

Propuesta de gestión estratégica del área de personal en Unidad de Gestión Educativa Local Utcubamba, 2023

por Luz Marina Villalobos Ventura

Fecha de entrega: 27-jun-2024 08:56a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2409415619

Nombre del archivo: i_n_estrat_gica_del_rea_de_personal_en_UGEL_Utcubamba,_2023.docx (131.6K)

Total de palabras: 5743

Total de caracteres: 33934

3 El título de esta investigación es Propuesta de gestión estratégica del área de personal en Unidad de Gestión Educativa Local Utcubamba 2023, cuyo objetivo central fue determinar la propuesta estratégica del área de personal en esta UGEL. De investigación descriptiva, de alcance propositiva, y 11 diseño no experimental transversal; su población y muestra fueron 12 trabajadores aplicándoseles una entrevista estructurada. Del diagnóstico de la gestión estratégica del ambiente interno, mencionaron conocer sus funciones en su totalidad, pero la mayoría desconocen sus documentos normativos, la tercera parte percibe un clima laboral desfavorable, los conflictos presentados fueron por intereses personales. Del ambiente externo, requieren de capacitación y/o especializaciones la cual no se dio por ser personal contratado, su infraestructura y equipos son obsoletos, las labores casi no se organizan requiriéndose mayor compromiso de los trabajadores sin tener influencia de las jefaturas. La visión y misión se encuentra bien definida por la UGEL, sobre las estrategias anticipativas señalaron requerir el trabajo en equipo, mayor organización, comunicación y control del trabajo; y estrategias adaptativas requieren de mayor capacitación y especialización, así como organizar y distribuir las tareas para agilizar las respuestas al usuario. El análisis FODA se identificó a 3 fortalezas y 6 debilidades, 3 oportunidades y 3 amenazas. Y diseñando la propuesta de gestión estratégica, esta fue analizada mediante los procesos de análisis ambiental, organizacional y de oportunidades, así como el estudio de brechas y la planificación de acciones proponiendo una estrategia general para cada proceso.

Palabras clave: Gestión estratégica, UGEL, ambiente interno y externo.

1 **Abstract**

The title of this research is Proposal for strategic management of the personnel area in the Utcubamba 2023 Local Educational Management Unit, whose central objective was to determine the strategic proposal of the personnel area in this UGEL. Descriptive research, purposeful scope, and non-experimental cross-sectional design; Its population and sample were 12 workers, applying a structured interview to them. From the diagnosis of the strategic management of the internal environment, they mentioned knowing their functions in their entirety, but the majority are unaware of their regulatory documents, the third part perceives an unfavorable work environment, the conflicts presented were due to personal interests. From the external environment, they require training and/or specializations which were not given because they were hired personnel, their infrastructure and equipment are obsolete, the work is almost not organized, requiring greater commitment from workers without having influence from management. The vision and mission are well defined by the UGEL. Regarding anticipatory strategies, they indicated that they require teamwork, greater organization, communication and work control; and adaptive strategies require greater training and specialization, as well as organizing and distributing tasks to speed up responses to the user. The SWOT analysis identified 3 strengths and 6 weaknesses, 3 opportunities and 3 threats. And designing the strategic management proposal, it was analyzed through the processes of environmental, organizational and opportunity analysis, as well as the study of gaps and action planning, proposing a general strategy for each process.

Keywords: Strategic management, UGEL, internal and external environment.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las maneras efectivas para identificar lo que necesita el personal de las empresas es través de la planificación de recursos humanos, considerando al plan, como uno de sus productos que aportan mucho dentro de la gestión institucional en las competencias necesarias, el horizonte a largo o corto plazo, los niveles dentro de la organización, Mendoza, López y Salas (2016).

Para Droval y Salgues (2014), es la participación de todos los empleados alineados a las estrategias consecutivos a alcanzar los objetivos de la organización mediante el Balanced Scorecard, como herramienta poderosa de comunicación, permitiendo diagnosticar deficiencias al corto plazo y plantear acciones correctivas a largo plazo.

Canalicchio (2020), indicó que las personas viven sólo el presente desvinculándose con su futuro, debiendo vincularse mediante la planificación; las organizaciones y empresas deben establecer objetivos estratégicos las cuales guiarán las acciones hacia donde se quiere ir.

La oficina de personal de la unidad de gestión educativa local de Utcubamba también requiere de su análisis para determinar gestión estratégica que mejora hacia adelante el actuar de la misma.

Planteándose el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la propuesta de gestión estratégica del área de personal para la Unidad de Gestión Educativa Local de Utcubamba al año 2023? con el objetivo general el determinar la propuesta de gestión estratégica del área de personal para la Unidad de Gestión Educativa Local de Utcubamba al año 2023. Basados en los siguientes objetivos específicos: Diagnosticar la gestión estratégica del área de personal en esta UGEL al año 2023, en cuanto al ambiente interno y externo; Caracterizar la visión, estrategias anticipativas y adaptativas, misión, estrategia organizacional y el análisis FODA del área de personal en esta UGEL; y Diseñar una propuesta de gestión estratégica para el área de personal al año 2023.

A continuación, señalamos los antecedentes que ayudan a comprender las razones de la presente investigación, y son de tres enfoques:

Investigaciones de enfoque internacional, en la tesis de magíster de Sibaja (2020), realizada en la Universidad de Córdoba de Colombia, centró su objetivo en realizar el análisis de los planes institucionales y su correspondencia con la gestión estratégica en esta universidad, de método de investigación acción – participación y de diseño no experimental transeccional, su alcance fue de 7 423 estudiantes – egresados y 36 docentes – directivos; su muestra fue no probabilística eligiendo a 120 estudiantes, 40 egresados y 55 directivos o docentes. Recolectó datos mediante encuestas, entrevistas y análisis documental; concluyendo fortalecer y transformar las prácticas de la Gestión Directiva para fortalecer la gestión de procesos académicos, comunitarios y administrativos para consolidar cultura efectiva y eficiente de la comunidad universitaria.

En el artículo científico de Hernández y Miranda (2020), realizada en Ecuador, tuvo el objetivo la creación de una biblioteca escolar abierta mediante procesos de gestión educativa estratégicas con el fin de optimizar el uso de infraestructura dentro de la comunidad de aprendizaje; de metodología de enfoque mixto de alcance descriptivo exploratorio con metodología acción participativa. Su alcance fue 32 estudiantes, 12 miembros de la junta académica y un padre de familia; sus instrumentos para recolectar datos fue la observación, entrevistas, encuestas y análisis documental; sus resultados determinaron recuperar espacios escolares bajo la lógica del intercambio y la gestión educativa estratégica es muy valiosa para la transformación y diálogo de comunidades de aprendizaje.

Investigaciones de enfoque nacional, del artículo científico de Malpaso y Lapa (2022), desarrollado en Ancash, propuso el objetivo de determinar el proceso de gestión educativa estratégica de calidad que transforme la gestión de los directivos mediante el liderazgo pedagógico; su metodología fue correlacional tipo descriptivo – explicativo de diseño no experimental. Su alcance fueron 120 docentes de diferentes instituciones educativas cuyo instrumento aplicado fue el cuestionario. Sus resultados fueron apoyados con la prueba estadística regresión logística para contrastar su hipótesis, llegando a concluir que el liderazgo tuvo estrecha relación con la gestión escolar fundamentada por un conjunto de práctica debidamente desarrollados por su director y equipo directivos y de gestión.

De la tesis de Mendivil (2022), realizado en el Instituto Superior Pedagógico Público de Yarinacocha, planteó su objetivo el determinar relación existente entre gestión estratégica y formación integral; investigación correlacional transversal del tipo descriptivo no experimental. Su alcance fueron 120 estudiantes y 45 docentes y/o administrativo, su muestra ascendió a 61 estudiantes y el total de docentes – administrativos mediante el recojo de información con la encuesta. Sus resultados indicaron existir relación positiva altamente significativa entre ambas variables.

Casavilca (2020), en su tesis ³ en la Institución Educativa N° 31593 distrito El Tambo en Huancayo, donde su objetivo fue establecer cómo una gestión estratégica está relacionada a la calidad del servicio educativo; usó investigación correlacional no experimental transversal. Fueron 31 593 personas identificadas como población, de las cuales la muestra fue de 558 entre alumnos, personal administrativo, docentes, integrantes del comité de madres - padres de familia; concluyendo ¹⁰ la existencia de relación significativa entre ambas variables.

Y Pérez (2019) en su tesis de maestría instituciones educativas particulares de la ciudad de Huánuco, su objetivo fue determinar relación existente entre gestión estratégica y satisfacción de los usuarios; la investigación usada fue básica, nivel descriptivo, diseño transeccional correlacional. De alcance poblacional de 1 672 estudiantes, 1 601 padres de familia y 92 docentes, su muestra calculada por fórmula geométrica fue de 67 estudiantes, 64 padres de familia y 40 docentes aplicándose una encuesta. Concluyó existir relación moderada positiva de sus variables, donde la gestión estratégica estuvo relacionada directamente a la satisfacción de usuarios de estas instituciones educativas analizadas.

1
II.

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Metodología de investigación

Tipo de investigación: Descriptiva, especificando características o propiedades de casos o fenómenos de hechos o variables para describirlos tal y como se presentan, Hernández – Sampieri y Mendoza, (2018).

Alcance de investigación: Propositiva, para elaborar alguna propuesta de cambio, supresión o adición, Tantaleán, (2015).

Diseño de investigación: No experimental, para su análisis en las condiciones cómo se encuentran sin la manipulación de una o todas sus variables, Hernández – Sampieri y Mendoza, (2018).

Tipo de diseño de investigación: Transversal, para el recojo de información **en un solo periodo de tiempo**, Hernández – Sampieri y Mendoza, (2018).

2.2 Población, muestra y muestreo

Población, referida cómo el conjunto de personas para realizar la investigación, Vara – Horna (2012).

Esta es representada por 9 trabajadores de esta área de la UGEL Utcubamba, y es la que se presenta a continuación:

Tabla 1

Cargo y número de trabajadores del área de personal de la UGEL Utcubamba

Denominación del cargo	N° de personas	Categoría remunerativa
Directivos	3	Cargo confianza
Especialista administrativo III	1	V-40
Secretaria IV	1	STE
Técnico administrativo II	1	STB
Técnico administrativo III	2	STA
Técnico administrativo III	3	STE
Operador PAD III	1	STE
Total	12	

Nota: Se resume el número total de trabajadores, su cargo y categoría.

Fuente: MOF UGEL Utcubamba.

Muestra, es una porción que representa a la población, Vara – Horna (2012).

Para la investigación será la población la misma que la muestra, ósea los 12 trabajadores anteriormente identificados.

2.3 Variables de estudio

Variable única: Gestión estratégica.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos de investigación:

Método **analítico**, basado del enfoque científico propios de las ciencias sociales, el cual analizará la gestión estratégica del área de personal de la UGEL Utcubamba al año 2023 y hará una propuesta que mejora tal situación, a través de mecanismos verificables.

Método lógico – deductivo, aplicando principios desde lo general hacia lo particular por criterios juicioso, desde la gestión estratégica hacia una propuesta de mejora al área de personal de toda la UGEL Utcubamba.

Técnicas de investigación:

Encuesta, de aplicación a todos los trabajadores del área de personal de la UGEL Utcubamba.

Instrumentos de investigación: Cuestionario.

2.5 Análisis de datos

Identificados y preparados los instrumentos de recolección de datos, analizados una vez aplicados a las personas previamente definidas, se procedió a la tabulación con ayuda del paquete informático Microsoft Excel, en gráficos y tablas interpretadas según los objetivos que persigue esta investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Diagnóstico de la gestión estratégica ² del área de personal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Utcubamba al año 2023, en cuanto al ambiente interno y externo

Para el diagnóstico se tuvo que entrevistar a todos los colaboradores del área de personal, obteniendo lo siguiente:

Tabla 2

Datos generales de los trabajadores de esta área

Edad	Condición laboral	Cargo actual	Código
28	CAS	Asistente de planillas	AP-1
34	CAS	Asistente de planillas	AP-2
53	Nombrado	Planillero	AP-3
23	Locación de servicios	Responsable de asistencias	RA-1
48	Nombrado	Responsable de asistencia de personal	RA-2
49	Locación de servicios	Responsable de licencias y planillas	RA-3
30	Locación de servicios	Especialista en recursos humanos	ERH-1
34	Locación de servicios	Jefe de personal	JP-1
48	Nombrado	Técnico administrativo III	TA-III
36	Locación de servicios	Asistente de escalafón	TA-II
38	Locación de servicios	Responsable Nexus	TA-I
32	Contrato indeterminado	Especialista en planillas	EP-1

Nota: Se describe el resumen de los datos generales de todo el personal.

Son 12 trabajadores del área de personal, de los cuales tres son nombrados, seis son contratados, dos mediante la modalidad CAS y uno tiene contrato indeterminado. De ellos, mayormente son técnicos y muy pocos son profesionales.

Tabla 3*Principales labores realizado en su cargo actual*

Código	Labores realizadas
AP-1	Cálculos devengados e intereses legales. Resolución de devengados
AP-2	Cálculos devengados, vacaciones trucas, CTS y SLS
AP-3	Ingreso sistema de planillas
RA-1	Control de asistencias de II.EE's y sede, apoyo documentario
RA-2	Verificación asistencia de personal de II.EE's y sede
RA-3	Actualización sist. Nexus y AIRH, Licencias con y sin goce
ERH-1	Reclutamiento y selección de personal, derecho laboral, actualizar planillas
JP-1	Revisiones planillas, contratos docentes, encargado de dirección
TA-III	Proyección de diversas resoluciones
TA-II	Recepción documentaria, digitación y escaneo, codificación y archivo
TA-I	Control y validación de plazas, soporte administrativo, operador Nexus
EP-1	Proceso, actualización, revisión y cruce información personal y otros

Nota: Se describe las labores realizadas resumidas.

Todo el personal identificó correctamente sus labores.

Tabla 4

De estas labores anteriormente señaladas, ¿Sabe Ud. sí estas labores son las mismas que se detallan dentro del ROF y MOF de esta institución?

Código	Labores son las mismas que se detallan dentro del ROF y MOF
AP-1	Sí, son las mismas
AP-2	Sí, pero algunas nuevas labores no están vigentes
AP-3	Sí, son las mismas
RA-1	Sí, son las mismas
RA-2	Sí, son las mismas
RA-3	Sí, son las mismas
ERH-1	Sí, son las mismas
JP-1	Sí, son las mismas
TA-III	Sí, son las mismas
TA-II	No lo sabe

TA-I	No, es distinto al estar dentro del régimen que pertenece D.L. 1057
EP-1	No lo sabe

Nota: Se describe resultados sí sus labores son las mismas en documentos de gestión.

De los resultados, dos personas que representan al 16,7% no sabe sí estas son las mismas con los documentos de gestión. Sólo uno de ellos, el 0,8%, indica ser distintas al tener otra condición laboral.

Tabla 5

Se le informó, cuál es la misión y visión de toda la UGEL Utcubamba

Código	Se le informó la misión y visión	Motivo
AP-1	no	
AP-2	no	Falta cultura institucional
AP-3	sí	Atención oportuna al usuario
RA-1	sí	
RA-2	sí	
RA-3	sí	Es parte de los objetivos
ERH-1	sí	Es importante conocerlos
JP-1	sí	Atención oportuna al usuario
TA-III	sí	Es parte de los objetivos
TA-II	sí	Para brindar mejor educación
TA-I	sí	Atención oportuna al usuario
EP-1	sí	

Nota: Se describe resultados sí se le fue informado la misión y visión institucional.

Sobre la misión institucional, dos personas que representan al 16,7% no se les fue comunicado por ningún medio. El 83,3% señaló saberlo, y cuál es su finalidad.

Tabla 6*Conoce el Plan Operativo Institucional de la UGEL Utcubamba*

Código	Conoce el Plan Operativo	Señálelo
AP-1	no	
AP-2	si	
AP-3	sí	Atención oportuna al usuario
RA-1	no	
RA-2	sí	Atención oportuna al usuario
RA-3	sí	Es necesario conocerlo
ERH-1	sí	Mejorar la calidad del servicio
JP-1	no	
TA-III	sí	Al 2024-2026
TA-II	no	
TA-I	no	
EP-1	no	

Nota: Se describe resultados sobre conocimiento del plan operativo institucional.

El 50% de los trabajadores desconoce el Plan Operativo Institucional, y los que indicaron conocerlo no lo señalaron correctamente.

1

Tabla 7*Cómo es el clima laboral dentro de su área de trabajo*

Código	Percepción del clima laboral	Motivo
AP-1	desfavorable	Falta empatía y compañerismo
AP-2	desfavorable	Mal ambiente personal
AP-3	favorable	Trabajo en equipo y se alcanzan las metas
RA-1	favorable	Existe respeto entre compañeros
RA-2	desfavorable	Personas hipócritas
RA-3	favorable	Buena comunicación y coordinación
ERH-1	favorable	Excelente comunicación
JP-1	favorable	Trabajo coordinado
TA-III	favorable	Se trata de trabajar en equipo
TA-II	favorable	Trabajo coordinado

TA-I	favorable	Trabajo respetuoso
EP-1	desfavorable	Buscando sancionar ante errores

Nota: Se describe resultados sobre percepción del clima laboral.

El 33,3% de los trabajadores percibe un clima laboral desfavorable mayormente por motivos personales. El 66,7% indica tener clima laboral favorable, al existir trabajo en equipo en base a respeto, comunicación que hace el trabajo sea coordinado.

Tabla 8

De haberse presentado algún conflicto dentro de esta área ¿Cómo se le dio solución?

Código	Hubo conflictos	Solución a conflictos
AP-1	si	Mediante el dialogo
AP-2	si	No hubo solución, son conflictos de intereses personales
AP-3	sí	Mediante el dialogo
RA-1	sí	Mediante el dialogo
RA-2	sí	Mediante el dialogo
RA-3	no	
ERH-1	sí	Mediante el dialogo
JP-1	sí	Mediante el dialogo
TA-III	sí	Mediante el dialogo
TA-II	si	Por falta de materiales de oficina
TA-I	no	
EP-1	si	Alejándose del área conflictiva

Nota: Se describe resultados sobre solución a conflictos.

Sólo 2 trabajadores del área indicaron no hubo conflictos. La mayoría representada por el 83,3% señalaron haber conflictos por intereses personales o por carencia de materiales, recomendando su solución mediante el dialogo.

Tabla 9*Conocimiento de los procesos de gestión por resultados*

Código	Procesos de gestión por resultados	Identifíquelos
AP-1	no	
AP-2	no	
AP-3	sí	Cumplir al 100% los resultados
RA-1	no	
RA-2	no	
RA-3	sí	Cumplir con las metas
ERH-1	no	
JP-1	sí	Contratos docentes oportunos
TA-III	sí	Pagos oportunos
TA-II	si	Cumplir al 100% los resultados
TA-I	si	Compromisos de desempeño del MINEDU
EP-1	si	Cumplir con las metas

Nota: Se describe resultados de conocer los procesos de gestión por resultados.

El 41,7% o cinco trabajadores desconocen los procesos de gestión por resultados. Sólo uno conoce los mismos, y seis dicen conocerlos, pero no los identificaron correctamente.

Tabla 10*En esta área ¿Tiene los recursos humanos necesarios?*

Código	Recursos humanos necesarios	Motivos
AP-1	no	Se requiere mayores recursos
AP-2	no	Carecen de capacitaciones y especializaciones
AP-3	si	
RA-1	si	
RA-2	si	
RA-3	no	Carecen de capacitaciones y especializaciones

ERH-1	no	Carencia de plazas estables
JP-1	no	Falta potencial humano
TA-III	no	
TA-II	no	Personal mínimo
TA-I	si	
EP-1	si	Personal mínimo

Nota: Se describe resultados de recursos humanos necesarios.

El 58,3% o siete trabajadores indicaron no contar con recursos humanos necesarios en su área laboral, mayormente por la falta de capacitación y/o especializaciones, o por no contar con plazas estables y son contratados.

Tabla 11

En esta área ¿Cuenta con infraestructura y equipos necesarios?

Código	Infraestructura y equipos necesarios	Motivos
AP-1	no	Ambientes pequeños, mobiliario obsoleto
AP-2	no	Ambientes pequeños, mobiliario obsoleto
AP-3	si	
RA-1	no	Número reducido de equipos de cómputo
RA-2	no	Ambientes pequeños, mobiliario obsoleto
RA-3	no	Carencia de señalización, pozo a tierra, extintores
ERH-1	no	Falta impresora y mobiliario
JP-1	no	Infraestructura antigua y equipos obsoletos
TA-III	no	Infraestructura antigua y equipos obsoletos
TA-II	no	Falta mayor espacio
TA-I	no	Carencia de equipos
EP-1	no	Carencia de equipos con mayor almacenamiento

Nota: Se describe resultados de infraestructura y equipos necesarios.

11 de 12 trabajadores o el 91,7% señalaron carecer de adecuada infraestructura al ser los ambientes antiguos y pequeños, así como requieren de mobiliario y equipos de cómputo nuevos.

Tabla 12*Se organizan las labores asignadas por parte de su jefe inmediato*

Código	Organización de labores asignadas por su jefe inmediato	Motivos
AP-1	no	Falta coordinación entre áreas
AP-2	no	Mayor compromiso del trabajador
AP-3	no	Sólo en algunos
RA-1	si	Cada trabajador conoce sus labores
RA-2	no	Falta coordinación entre áreas
RA-3	si	
ERH-1	si	Labores descritas en contratos
JP-1	si	Se agendan las labores
TA-III	si	
TA-II	si	Cada trabajador cumple
TA-I	no	Falta coordinación entre áreas
EP-1	no	Falta coordinación entre áreas

Nota: Se describe resultados de labores asignadas por parte de su jefe inmediato.

6 de 12 trabajadores o el 50% señalaron no se organizan las labores por parte del jefe inmediato superior por falta de coordinación entre las demás áreas o por poco compromiso del trabajador.

Tabla 13*Sus labores asignadas están aisladas de las demás áreas*

Código	Sus labores asignadas están aisladas de las demás áreas	Motivos
AP-1	no	Todas las funciones acordes con áreas
AP-2	no	Información es complementada
AP-3	no	
RA-1	si	Influencia de jefaturas
RA-2	no	
RA-3	no	Todo está organizado
ERH-1	si	Se requiere aporte de todos

JP-1	no	Todos trabajan en equipos
TA-III	no	Todos trabajan en equipos
TA-II	no	Todos trabajan en equipos
TA-I	no	
EP-1	si	Dependen de otras áreas

Nota: Se describe resultados de labores asignadas están aisladas de las demás áreas.

Tres de 12 trabajadores o el 25% manifestaron que sus labores se encuentran aisladas de otras áreas, principalmente al requerirse de mayor compromiso de todos los trabajadores sin tener influencia de las jefaturas.

Tabla 14

Se le indicó las estrategias generales para desarrollar sus labores

Código	Estrategias generales para desarrollar sus labores	Cuáles
AP-1	no	
AP-2	no	
AP-3	no	
RA-1	si	Capacitación en el sistema que opera
RA-2	no	
RA-3	si	Dar solución y atención al usuario
ERH-1	si	Coordinación constante
JP-1	no	
TA-III	no	
TA-II	si	Coordinación entre áreas
TA-I	no	
EP-1	si	Trabajo efectivo

Nota: Se describe resultados de estrategias generales para desarrollar sus labores.

7 de 12 trabajadores o el 58,3% manifestaron no haberseles indicado las estrategias generales para desarrollar sus labores.

Tabla 15*Estrategias anticipativas para mejorar las labores en esta área*

Código	Estrategias anticipativas para mejorar las labores en esta área
AP-1	Brindar herramientas necesarias, ubicación del personal según su especialidad
AP-2	Trabajo en equipo, mayor organización previas cada día
AP-3	Trabajo en equipo y mayor control del trabajo
RA-1	Grupos virtuales entre jefes y trabajadores
RA-2	Ninguna
RA-3	Ninguna
ERH-1	Comunicación, asertividad, tolerancia, mejor trato a usuarios
JP-1	Capacitaciones y trabajo coordinado
TA-III	Capacitaciones y trabajo en equipo
TA-II	Mayor comunicación
TA-I	Mayores beneficios por resultados
EP-1	Mayor coordinación con otras áreas para mejor información

Nota: Se describe resultados de estrategias anticipativas para mejorar las labores.

Sólo dos trabajadores no opinaron al respecto. Los demás trabajadores proponen trabajar en equipo, mayor organización, comunicación y control del trabajo, requerimiento de capacitación constante, personal ubicado por especialidad e implementar políticas de beneficios por resultados.

Tabla 16

Estrategias adaptativas para mejorar las labores en esta área

Código	Estrategias adaptativas para mejorar las labores en esta área
AP-1	Mayor empatía con los usuarios y mayor compañerismo
AP-2	Ninguna
AP-3	Capacitación constante
RA-1	Automatización de tareas y conocer habilidades personales
RA-2	Ninguna
RA-3	Ninguna
ERH-1	Tolerancia, responsabilidad y respeto
JP-1	Horarios flexibles y mayores capacitaciones
TA-III	Horarios flexibles y contratación de personal calificado
TA-II	Mayor organización de actividades
TA-I	Ninguna
EP-1	Mejor distribución de funciones

Nota: Se describe resultados de estrategias adaptativas para mejorar las labores.

Cuatro trabajadores no dieron opinión. Los demás, indicaron política de horarios flexibles, requerimiento de mayor capacitación y especialistas, organizar y distribuir las tareas, agilización de respuestas al usuario.

Tabla 17

Sugerencia para mejorar la Gestión Estratégica del área de personal

Código	Sugerencia de mejoras en la Gestión Estratégica
AP-1	Capacitación constante y charlas motivacionales de trabajo en equipo
AP-2	Capacitación personalizada, charlas en valores y concientización
AP-3	Mayor involucramiento del personal en labores diarias
RA-1	Mayor espacio recreativo entre compañeros
RA-2	Personal experimentado y capacitado
RA-3	Ninguna
ERH-1	Coordinación constante y análisis situacional del área
JP-1	Personal experimentado y capacitado
TA-III	Contratación de personal calificado
TA-II	Agilización de actividades
TA-I	Ninguna
EP-1	Mejorar clima laboral, mayores capacitaciones, análisis de problemas

Nota: Se describe resultados de sugerencias de mejoras para la Gestión Estratégica.

Dos de doce trabajadores no dieron opinión. Mayormente proponen capacitación constante y personalizada, charlas de mejor trabajo en equipo para tener un buen clima laboral, agilizar las actividades con concientización del personal, mayores espacios para un mejor compañerismo.

3.2 Caracterización de la visión, estrategias anticipativas y adaptativas, misión, estrategia organizacional y el análisis FODA del área de personal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Utcubamba al año 2023

Tabla 18

¿Conoce usted la misión, visión y FODA de la UGEL Utcubamba?

Código	No	Si	Señálela
AP-1	1		
AP-2		1	Poca precisión en señalarla
AP-3	1		
RA-1	1		
RA-2	1		
RA-3	1		
ERH-1		1	Poca precisión en señalarla
JP-1	1		
TA-III	1		
TA-II	1		
TA-I	1		
EP-1	1		

Nota: Se describe resultados de sugerencias de mejoras para la Gestión Estratégica.

Sobre esta interrogante de conocer al detalle la misión, visión y el FODA, sólo dos trabajadores indicaron saberla, pero al momento de señalar en sus resultados esta fue poca precisa, ocho no la conocen al detalle.

De acuerdo con los documentos de gestión de la UGEL Utcubamba, la visión y misión establecida y aprobada, la cual debe ser de conocimiento de todo el personal, presentándola a continuación:

Visión: Institución líder en gestión educativa brindando educación básica de calidad, desde la infancia hacia los jóvenes escolares, con participación social capaz de contribuir al desarrollo humano aplicando conocimiento creando oportunidades mas eficientes, equitativos y sustentables mediante educación democrática, educación en valores permitiéndoles ser competentes, orientado a promover el desarrollo actitudinal logrando identidad personal, social, cultural e institucional que forje alumnos, docentes, padres de familia y comunidad con capacidad crítica, innovadora, creativa y emprendedora, equilibrados con inteligencia emocional y alta autoestima.

Misión: Institución descentralizada que promueve identidad cultural ¹³ y la práctica de valores morales y éticos formando ciudadanos con responsabilidad, derechos, confianza, equidad, autoestima, honradez y equidad con el desarrollo de actitudes y capacidades para ser competitivos en este mundo globalizado, garantizando servicio educativo de calidad mediante el fortalecimiento de capacidades en gestión pedagógica y administrativa.

Para permitirnos identificar las estrategias anticipativas y adaptativas, así como la estrategia organizacional, diseñada en la tabla siguiente:

Tabla 19

Estrategias anticipativas, adaptativas y organizacional

Tipo de estrategias	Descripción
Anticipativas	Trabajo en equipo
	Organización, comunicación y control del trabajo
	Capacitación constante
	Ubicación del personal por competencias
	Política de beneficios por resultados
Adaptativas	Política de horarios flexibles
	Mayor capacitación
	Participación de especialistas por áreas
	Organización y distribución del trabajo
	Agilización de trámites
Organizacional	Programa de trabajo en equipo
	Capacitación por resultados
	Política de respuesta rápida documentaria
	Actividades de confraternidad laboral

Nota: Se describen las estrategias anticipativas, adaptativas y organizacional.

A continuación, se realiza ⁴ el análisis del entorno externo e interno de esta área, presentando ⁴ de manera resumida la matriz de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas:

Tabla 20

Análisis FODA del área de personal de la UGEL Utcubamba

Análisis interno

Fortalezas	Debilidades
1. Labores acordes con áreas de trabajo.	1. Personal mayormente contratado.
2. Disposición a trabajar en equipo previos talleres de involucramiento.	2. Desconocimiento de documentos de gestión en su integridad.
3. Predisposición para agilizar trámites de usuarios.	3. Clima laboral desfavorable.
	4. Personal requiere capacitaciones.
	5. Infraestructura y equipos inadecuados.
	6. Mínima coordinación para organizar tareas.

Análisis externo

Oportunidades	Amenazas
1. Institución líder en gestión educativa de ámbito provincial.	1. Limitación presupuestaria para ejecutar acciones propias de la UGEL.
2. Presencia de Universidad Nacional con posibilidad de capacitación constante al personal.	2. Dependencia de otras áreas para la toma de decisiones.
3. Fácil accesibilidad a internet y redes sociales.	3. Carencia de valores en la sociedad.

Nota: Se describe el desarrollo del análisis FODA.

3.3 ¹ Diseño de la propuesta de gestión estratégica para el área de personal en la Unidad de Gestión Educativa Local Utcubamba al año 2023

⁶ Betancourt (2006), señala que la gestión estratégica se basa en el poder de la gente estableciendo que cada gerente debe generar ⁹ estrategias anticipativas y adaptativas muy necesarias para sobrevivir y ser más competitivos; no siendo sólo el gerente quien asuma estas funciones, sino todo el personal involucrado que se convertirán en el equipo teniendo las responsabilidades compartidas. Siendo las estrategias adaptativas las que respondan a cambios que se dan en el entorno – permiten sobrevivir – y, las estrategias anticipativas son promotores del cambio – permiten ser competitivos. Definiendo ⁸ a la gestión estratégica como la acción y efecto de administrar hábilmente un negocio mediante estrategias adaptativas ³ para sobrevivir al corto plazo y estrategias anticipativas para ser competitivos al mediano y largo plazo.

Según el autor anteriormente citado, se diseña una propuesta de gestión estratégica para el área de personal de esta UGEL.

Tabla 21*Propuesta de gestión estratégica*

Proceso	Descripción	Capacidades	Estrategias
Análisis ambiental o de los ambientes de trabajo	Ambiente operativo: Infraestructura y equipos inadecuado.	Capacidades requeridas: Gestión presupuestaria mediante formulación de Proyecto de Inversión Pública de Mejoramiento del servicio de la UGEL Utcubamba.	Desarrollar acciones de fortalecimiento institucional con la implementación de infraestructura moderna, equipos y sistemas adecuados; y capacitación acorde con las necesidades institucionales.
	Tendencias del entorno: Carencia de valores en la sociedad.	Capacidades por desarrollar: Contratación de especialista en formulación de Proyecto de Inversión Pública y contratación de especialista en educación en valores y responsabilidad social.	

Proceso	Descripción	Capacidades	Estrategias
	Fortaleza 1: Disposición a trabajar en equipo previos talleres de involucramiento.	Capacidades requeridas: Identificar equipos multidisciplinarios para elevar la calidad del desempeño laboral.	
	Fortaleza 2: Predisposición para agilizar trámites de usuarios.	Capacidades por desarrollar: Ejecutar capacitación constante calidad del desempeño laboral.	
Análisis organizacional	Limitación 1: Clima laboral desfavorable.	Capacidades requeridas: Separar grupos de equipos de trabajo.	Desarrollar proyecto colectivo de trabajo en equipo identificando habilidades personales, responsabilidad mutua y compromiso hacia la UGEL.
	Limitación 2: Mínima coordinación para organizar tareas.	Capacidades por desarrollar: Formar equipos de trabajo mediante organización, funcionamiento y resultados.	
	Recurso 1: Presencia de Universidad Nacional con posibilidad de capacitación constante al personal.	Capacidades por desarrollar: Propiciar y ejecutar convenio interinstitucional específico entre la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas y la UGEL Utcubamba.	

Recurso 2: Fácil accesibilidad a internet y redes sociales.

¹ Capacidades por desarrollar: Proponer a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas el dictado de diplomados o especializaciones relativos al área de recursos humanos de manera híbrida aprovechando los convenios internacionales con otras universidades especialistas.

Cultura: Contribuir a mejorar la calidad educativa de ámbito provincial mediante la gestión participativa y democrática.

Liderazgo: 1. La UGEL Utcubamba es líder en gestión educativa a nivel provincial.

Proceso	Descripción	Capacidades	Estrategias
Análisis de oportunidades	<p>Oportunidades: Institución líder en gestión educativa de ámbito provincial.</p> <p>Amenazas: Dependencia de otras áreas para la toma de decisiones.</p>	<p>Capacidades requeridas: Detectar problemas operativos del espacio institucional que impiden desarrollar plenamente los equipos de trabajo.</p> <p>Capacidades por desarrollar: Fomentar actitudes proactivas para anticipar cambios y mayores responsabilidades y compromisos de todos.</p>	<p>Desarrollar programas de organización y participación del personal de la UGEL.</p>

Proceso	Descripción	Capacidades	Estrategias
Estudio de brechas	<p>Lo que se tiene: Desconocimiento de documentos de gestión en su integridad.</p> <p>Lo que se debe construir: Mejores labores acordés con áreas de trabajo.</p>	<p>Capacidades requeridas: Conocimiento de los documentos de gestión enlazados a sus labores diarias.</p> <p>Capacidades por desarrollar: Personal plenamente identificados con la UGEL Utcubamba.</p>	<p>Desarrollar programa capacitación en normas del sistema educativo y labores propias de cada área en la UGEL.</p>

Proceso	Descripción	Resultado esperado	Estrategias
	Infraestructura y equipamiento.	Reingeniería de ambientes físicos de acuerdo con necesidades.	
	Carencia de valores en la sociedad.	Campaña “Educar con el ejemplo”.	
	Clima laboral desfavorable.	Generar cambio de actitudes en las relaciones jefe – trabajador.	Desarrollar en el personal de la UGEL Utcubamba, capacidades y formación de valores para alcanzar el pleno desarrollo humano.
Planificación de acciones	Mínima coordinación para organizar tareas.	Administración del tiempo.	
	Dependencia de otras áreas para la toma de decisiones.	Cultura institucional.	
	Desconocimiento de documentos de gestión en su integridad.	Promover mayor compromiso y hacer de la UGEL sentido de pertenencia de cada trabajador.	

Nota: Se describe la propuesta de gestión estratégica.

IV. DISCUSIÓN

Sibaja (2020), en su propuesta de gestión estratégica en la Universidad de Córdova, consolidando su plan estratégico mediante los factores de éxito mediante indicadores de impacto, cumplimiento, cobertura y satisfacción mediante la técnica PHVA – Planear, hacer, verificar y actuar. La presente investigación no usó esta técnica basándose a la información de los actores directamente involucrados quienes aportaron sus experiencias identificando necesidades en sus áreas laborales.

Hernández y Miranda (2020), identificaron en su trabajo de campo a la gestión, colaboración – vinculación y uso de infraestructura considerándolas como ejes principales dentro de los estándares de calidad de la gestión educativa en Ecuador. Esta investigación también consideró a la gestión de las personas y la infraestructura con equipamiento adecuado como pilar fundamental para alcanzar gestión estratégica local.

Para Malpaso y Lapa (2022), señalaron que la gestión educativa busca mejorar la calidad del aprendizaje y reducir las brechas de inequidad educativa. Esta investigación coincide totalmente con lo expuesto con los autores, asumiéndola de verídica para atender de la mejor manera al público objetivo.

Casavilca (2022), dentro de sus bases teóricas conceptualiza a la gestión estratégica como muy necesaria dentro de cualquier institución pública y privada para lograr mayor rendimiento en la gestión de toma de decisiones. Coincidiendo totalmente con tal afirmación.

Y Pérez (2019), sugirió la implementación de planes de difusión relacionadas con la gestión estratégica analizada en instituciones educativas particulares en Huánuco, buscando la mejora continua de las condiciones de calidad conducentes hacia la excelencia educativa. La presente investigación no consideró la difusión al público objetivo, siendo muy necesario dentro de los procesos estratégicos.

V. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones de esta investigación son:

Del diagnóstico de la gestión estratégica del área de personal en esta UGEL, fueron entrevistados la totalidad de trabajadores siendo la mayoría técnicos y pocos son profesionales, la mitad de ellos tienen la modalidad de contrato específico. Del ambiente interno mencionamos que conocen sus funciones en su totalidad, pero desconocen sus documentos normativos la mayoría de ellos, la tercera parte percibe un clima laboral desfavorable, los conflictos presentados fueron por intereses personales. Del ambiente externo, requieren de capacitación y/o especializaciones la cual no se dio por ser personal contratado, su infraestructura y equipos son obsoletos, las labores casi no se organizan requiriéndose mayor compromiso de los trabajadores sin tener influencia de las jefaturas.

De la caracterización de la visión y misión esta se encuentra bien definida por la UGEL, sobre las estrategias anticipativas señalaron requerir el trabajo en equipo, mayor organización, comunicación y control del trabajo; y estrategias adaptativas requieren de mayor capacitación y especialización, así como organizar y distribuir las tareas para agilizar las respuestas al usuario. El análisis FODA se identificó a 3 fortalezas y 6 debilidades, 3 oportunidades y 3 amenazas.

Y diseñando la propuesta de gestión estratégica, esta fue analizada mediante los procesos de análisis ambiental, organizacional y de oportunidades, así como el estudio de brechas y la planificación de acciones proponiendo una estrategia general para cada proceso.

VI. RECOMENDACIONES

A los directivos y personal de la UGEL, se hace de mucha importancia contar con una propuesta de gestión estratégica y que la misma se ponga en práctica para alcanzar la visión y misión de esta institución, direccionando al quehacer diario promoviendo la participación desde arriba hacia abajo en su estructura organizacional.

A los trabajadores de la UGEL, que se promueva mayores compromisos laborales para hacer de la misma un sentido de pertenencia de cada trabajador.

A los estudiantes de ciencias económicas y administrativas, tomar esta investigación para futuros trabajos en instituciones focalizadas donde se requiera una mejor organización estratégica.

Propuesta de gestión estratégica del área de personal en Unidad de Gestión Educativa Local Utcubamba, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.untrm.edu.pe 2%
Fuente de Internet

2 renati.sunedu.gob.pe 1%
Fuente de Internet

3 hdl.handle.net 1%
Fuente de Internet

4 www.coursehero.com <1%
Fuente de Internet

5 RODRIGO HUANUCO EDUARDO CELSO.
"Actualización del PMR del Distrito de
Yorongos 2017-IGA0009513", O.M. N° 007-
2017-A/MDY, 2020 <1%
Publicación

6 Submitted to Uniagustiniana <1%
Trabajo del estudiante

7 Submitted to Universidad Privada del Norte <1%
Trabajo del estudiante

8	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
9	fdocuments.es Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.emagister.com Fuente de Internet	<1 %
13	www.flacsoandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado