se confirma la existencia de problemas que se relacionan en la gestión de recursos humanos. En este sentido, según lo dispuesto por la ley del servicio civil, el cual tienen como propósito en que cualquier entidad pública se otorgue servicios de calidad a través de un adecuado servicio civil y se

pueda establecer un desarrollo del personal que poseen (Ley 30057, 2013). En relación a sus funciones le asigna la formulación de políticas y lineamientos para el establecimiento del plan de gestión de R.H y su correcto desenvolvimiento del sistema (art. 6)., así como incurrir al planteamiento de iniciativas que podrán mejorar la gestión de la institución pública.

El decreto legislativo N° 276 “es un conjunto de principios, normas y procedimientos para la regulación de los ingresos, derechos y obligaciones, que corresponden a los servidores públicos de carácter estable que presten servicio permanente en la administración del Estado. Tiene por objeto atraer personal idóneo, brindar una garantía en su duración, cuida su desarrollo y promover su realización del colaborador en el servicio estatal. Está representado en una estructura que permite adquirir a los funcionarios según sus calificaciones y méritos”.

La Ley N° 30512, la cual contempla la regulación, regímenes, fiscalización y por último la supervisión en cuanto a los institutos de educación superior, esto con la intención de suministrar una adecuado formación y desarrollo de calidad de las personas buscando una alta integridad. De igual manera, el beneficio también comprenderá a los docentes que conforman los centros de formación profesional buscando buenos resultados, así como el contacto con el sector productivo, promoviendo así el desarrollo del estado y del sector educativo. ciencia y tecnología tecnológica. También regula el desarrollo de la carrera docente en los niveles nacionales en las IES y EES nacionales. El Instituto Tecnológico Público “Nor Oriental De La Selva” es una Institución formativa de larga data, viene funcionando ininterrumpidamente desde el año de 1957, inicialmente en la modalidad de secundaria técnica, bajo la denominación de Instituto Nacional Agropecuario N°10 – INA 10. la misma que se mantuvo como tal hasta el año de 1978, precisamente, en aquel año el INA- 10 sufrió una de sus transformaciones radicales y asumió la denominación de Escuela Superior en el marco de la Cooperación Internacional - Perú – Canadá”.

En el año 2017 el Instituto fue seleccionado para implementar el “Modelo de Educación Superior de Excelencia IDEX, entre todos los Institutos públicos de la región. En ese mismo año se iniciaron los talleres participativos para la elaboración del nuevo PEI. De igual modo a efectos de la acreditación de ha establecido un

comité de calidad de los siguientes Programas de Estudio de: Computación e Informática, Administración de Recursos Forestales, Contabilidad, Mecánica Automotriz, Mecánica Agrícola y Producción Agropecuaria, con fines de acreditación. De igual modo se inició la adecuación de los planes de estudio al nuevo diseño curricular básico de los siguientes Programas de Estudio: Administración de Centros de Cómputo, Contabilidad, Mecatrónica Automotriz, Electrónica Industrial. Así mismo se firmó el convenio entre el Instituto y el MTPE”.

“Actualmente, este centro de educación superior tecnológica, afronta una aguda crisis institucional, administrativa y académica, producto de una gestión históricamente deficiente; derivada de la normatividad ambigua e inoportuna del ministerio de educación, que no permite designar o nombrar sus directivos para darle continuidad a una administración estratégica. A su vez, en el tiempo se han ido generado condiciones inadecuadas al interior de la entidad que han afectado el clima organizacional e institucional. Por ello, hoy el instituto no cuenta con instrumentos de gestión actualizados, las unidades productivas y talleres no están generando recursos suficientes productos de su precariedad en los procesos y equipamiento. Los trabajadores han debilitado su desempeño laboral. A todo esto, se suma la ilegalidad o informalidad de sus terrenos que hasta ahora no se han regulado como una de las condiciones básicas de calidad para licenciarse. En esa misma línea, se encuentra judicializado los terrenos con algunas organizaciones civiles que reclamar o anhelan apropiarse en desmedro de la institución; y lo más controversial es que exista juicios entre los propios trabajadores y la entidad con la intención de apropiarse de las casas habitacionales; estos son algunos rasgos de la problemática que caracteriza al tecnológico; por ello, se ha focalizado la gestión administrativa y con énfasis en los recursos humanos, sobre la cual se pretende plantear una alternativa de solución y tener una adecuada sistematización de los procesos que exige la actual gestión pública; la alta dirección y sus funcionarios jerárquicos deben de hacer cumplir una adecuada estratégica de la gestión del R.H para el logro de objetivos Institucionales. Existen normas como la Ley del servicio civil N° 30057 está en proceso para el cumplimiento e implementarse para alinear el sistema de gestión de R.H, en la práctica de los elementos la gestión de recursos humanos que son deficiente, es muy evidente que se está trabajando con una estrategia tradicional de la administración pública, en la cual no existen

lineamientos, planes de trabajos definidos, políticas de trabajo de los recursos humanos para garantizar una eficiencia y eficacia por lo que se debe implementar una estrategia organizacional y contar con los procesos de planificación a mediano plazo para vincular la buena gestión de recursos humanos del Instituto con fines de la educación superior, donde podamos brindar calidad educativa que cuente con las condiciones básicas de calidad y responder a los requerimientos de los sectores productivos y educativos” por lo que se ha visto que es necesario hacer esta investigación para diseñar un estrategia organizacional”.

En síntesis, se evidencia un mal manejo “La gestión de los R.H del IESTP “NOS”, hecho que incide en el desarrollo y servicios de la comunidad estudiantil, por lo tanto no cuenta con una planificación estratégica organizacional, que permitiera fijar metas, considerar la organización y distribución del trabajo, el desempeño laboral , la remuneración, el desarrollo y la formación profesional, las relaciones personales y sociales son deficientes, por lo que no cuenta con un plan de trabajo de recursos humanos para atender a todos los empleados en los diferentes niveles de situaciones posibles y tomar las decisiones más decisivas en su mejor interés. instituciones No logra alcanzar sus objetivos, anticipar los resultados a realizar y determinar los pasos necesarios para lograr el éxito esperado, la falta de conocimiento del Manual de perfil de puestos, la evaluación del desempeño, trabajar en equipo, Contribuciones adecuada y equitativa por logros de metas, plan de capacitación, motivación y relaciones laborales individuales y colectivas para ponerse a trabajar según sus funciones”.

En contraste con la realidad descrita se ha formulado como **problema general:** ¿Cuál es el estado situacional sobre la gestión de R.H en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022? Como **problema específico:** ¿Cuál es el estado situacional sobre la organización y distribución del trabajo en IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022?, ¿Cuál es el estado situacional sobre el rendimiento laboral en IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022?, ¿Cuál es el estado situacional sobre la remuneración en IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022?, ¿Cuál es el estado situacional sobre el desarrollo y capacitación profesional en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022?, ¿Cuál es el

estado situacional sobre las relaciones laborales y sociales en IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022?

La investigación se llegó a justificar bajo los siguientes criterios teniendo en primer lugar a la **conveniencia**, dio lugar a poder localizar cuáles son esas deficiencias que determina en el área de RH. En cuestión por medio de los lineamientos que comprende la política de modernización se tuvo como intención en incluir un nuevo enfoque en el área que se detalla el problema, pues no se registran investigaciones que se proyecten en institutos tecnológicos en la parte pública, que permitan establecer un diagnóstico a los requerimientos en la estandarización laboral, se localizaron procedimientos, causas y por defecto proponer alternativas de mejora inmediata, de igual manera permitió buscar la alternativa de solución mediante la estrategia organizacional para tener un alto rendimiento en las funciones del personal”. **Relevancia social**, a través de los “resultados encontrados nos permitió sistematizar estrategias y herramientas para mitigar la realidad problemática y orientar al personal a una adecuada gestión de recursos humanos tanto personal jerárquicos, administrativos y docentes. Enfocada en los requerimientos que regulan la norma de los trabajadores de la parte pública, trajo consigo a que se promueva el empoderamiento por parte de los recursos humanos, establecer un orden del personal administrativo y por defecto un mejor servicio a los estudiantes y ciudadanos en general”.

“**Valor teórico**, se justificó de acuerdo al lineamiento de la política de gestión en la modernización, en el cual se insertó el vigente enfoque que direccionar a la gestión de RH, pues de forma evidente no se presentan investigación que se proyecten al sector público principalmente a entidades, que acarren el diagnóstico de las necesidades que proyectan la regulación laboral, con la identificación de procedimientos casuales y proponer estrategias que establezcan mejorar a través del tiempo “**Implicancias prácticas**, a través del desarrollo el presente estudio, mediante una propuesta de estrategia organizacional, plantea alternativas de solución a las necesidades y puntos críticos existentes con hacer el Manual de Perfil de Puestos – MPP y permita mejorar de manera eficiente el rendimiento laboral de los docentes y trabajadores administrativos bajo las distintas modalidades de contrato a través del conocimiento de sus funciones y por ende los resultados de

objetivos institucionales de la gestión de recursos humanos del IEST” “Nor Oriental de la Selva” **Utilidad metodológica**, se ha diseñado como “técnica una encuesta de escala valorativa como instrumento el cuestionario que permitió realizar la respectiva medición y por defecto establecer un diagnóstico en cuanto al nivel de eficiencia por parte del área a investigar desarrollado en el Instituto Tecnológico Nor Oriental de la Selva”. El presente estudio aportó con un instrumento que determinó característica de suficiencia para ser aplicable a cualquiera de los Institutos Tecnológicos a nivel nacional; además, la herramienta el mismo que se adecuó al modelo de gestión de RH que supone la gestión pública.

Asimismo, se ha establecido como **objetivo general**: Identificar el estado situacional sobre la gestión de R.H en el IES “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín 2022 y **como objetivos específicos** Describir el estado situacional sobre la organización y distribución del trabajo en el IES “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín – 2022, Describir el estado situacional sobre el rendimiento laboral en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, Describir el estado situacional sobre la remuneración en el IEP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, Describir el estado situacional sobre el desarrollo profesional y capacitación en el IES “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, Describir el estado situacional sobre las relaciones laborales y sociales en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022.

Finalmente, se han establecido las hipótesis, como **hipótesis general**: El estado situacional sobre la gestión de R.H en el IEST “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022 es bueno. y como hipótesis específica: El estado situacional sobre la organización y distribución del trabajo en el IEST “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín - 2022, es bueno, el estado situacional sobre el rendimiento laboral en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, es bueno, El estado situacional sobre la remuneración en el IESP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, es bueno, el estado situacional sobre el desarrollo profesional y capacitación en el ISTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, es bueno, el estado situacional sobre las relaciones laborales y sociales en el IETP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

Como **investigación internacional**, “Santos (2017) en su investigación que llegó realizarse en el país de Ecuador, incurrió a ejecuta un estudio que se direcciona al manejo de recursos personales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del sector de almacenes. En cuanto al principal objetivo fue establecer si existe una alta dependencia entre las variables y establecer una propuesta de solución. En la parte de la metodología, el estudio tuvo el alcance de presentar un estudio descriptivo y como también correlacional; además, el diseño correspondió al no experimental con una temporalidad de corte transversal. Ubicándonos en la población y muestra, ello estuvo básicamente representando por un total de veintiún colaboradores; además, para la recolección de los datos se aplicaron entrevistas estructuradas y cuestionarios. Los resultados dieron lugar que existe una alta dependencia entre las variables que fueron parte del proceso investigativo, pues dicha afirmación fue comprobada con la prueba de Chi-cuadrado determinando un valor inferencial de 5,9915 mayor al 0.05. Por otra parte, lograron afirmar que el apoyo que permite el aumento de la prestación del servicio en los trabajadores permiten de tal manera establecer mejoras en el rendimiento de toda la compañía. De igual manera, es preciso saber de forma precisa cada proceso que integra la gestión de talento por cada persona. Para poder finalizar con este acápite, el aporte dio lugar a nuevas teorías y sustentos en la manera de cómo la productividad laboral se ve afectado a raíz de las capacitaciones, es por este motivo de que un modelo de gestión humano va a tener un impacto en el rendimiento organizacional, con esto podemos deducir que las variables afectan y generan cambios según se comportamiento, asimismo, nos hace ver que un programa que se enfoca a la atención al cliente brinda un apoyo directo al desempeño con que se perciben el servicio, los métodos que dispongan los departamentos que pertenezcan a recursos humanos brindarán una ayuda enorme en la creación de satisfacer a los trabajadores y como defecto también a los que consumen el servicio que se ofrece.

Por su parte, Rodríguez, J. (2020), en el estudio realizado que determinó como título acciones necesarias y su efecto en la inversión de las prácticas en recursos humanos. Al ubicarnos en la parte de la metodología, decidió aplica un diseño no experimental orientado de forma puntual al estudio de caso. Con respecto a la

unidad de estudio estuvo comprendido por empleados por un total de sesenta mil. Considerando las principales herramientas para obtener información empleó fichas de observación y como segundo instrumento que brindará un soporte a los resultados precisa a la guía de entrevista. Como conclusión al análisis realizado, las organizaciones tienen que determinar la capacidad de poder establecer decisiones orientadas a la motivación, con la implementación de factores que trasciendan al éxito que se persigue; además, demostrar que los colaboradores se encuentren bien motivados, creando una mayor sinergia, lo que brindará un mejor desarrollo organizacional; asimismo, de determinar un posicionamiento de la empresa. Es determinante mostrar que la inversión dentro de la práctica laboral presenta varios beneficios para los que se encuentren involucrados, por este motivo, la institución tiene que custodiar en poder satisfacer las necesidades que presenten los trabajadores.

De igual manera, Encarnación (2018), en su estudio que llegó a realizarse en el país de España el cual planteó como título: profesionalización del servicio civil en la administración pública. Además, el propósito que persiguió fue la publicación de las normas del sistema de RRHH de las empresas, buscando que ello sea eficiente y como también eficaz. Al tratarse de la parte metodológica estuvo básicamente orientado a un enfoque mixto; además, el diseño incurrió a un no experimental, por otra parte, fue un estudio de causa y efecto, y concluyendo con una investigación aplicada. Seguidamente, la muestra en este propósito se vio determinado por un conjunto de servidores públicos compuesto por un total de veinticinco que se encuentran trabajando en empresas estatales. Posterior al análisis realizado llegó a concluir que el régimen que comprende a los servidores públicos, para quienes cumplen fielmente con la serie de reglas y políticas, su instauración muestra una adecuada práctica organizacional por lo que llegan a resolver en la idoneidad de los empleados siendo capaces en su crecimiento en la parte de la administración, ya que ellos brindan la superación de los mencionados empleados, formando parte así de una nueva modernización en el contexto de la gestión de RRHH, llegando de esta forma a posicionarse en el país por su excelente ejecución.

Como **investigaciones nacionales** se determinó a Muñoz (2020), quien estableció un estudio orientado a la gestión de recursos humanos y desempeño en una organización pública en la ciudad de Lima. En cuanto a la metodología, ello se vio

estructura por un enfoque cuantitativo, alcance correlacional y finalizando por un tipo básico. De igual manera, la unidad de análisis se vio representando por trabajadores civiles que conforma la ONPE el mismo que suma un total de 25. Con el análisis que determinó llegaron a concluir lo siguiente: es la parte inferencial que identificó porcentualmente que el 75% de los colaboradores perciben que la gestión de RRHH cumplir de manera formal una función trascendental en la parte del desempeño, es por esta razón que las autoridades deben de realizar inversiones enfocados en mejorar el nivel de satisfacción acerca de las necesidades que incurren los prestadores de servicio de la institución, esto con la intención de que se registre un mejor desenvolvimiento en la parte laboral y una adecuada atención frente al ciudadano.

Inga, A., & Arosquipa, C. (2019), quienes llegaron a realizar un estudio orientado al desarrollo de RRHH en el país de Perú y su relevancia que incurre en la atención de calidad. Dentro de la parte de la metodología estuvo básicamente integrado por un enfoque de tipo cuantitativo; además, el alcance que se consideraron los investigadores fue simple. En cuanto a la unidad de análisis, el mismo estuvo referido a trabajadores logrando la aplicación de fichas de observación y análisis de documentos. Con el proceso y análisis efectuado llegaron a concluir que se registran avances y desarrollo en relación a las personas a comparación de los años anteriores, que parte de la mejora hacia el logro de las mismas, es decir, las metas. La solides de las competencias y la habilidad, hasta poder llegar a determinar una nueva norma en RH, todo esto favorece al adelanto en calidad de los servicios, mediante el rendimiento de las personas, que presentan la capacidad de dar respuesta a todas las exigencias por parte de los ciudadanos. No obstante, dentro de la práctica se visualiza un alto descontento de los pobladores por parte de los trabajadores que se encuentra en el sector público, pues el tipo de atención que llegan a brindar será determinante para estar dentro de sus expectativas y buena percepción.

Sin embargo, en la práctica se ve el descontento de la ciudadanía por parte de los servidores públicos y el tipo de atención que estos muestran a los ciudadanos a la hora de recurrir a las instalaciones presenciales de las instituciones públicas”.

Rojas Matos (2019). “Con el estudio gestión del R.H y su resultado en la productividad laboral del personal apto en la empresa FISIM SAC (Artículo Científico) de la Universidad Nacional Agraria de la Selva- Huánuco Su propósito: determinar el impacto de la gestión del talento humano en el rendimiento. Trabajo para operadores de FISIM SAC. Método: Diseño no experimental, descriptivo correlacional. Cuestionario 78 trabajadores de FISIM SAC fueron investigados. Resultados: el 87,5% cree que sus habilidades, conocimientos y habilidades deben ser tomadas en cuenta al momento de contratar empleados con el fin de aumentar su productividad. Conclusión: El potencial positivo de una entidad es su gente, por lo que se plantea el diseño de un sistema de gestión del talento humano que se base en técnicas e instrumentos, competencias, que invierta mecanismos, herramientas y genere eficiencia en forma de productividad laboral. Propuestas que permitan incrementar el nivel de actividad y garantizar un servicio de calidad con capital humano efectivo; se presentará como un estudio que permite a las empresas obtener una ventaja competitiva que les ayude a lograr el cumplimiento con determinados objetivos comerciales”.

A **nivel local**, resaltan autores, como son Silva et al. (2018), quienes en su estudio buscar determinar si el clima organizacional impacta en el desempeño de los colaboradores de un municipio de la región de San Martín. Para poder ubicarnos en la parte de la metodología, el método fue inductivo, alcance descriptivo y como también correlacional. En cuanto a la parte de unidad de análisis, esto supone la participación de colaboradores por un total de 75. Para hacer posible la recolección de información emplearon cuestionarios. Con el análisis que llegaron a concluir que el ambiente del trabajo influye en una gran proporción en el rendimiento del personal, reflejando la relevancia que determinar de forma adecuada las funciones, eludiendo la producción de malos entendidos; asimismo, de indagar de forma prevalente la ayuda entre los integrantes del área de trabajo, de tal manera se logren resolver las deficiencias en conjunto. Por otra parte, al referirnos a la participación de actividades en capacitación y desarrollo que es patrocinado a favor del empleado de igual forma establecer una mejora en el punto de vista de los trabajadores que se encuentran invirtiendo esfuerzo y sobre todo tiempo en el desarrollo humano que será a beneficio de la organización. Por esta razón, que se espera que los trabajadores se integren más con sus supervisores o jefes

inmediatos y que estos determinen una menor disposición en poder encontrar un empleo alternativo por el mismo hecho de tener el temor de todo el esfuerzo que llegaron a invertir en su preparación.

En cuanto Álvarez et al. (2006), informa que la educación tecnológica está conformado al sistema de educación, el cual tienen el propósito de generar una transformación de la realidad y los mismo incurren varios factores. Por su parte la tecnología otorga la facilidad de ejecutar competencias que permiten las respuestas que determina los desafíos que comprende el siglo XXI. El valor inusual que determina la tecnológica reside de manera puntal para varios elementos que lo componen y se conceptualizan como uno de los campos que se articulan en base a los conocimientos en la cual coinciden en las diferentes dimensiones sociales, científicos, técnicas y entre otros.

Según la Ley 30512, ley de IEES y de la CPD, “el Instituto cuenta con el siguiente régimen de gobierno, el órgano de dirección constituido por la Dirección General y el Consejo Asesor. Como órgano directivo, cuenta con la Unidad Académica, Secretaría Docente, Unidad de Bienestar y Empleabilidad, Unidad de Investigación, Unidad de Formación Continua, Área de Calidad. Como órgano de línea, tenemos 10 (diez) Coordinaciones de Áreas Académicas y como órgano de apoyo, el Área de Administración con sus dependencias de Contabilidad, Tesorería, Recursos Humanos, Abastecimiento”.

Los objetivos institucionales son consistentes con uno de la Ley No. 30512 para los objetivos declarados, mencionados como “la provisión de oportunidades educativas con buenas condiciones necesarias para satisfacer las demandas en cuanto al sector productivo y educativo”. “Educación Uno de los objetivos del Instituto “Nor Oriental de la Selva” es : planificar, organizar, ejecutar, monitorear, controlar y sobre todo efectuar la evaluación de los procesos académicos, administrativos y de producción de bienes y/o productos. , así como desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes para operar con eficacia, productividad, así como incentivar la creatividad y la innovación con el fin de desarrollar nuevos conocimientos, asegurar la mejora de bienes o servicios, procesos, elementos y las relaciones mutuas y la búsqueda de nuevas alternativas a las posibilidades de las soluciones humanas”.

“Para el cumplimiento de sus objetivos se cuenta con infraestructura académica, productiva, de investigación e innovación, de recreación, además de recursos humanos entendidos en lo que significa la misión y la visión y desde las distintas áreas donde se desempeñan cumplen con su propósito. Los recursos económicos son escasos, siempre resulta insuficiente en tanto la demanda de éstos por parte de las áreas y dependencias es significativa, produciendo una brecha enorme entre los ingresos y los egresos. Sin embargo, se han sumado nuevas fortalezas como el Laboratorio de Fabricación Digital, equipamiento de programas de estudios con equipos de última generación por parte de PMESUT, que permitirán determinar las mejores estrategias a fin de captar nuevos recursos”.

Actualmente se viene trabajando procesos de mejora para la educación, como el licenciamiento y posteriormente la acreditación, si bien es cierto son procesos complejos, sin embargo, confiamos que, con el apoyo del gobierno local, regional, nacional con la mano de sus directivos, se deben lograr recursos frescos que permitan alcanzar estos grandes logros y seguir sumando valor y posicionamiento, la educación técnica es un mediador que incita a formar ciudadanos con disciplina que logren admitir sin argumentos el lugar que llegó a dar para el diseño de la división de su trabajo. Teniendo en consideración varios puntos de vista de la definición de la educación técnica, como se llegó a obtener un modelo de educación para el país, hablando precisamente como visión a largo plazo. Para finalizar es preciso a priori conocer el estado actual de las instituciones Tecnológicas, a partir de ahí evaluar y analizar su rendimiento laboral para lograr los objetivos. En este referente informe se refleja una propuesta de estrategia Organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos.

Dessler (1994) "La gestión de R.H se refiere al conocimiento y las habilidades necesarias para gestionar el personal o el talento, que incluyen: compensación, reclutamiento, evaluación, selección y capacitación" (p. 2) Frederick W. Taylor (1994), conocido como el padre de la administración, según los principios de organización científica que formuló en 1911, "La gerencia es el arte de saber lo que se quiere hacer y hacerlo de la mejor y correcta manera" (página)

“Chiavenato (2009) afirmó que la GRH se refiere al conjunto de políticas y prácticas requeridas para crear posiciones de liderazgo relacionadas con las personas o el

talento; implementar todo proceso de evaluación, reclutamiento, capacitación, selección y recompensa. Alfred de Harvard Business School, propuesta por primera vez por Red Chandler, Chris Argiris y Kenneth Andrews en 1962, estrategia organizacional junto con una constitución que define las metas y objetivos que añaden las empresas de la parte pública, así como la asignación de recursos. Necesario para lograr los objetivos anteriores y realizar actividades”.

Según Chiavenato (2000) “determina el **desempeño laboral**: Como las actitudes evidenciado en los empleados que son principales para el logro de los objetivos institucionales. Por consiguiente, se confirma que un magnifico desempeño es la fortaleza más crucial con la que cuenta una organización empresarial”.

Según Fayol la percepción de “**la remuneración** laboral debe ser justo a fin que los trabajadores que determinen altos niveles de producción refiriéndose a su trabajo. De igual manera, explica que existen 2 tipo de remuneraciones, pues destaca en primer lugar al efectivo y como segundo al reconocimiento por las actividades logradas, esto compromete a los cumplidos que puede tener al cierre de cada mes campaña de trabajo que asumen la empresa. Según Chiavenato I. (2001) **La capacitación** es una sucesión que es medible a través del tiempo precisamente a corto plazo, empleando de manera organizada y sistemática, por lo cual las personas desarrollan habilidades adquieren competencias y conocimientos en función de objetivos cuyos resultados sean satisfactorio”.

Fullan (1990) afirma: "El desarrollo profesional se define ampliamente para incluir cualquier actividad o proceso dirigido a mejorar las habilidades, las actitudes, la comprensión o el desempeño en los roles actuales o futuros". Elton Mayo define que las relaciones es la empatía para explicar positivamente lo que requerimos y así ayudarnos mutuamente. Los humanos son seres relacionados por naturaleza que necesitan vivir en conjunto con la comunidad para la subsistencia”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

“Como parte del estudio de método holística, el tipo de investigación es proyectiva, enfoque que ofrece una solución a partir de un problema que existe desde hace muchos años en el Instituto Técnica Superior “Nor Oriental de la Selva”. Al respecto, Hurtado (1998), este estudio es proyectivo; porque consiste en elaborar un modelo o propuesta como un métodos de poder establecer una posible alternativa para poder solucionar las deficiencias que se registran en el lugar de investigación, para hacer posible es preciso incurrir a una diagnostico que todas las necesidades que determinan en la actualidad de calidad de la educación técnica, el proceso de interpretación o generación involucrado, así como las tendencias, en base a los resultados del proceso de investigación”.

3.1.2 Diseño de la Investigación

“Por tratarse un estudio de investigación proyectiva, el mismo que tiene que dar respuesta a los resultados que persigue el estudio considerando a priori los aspectos de amplitud, fuentes de información y como también a la percepción temporal (Hurtado, 2000). Además, tiene que concatenar a la selección de contextos y condiciones del acontecimiento que se está analizando y de los procedimientos generadores (Hurtado, 2002). Cuando nos ubicamos en este estudio, se tomó en cuenta trabajo de campo para finalizar con la respectiva propuesta; además, el diseño incluye a un alcance descriptivo y como también explicativa, es decir, de causalidad.

En este sentido, el diseño del presente estudio quedó determinado como: Descriptivo-explicativo transaccional de campo y propositivo”.

“Dicho diseño proyectivo, se compone de forma puntal a 3 sucesos. En el primero se tiene a la parte descriptiva, el mismo que tiene la finalizar de caracterizar al enunciado, localizar los fenómenos y conceptualizando los hechos que se corrigen; en una tercera etapa se menciona al parte de propositivo, el mismo que conforma al diseño que determina la propuesta que tiene que responder a las posibles causas de los acontecimientos que se pretender corregir. Además, el levantamiento de datos de la variable se ejecutó en un tiempo en particular, es decir, en un solo

momento analizando los hechos a tiempo real según el contexto natural en cómo se presentan (Hurtado (2000)). Sobre todo, porque utiliza una técnica de análisis de encuesta-escala valorativa en base a un diseño propositiva, según el esquema siguiente:



M: Muestra

O: Observaciones

Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Variable 2: Estrategia Organizacional

3.2. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.2.1. Población.

La población materia de estudio está constituida por los 15 trabajadores administrativos nombrados 276, 04 trabajadores administrativos contratados 276, 22 docentes nombrados, 41 docentes contratados, 14 personal contratados bajo modalidad locación de servicios y 714 estudiantes en conjunto del Instituto Tecnológico Publico “Nor Oriental de la Selva”.

- **Criterio de selección**

- **Inclusión**

Para poder incluir o de tal forma seleccionar a los participantes en el proceso de investigación se determinaron a los docentes que se encuentran nombrado que suman un total de 96 de ambos géneros; además, personal administrativo que se encuentran bajo contrato y nombrado, también se consideró 714 estudiantes como usuarios del servicio que brinda el Instituto Tecnológico Publico “Nor Oriental de la Selva” 2022.

Exclusión

- A los directivos que están en proceso judicial y/o suspendidos.
- A los docentes que están en proceso judicial y/o suspendidos.
- Al personal administrativo que están en proceso judicial y/o suspendidos.

- A los 714 estudiantes de las distintas carreras como usuarios por desconocimiento sobre la gestión de recursos R.H en el IESTP “NOS”

3.2.2. Muestra.

Según el autor Arias (2006, p.83) conceptualiza a la muestra como una parte representativa de toda la población el mismo que es totalmente accesible para ser incluido en el estudio a realizar. Por tratarse de una población pequeña y según los criterios de exclusión, en esta primera fase descriptivo quedó integrada por 96 personas de ambos sexos, que laboran como docentes nombrados, contratados, personal administrativo nombrado, contratado como locadores del Instituto Publico “Nor Oriental de la Selva” 2022.

3.2.3. Muestreo.

Se consideró el muestreo no probabilístico, esto dio a lugar que se llegó a trabajar con todos los participantes, siendo un método intencional. Por otra parte, todos determinaron tener la misma probabilidad de formar parte y tener una participación directa para establecer la evaluación de las variables presentadas en el Instituto Tecnológico Publico “Nor Oriental de la Selva” 2022.

3.2.4. Unidad de análisis.

“Hernández et al. (2014), indica que la unidad de análisis se encuentra conformado por los participantes que de forma voluntaria integran el proceso investigativo, esto quiere decir, es todo aquel individuo que fue encuestado para poder levantar información subjetiva para dar respuesta al objetivo determinado. En este contexto, la unidad es los trabajadores que se encuentran laborando en el Instituto Tecnológico “Nor Oriental de la Selva” 2022”.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a los objetivos que se lograron establecer y en relación al enfoque de tipo mixto, se consideraron las siguientes herramientas para el levantamiento de información, tales se describen en el siguiente apartado.

Técnica	Instrumento	Unidad de información
La encuesta	Escala valorativa	Personal administrativo, docentes nombrados y contratados del IESTP “Nor Oriental de la Selva”
La entrevista	Guía de entrevista	

De la encuesta

Para el estudio se llegó a considerar la utilización de una encuesta, según la postura de Prieto (2016), es un procedimiento que suele ser empleado prevalentemente por el investigador en estudio que tiene como intención caracterizar un hecho que se registra en tiempo real de la variable. En este contexto, este estudio se buscó comprender los eventos que se presentan en RH y las correctas estrategias en la parte organizacional, esto con el propósito de sugerir métodos que ayuden a mejorar la realidad que comprende el Instituto Nor Oriental de la Selva 2022”.

Instrumento

Según lo dispuesto por Miranda (2010), es una herramienta de carácter cuantitativo que suele ser utilizado para estudios de corte social, que suele obtener datos de sujetos en relación al comportamiento que tienen reflejando sus caracteres de manera objetiva y subjetiva de una población que es totalmente representativa. Por otra parte, se busca que se valore el nivel de eficiencia que determina el área que presenta problemas del IESTP “Nor Orienta de la Selva” desde la percepción de los propios trabajadores de diferentes condiciones laborales”.

De igual forma, el instrumento que llegó a emplearse contempla una escala valorativa, el mismo que según la postura de Casanova (2007), lo define como un recurso que mide el nivel de la frecuencia de una actividad, sujeto, característica en particular, entre otros; donde se toma como referencia valores numéricos que se asignan para llegar al resultado esperado. En este caso, el instrumento presentó una escala de valoración de gestión en RH, dicha herramienta llegó a elaborarse a partir del criterio del investigador, para ello tomo como base al marco analítico del sistema de servicio en la parte civil.

“La escala valorativa de la gestión de R.H, es un mecanismo estandarizado el cual fue de tipo proyectivo y sobre todo de auto reporte, pues su principal propósito es medir que tan eficiente son las funciones que se desarrollan sobre la problemática a partir del punto de vista de la muestra en general. Facilita la localización de las necesidades o aspectos relevantes de alta preocupación de los trabajadores, en el marco de la implementación de la Ley del servicio civil N° 30057. La manera de

gestionarla es básicamente colectiva, con una durabilidad que suele promediar un tiempo estimando de veinte minutos. En relación a la revisión ejecutada se tomó en consideración como instrumento al cuestionario, el mismo que presente una estructura con un listado de ítems que concatenan a cada dimensión e indicador buscando de tal manera conocer cuales es el comportamiento de las variables; además, permitió el desarrollo del objetivo general y específicos. En tal sentido, el autor propuso un total de veinticinco preguntas, tales se distribuyeron de acuerdo a los componentes.

Variable	Dimensiones	Nº ítems	Respuestas
Gestión de recursos humanos	Organización y distribución del trabajo	1 --7	Nunca (0)
	Rendimiento laboral	8--10	Casi nunca (1)
	Remuneración	11--15	A veces (2)
	Desarrollo y capacitación profesional	16--19	Casi siempre (3)
	Relaciones humanas y sociales	20--25	Siempre (4)

Fuente: Elaboración Propia

Con respecto a los intervalos el cual se establece entre el mínimo y máximo, se llegó a configurarse por medio de una escala de tipo ordinal donde se tomaron las siguientes categorías que se ilustran en el siguiente apartado:

Buena	(76-100)
Regular	(51-75)
Mala	(0-50)

Validez

En cuanto se refiere a la validez este fue de contenido, el cual tiene el objetivo de verificar si el instrumento es consistente y sobre todo fiable por lo que se evalúan si los ítems son coherente, claros, etcétera (Hernández et al, 2014, p. 201). Esto hace referencia que se busca que el contenido se encuentre directamente relacionado con la teoría propuesta, pues para tal efecto se tuvo la intervención de expertos en la materia en gestión pública que dieron lugar a la aprobación del instrumento propuesto (Escrura, 1988).

“La validez del contenido se efectuó de acuerdo con los criterios de jueces expertos especialista en gestión pública, metodólogo y especialista en redacción, siendo estos adecuados con la población objetivo de estudio con respecto a los instrumentos; quienes le otorgan a la investigación la validación con claridad, consistencia, actualidad, organización, suficiencia, coherencia, objetividad, metodología, intencionalidad y pertinencia; cuyos resultados confirman la validez del contenido que son lo siguiente”.

Validez de contenido

variable	N°	—	Nombre y especialista	promedio de validez	opinión de expertos
Gestión de Recursos Humanos	1	—	Mg, Ing. Metodóloga	4.7	Válido y confiable
	2	—	Mg. CPC. Especialista en Gestión Publica	4.8	Aplicable y confiable
	3	—	Mg. Lic. Especialista en redacción	4.3	Cuenta con validez y confiabilidad

Fuente: Juicio de expertos

“El promedio de la validez fue de 4.60, representa el 92% de conformidad o afinidad entra cada valoración frente a los resultados de validación, concluyendo que cada instrumento que fue elaborado con la finalidad de obtener información verídica fue válido en los contenidos; por esta razón, es acorde, cuenta con sus ítems, hay suficiente claridad en su escrito siendo aplicable”.

Confiabilidad

“Para la confiabilidad del proyecto de investigación del presente estudio el instrumento logro obtener a partir de las valoraciones de forma individual sumando cada criterio, además, se desarrolló la prueba de alfa de cronbach, donde se ha logrado un coeficiente = 0.63 que significa confiabilidad alta”. (ver anexo)

3.6. Procedimientos

Fase diagnóstica

Para dar respuesta a esta primera etapa se procedió a efectuar el respectivo diagnostico con un alcance descriptivo con la finalidad de conocer los eventos que desarrollan la variable problema, pues por medio de la aplicación del instrumento

se logró esta actividad, tales fueron sometidos un proceso de evaluación a través del juicio de expertos analizando la coherente, pertinencia, etcétera. De igual manera, se emplearon el software para el tratamiento de los datos para obtener las tablas y figuras siendo necesario para llegar al resultado esperado, confirmándose la mala calidad de la gestión de R.H. según las apreciaciones de los trabajadores encuestados”.

Fase proyectiva

“La investigación, tomo en cuenta la etapa propositiva, por cuanto al estudio incurrió al propósito de sugerir un modelo gestión en la parte organizacional, para mejorar el nivel de eficacia en la gestión de R.H, deseando implementar el Manual de Perfil de Puestos-MPP para mejorar la eficiencia del personal, reflejada en la problemática, para poder lograr dichos componentes es preciso realizar un diagnóstico desde un inicio. De igual manera, se diseñó a partir bases y asepectos de importancia de las teorías que comprende al sistema de gestión en recursos humanos, diseñando así las acciones planteadas”.

Fase de validación

“Siendo un proyecto de administración viable, conocido como modelo de gestión organizacional; se asistió a gestionar el punto de vista de los profesionales acerca de la implementación de elaborar el Manual de Perfil de Puestos- MPP como la propuesta; a su vez, determina el nivel en que contribuyo como fuente para solucionar la problemática; a través de un cuestionario, en el mismo que se consignan la valoración por cada criterio que determina el modelo, dicha información permitió valorar cada uno de los resultados.

3.7. Métodos de análisis de datos

Al reformismo al estudio que se realizó tomando en cuenta a las fases que comprenden a la parte del diagnóstico y proyectivo, se llegó a utilizar herramientas inferenciales de índole descriptiva. En este sentido se determinar a las tablas de frecuencia tanto relativo como absoluta; además, sumó la varianza, media, entre otros., que ayudaron al procesamiento de los resultados.

3.8. Aspectos éticos

El estudio que se llegó a realizar estuvo comprendido por integración de fuente bibliográfica que favorecieron el proceso, por tal motivo no respetaron los derechos de autores empleando de tal manera a un 100% las normas APA última versión que en caso es la 7^a. De igual forma, se determinó el consentimiento informado de cada participante siendo un requisito para poder realizar la aplicación de los instrumentos. Además, los resultados que se lograron obtener fueron tratados de forma confidencial, esto hace referencia que solo fueron utilizados para finales de investigación no para beneficio propio. Y para finalizar este acápite, se tomaron en cuenta las normas y principios éticos que maneja de la universidad teniendo como ejemplo a la transparencia, honestidad, entre otros.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

El estado situacional sobre la organización y distribución del trabajo en IEST “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín - 2022

Nivel	Intervalo		Cantidad	porcentaje
Buena	22	28	15	16%
Regular	15	21	14	15%
Mala	0	14	67	70%
Total			96	100%

Fuente: Datos que proceden posterior al haber empleado en cuestionario aplicados a los trabajadores.

Interpretación

“En la tabla 1, se presenta las opiniones de los colaboradores donde describen el estado situacional a la organización y distribución del trabajo en el Instituto de Educación Pública “Nor Oriental de la selva”; teniendo como resultado el 70% de opiniones (67) de los encuestados califica como mala, a su vez, describen como regular la situación sobre la organización y distribución del trabajo por el 15% de opiniones (14) y el 16% de opiniones (15) describen que la situación sobre la organización y distribución del trabajo es buena. Es decir, que no contamos con los una adecuada organización y distribución del trabajo, donde no contamos con un instrumento adecuado de gestión – Manual de Perfil y Puestos y eso conlleva al desconociendo de funciones de los trabajadores en la Institución”.

Tabla 2

Estado situacional sobre el rendimiento laboral en IESP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022

Nivel	Intervalo		Cantidad	Porcentaje
Buena	10	12	20	21%
Regular	7	9	31	32%
Mala	0	6	45	47%
Total			96	100%

Fuente: Datos que proceden posterior al haber empleado en cuestionario aplicados a los trabajadores.

Interpretación

“En la tabla 2, se presenta las opiniones de los colaboradores donde describen el estado situacional al rendimiento laboral en el Instituto Superior Tecnológico Pública “Nor Oriental de la selva”; observándose que, el 47% de apreciaciones (45) de los colaboradores califica como mala, a su vez, describen como regular la situación sobre el rendimiento laboral por el 32% de opiniones (31) y el 21% de opiniones (20) describe que la situación sobre el rendimiento laboral es buena. Es decir, que el rendimiento laboral, la evaluación del desempeño y el trabajo en equipo en el Instituto es inadecuado porque hay desinterés por cumplimiento de las metas teniendo un bajo nivel laboral, incumpliendo los objetivos institucionales, académicos, administrativos y productivos”.

Tabla 3

Estado situacional sobre la remuneración en IEST “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022

Nivel	Intervalo		Cantidad	Porcentaje
Buena	16	20	0	0%
Regular	11	15	46	48%
Mala	0	10	50	52%
Total			96	100%

Fuente: Datos que proceden posterior al haber empleado en cuestionario aplicados a los trabajadores.

Interpretación

“En la tabla 3, se presenta las opiniones de los colaboradores donde describen el estado situacional inherente a la remuneración en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Pública Nor Oriental de la selva; observándose que, el 52% de apreciaciones (50) de los colaboradores califica como mala, a su vez, describe como regular la remuneración por el 48% de opiniones (46) y el 0% de opiniones (0) describe que la remuneración es buena. Es decir, todos los trabajadores no están satisfechos con su remuneración, falta de oportunidades por parte del Instituto para generar condiciones de mejora en los ingresos de los colaboradores que son responsables de las áreas productivas en el Instituto Tecnológico Público “Nor Oriental de la Selva”.

Tabla 4

Estado situacional sobre el desarrollo y capacitación profesional en IEST “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022

Nivel	Intervalo		Cantidad	Porcentaje
Buena	13	16	3	3%
Regular	9	12	13	14%
Mala	0	8	80	83%
Total			96	100%

Fuente: Datos que proceden posterior al haber empleado en cuestionario aplicados a los trabajadores.

Interpretación

“En la tabla 4, se presenta las opiniones de los colaboradores donde describen el estado situacional inherente al desarrollo y capacitación profesional en el Instituto de Tecnológico Pública Nor Oriental de la selva; observándose que, el 83% de apreciaciones (80) de los colaboradores describen como mala, a su vez, se describe como regular el desarrollo y capacitación profesional por el 48% de opiniones (46) y el 3% de opiniones (3) considera que el desarrollo y capacitación profesional es buena . Es decir, que los trabajadores no tienen interés de desarrollarse en lo profesional ni de capacitarse desconociendo los planes de capacitación Institucionales”.

Tabla 5

Estado situacional sobre las relaciones laborales y sociales en IEST “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022

Nivel	Intervalo		Cantidad	Porcentaje
Buena	19	24	0	0%
Regular	13	18	17	18%
Mala	0	12	79	82%
Total			96	100%

Fuente: Datos que proceden posterior al haber empleado en cuestionario aplicados a los trabajadores.

Interpretación

“En la tabla 5, se presenta las opiniones de los colaboradores describen la situación de las relaciones laborales y sociales en el Instituto Pública “Nor Oriental de la selva”; observándose que, el 82% de apreciaciones (79) de los colaboradores

califica como mala, a su vez, describen como regular las relaciones laborales y sociales por el 18% de opiniones (17) y el 0% de opiniones (0) describen que las relaciones laborales y sociales es buena. Es decir, que los trabajadores del Instituto no cuentan con buena relación individual ni colectiva desconociendo convenios y planes para una buena cultura y clima organizacional”.

Tabla 6

Estado situacional sobre la gestión de R.H. en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022

Nivel	Intervalo		Cantidad	Porcentaje
Buena	76	100	4	4%
Regular	51	75	22	23%
Mala	0	50	70	73%
Total			96	100%

Fuente: Datos que proceden posterior al haber empleado en cuestionario aplicados a los trabajadores.

Interpretación

“La Tabla 6 presenta la visión de los colaboradores que describen la situación de la gestión de R.H. en el IEST” Nor Oriental de la selva”; encuentra que el 73% de los colaboradores calificaron (70) la gestión del personal como mala, y el 23% de las opiniones (22) calificaron la gestión del personal como regular, mientras que el 4% restante (04) calificaron el nivel de gestión del personal como buena. De hecho, la gestión de los recursos humanos en el IEST” Nor Oriental de la selva” era deficiente; es decir, la organización y distribución del trabajo, el desempeño laboral, la remuneración, el desarrollo y la formación profesional, así como las condiciones del mercado laboral y las relaciones sociales resultaron insuficientes para alcanzar los objetivos institucionales”.

Tabla 7

Grado de sistematicidad de la Estrategia Organizacional para mejorar la gestión de R.H. del IEST Nor Oriental de la Selva

Nivel / Componentes		Representación esquemática	Introducción	Fundamento legal	Soporte teórico	Diagnóstico	Objetivos	Metas	Programas y/o acciones	Presupuesto y financiamiento	Evaluación y seguimiento	TOTAL
Muy adecuado	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Bastante adecuado	Número	4	2	3		3	1	2	2	4	2	23
	%	80%	40%	60%	0%	60%	20%	40%	40%	80%	40%	46%
Adecuado	Número	1	3	2	5	2	4	3	3	1	3	27
	%	20%	60%	40%	100%	40%	80%	60%	60%	20%	60%	54%
Poco adecuado	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Inadecuado	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	Cantidad	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente. Elaboración propia producto al informe otorgado por parte de los especialistas de validación

Interpretación.

“En la tabla 7, se observa las opiniones de los expertos en relación a la sistematicidad y coherencia de la estructura conceptual de la estrategia organizacional para mejorar la gestión de los R.H. en el Instituto Superior Tecnológico “Nor Oriental de la Selva”; observándose que, el 46% de las opiniones (23) de los especialistas coinciden en calificar como bastante adecuada la sistematicidad y la diferencia (54%) de las apreciaciones (27) consideran que es adecuada la coherencia entre sus elementos. En efecto, se deduce que, la referida estrategia es consistente y coherente respecto a su estructura interna y/o componentes que lo configuran; ciertamente las acciones planteadas responden a la problemática descrita en el diagnóstico situacional inherente a la gestión administrativa predominantemente”.

Tabla 8

Nivel de contribución de la Estrategia Organizacional” a la solución del estado situacional

Nivel		Organización y distribución del trabajo	Rendimiento laboral.	Remuneración	Desarrollo y capacitación profesional	Relaciones humanas y sociales	Total
Excelente	Número	0	0	0	1	1	2
	%	0%	0%	0%	20%	20%	8%
Buena	Número	3	2	2	2	2	11
	%	60%	40%	40%	40%	40%	44%
Regular	Número	1	2	2	1	1	7
	%	20%	40%	40%	20%	20%	28%
Deficiente	Número	1				0	1
	%	20%	0%	0%	0%	0%	4%
Muy deficiente	Número	0	1	1	1	1	4
	%	0%	20%	20%	20%	20%	16%
Total	Cantidad	5	5	5	5	5	25
	Porcentaje	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente. Elaboración propia producto al informe otorgado por parte de los especialistas de validación.

Interpretación.

“En tabla 8, se presentan las calificaciones de los expertos referidas al grado de contribución que contiene la “Estrategia Organizacional” sobre la problemática; destacándose que, el 44% de las valoraciones (11) indican que la estrategia contiene buena contribución para resolver el problema, un 28% califican como regular; no obstante, un 16% de opiniones (04) consideran que es muy deficiente junto al 4% que piensa que es deficiente; así como, un 8% de opiniones (02) considera que la estrategia tiene excelente grado de contribución. Por tanto, se deduce que, la estrategia organizacional, tiene un buen grado de contribución para resolver la problemática inherente a la organización y distribución del trabajo, el rendimiento laboral, remuneración, desarrollo y capacitación profesional y las relaciones humanas y sociales en dicha entidad”.

Tabla 9*Nivel de prospectiva de la Estrategia Organizacional*

Nivel		Viabilidad	Factibilidad	Aplicabilidad	Sostenibilidad	Pertinencia	TOTAL
Excelente	Número	0	0	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Buena	Número	2	4	2	3	3	14
	%	40%	80%	40%	60%	60%	56%
Regular	Número	2	0	2	1	1	6
	%	40%	0%	40%	20%	20%	24%
Deficiente	Número	1			1	1	3
	%	20%	0%	0%	20%	20%	12%
Muy deficiente	Número	0	1	1	0	0	2
	%	0%	20%	20%	0%	0%	8%
Total	Cantidad	5	5	5	5	5	25
	Porcentaje	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente. Elaboración propia producto al informe otorgado por parte de los especialistas de validación

Interpretación

“En la tabla 9, se aprecia un consolidado de las opiniones de los resultados en relación a la proyección de implementarse la “Estrategia Organizacional”; reflejando que, el 56% de valoraciones (14) calificaron que existe una alta probabilidad de que se implemente la referida estrategia, un 24% de opiniones (06) indican que la prospectiva de la estrategia es regular, un 12% de apreciaciones (03) consideran que es deficiente y un 8% restante (02) de opiniones señalan que es muy deficiente la posibilidad de implementarse. Por tanto, se infiere que, la estrategia organizacional tiene **buena prospectiva**; porque congrega suficientes indicios teóricos, legales y logístico para que sea aplicable, factible, viable, sostenible y pertinente”.

V. DISCUSIÓN

En la fase de diagnóstico del estudio se pretende determinar el estado de situación de la gestión del recurso humano en el IEST “Nor Oriental de la Selva” en cuanto a la organización y distribución del trabajo, el desempeño profesional, la remuneración, el desarrollo y la formación profesional, así como las relaciones personales y sociales de los trabajadores de oficina, sus resultados muestran que se considera que la educación técnica está en un nivel bajo, ya que el 73% de calificaciones de los encuestados; se concluyó que R.H. era deficiente en todos los aspectos del instituto. Además, dentro de este bajo nivel, es útil ofrecer alternativas de gestión a la estrategia de la organización y poder cambiarla o implementarla en el mediano plazo una mejor gestión de los recursos humanos permite abordar las brechas sin exclusión ni discriminación.

“El estudio tiene como propósito general mejorar sistemáticamente las propuestas de estrategia de la organización para el mejoramiento de la gestión de los recursos humanos de acuerdo con la identificación de las necesidades normativas de la IESTP “Nor Orienta De La Selva” al respecto, a raíz de lo cual se presenta lo siguiente se desarrollan los actos normativos. Necesidades normativas identificadas: coherencia con los subsistemas y un enfoque claro de la planificación de las directrices estratégicas de recursos humanos de la unidad estructural; propone mejoras en la organización y distribución del trabajo del personal de servicio de la oficina, desempeño profesional, remuneración, desarrollo y formación profesional, relaciones personales y sociales y de acuerdo con las prioridades de una persona pública; Promover el desarrollo de la formación profesional de todo el personal de acuerdo con el perfil de trabajo y las necesidades organizacionales; gestionar un buen clima organizacional para promover el bienestar de los trabajadores sociales, el óptimo desempeño laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos”.

Otro importante estudio del problema, realizado por Muñoz (2020) en su tesis titulado “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Trabajadores de las Oficinas Públicas Electorales”, incluye otros tipos de estructura metodológica cuantitativa, relacional y básica. La muestra está conformada por 25 funcionarios

de la ONPE, concluyo la encuesta afirmando: Respecto a los resultados estadísticos publicados en nuestra encuesta de resultados se encuentra que el 75% de los servidores indican que la gestión del personal juega un papel trascendente en el desempeño del trabajo, razón por la cual el estado debe invertir más para satisfacer las necesidades planteadas por la ONPE de servidores para desarrollar mejor su fuerza laboral y enfocarse más en los residentes. Por lo tanto, se reconoce que existe la necesidad de proponer políticas y estrategias que ayuden a alcanzar las metas. En este contexto, la gestión de recursos humanos tiene como objetivo sistematizar la estrategia organizacional de la IESTP “Nor Oriental de la Selva”.

“Con lo dispuesto con el Congreso de la República (2013) en la ley del servicio civil N° 30057 escudriña el desarrollo de las personas que brindan servicios profesionales en el sector público y, asimismo le compete a la ejecución de iniciativas y lineamiento que se puedan mejorar en la organización, en relación a los procedimientos de gestión de RH mismo propósito se transforma en un centro para lograr una mayor efectividad de la misma. Por esta razón se hace indispensable conceptualizar las políticas de la persona que sean totalmente coherentes con los objetivos que se persigue, en la búsqueda que se otorgue una adecuada garantía y un soporte por medio del diseño de los instrumentos de la norma.

“En la fase diagnóstica de la investigación, los objetivos fueron describir el estado situacional en el Instituto de Educación Tecnológica Publico Nor Oriental de la Selva Provincia de San Martin, en organización y distribución del trabajo, rendimiento profesional, remuneración, Desarrollo y capacitación profesional, relaciones humanas y sociales cuyos hallazgos revelan que la gestión de recursos humanos en general está en un nivel bajo por el 73% de valoraciones de los participantes que se aplicaron a encuesta; determinando que, la gestión de recursos humanos en el Instituto Nor Oriental de la Selva de todas las dimensiones son deficientes. Asimismo, en ese marco de la baja gestión de recursos humanos compete sugerir una alternativa de estrategia organizacional para restituir o lograr en el mediano plazo un adecuado nivel de la gestión de los recursos humanos, dotándole relevancia en el Manuel de Perfil de Puestos para lograr y cumplir los objetivos administrativos y académica, que accedan al cierre de grietas sin discriminar ni excluir. De tal manera, se registra una variedad de investigaciones que ha tenido la

laboral de poder establecer mejorar en la gestión de RRHH, y lograron determinar que existe influencia entre la estrategia organizacional a su vez a posibilita los diferentes procedimientos, proyectando una correlación alta y como también directa del 83%.

“Medición o evaluación real de la gestión de recursos humanos. en la evaluación desde la perspectiva de la legislación profesional, a fin de implementar efectivamente la organización y división del trabajo, el desempeño del trabajo, la remuneración, el desarrollo y la formación profesional, así como el mercado de trabajo y las relaciones sociales; sin olvidar que la educación a modo general es un servicio de igual forma un derecho que las autoridades del Estado están obligadas a asumir. Con todo esto, dichos resultados reflejan el punto de vista a los participantes y posiblemente necesiten de objetividad, por la misma razón en que no fue posible que se cruce datos a partir de un enfoque cualitativo, empleando entrevista a fin de tener un adecuado acercamiento a la realidad para tener un eficiente diagnóstico y como efecto establecer una correcta solución. Se entiende que, no se determinó ninguna limitación en la parte metodológica, el mismo que concatena con el punto de visto de los expertos y los participantes que fueron clave para el levantamiento de la información.

En cuanto se refiere a la validez de los resultados que se obtuvieron, existen pruebas que implican a asegurar que las conclusiones determinan validez externa y como también interna, los mismos se caracterizan seguidamente. En la parte interna, se precisó que el análisis del constructo responde directamente al diagnóstico institucional que fue proporcionado por Longo (2002), los estándares de gestión del servicio civil establecidos CLAD-ONU (2003) y el actual modelo de Gestión de Recursos Humanos planteado en la Ley del servicio civil N° 30057. Además, la labor del levantamiento de información correspondió al empleo de procesos completamente estandarizados dirigido a las unidades de análisis que lograron intervenir en todo el estudio.

“En relación al análisis de los resultados y la respectiva discusión, en concordancia con lo obtenido en cada objetivo, se llegó a contrastar con los trabajos previos seleccionados que dieron luz como fuente teórica y análisis técnico”.

“Del objetivo específico es describir el estado situacional sobre la organización y distribución del trabajo en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín – 2022, con los resultados obtenidos aplicados los instrumentos de recojo de información es mala por lo indica el desorden en la administración de los recursos humanos falta la organización para una buena planificación y distribución de las funciones”.

“Describir el estado situacional sobre el rendimiento laboral en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022 con los resultados obtenidos aplicados los instrumentos de recojo de información es mala por lo indica el desorden en la administración de los recursos humanos falta de rendimiento laboral para el logro de los objetivos institucionales”.

“Describir el estado situacional sobre la remuneración en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022 con los resultados obtenidos aplicados los instrumentos de recojo de información es mala por lo indica el desorden en la administración de los recursos humanos la falta de un buen pago por las labores encomendados hace que no se cumpla con esas ganas remunerativas y muchas veces no podemos lograr los objetivos institucionales”.

“Describir el estado situacional sobre el desarrollo y capacitación profesional en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022 con los resultados obtenidos aplicados los instrumentos de recojo de información es mala por lo indica el desorden en la administración de los recursos humanos la falta por que los trabajadores no tienen capacitaciones constantes por parte de la entidad sin lograr los objetivos institucionales”.

Describir el estado situacional sobre las relaciones laborales y sociales en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, con los resultados obtenidos aplicados los instrumentos de recojo de información es mala por lo indica el desorden en la administración de los recursos humanos la falta por que los trabajadores no tienen capacitaciones constantes por parte de la entidad sin lograr los objetivos institucionales.

“En cuanto se refiere al a la evaluación de los niveles de eficiencia en cada subsistema y etapas de gestión de recursos humanos. en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, se establece que el planeamiento de las políticas es normalmente

valorado como ineficaces por gran parte de los colaboradores, por lo que sugieren que se establezcan mejoras.

“Se ha observado que las estrategias organizacionales para mejorar la gestión de los recursos humanos se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral según las percepciones de los empleados de la IESTP “Nor oriental de la Selva” utilizada para la recolección de datos, y se ha utilizado evidencia estadísticamente significativa. evaluar investigaciones que demuestren que el trabajo de las instituciones está necesariamente relacionado con incentivos y diferentes esquemas de incentivos; también es claro que la adquisición de habilidades y competencias, un buen nivel de conocimientos actualizados, un comportamiento adecuado y un comportamiento en un clima organizacional que asegure un desempeño laboral óptimo son esenciales para varias acciones estimulantes, el reconocimiento tiene una influencia importante y decisiva . . , Estimulación, motivación - estas son las nuevas características de la gestión de recursos humanos. Por ello, se recomienda aumentar el rigor científico del proceso de investigación a través de propuestas de mediano plazo, desarrollar un presupuesto realista basado en recursos propios y mejorar la gestión de los recursos humanos”.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El estado situacional de la gestión de recursos humanos en el IESTP Nor Oriental de la Selva- San Martín, 2022, es mala, según el 73% de las calificaciones; esto quiere decir, el servicio administrativo y educativo del tecnológico que brinda en términos en organización y distribución del trabajo, rendimiento profesional, remuneración, Desarrollo y capacitación profesional, relaciones humanas y sociales son insuficientes.
- 6.2. El estado situacional de la gestión de recursos humanos en el IESTP Nor Oriental de la Selva- San Martín, 2022, con respecto a la organización y distribución del trabajo es mala, según el 70% de las estimaciones; esto hace referencia que, el servicio administrativo y educativo del tecnológico son insuficientes.
- 6.3. El estado situacional de la gestión de recursos humanos en el IESTP Nor Oriental de la Selva- San Martín, 2022, con respecto al rendimiento laboral es mala, según el 47% de las respuestas obtenidas; esto corresponde a que, el servicio administrativo y educativo del tecnológico son insuficientes.
- 6.4. El estado situacional de la gestión de recursos humanos en el IESTP Nor Oriental de la Selva- San Martín, 2022, con respecto a la remuneración es mala, según el 52% de apreciaciones; es decir, que los trabajadores no están a gusto con su remuneración asignada.
- 6.5. El estado situacional de la gestión de recursos humanos en el IESTP Nor Oriental de la Selva- San Martín, 2022, con respecto al desarrollo y capacitación laboral es mala, según el 83% de apreciaciones; es decir, que los trabajadores no desconocen los planes de capacitación tampoco son partícipes de ninguna capacitación Institucional.
- 6.6. El estado situacional de la gestión de recursos humanos en el IESTP Nor Oriental de la Selva- San Martín, 2022, con respecto al relaciones

laborales y sociales es mala, según el 82% de apreciaciones; es decir, que la Institución y los trabajadores generan un adecuado clima laboral.

- 6.7. El grado de sistematicidad y coherencia de la estrategia organizacional es adecuada según el 54% de las apreciaciones de los expertos para la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín; es decir, hay coherencia entre sus componentes que lo configuran conceptual y operacionalmente.
- 6.8. El grado de contribución de la estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022; es bueno, según el 44% de opiniones de los expertos; es decir, la estrategia tiene bondades para contrarrestar la problemática inherente a la organización y distribución del trabajo, el rendimiento laboral, remuneración, desarrollo el cual incluye de manera puntual a la capacitación profesional y para finalizar las relaciones en un enfoque social y humana.
- 6.9. El nivel de prospectiva de la estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022; es buena, conforme al 56% de calificaciones de los expertos; por cuanto, contiene suficientes indicios teóricos, legales y logístico para que sea totalmente viable, con una alta factibilidad; además, es preciso que debe ser aplicable, sostenible y para finalizar con un nivel propio en pertinencia.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la parte directiva del IESTP Nor Oriental de la Selva se sugiere la generación de una nueva condición técnica, social, políticas y sobre todo económica con la intención de poder emprender un procedimiento de gestión equivalente a mejorar la gestión de recursos humanos mediante la implementación de una estrategia organizacional, con el diseño del Manual de Perfil de Puestos.
- 7.2. A los directivos del IESTP Nor Oriental de la Selva se sugiere a la instauración de un programa que permita mejorar los procesos de selección del personal minimando la parte burocrática y los problemas que se producen de manera prevalente, esto con la intención que se pueda seleccionar un persona competente e idóneo para la institución.
- 7.3. A los directivos del IESTP Nor Oriental de la Selva se sugiere mejorar el servicio al usuario externo, pues esta estrategia de gestión se podrá tener un mejor desempeño que conducirá al éxito de la Institución pública enfocado al cumplimiento de sus metas y objetivos. Además, el desempeño de los trabajadores juega un papel importante, y es preciso que sean capacitados siendo responsabilidad de recursos humanos.
- 7.4. A los directivos del IESTP Nor Oriental de la Selva se sugiere que se implemente un mayor reconocimiento por la labor que realizan los trabajadores, pues a través de esta metodología se podrá maximizar su nivel de desempeño mostrando un mayor compromiso en sus funciones, pero esto tiene que ser evaluados por parte del área de recursos humanos.
- 7.5. A los directivos del IESTP Nor Oriental de la Selva se sugiere que se implementen programas de capacitación enfocados para mejorar las habilidades cognitivas de cada trabajador. Además, es preciso direccionarse en las competencias blandas que serán una herramienta para la comunicación efectiva en la institución.
- 7.6. A los directivos del IESTP Nor Oriental de la Selva se sugiere el establecimiento de reuniones donde se pueda confraternizar las relaciones entre los compañeros de trabajo, el mismo a largo traerá un

beneficio directo en el logro de los objetivos poniendo a un lado el individualismo llevando a mejorar la gestión de recursos humanos en relación a las relaciones sociales y sobre todo humanas.

- 7.7. A los directivos del IESTP Nor Oriental de la Selva a tomar en consideración lo que determina la propuesta la cual se encamina a la contribución y sistematización siendo un método a nivel organizacional que incita una correcta condición laboral que sería equivalente una calidad en cuanto a la gestión de RRHH.

VIII. PROPUESTA DE ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL IESTP “NOR ORIENTAL DE LA SELVA” - TARAPOTO

1. Representaciones graficas de la estrategia organizacional

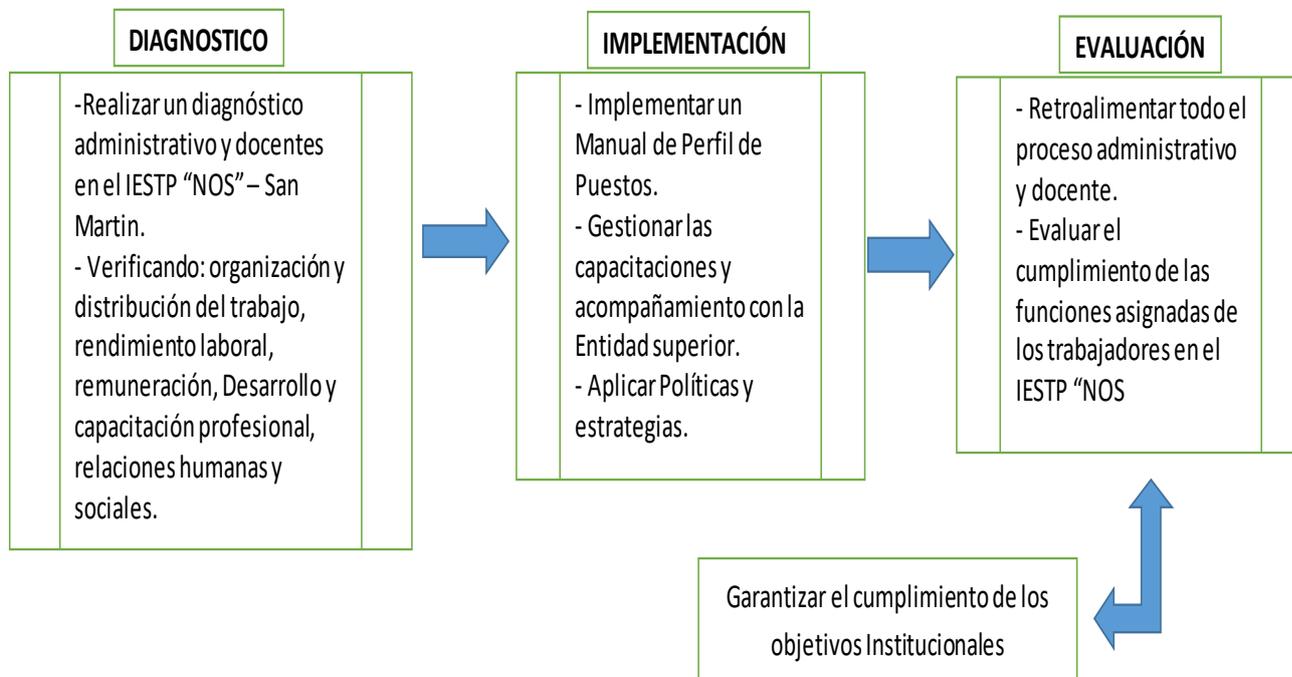


Figura 2. Sistematización de la estrategia organizacional 2023

Fuente: Elaboración propia.

2. Introducción.

“El proceso de estrategia organizacional está diseñado para diagnosticar, implementar y evaluar continuamente la estrategia para certificar la estabilidad y el desarrollo de la parte institucional y conjuntamente para lograr las metas. Orientado a la permanencia a mediano plazo, debe centrarse en los factores que afectan a las instituciones técnicas superiores, tanto externas como internas”.

“De tal forma, las estrategias que se orienta a la parte organizacional parte con la determinación del diagnóstico en el lugar de estudio el mismo que comprende al Instituto Tecnológica Nor oriental de la Selva, comprobando: organización y distribución del trabajo, rendimiento laboral, remuneración, Desarrollo y capacitación profesional, relaciones humanas y sociales. Luego procede con la ejecución que equipara la implementación del respectivo manual de personal en cuanto a los puestos y posteriormente a la actualización a favor de los docentes y

trabajadores a nivel de gestión. Administrar e instaurar con las entidades del estado para la aplicación de estrategias y políticas pertinentes. Y para concluir se incurre a la retroalimentación del conjunto de procedimientos y ejecutando la evaluación para el logro de calidad la cual se persigue como principal propósito investigativo.

Marco legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Publicas de sus Docentes.
- Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación.
- Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Publica de sus docentes.

3. Soporte teórico

“La estrategia de una organización es el producto de actividades creativas, innovadoras, lógicas y aplicadas que resultan en un conjunto coherente de asignación de recursos y actividades de toma de decisiones estratégicas. Estas acciones tienen por objeto dotar a la empresa de una posición competitiva favorable en el entorno socioeconómico en el que se desenvuelve y aumentar la eficacia de la gestión institucional, “La estrategia es el contenido principal del movimiento de la organización y los métodos de la alta dirección, que están determinados a lograr las metas organizacionales de la misión y que la organización trata de lograr su misión' (Thompson y Strickland, 1998)”.

“Según Henri Farol, citado por Hall (1981), define una organización como: “Una empresa organizada equipada con todo lo imprescindible para su correcto funcionamiento: herramientas, materias primas, capital y personas” (p. 19). El autor cree que la organización se puede clasificar en una organización material y una

organización humana. En un sentido amplio, una organización es un acuerdo entre personas sobre la cooperación en el desempeño de ciertas actividades. Un acuerdo puede ser informal ya que crea una empresa con base en los objetivos, la estructura, las obligaciones y el número de directores definidos formalmente por la ley”.

“Según Chiavenato (2002, p. 333), la formulación de la estrategia organizacional es el proceso de identificar cursos de acción apropiados para lograr las metas y objetivos organizacionales. Es un proceso complejo de toma de decisiones a largo plazo que involucra a toda la organización”.

“De acuerdo con Krajevski, Ritzman y Malhotra (2008), comprende un conjunto de fases que convierten un producto haciendo uso de uno o más insumos a beneficio directo del cliente, sin embargo, la definición puede ser aun totalmente amplio; pues dentro de un proceso se puede tener varios objetivos. El control es una función de gestión que evalúa el desempeño. Robbins (1996) define el control como “el proceso de ajustar las actividades para asegurar que se lleven a cabo según lo planeado y para corregir cualquier desviación significativa” (p. 654)”.

4. Diagnóstico del IESTP “NOS “

“Los Institutos de Educación Tecnológico Público cuando nos referimos a nivel nacional”, vienen realizando la implementación de métodos de enfoque organizacional que impulsan a otras empresas a generar un cambio y poder básicamente superarse ante los cambios que se producen a nivel de mercado, pues a causa del bajo interés o relevancia que otorgan los institutos ha recibido un proceso como fuente de estrategia, para determinar un diagnóstico totalmente real acerca de los colaboradores de la parte operativa y plana docente, llevando nuevas definiciones para su aplicación donde el nivel de estrategias por lo general predomina en el cumplimiento de los objetivos, como recurso orientador de los lineamientos Institucionales”.

“La pandemia de Covid-19 que arrasó el mundo en 2020 ha tenido un profundo impacto en Nuestra economía y sociedad, enfatizando la interdependencia de la sociedad al mismo tiempo que revela las desigualdades estructurales en diferentes

ámbitos como la economía, la salud o la seguridad y protección social. En tiempos de crisis, cuando los recursos y la capacidad institucional son limitados, la educación pasa de lo presencial a un entorno virtual, lo que requiere la actualización y capacitación de docentes, directivos y estudiantes para desarrollar la calidad de la educación, así como como equipamiento tecnológico apropiado y adecuado para asegurar el fin educativo que se ofrece”.

4.1. Finalidad

“La sistematización de la estrategia organizacional tiene como finalidad la contribución favorable en la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2023”.

4.2. Procesos

“Luego de realizar el diagnóstico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nor Oriental de la Selva, se debe implementar el Manual de Perfil de Puestos, Gestionar las capacitaciones y acompañamiento con la Entidad superior y aplicar políticas y estrategias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales que atiendan los requerimientos para el personal administrativo y docente. Seguidamente se tiene que ejecutar una respectiva evaluación con la intención de poder verificar el cumplimiento de cada uno de los objetivos que se llevaron a cabo a través de las estrategias y gestiones, para el desarrollo de las misma se tiene que tomar en cuenta a todos los colaboradores para proceso investigativo, solo de esta forma se llegará a obtener el resultado esperado en todas las acciones a implementar para el logro de los objetivos, retroalimentar todo el proceso administrativo y docente y evaluar el cumplimiento de las funciones asignadas de los trabajadores en el IESTP “NOS”. Asimismo, se tiene que tomar en cuenta los recursos materiales, esto quiere decir que, se tiene que tener a disposición los equipos suficientes para generar un adecuado desenvolvimiento de la función de administración y poderlo en práctica en el lugar de estudio.

5. Objetivos

5.1. Objetivo general

“Contribuir de modo favorable en la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2023, mediante una estrategia organizacional”.

5.2. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico administrativo y docentes en el IESTP “NOS” – San Martín, verificando la organización y distribución del trabajo, rendimiento laboral, remuneración, Desarrollo y capacitación profesional, relaciones humanas y sociales.
- Implementar un Manual de Perfil de Puestos para los trabajadores administrativos y docente del IESTP Nor Oriental de la Selva atendiendo los resultados del diagnóstico.
- Gestionar las capacitaciones y acompañamiento de los trabajadores con las Entidades superiores para el buen desarrollo de sus funciones
- Retroalimentar todo el proceso administrativo y docente proponiendo evaluar el cumplimiento de las funciones asignadas a los trabajadores del IESTP “NOS”

5.3. Campo de acción

“El campo de acción o dominio de la estrategia organizacional se circunscribe en el IESTP “Nor oriental de la Selva” Consiste en un grupo estratificado de personal, docentes, directivos y estudiantes para mejorar la gestión de los recursos humanos y alcanzar las metas de la institución”.

6. Plan de acción y cronograma

“La estrategia organizacional determinó un cronograma en que se llegó a determinar actividades fijas con el punto de vista de poder priorizar y sobre todo sistematizar las deficiencias que conllevaran a establecer mejorar el área donde se determinó la problemática.

Acciones		Tiempo de ejecución: 2023											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
01	Realizar un diagnóstico administrativo y docentes en el IESTP “NOS” – San Martín.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

02	Verificando: organización y distribución del trabajo, rendimiento laboral, remuneración, Desarrollo y capacitación profesional, relaciones humanas y sociales	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
03	Implementar un Manual de Perfil de Puestos.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
04	Gestionar las capacitaciones y acompañamiento con la Entidad superior.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
05	Aplicar Políticas y estrategias.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
06	Retroalimentar todo el proceso administrativo y docente.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
07	Evaluar el cumplimiento de las funciones asignadas de los trabajadores en el IESTP "NOS"	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

“La estrategia organizacional dispone con un cronograma en donde se determina el tiempo de ejecución en la perspectiva de poder realizar la debida sistematización de las evidencias de pertinencia que sumen a la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva” 2023, tal como se describe en el diagrama”.

7. Recursos y presupuestos

Antes del poder establecer el análisis en cuanto a la viabilidad de la propuesta fue conveniente que se caracterice los costes para su respectiva implementación, tomando en cuenta además su evaluación y su seguimiento constante, para ello se elaboró la siguiente tabla que explicada cada uno de los egresos para hacer todo posible.

Actividades	S/	Recursos	Viabilidad***
Implementar Manual de Perfil de Puestos			
(a)	0.00	Personal Jerarquicos	z
(b)	0.00	Peronal Docente (Maestria)	z
(c)	0.00	Responsable RR.HH	z
(d)	3,000.00	Asesor Externo	y
(e)	1,000.00	Asesor Interno	y
(f)	140.00	5 millares de papel bond A-4 80gr.	z
(g)	20.00	5 unidades de lapiceros	z
(h)	2.50	1 unidad de grapas	z
(i)	140.00	2 unidades de tinta para impresora negra	z
(j)	70.00	1 unidad de tinta para impresora a coloe	z
(k)	50.00	1 unidad de USB 8 GB	z
(l)	90.00	Internet	z
(ll)	30.00	Luz	z
(m)	40.00	Telefono	z
(n)	500.00	Imprevistos	z
Gestionar las capacitaciones			
(a)	0.00	Personal Jerarquicos	z
(b)	0.00	Responsable RR.HH	z
(c)	2,000.00	Expositor	y
(d)	1,000.00	Asesor Externo	y
Acompañamiento con Entidad Superior			
(a)	0.00	Personal Jerarquicos	z
(b)	0.00	Responsable RR.HH	z
(c)	1,000.00	Movilidad y viaticos	y
(d)	1,000.00	Asesor Externo	y
Aplicar politicas y estrategias			
(a)	0.00	Personal Jerarquicos	z
(b)	0.00	Responsable RR.HH	z
(c)	1,000.00	Asesor Externo	y
(d)	1,000.00	Asesor Interno	y
Total	12,082.50		

Fuente*** (x= medianamente viable, y= viable, z = muy viable)

En relación a los datos que se plantearon se tiene una estimación de presupuesto por un total de 12,082.50; lo que dará luz verde para que sea aplicado de forma interna, pues la primera etapa equivale a la utilización de recursos propios, posteriormente podrán ser negociadas en busca de ser reducidas a través de reuniones extraordinarias con otras instituciones que tienen convenio.

8.1 Viabilidad

“La propuesta determina una viabilidad ya que dispone acciones correctas que se asocian con el marco normativo, con una adecuada práctica a nivel de inversión tomando como base a fuentes teóricas. De esta manera, es favorable poderlo en marcha dentro de la institución pública; sin embargo, es relevante indicar el tiempo para su aplicación el cual entiende a un ejercicio que sirven para direccionar y obtener resultados favorables”.

8. Evaluación y seguimiento

Posterior al análisis que comprende a las necesidades de generar un cambio positivo, se localizaron los factores alternos como también se conocer como explicativos relacionado a las deficiencias del área de recursos humanos.

En función a cada componente y considerando de igual forma sus puntos que son muy críticos, se diseñó y se llegó a plantear los lineamientos que se precisan en el siguiente apartado.

Factores críticos que condicionan la gestión de recursos humanos		Estrategia organizacional
1	La organización y distribución del trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Definir con propiedad el perfil de puestos• Implementar una evaluación de desempeño de los colaboradores.• Reubicar a los colaboradores en función a este perfil
2	El rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none">• Implementar plan de desarrollo de capacidades• Implementar mecanismos de estímulos para los colaboradores destacados
3	Remuneración	<ul style="list-style-type: none">• Implementar políticas institucionales de reactivación de actividades productivas.
4	El desarrollo y capacitación profesional	<ul style="list-style-type: none">• Implementar políticas institucionales de reactivación de actividades productivas.• Realizar gestiones a nivel de las organizaciones y sector productivo para promover eventos de desarrollo de capacidades y habilidades sin gasto alguno.
5	Las relaciones humanas y sociales	<ul style="list-style-type: none">• Implementar plan de desarrollo de capacidades• Implementar evaluación de desempeño de los colaboradores

9.1. Resultados

“Con la implementación de la estrategia organizacional se espera lograr mejorar la organización y distribución del trabajo, rendimiento laboral, remuneración, Desarrollo y capacitación profesional, relaciones humanas y sociales en el IESTP Nor Oriental de la Selva y por ende mejorar la calidad educativa, el mismo que traerá un beneficio para el lugar en estudio que equivale todo su personal.

REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2014). Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. Resolución de presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015). Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE. Resolución de presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR-PE.
- Sanz (2015), en su artículo científico orientado a evaluar la gestión del capital humano en el ámbito de la administración pública, concluye que el sistema de gestión del personal
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf
- Chiavenato, I. (1990). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill, México D.F.
- Congreso de la Republica (2013). Ley del servicio civil. Ley N° 30057. Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>.
- Dunn, W. (2016). Public Policy Analysis. New York: Routledge. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books>
- Escat, C. (2002). Gestión de Recursos Humanos y Estrategia. Recuperado de www.gestiopolis.com consultado en octubre de 2004.
- Martín, C. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>
- Tolozano-Benites, M., Ferrer-Vicente, M., & Forgas-Brioso, J. (2016). Componentes de la gestión educativa institucional en el Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología (ITB). *Maestro Y Sociedad*, 13(2), 252-262. Recuperado a

partir

de

<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/1177>

López, F., M. (1998). La Gestión de Calidad en Educación, III Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España.

Martín (2011), en su tesis doctoral sobre Gestión de Recursos Humanos, analiza la retención de empleados estratégicos, diferenciando tres componentes de su capital humano.

El Decreto Legislativo N° 276 Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos.

La Ley N° 30512 - Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, ley que regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los institutos de Educación Superior (IES) y escuelas de Educación Superior (EES) públicos y privados, a fin de que brinden una formación de calidad para el desarrollo integral de las personas.

Rodríguez, J. (2020), con su trabajo: Acción necesaria para la mejora de la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de Gestión de RR.HH. (Artículo Científico).

Ramirez et al., (2019), en la investigación: Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. (Artículo Científico). Universidad de la Costa, Atlántico - Colombia, cuya investigación fue de tipo no experimental.

Muñoz (2017) en su tesis titulado "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016", (Para alcanzar el grado de Maestro en Gestión Pública),

Tolozano, M. Ferrer, M., Forgas, J. (2016). El Proyecto de Gestión Educativa Institucional. un modelo pedagógico para la formación de Técnicos y Tecnólogos competentes. Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología Guayaquil, Ecuador. (investigación). Universidad de Oriente Santiago de Cuba, Cuba. <http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/973>.

Tolozano-Benites, M., Ferrer-Vicente, M., & Forgas-Brioso, J. (2016). Componentes

- de la gestión educativa institucional en el Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología (ITB). *Maestro Y Sociedad*, 13(2), 252-262. Recuperado a partir de <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/1177>
- Uribe kajat, Justina. (2018). Tesis Doctoral. "La Educación Superior Tecnológica Pública de Lima Metropolitana y su influencia en la Empleabilidad de sus Egresados. período 2015". Universidad Nacional Federico Villareal. Lima –Perú. 2018 U
- Vera-Millalén, F. (2018). Percepción de estudiantes respecto de la calidad educativa y organizacional de la carrera de enfermería de una universidad privada chilena. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 1-25. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-3.1>
- Valderrama, L. (2015). La Gestión de la Capacitación en la Ley del Servicio Civil. En: *Soluciones Laborales*. Nº 87, Lima: Gaceta Jurídica.
- Vara, A. (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? (2a. Ed.). Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. Recuperado de https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides vara.pdf.
- Perry, J. y Mesch, D. (1997). *Strategic Human Resource Management*. En Ban, C. y Ricucci, N. *Public Personnel Management. Current Concerns, Future Strategies*. 2a. ed. New York: Longman.
- Prado, A., & Colonio, M. (2016). Evaluación de la política nacional de gestión del riesgo de desastres en el Perú. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1921>.
- Roth, A. (2007). *Políticas Públicas: Formulación, implementación y evaluación*. (6ta ed.) Bogotá: Aurora.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Recursos Humanos	Rodríguez, (2020): define la Gestión de recursos humanos como la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer también las necesidades del personal.	Mediante la aplicación de Escala Valorativa de la gestión de recursos humanos, se valora el nivel de eficiencia en la gestión organizacional de los trabajadores del IESTP “ NOR ORIENTAL DE LA SELVA”	Organización y distribución del trabajo	Manual de puestos	Razón/Nominal
				Matriz de valoración de puestos	
				Manual de organización y funciones	
				Reglamento de organización de funciones	
			Rendimiento laboral	Determinación laboral	
				Evaluación del desempeño laboral	
				Trabajo en equipo	
			Remuneración	Contribuciones adecuada y equitativa por logros de metas	
				Escala remunerativa	
				Bonificaciones y beneficios	
			Desarrollo y capacitación profesional	Plan de capacitación	
				Progresión en la carrera profesional	
				Potencial de desarrollo	
			Relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales individuales y colectivas.	
				Cultura y clima organizacional	
Plan de bienestar					
Convenios					

Matriz de consistencia

Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es el estado situacional sobre la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el estado situacional sobre la organización y distribución del trabajo en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022?</p> <p>¿Cuál es el estado situacional sobre el rendimiento laboral en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022?</p> <p>¿Cuál es el estado situacional sobre la remuneración en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022?</p> <p>¿Cuál es el estado situacional sobre el desarrollo profesional y capacitación en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022?</p>	<p>Objetivo general: Identificar el estado situacional sobre la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022</p> <p>Objetivos específicos: Describir el estado situacional sobre la organización y distribución del trabajo en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín – 2022</p> <p>Describir el estado situacional sobre el rendimiento laboral en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022</p> <p>Describir el estado situacional sobre la remuneración en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022</p> <p>Describir el estado situacional sobre el desarrollo profesional y capacitación en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022</p>	<p>Hipótesis general: El estado situacional sobre la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín, 2022 es bueno.</p> <p>Hipótesis específicas: El estado situacional sobre la organización y distribución del trabajo en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín - 2022, es bueno.</p> <p>El estado situacional sobre el rendimiento laboral en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, es bueno.</p> <p>El estado situacional sobre la remuneración en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, es bueno</p> <p>El estado situacional sobre el desarrollo profesional y capacitación en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, es bueno.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumentos</p> <p>Escala valorativa</p> <p>Guía de entrevista</p>

<p>¿Cuál es el estado situacional sobre las relaciones laborales y sociales en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín - 2022?</p> <p>¿Cuál es el grado de sistematicidad de la estrategia organizacional respecto a sus componentes para contribuir a la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, provincia de San Martín – 2022?</p> <p>¿Cuál es el grado de contribución de la estrategia organizacional a la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022?</p> <p>¿Cuál es el grado de prospectiva de la estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022?</p>	<p>Describir el estado situacional sobre las relaciones laborales y sociales en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022.</p> <p>Sistematizar la estrategia organizacional de modo que contribuya favorablemente en la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022</p> <p>Establecer el nivel de contribución de la estrategia organizacional a la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022</p> <p>Establecer el nivel de prospectiva de la estrategia organizacional a la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022</p>	<p>El estado situacional sobre las relaciones laborales y sociales en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022, es bueno.</p> <p>El grado de sistematicidad y coherencia de la estrategia organizacional es adecuada para la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022</p> <p>El grado de contribución de la estrategia organizacional a la mejora de la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022; es bueno.</p> <p>El nivel de prospectiva de la estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”, Provincia de San Martín – 2022; es buena.</p>									
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>									
<p>Esquema diseño propositiva: Donde:</p> <p style="text-align: center;">M · → O</p> <p>M: Muestra O: Observaciones</p>	<p>Población: La población objeto de estudio estará conformada por las 810 personas de ambos sexos, que laboran como docentes nombrados, contratados, personal administrativo nombrado, contratado y estudiantes IESTP “Nor Oriental de la Selva” Provincia San Martín. Criterios de inclusión 810 personas</p>	<table border="1" data-bbox="1200 1091 1711 1374"> <thead> <tr> <th data-bbox="1200 1091 1447 1137">Variables</th> <th data-bbox="1447 1091 1711 1137">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1200 1137 1447 1278"></td> <td data-bbox="1447 1137 1711 1278">Organización y distribución del trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1200 1278 1447 1324"></td> <td data-bbox="1447 1278 1711 1324">Rendimiento laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1200 1324 1447 1374"></td> <td data-bbox="1447 1324 1711 1374">Remuneración</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones		Organización y distribución del trabajo		Rendimiento laboral		Remuneración	
Variables	Dimensiones										
	Organización y distribución del trabajo										
	Rendimiento laboral										
	Remuneración										

<p>En la segunda fase se diseñará un modelo de gestión para mejorar la eficiencia de la ejecución de la estrategia organizacional.</p> <p>En la tercera fase se validara la estrategia organizacional en función al Manual de perfil y Puestos- MPP.</p>	<p>criterios de exclusión 714 personas Muestra: La muestra del estudio será considerada las 96 personas de ambos sexos, que laboran como docentes nombrados, contratados, personal administrativo nombrado, contratados del IESTP "Nor Oriental de la Selva" Provincia San Martin.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1198 196 1447 419"> Gestión de Recursos Humanos </td> <td data-bbox="1447 196 1724 419"> Desarrollo y capacitación profesional Relaciones humanas y sociales </td> </tr> </table>	Gestión de Recursos Humanos	Desarrollo y capacitación profesional Relaciones humanas y sociales	
Gestión de Recursos Humanos	Desarrollo y capacitación profesional Relaciones humanas y sociales				

Instrumentos de recolección de datos

Escala Valorativa sobre "Gestión de los Recursos Humanos"

Estimado colaborador, el objetivo del presente cuestionario es recabar su opinión sobre la gestión de los recursos humanos, por lo que solicito su colaboración, respondiendo a cada una de las afirmaciones. Antes de responder, tenga en cuenta:

- i) Que esta Escala Valorativa es anónima y confidencial, no dude en responder de manera veraz y franca. Su percepción es sobre lo que existe en este momento, tal cual usted lo percibe. Es indispensable que se responda a todos los enunciados.

Instrucciones: Marque con una "x" sobre el cuadro de la alternativa que considere pertinente:

Leyenda:

0	1	2	3	4
Nada/Muy inadecuada/ Nunca	Muy poco/Inadecuada /Casi nunca	Regular/Adecuada ni adecuada/A veces	Mucho/Adecuada / Casi siempre	Bastante/ Muy adecuada/Siempre

DIMENSIONES/INDICADORES/ ITEMS		0	1	2	3	4
		N / M I / N	M P / I / C N	R/ A N A/ A	M / A / C S	B / M A / S
Cuanto conozco y/o participado en la organización y distribución del trabajo respecto a:						
1	Manual de perfil de puesto					
2	Elaboración del perfil de puesto					
3	Matriz de valoración de puestos.					
4	Manual de Organización y Funciones (MOF)					
5	Reglamento de Organización y Funciones (ROF)					
6	Cumplimiento del MOF					
7	Cumplimiento del ROF					
Cuanto conozco sobre el rendimiento laboral del trabajo respecto a:						
8	Determinación Laboral					
9	Evaluación del desempeño laboral					
10	Trabajo en equipo					

Sobre la remuneración en el trabajo respecto a:					
11	Cómo considera usted a la distribución de los recursos económicos o ingresos propios en nuestra institución				
12	Conoce sobre la escala remunerativa según la Ley de la Carrera Pública Docente de los Institutos y Escuelas de Educación Superior.				
13	La remuneración que percibe el personal por locación de servicios debe ser establecida en función de los ingresos propios.				
14	La administración gestiona bonificaciones para todos los trabajadores.				
15	La bonificación económica debería ser más equitativa.				
Cuanto conozco y/o participado en el desarrollo y capacitación profesional del trabajo respecto a:					
16	El Plan de capacitación y formación profesional				
17	Evaluación de capacitación es transparente y justa				
18	Progresión en la carrera profesional				
19	Diagnósticos de potencial de desarrollo.				
Con las relaciones humanas y Sociales					
20	Conoce si existe una buena relación en asuntos laborales individuales y colectivos				
21	Conoce si se actualiza constantemente el Registro de incidentes por seguridad y salud en el trabajo				
22	Sabe sobre el Plan de bienestar social está de acuerdo a las políticas y leyes vigentes.				
23	Conoce si se cuenta con convenios institucionales para brindar facilidades al sector civil				
24	Conoce si se realizan programas deportivos, culturales y recreativos				
25	Conoce si los Planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional se actualizan periódicamente				

¡Gracias por su valioso tiempo!

Guía de entrevista “Factores que condicionan la Gestión de Recursos Humanos

Estimado colaborador: La presente entrevista, tiene por finalidad identificar las razones que limitan la gestión de recursos humanos, conocer sus sugerencias de lineamientos de la gestión de recursos humanos, a partir del cual elaborar una propuesta para su mejora.

1. ¿Qué factores o razones limitan la organización del trabajo y su distribución en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?

2. ¿Qué factores o razones limitan la gestión del rendimiento en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?

- 3) ¿Qué factores o razones limitan la buena remuneración de los trabajadores en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?

- 6) ¿Qué factores o razones limitan la gestión de desarrollo y capacitación en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?

- 7) ¿Qué factores o razones limitan la gestión de las relaciones humanas y sociales en el IESTP “Nor Oriental de la Selva”? ¿Qué sugerencias y/o recomendaciones plantearía para su mejora?

¡Gracias por su valioso tiempo!



INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Sandra RUIZ CORREA
 Grado Académico : Doctora
 Institución donde labora/Cargo : Universidad Nacional de San Martín

Instrumento motivo de evaluación : **Escala Valorativa sobre "Gestión de los Recursos Humanos"**

Autor del instrumento : Br. Haminson Izulza Macedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Mayor	Deficiente	Regular	Buena	Mayor
		deficiente	Deficiente	Regular	Buena	buena
		01 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específicos y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.					X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.					X
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
SUB TOTAL					8	40
					PUNTAJE TOTAL	48

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

Instrumento aplicable y confiable

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.8

Tarapoto 2 de noviembre 2022


 SANDRA RUIZ CORREA
 Doctora en Psicología
 Universidad Nacional de San Martín
 Calle de Arica 1500/10

DNI: 01121307
963993276



INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto
Grado Académico
Institución donde labora/Cargo

TORRES SAAVEDRA DIANA ALEXI
INGENIERO CIVIL
ESTYPOS / JEFE DE CALIDAD

Instrumento motivo de evaluación

Escala Visualiva sobre "Gestión de los Recursos Humanos"

Autor del instrumento

B: Harrison Izuza Macedo

E. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Muy Deficiente 01 - 20%	Deficiente 02 - 40%	Regular 03 - 60%	Bueno 04 - 80%	Muy Bueno 05 - 100%	
						1
CLARIDAD					X	
OBJETIVIDAD				X		
ACTUALIDAD					X	
ORGANIZACIÓN					X	
SUFICIENCIA				X		
INTENCIONALIDAD					X	
CONSISTENCIA					X	
COHERENCIA				X		
METODOLOGÍA				X		
PERTINENCIA					X	
SUB TOTAL					14	50
PUNTAJE TOTAL					46	

COMENTARIA, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

EL INSTRUMENTO CUMPLE CON LOS CRITERIOS, VÁLIDO Y CONFIABLE PARA APLICAR A LA INVESTIGACIÓN.

VALORACION PROMEDIO:

4.6

Lugar y fecha: Tumbote 02 de noviembre 2022

Diana Alexi Torres Saavedra

Firma
Número de celular



ING. CIVIL
CIP. 142404

934653477

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Saavedra Pérez Kelly
Grado Académico : Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
 Institución donde labora/Cargo : Subdirectora de la I.E. Juan Miguel Pérez Rengifo.
 Instrumento motivo de evaluación : **Escala Valorativa sobre "Gestión de los Recursos Humanos"**
 Autor del instrumento : Br. Harinson Isuiza Macedo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Mayor deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Mayor Buena
		01 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					x
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					x
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre el respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.				x	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				x	
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.				x	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				x	
SUB TOTAL					28	15
					PUNTAJE TOTAL	43

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.3

Tarapoto, 31 de octubre del 2022



Celular 941459187

CONFIABILIDAD: Escala Valorativa sobre “Gestión de los Recursos Humanos”

EXPERTOS	VALORACIONES POR CADA CRITERIO										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
Experto 2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
Experto 3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
SUMA	13	14	14	15	14	14	13	14	13	14	138
Varianza	0.33	0.33	0.33	0.00	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	7.00

Sumatoria Var. 3.00

Var. total 7.00

Alfa de Crombach= 0.63

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

La fórmula es como sigue:

$$r_{ii} = \frac{n * S_i^2 - \sum S_i^2}{n-1 * S^2}$$

En donde:

r_{ii} = coeficiente de confiabilidad;

n = número de ítems;

S_i^2 = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento de investigación para medir la capacidad de respuesta de la escala valorativa, evidencia una confiabilidad alta

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PROPUESTA:

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS – IESTP "Nor Oriental de la Selva"

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS

Estimado experto(a): ALADINO PANDURO SALAS

Usted ha sido seleccionado, por su trayectoria profesional, científica y técnica, como experto para evaluar la propuesta teórica de esta investigación; y en mi condición de autor; solicito su opinión respecto a las bondades, deficiencias e imprecisiones que presenta la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en base a los criterios de sistematicidad, coherencia y pertinencia en perspectiva de ser aplicado en la realidad para resolver el problema.

- I. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre la sistematicidad, coherencia y/o consistencia entre los componentes de la Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023.

5	4	3	2	1
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado

Nº	Principales componentes	Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
1	Representación esquemática		X			
2	Introducción			X		
3	Marco o base legal			X		
4	Fundamentación o soporte teórico			X		
5	Diagnóstico (Análisis del entorno)		X			
6	Objetivos			X		
7	Metas programadas y priorizadas			X		
8	Programas y/o acciones			X		
9	Presupuesto y financiamiento		X			
10	Evaluación y seguimiento			X		

Si en alguno de los componentes su apreciación es (poco adecuado e inadecuado), indique que requiere mejorar y cuáles serían sus sugerencias para cambiar y/o modificar

Componentes	Requiere mejorar y/o modificar	Sugerencias de mejora
Diagnóstico (Análisis del entorno)	Mejorar	<ol style="list-style-type: none"> Contexto socioeconómico (analizar la ubicación geográfica, características sociales, económicas, culturales su dependencia regional y administrativa. Etc.) Organización administrativa del instituto (examinar la problemática educativa) Atención a la demanda (evolución de la demanda, matrícula, déficit). Eficiencia (tasa de éxito, promoción, repitentes, egresados y títulos). Recursos humanos (características profesionales, laborales y gremiales de los profesores y administrativos, estímulos). Infraestructura educativa (estado y condición de los locales, equipo y mobiliario). Desarrollo académico (analizar la organización académica, los programas curriculares, la tecnología, materiales y sistema de evaluación). Investigación educativa (análisis de la problemática). Recursos financieros (problemática existente)

II. Marque con una cruz (X) su opinión sobre el grado de contribución de la estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos.

A	Excelente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
B	Buen grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
C	Regular grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
D	Deficiente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
E	Muy deficiente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos

Nº	Ítems	A	B	C	D	E
1	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023., en lo concerniente a la organización y distribución del trabajo.				X	
2	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente al rendimiento laboral.					X
3	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a remuneración.					X
4	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a desarrollo y capacitación profesional.					X

Nº	Ítems	A	B	C	D	E
5	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a relaciones humanas y sociales.					X

III. Valore usted la prospectiva de implementarse la "Estrategia organizacional", marcando su apreciación con una cruz (x) en la casilla correspondiente a cada criterio, teniendo en cuenta la valoración siguiente: Excelente (A), Bueno (B), Regular (C), Deficiente (D) y Muy deficiente (E)

Criterios	Ítems	A	B	C	D	E
Viabilidad	Considera usted, que la entidad cuenta con potencial técnico y logístico, con aval político y liderazgo necesario para llevar con éxito la implementación de la estrategia.				X	
Factibilidad	La estrategia presenta una estimación y/o financiamiento de recursos coherente con las metas (desafíos) que se plantea o con las carencias con que cuenta la entidad.					X
Aplicabilidad	La estrategia considera explícitamente el seguimiento y evaluación de su impacto en forma periódica, dando cuenta de ello a la comunidad educativa.					X
Sostenibilidad	La estrategia contempla medidas o acciones concretas que garanticen el sostenimiento de la gestión de recursos humanos.				X	
Pertinencia	La estrategia responde a la problemática identificada y las exigencias del entorno social, económico y administrativo.				X	

Finalmente, patentizo mi agradecimiento por su valoración y aportes, los cuales se manejará de forma anónima; por cuanto, las sugerencias y apreciaciones críticas contribuirán a pulir la propuesta, tanto en su sistematicidad, concepción teórica y contribución en una posible y futura implementación. Muchas gracias por su contribución.

5.- Opinión, comentario y/o apreciación crítica.
Es factible aplicar dicho instrumento

Lugar y fecha: Tarapoto, 19 de diciembre de 2022


 Alvaro Panduro Salas
 I.D. 2501120059

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PROPUESTA:

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS – IESTP "Nor Oriental de la Selva"

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS

Estimado experto(a): **Mg. ANDRÉS PINEDO DELGADO**

Usted ha sido seleccionado, por su trayectoria profesional, científica y técnica, como experto para evaluar la propuesta teórica de esta investigación; y en mi condición de autor; solicito su opinión respecto a las bondades, deficiencias e imprecisiones que presenta la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en base a los criterios de sistematicidad, coherencia y pertinencia en perspectiva de ser aplicado en la realidad para resolver el problema.

- I. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre la sistematicidad, coherencia y/o consistencia entre los componentes de la Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023.

5	4	3	2	1
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado

Nº	Principales componentes	Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
1	Representación esquemática		X			
2	Introducción			X		
3	Marco o base legal		X			
4	Fundamentación o soporte teórico			X		
5	Diagnóstico (Análisis del entorno)		X			
6	Objetivos			X		
7	Metas programadas y priorizadas			X		
8	Programas y/o acciones		X			
9	Presupuesto y financiamiento		X			
10	Evaluación y seguimiento		X			

Si en alguno de los componentes su apreciación es (poco adecuado e inadecuado), indique que requiere mejorar y cuáles serían sus sugerencias para cambiar y/o modificar

Componentes	Requiere mejorar y/o modificar	Sugerencias de mejora

II. Marque con una cruz (X) su opinión sobre el grado de contribución de la estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos.

A	Excelente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
B	Buen grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
C	Regular grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
D	Deficiente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
E	Muy deficiente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos

Nº	Ítems	A	B	C	D	E
1	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023., en lo concerniente a la organización y distribución del trabajo.			X		
2	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente al rendimiento laboral.			X		
3	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a remuneración.			X		
4	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a desarrollo y capacitación profesional.			X		
5	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a relaciones humanas y sociales.			X		

III. Valore usted la prospectiva de Implementarse la "Estrategia organizacional", marcando su apreciación con una cruz (x) en la casilla correspondiente a cada criterio,

teniendo en cuenta la valoración siguiente: Excelente (A), Bueno (B), Regular (C), Deficiente (D) y Muy deficiente (E)

Criterios	Ítems	A	B	C	D	E
Viabilidad	Considera usted, que la entidad cuenta con potencial técnico y logístico, con aval político y liderazgo necesario para llevar con éxito la Implementación de la estrategia.			X		
Factibilidad	La estrategia presenta una estimación y/o financiamiento de recursos coherente con las metas (desafíos) que se plantea o con las carencias con que cuenta la entidad.		X			
Aplicabilidad	La estrategia considera explícitamente el seguimiento y evaluación de su impacto en forma periódica, dando cuenta de ello a la comunidad educativa.			X		
Sostenibilidad	La estrategia contempla medidas o acciones concretas que garanticen el sostenimiento de la gestión de recursos humanos.		X			
Pertinencia	La estrategia responde a la problemática identificada y las exigencias del entorno social, económico y administrativo.		X			

Finalmente, patentizo mi agradecimiento por su valoración y aportes, los cuales se manejará de forma anónima; por cuanto, las sugerencias y apreciaciones críticas contribuirán a pulir la propuesta, tanto en su sistematicidad, concepción teórica y contribución en una posible y futura implementación. Muchas gracias por su contribución.

5.- Opinión, comentario y/o apreciación crítica.

Lugar y fecha: Tarapoto, 17 de diciembre de 2022


Mg. ANDRÉS PINEDO DELGADO
Reg. CIP N° 129022
DNI N° 43499654
Maestro en Gestión Pública

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PROPUESTA:

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS – IESTP “Nor Oriental de la Selva”

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS

Estimado experto(a): Ing. ELMER RUIZ TRIGOZO

Usted ha sido seleccionado, por su trayectoria profesional, científica y técnica, como experto para evaluar la propuesta teórica de esta investigación; y en mi condición de autor; solicito su opinión respecto a las bondades, deficiencias e imprecisiones que presenta la “Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023”, en base a los criterios de sistematicidad, coherencia y pertinencia en perspectiva de ser aplicado en la realidad para resolver el problema.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre la sistematicidad, coherencia y/o consistencia entre los componentes de la Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023.

5	4	3	2	1
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado

Nº	Principales componentes	Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
1	Representación esquemática		X			
2	Introducción		X			
3	Marco o base legal		X			
4	Fundamentación o soporte teórico			X		
5	Diagnóstico (Análisis del entorno)			X		
6	Objetivos			X		
7	Metas programadas y priorizadas		X			
8	Programas y/o acciones			X		
9	Presupuesto y financiamiento		X			
10	Evaluación y seguimiento			X		

Si en alguno de los componentes su apreciación es (poco adecuado e inadecuado), indique que requiere mejorar y cuáles serían sus sugerencias para cambiar y/o modificar

Componentes	Requiere mejorar y/o modificar	Sugerencias de mejora

II. Marque con una cruz (X) su opinión sobre el grado de contribución de la estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos.

A	Excelente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
B	Buen grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
C	Regular grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
D	Deficiente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
E	Muy deficiente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos

Nº	Ítems	A	B	C	D	E
1	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023., en lo concerniente a la organización y distribución del trabajo.		X			
2	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente al rendimiento laboral.		X			
3	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a remuneración.		X			
	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a desarrollo y capacitación profesional.	X				
	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de	X				

Nº	Ítems	A	B	C	D	E
	recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023”, en lo concerniente a relaciones humanas y sociales.					

III. Valore usted la prospectiva de implementarse la “Estrategia organizacional”, marcando su apreciación con una cruz (x) en la casilla correspondiente a cada criterio, teniendo en cuenta la valoración siguiente: Excelente (A), Bueno (B), Regular (C), Deficiente (D) y Muy deficiente (E)

Criterios	Ítems	A	B	C	D	E
Viabilidad	Considera usted, que la entidad cuenta con potencial técnico y logístico, con aval político y liderazgo necesario para llevar con éxito la implementación de la estrategia.			x		
Factibilidad	La estrategia presenta una estimación y/o financiamiento de recursos coherente con las metas (desafíos) que se plantea o con las carencias con que cuenta la entidad.		x			
Aplicabilidad	La estrategia considera explícitamente el seguimiento y evaluación de su impacto en forma periódica, dando cuenta de ello a la comunidad educativa.		x			
Sostenibilidad	La estrategia contempla medidas o acciones concretas que garanticen el sostenimiento de la gestión de recursos humanos.			x		
Pertinencia	La estrategia responde a la problemática identificada y las exigencias del entorno social, económico y administrativo.			x		

Finalmente, patentizo mi agradecimiento por su valoración y aportes, los cuales se manejará de forma anónima; por cuanto, las sugerencias y apreciaciones críticas contribuirán a pulir la propuesta, tanto en su sistematicidad, concepción teórica y contribución en una posible y futura implementación. Muchas gracias por su contribución.

5.- Opinión, comentario y/o apreciación crítica.

Es Factible aplicar este instrumento para mejorar los recursos humanos.

Lugar y fecha: Tarapoto 20 de diciembre 2022



Ing. Mg. Emilio Ruiz Triguero
INGENIERO DE SISTEMAS
M. G.P. 111202

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PROPUESTA:

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS – IESTP "Nor Oriental de la Selva"

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS

Estimado experto(a): Dr. GUSTAVO RAMÍREZ GARCÍA

Usted ha sido seleccionado, por su trayectoria profesional, científica y técnica, como experto para evaluar la propuesta teórica de esta investigación; y en mi condición de autor; solicito su opinión respecto a las bondades, deficiencias e imprecisiones que presenta la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en base a los criterios de sistematicidad, coherencia y pertinencia en perspectiva de ser aplicado en la realidad para resolver el problema.

- I. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre la sistematicidad, coherencia y/o consistencia entre los componentes de la Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023.

5	4	3	2	1
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado

Nº	Principales componentes	Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
1	Representación esquemática		X			
2	Introducción		X			
3	Marco o base legal		X			
4	Fundamentación o soporte teórico			X		
5	Diagnóstico (Análisis del entorno)		X			
6	Objetivos		X			
7	Metas programadas y priorizadas		X			
8	Programas y/o acciones		X			
9	Presupuesto y financiamiento		X			
10	Evaluación y seguimiento		X			

Si en alguno de los componentes su apreciación es (poco adecuado e inadecuado), indique que requiere mejorar y cuáles serían sus sugerencias para cambiar y/o modificar

Componentes	Requiere mejorar y/o modificar	Sugerencias de mejora

II. Marque con una cruz (X) su opinión sobre el grado de contribución de la estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos.

A	Excelente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
B	Buen grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
C	Regular grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
D	Deficiente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
E	Muy deficiente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos

Nº	Ítems	A	B	C	D	E
1	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023., en lo concerniente a la organización y distribución del trabajo.		X			
2	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente al rendimiento laboral.		X			
3	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a remuneración.		X			
	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a desarrollo y capacitación profesional.		X			
	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a relaciones humanas y sociales.		X			

III. Valore usted la prospectiva de implementarse la "Estrategia organizacional", marcando su apreciación con una cruz (X) en la casilla correspondiente a cada criterio,

teniendo en cuenta la valoración siguiente: Excelente (A), Bueno (B), Regular (C), Deficiente (D) y Muy deficiente (E)

Criterios	Ítems	A	B	C	D	E
Viabilidad	Considera usted, que la entidad cuenta con potencial técnico y logístico, con aval político y liderazgo necesario para llevar con éxito la implementación de la estrategia.		X			
Factibilidad	La estrategia presenta una estimación y/o financiamiento de recursos coherente con las metas (desafíos) que se plantea o con las carencias con que cuenta la entidad.		X			
Aplicabilidad	La estrategia considera explícitamente el seguimiento y evaluación de su impacto en forma periódica, dando cuenta de ello a la comunidad educativa.		X			
Sostenibilidad	La estrategia contempla medidas o acciones concretas que garanticen el sostenimiento de la gestión de recursos humanos.		X			
Pertinencia	La estrategia responde a la problemática identificada y las exigencias del entorno social, económico y administrativo.		X			

Finalmente, patentizo mi agradecimiento por su valoración y aportes, los cuales se manejará de forma anónima; por cuanto, las sugerencias y apreciaciones críticas contribuirán a pulir la propuesta, tanto en su sistematicidad, concepción teórica y contribución en una posible y futura implementación. Muchas gracias por su contribución.

5.- Opinión, comentario y/o apreciación crítica.

Lugar y fecha: Tarapoto, 17 de diciembre de 2022



Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109483

DNI N° 01109483

Dr. En Administración de la Educación-Docencia y Gestión

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PROPUESTA:

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS – IESTP "Nor Oriental de la Selva"

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS

Estimado experto(a): Dr. HIPÓLITO PERCY BARBARÁN MOZO

Usted ha sido seleccionado, por su trayectoria profesional, científica y técnica, como experto para evaluar la propuesta teórica de esta investigación; y en mi condición de autor; solicito su opinión respecto a las bondades, deficiencias e imprecisiones que presenta la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en base a los criterios de sistematicidad, coherencia y pertinencia en perspectiva de ser aplicado en la realidad para resolver el problema.

- I. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre la sistematicidad, coherencia y/o consistencia entre los componentes de la Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023.

5	4	3	2	1
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado

Nº	Principales componentes	Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
1	Representación esquemática			X		
2	Introducción			X		
3	Marco o base legal			X		
4	Fundamentación o soporte teórico			X		
5	Diagnóstico (Análisis del entorno)			X		
6	Objetivos			X		
7	Metas programadas y priorizadas			X		
8	Programas y/o acciones			X		
9	Presupuesto y financiamiento			X		
10	Evaluación y seguimiento			X		

Si en alguno de los componentes su apreciación es (poco adecuado e inadecuado), indique que requiere mejorar y cuáles serían sus sugerencias para cambiar y/o modificar

Componentes	Requiere mejorar y/o modificar	Sugerencias de mejora
Diagnóstico		Incorporar la problemática legal del IST

II. Marque con una cruz (X) su opinión sobre el grado de contribución de la estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos.

A	Excelente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
B	Buen grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
C	Regular grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
D	Deficiente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos
E	Muy deficiente grado de contribución para la mejora de la gestión de recursos humanos

Nº	Ítems	A	B	C	D	E
1	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023., en lo concerniente a la organización y distribución del trabajo.		X			
2	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente al rendimiento laboral.			X		
3	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a remuneración.			X		
	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a desarrollo y capacitación profesional.		X			
	Cuál es el grado de contribución teórico - práctica de la "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos – IESTP Nor Oriental de la Selva, 2023", en lo concerniente a relaciones humanas y sociales.		X			

III. Valore usted la prospectiva de implementarse la "Estrategia organizacional", marcando su apreciación con una cruz (x) en la casilla correspondiente a cada criterio,

teniendo en cuenta la valoración siguiente: Excelente (A), Bueno (B), Regular (C), Deficiente (D) y Muy deficiente (E)

Criterios	Ítems	A	B	C	D	E
Viabilidad	Considera usted, que la entidad cuenta con potencial técnico y logístico, con aval político y liderazgo necesario para llevar con éxito la implementación de la estrategia.		X			
Factibilidad	La estrategia presenta una estimación y/o financiamiento de recursos coherente con las metas (desafíos) que se plantea o con las carencias con que cuenta la entidad.		X			
Aplicabilidad	La estrategia considera explícitamente el seguimiento y evaluación de su impacto en forma periódica, dando cuenta de ello a la comunidad educativa.			X		
Sostenibilidad	La estrategia contempla medidas o acciones concretas que garanticen el sostenimiento de la gestión de recursos humanos.		X			
Pertinencia	La estrategia responde a la problemática identificada y las exigencias del entorno social, económico y administrativo.		X			

Finalmente, patentizo mi agradecimiento por su valoración y aportes, los cuales se manejará de forma anónima; por cuanto, las sugerencias y apreciaciones críticas contribuirán a pulir la propuesta, tanto en su sistematicidad, concepción teórica y contribución en una posible y futura implementación. Muchas gracias por su contribución.

5.- Opinión, comentario y/o apreciación crítica.

Lugar y fecha: Tarapoto, 17 de diciembre de 2022



Dr. Hipólito Pineda Barba
CPPC N° 357054
DNI N° 01100572
Doctor en Ciencias de la Educación



Instituto de Educación Superior Tecnológico Público

"NOR ORIENTAL DE LA SELVA"

TARAPOTO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

La Banda de Shilcayo, 04 de Noviembre del 2022.

CARTA N.036-2022-DIESTP "NOS"

SEÑOR:

Br. HARRINSON ISUIZA MACEDO

Estudiante de Maestría en Gestión Pública en la UCV-Filial Tarapoto

Ciudad -

ASUNTO: Da aceptación para realizar trabajo de Investigación en el IESTP "Nor Oriental de la Selva".

Ref Solicitud de fecha 25-10-2022

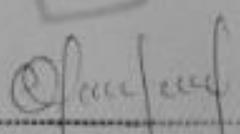
Expreso mi cordial saludo a nombre del Instituto de Educación Superior Tecnológica Público "Nor Oriental de la Selva", y en atención al documento de la referencia, mi despacho da la aceptación a lo solicitado, para realizar el trabajo de investigación en el IESTP "Nor Oriental de la Selva", en el desarrollo de su Plan de Investigación o Proyecto de tesis titulado: "ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL IESTP "NOR ORIENTAL DE LA SELVA".

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

VSL/DIESTP "NOS"
Dp/wsl




CP. Virginia S. López Rivas
DIRECTORA GENERAL (e)

**MATRIZ DE DATOS
GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

ITEM	ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCION DE TRABAJO	RENDIMIENTO LABORAL DEL TRABAJO	REMUNERACION EN EL TRABAJO	DESARROLLO Y CAPACITACION PROFESIONAL	RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	TOTAL
1	0	0	0	0	2	2
2	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0
13	14	6	5	0	2	27
14	14	6	5	0	2	27
15	14	6	5	0	2	27
16	3	6	11	8	14	42
17	25	9	13	11	15	73
18	8	9	11	4	7	39
19	8	9	7	3	5	32

20	8	9	7	3	5	32
21	8	9	7	3	5	32
22	8	9	7	3	5	32
23	8	9	7	3	5	32
24	8	9	7	3	5	32
25	8	9	7	3	5	32
26	8	9	7	3	5	32
27	4	5	3	3	1	16
28	4	2	3	3	1	13
29	2	6	5	1	10	24
30	13	9	14	11	15	62
31	2	2	10	4	4	22
32	17	11	10	2	5	45
33	18	9	14	12	15	68
34	28	9	14	12	18	81
35	18	10	10	13	14	65
36	13	5	7	2	4	31
37	2	2	7	12	5	28
38	8	9	5	4	5	31
39	4	5	14	3	1	27
40	20	7	11	12	18	68
41	24	11	10	12	15	72
42	28	12	14	4	5	63
43	28	12	15	4	17	76
44	28	12	15	2	13	70
45	28	12	15	12	9	76
46	28	12	15	12	9	76
47	28	12	15	4	9	68

48	28	12	15	3	9	67
49	28	12	15	2	9	66
50	4	9	5	4	9	31
51	20	5	14	3	7	49
52	28	12	14	4	5	63
53	15	9	13	7	10	54
54	1	3	12	8	12	36
55	13	12	3	13	18	59
56	2	12	5	2	14	35
57	8	9	14	12	4	47
58	4	5	15	4	5	33
59	20	5	5	3	5	38
60	0	0	12	0	3	15
61	0	0	12	0	3	15
62	0	0	12	0	3	15
63	0	0	12	0	3	15
64	0	0	12	0	3	15
65	0	0	12	0	3	15
66	0	0	12	0	3	15
67	0	0	12	0	3	15
68	0	0	12	0	3	15
69	0	0	12	0	3	15
70	0	0	12	0	3	15
71	0	0	12	0	3	15
72	14	6	12	0	3	35
73	14	6	12	1	3	36
74	28	2	5	4	9	48
75	4	9	14	7	10	44

76	20	5	15	4	9	53
77	28	7	5	7	12	59
78	15	11	9	8	8	51
79	1	11	12	13	8	45
80	13	9	12	2	10	46
81	2	8	10	10	14	44
82	8	10	12	4	18	52
83	4	9	12	3	14	42
84	20	11	11	0	9	51
85	18	9	10	1	3	41
86	4	5	5	4	3	21
87	15	8	14	7	10	54
88	22	9	13	4	11	59
89	15	11	5	10	8	49
90	1	9	6	8	12	36
91	8	9	12	7	11	47
92	2	8	3	2	8	23
93	8	9	10	10	10	47
94	7	11	10	4	13	45
95	20	9	9	5	14	57
96	14	6	8	2	12	42



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARBARAN MOZO HIPOLITO PERCY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Estrategia organizacional para mejorar la gestión de recursos humanos en el IESTP "Nor Oriental de la Selva", provincia de San Martín - 2023", cuyo autor es ISUIZA MACEDO HARRINSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 05 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBARAN MOZO HIPOLITO PERCY DNI: 01100672 ORCID: 0000-0002-9316-202X	Firmado electrónicamente por: HBARBARAN el 16- 01-2023 14:24:58

Código documento Trilce: TRI - 0474237