



**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA
PRIVADA ‘ZEGEL IPAE’**

**PROGRAMA DE ESTUDIO EN GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

**PLAN DE MEJORA EN EL ÁREA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LOS
CAMBIOS DE COLOCACION DE LA FAP, SEDE PIURA AÑO 2023**

**Proyecto de innovación para optar el Grado Académico de Bachiller en
Gestión de Recursos Humanos**

KATHERIN VALDIVIA NECIOSUP

Piura – Perú

2022

Dedicatoria

La presente tesis la dedicamos especialmente a Dios por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso uno de nuestros objetivos más deseados. Así mismo a nuestros padres por su amor, sacrificio, y dedicación en todos estos años que nos han brindado ya que han sido pilar y fundamental en nuestra formación al escoger la carrera que nos gusta y gracias a ello estamos llegando a culminar nuestro objetivo profesional y convertirnos en lo que somos.

Índice General

Resumen Ejecutivo	6
Introducción	8
Capítulo I Diagnostico De La Organización	9
Análisis interno	9
Análisis externo	12
Cultura organizacional	17
Justificación	18
Capítulo II Bases de Planeamiento	21
Propuesta de Valor	21
Fuerzas vinculantes	22
Identificación de desafíos.....	23
Palancas de Cambio	23
Capítulo III Plan Estratégico de Recursos Humanos	25
Misión y Visión de Recursos Humanos	25
Mapa estratégico de RRHH	27
Planeamiento Estratégico, Táctico y Operativo	29
Implementación y Medición	29
Plan de implementación	29
Indicadores de los Procesos de Recursos Humanos.....	31
Capítulo IV Plan De Seguridad y Salud en el Trabajo	33
Sistema de Gestión	33
Programa de Seguridad y Salud	33

La matriz IPER	56
Peligros	61
Evaluación de Riesgos	63
Implementación de Sistema	63
Capítulo V Clima Laboral	66
Clima y Cultura organizacional	66
Análisis de orientación a la jerárquica	69
Variables del clima laboral	70
Capítulo VI Medición del Clima Laboral	74
Herramientas de medición	74
Recopilación de la información	75
Plan de comunicación	76
Capítulo VII Acciones de Mejora	82
Acciones para Mantener y Mejorar el Clima	82
Implementaciones de los Programas	83
Conclusiones	89
Recomendaciones	90
Referencias bibliográficas	91

Índice de Tablas

Tabla 1 Modelo de Negocio (Canvas).....	18
Tabla 2 Indicadores de medición a utilizar para el planeamiento estratégico	30
Tabla 3 Matriz IPER	56
Tabla 4 Matriz de evaluación de riesgos	63
Tabla 5 Cultura organizacional según el modelo Cameron quinn	66
Tabla 6 Ficha técnica de la entrevista	71
Tabla 7 Parámetros de medición	75
Tabla 8 Implementación del programa	82
Tabla 9 Detalle de la estrategia para la dimensión con menos porcentaje en general .	84
Tabla 10 Actividades para mantener y mejorar el clima laboral	85

Índice de Figuras

Figura 1 Esquema 7S	8
Figura 2 Organigrama de la empresa	10
Figura 3 FODA	15
Figura 4 Fuerzas vinculadas de la FAP.....	23
Figura 5 Palancas de cambio de la FAP	25
Figura 6 Mapa estratégico de acuerdo con las perspectivas del Balance Scorecard	28
Figura 7 Tipos de Peligros y Riesgos.....	66
Figura 8 Resultados de encuestas realizadas	83
Figura 9 Resultados de respeto, consideración e imparcialidad	84
Figura 10 Resultados de confianza en la jefatura inmediata.....	86

Resumen Ejecutivo

La Fuerza Aérea del Perú es una organización militar con sedes a nivel nacional, todo el personal tanto militar y civil que labora en cada centro de base aérea está capacitado para su trabajo dispuesto por el grado superior. Para realizar este proceso de investigación se analizó la problemática de cada año, la cual es los cambios de colación a nivel nacional de todo el personal militar, esto implica muchos factores ya sea por un tema de presupuesto, familiar, estudios, negocios, temas personales. Teniendo en cuenta estos factores se puede plantear alguna posible solución para cada factor implicado, ya que no podemos olvidar que la vida de un personal militar por lo general es así.