



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional,
según percepción de los docentes de la RED 26 San Juan de
Miraflores- 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Giovanni Edgardo Quevedo Del Maestro

ASESORA:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ- 2017

Dr. William Flores Sotelo
Presidente

Dra. Liza Dubois Paula Viviana
Secretario

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria

A mi familia, por ser motor e inspiración.

A mis padres por ser los que me formaron.

Agradecimiento

A la Universidad por brindarnos la oportunidad de realizarnos profesionalmente.

A Dios, mi familia por el valor y la fortaleza de seguir en esta carrera.

El autor.

Declaración de autoría

Yo, Giovanni Edgardo Quevedo Del Maestro, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la universidad César Vallejo, identificado con DNI 06619934, con la tesis titulada Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional en docentes de la Ugel 01, San Juan de Miraflores- 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Po tanto no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de mayo 2017

Giovanni Edgardo Quevedo Del Maestro

DNI: 06619934

Presentación

Señores miembros del Jurado:

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos presento la tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional en docentes de la Ugel 01, San Juan de Miraflores- 2017", en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos. y las hipótesis. En el segundo capítulo se presenta las variables en estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica el instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de la hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se plantea las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Lista de contenido

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoria	v
Presentación	vi
Lista de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Internacionales	15
1.1.2. Nacionales	17
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	21
1.3. Justificación	49
1.4. Problema	51
1.4.1. Realidad problemática	51
1.4.2. Formulación del Problema general	53
1.5. Hipótesis	53
1.6. Objetivos de la investigación	54
1.6.1. Objetivo general	54
1.6.2. Objetivos específicos	54
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	57
2.2. Operacionalización	57
2.3. Metodología	59
2.4. Tipo de estudio	59
2.5. Diseño de investigación	59

2.6. Población, muestra y muestreo	viii
2.6.1. Población	60
2.6.2. Muestra	61
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
2.8. Método de análisis de datos	67
2.9. Aspectos éticos	68
III. Resultados	
3.1. Descripción de resultados	70
3.2. Contraste de Hipótesis	76
IV. Discusión	81
V. Conclusiones	86
VI. Recomendaciones	88
VII. Referencias Bibliográficas	90
Anexos	96
01 Matriz de Consistencia	
02 Cuestionario	
03 Validaciones de expertos	
04 Carta de presentación	
05 Artículo científico	

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del recurso humano	57
Tabla 2	Operacionalización de desarrollo organizacional	58
Tabla 3	Muestra representativa elegida deliberadamente de las 47 instituciones educativas estatales del distrito de San Juan de Miraflores- 2017	62
Tabla 4	Validación de cuestionarios Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional.	65
Tabla 5	Coeficiente de alfa de Cronbach	65
Tabla 6	Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles Gestión de recursos humanos	70
Tabla 7	Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles Desarrollo Organizacional	71
Tabla 8	<i>Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión: Creencias</i>	72
Tabla 9	<i>Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión: Tradiciones</i>	73
Tabla 10	Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión: Procesos	74
Tabla 11	Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión: Comportamiento	75
Tabla 12	Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y Desarrollo organizacional	76
Tabla 13	Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y la dimensión creencias.	77

Tabla 14	Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y la dimensión tradiciones	78
Tabla 15	Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y la dimensión tradiciones	79
Tabla 16	Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y la dimensión comportamiento	80

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Resultados en diagrama de barras indicando los niveles en gestión de Recursos humanos.	70
Figura 2	Resultados en diagrama de barras indicando los niveles de desarrollo organizacional.	71
Figura 3	Resultados en diagrama de barras indicando los niveles de la dimensión: Creencias	72
Figura 4	Resultados en diagrama de barras indicando los niveles de la dimensión: Tradiciones	73
Figura 5	Resultados en diagrama de barras indicando los niveles de la dimensión: Procesos	74
Figura 6	Resultados en diagrama de barras indicando los niveles de la dimensión: Comportamiento	75

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación fue demostrar la relación entre Gestión de Recursos humanos y desarrollo organizacional, en docentes de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017. Y tuvo como problema principal el siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en docentes de la Ugel No 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017?

El tipo de investigación es no-experimental descriptivo, correlacional, diseño transversal. Se utilizó muestreo no probabilístico, intencional, la muestra asciende 131 docentes. Se utilizó el cuestionario de gestión de recursos humanos y desarrollo personal.

Se aplicó la estadística no paramétrica Rho de Spearman, donde la correlación entre las variables: gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559 representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: desarrollo organizacional, gestión de recursos humanos.

Abstract

The objective of this research work is between the relationship between Human Resource Management and Organizational Development, in teachers of the Ugel No. 01 district of San Juan de Miraflores-2017. And had as main problem What is the relationship between Management of Human Resources and Organizational Development, in teachers of the Ugel No 01 district of San Juan de Miraflores - 2017?

The type of research is non-experimental descriptive, correlational, cross-sectional design. We used non-probabilistic, intentional sampling, the sample ascends 131 teachers. The questionnaire of human resources management and personal development was used.

The non-parametric Rho de Spearman statistic was applied, where the correlation between the variables: human resource management and organizational development according to the Spearman correlation has a value of 0.559 representing a moderate correlation between the variables, and where $p = 0.000$ is shown That there is a significant relationship and the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Key words: organizational development, human resources management

I. Introducción

1.1. Antecedentes.

1.1.1 Antecedentes Internacionales.

Prado (2012) en la investigación titulada *La Administración de los recursos humanos y la calidad de la educación básica* en el estado Táchira en Venezuela; tal investigación tiene por objetivo determinar la investigación existente en la administración de recursos humanos y la educación básica en el estado de Táchira en Venezuela, el diseño es correlacional, aplico una encuesta la muestra era 180 docentes. Llegando a la conclusión que existe en un 80% altas relaciones, un 60% comprobó que un factor de calidad, son los supervisores, Con respecto a los resultados de la investigación concluyo que los docentes que ejercen sin título profesional que los docentes están desmotivados por los sueldos además la infraestructura y el clima laboral atentan contra su desempeño además de la desmotivación por los sueldos se margina al servicio educativo rural por tal caso se resisten al cambio son diferentes los proyectos que se presentan. En la investigación comprueban la existencia de relación 0.476 las variables la administración de recursos humanos y la calidad de educación básica del estado Táchira en Venezuela tienen relación en dicha investigación.

Sierra (2011) investigó sobre *La Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas - Valladolid España 2011*. En el presente trabajo se profundiza en el potencial de la gestión de recursos humanos para retener el capital humano estratégico de la organización como una vía para influir positivamente sobre la capacidad de innovación de la organización, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad. El propósito general de esta investigación es examinar la influencia de la gestión de recursos humanos en los resultados organizativos, considerando la retención de empleados como elemento mediador de esta posible influencia. Concluyendo que También es posible extender la investigación analizando el papel moderador y/o mediador de las tres dimensiones del capital humano sobre algunas de las variables y relaciones propuestas en nuestro modelo. En concreto, consideramos particularmente interesante estudiar el papel moderador que pueda ejercer el

capital afectivo en la relación del capital intelectual y del capital social con la capacidad de innovación de la organización.

Figuroa (2010) investigó sobre *la Administración de recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas de la región oeste de Puerto Rico*. Esta investigación se llevó a cabo con el propósito de poder medir la influencia. Se realizó un análisis por frecuencia y porcentajes, tomando una muestra representativa de 382 cuestionarios validados. Donde explica que se debe utilizar un consultor externo, para que así puedan saber cómo se deben establecer sus políticas, misión, visión y sus objetivos entre otras funciones de recursos humanos y de esta forma puedan ser una empresa organizada, que logre alcanzar más eficiente y efectivamente sus metas organizacionales y que al realizar el estudio sobre la administración de Recursos humanos se realizó 145 cuestionarios contestados o el equivalente a un 37% de la muestra representativa. El cual concluyó que: Al menos se debe utilizar un consultor externo, para que así puedan saber cómo se deben establecer sus políticas, misión, visión y sus objetivos entre otras funciones de recursos humanos y de esta forma puedan ser una empresa organizada, que logre alcanzar más eficiente y efectivamente sus metas organizacionales. El área de recursos humanos es bien necesaria tanto para los patronos como para los empleados ya que casi todos los que respondieron al mismo dijeron que se han visto necesitados de una consulta de esta área.

Martín (2011), realizó una investigación titulada *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*, cuyo objetivo fue examinar la contribución de la gestión de recursos humanos a los resultados organizativos, teniendo en cuenta el papel que puede jugar la retención del capital humano vinculado a los empleados valiosos de la organización. El tipo de investigación empleada fue empírica, la muestra, se elaboró un directorio de empresas, obteniéndose una población de 1556 empresas, bajo ciertas características y la muestra fue seleccionada de acuerdo a las encuestas válidamente respondidas, esto es 239 empresas. La metodología de análisis empleada fue la de estimación iterativa mediante mínimos cuadrados se efectuó a través de análisis de modelos

de ecuaciones estructurales. En el referido trabajo de investigación se concluyó que tradicionalmente se vincula que a través del capital intelectual (conocimientos, habilidades y creatividad) de los empleados se da la relación del capital humano, referido a los recursos humanos con la capacidad de innovación; sin embargo, las tendencias de investigación más recientes invitan a tener también en cuenta la posible influencia positiva del capital social y del capital afectivo sobre la innovación, lo cual se evidencia en dicho trabajo de investigación, toda vez que se confirma la influencia positiva y significativa del capital intelectual, el capital social y el capital afectivo de los empleados valiosos sobre la capacidad de innovación de la organización; siendo el capital social el que parece ejercer una mayor influencia en la capacidad de innovación. Explica que esto se produce porque el capital social fortalece la interacción entre empleados de diferentes áreas de la organización, facilitando, con ello, los procesos de intercambio y combinación de los conocimientos y experiencias heterogéneos de estos empleados, estimulando la creación de nuevo conocimiento y, por ende, el desarrollo de la capacidad de innovación de la organización. Así pues, se afirma que el desarrollo de la capacidad de innovación de una organización requiere de empleados con un alto capital intelectual y, además, requiere que dichos empleados interactúen en procesos de cooperación y colaboración y se muestren vinculados afectivamente con su organización. Asimismo, se concluyó que la relación entre el capital afectivo de estos empleados valiosos y los resultados de las personas (desempeño y satisfacción de las personas) es positivo, favoreciendo el nivel de productividad y la satisfacción laboral de dichos empleados.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Dentro del presente estudio se ha considerado las siguientes investigaciones a nivel nacional.

Tito (2008), sustentó la tesis *El potencial humano y los estímulos organizacionales* para optar el Grado Académico de: Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú, 2008; con el objetivo de identificar y proponer estrategias gerenciales y

administrativas que permitan mejorar la Gestión del Potencial Humano del Instituto Especializado Materno Perinatal-Ministerio de Salud.

La investigación del estudio propuesto se realizó utilizando el método científico,

Cuyo diseño fue descriptivo, se realizó a través del muestreo aleatorio simple, esto es, todos los elementos de la población tienen las mismas posibilidades de ser elegidos (objetiva), considerándose una población muestral equivalente al 13% del total de los miembros del IEMP, siendo un total de 186 personas. Como conclusión afirma que la jerarquía de los estímulos organizacionales en el Sector Salud -vía investigación en el IEMP- muestra una relación inversa a la propuesta por Abraham Maslow, en su famosa teoría de la jerarquía de necesidades. Ello implica, que las mejores estrategias de gestión, de los organismos asistenciales del Ministerio de Salud, deben estar dirigidas a satisfacer, en primer lugar necesidades de capacitación, promoción y ascensos, y reconocimiento del trabajador – propios de necesidades de orden social y psicológico -, en segundo lugar, mejora de condiciones laborales, vía equipamiento permanente y materiales adecuados para su trabajo; y en tercer lugar los estímulos económicos. Los resultados de los cuadros N°1 y N° 1-A, revelan que la capacitación permanente al personal (42.5% en primera mención y 68.8% en menciones múltiples) viene a ser la estrategia más eficaz que deberían utilizar los centros asistenciales del Ministerio de Salud, para motivar a sus trabajadores.

De la Cruz (2009), sustentó la tesis *Nueva Gestión del Potencial Humano y su Evaluación de Desempeño en las Instituciones Financieras de Huamanga* para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú. Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal. Asimismo, es posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de

conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas, con la cual se refuerza la validez de la hipótesis principal. Igualmente, la puesta en práctica de estrategias de motivación, entre otros, la asignación a los empleados de los recursos necesarios e indispensables, la implementación de áreas de trabajo con equipos y tecnología, ambientes y condiciones saludables de trabajo que propicien un clima organizacional adecuado, de armonía e integración de equipos de multidisciplinares, contribuye decisivamente en el trabajo eficiente y en el logro de resultados; aseveración que se ha demostrado con los análisis cuantitativos de las variables en estudio. Existen evidencias significativas estadísticamente que la efectividad de los desempeños laborales, que se explican en la prestación de los servicios con calidez, en la atención oportuna y la satisfacción plena de los clientes, que consolidan la buena imagen institucional, también son consecuencias de estrategias de motivación identificadas en el párrafo anterior; validándose de esta manera la segunda hipótesis específica. Los rendimientos laborales de los empleados de las entidades financieras de Huamanga consideran como importante la puesta en práctica de un programa de estímulos e incentivos; distinguiéndose la asignación de recursos económicos para capacitación y perfeccionamiento, bonos de participación de utilidades al final de un período de gestión, actividades de recreación, esparcimiento y deporte; todas estas propician la mejora de los desempeños en el trabajo de los empleados; evidencias estadísticas que permiten demostrar la validez de la segunda hipótesis específica. Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica.

Hurtado (2008), sustentó la tesis *Programa de Educación en Derechos Humanos y Desarrollo Organizacional para las Rondas Campesinas de Cutervo – Cajamarca* Perú, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en investigación y docencia en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Los integrantes de las rondas campesinas de Cutervo han recibido capacitación en temáticas diversas de una manera improvisada sin responder a una propuesta pedagógica sustentada en las necesidades e intereses de la organización. En el proceso de resolución de conflictos y quehacer cotidiano de la organización ronderil se aplican mecanismos y procedimientos que vulneran los derechos humanos y la integridad de la persona. Las rondas campesinas en Cutervo son las que promueven el desarrollo rural sin estar preparadas y formadas en los nuevos conocimientos y saberes de la modernidad. La propuesta del programa de educación en derechos humanos y desarrollo organizacional, se fundamenta en los principios teóricos del enfoque constructivista y la pedagogía histórica crítica, lo que nos permite construir principios orientadores en la práctica educativa y formativa de las Rondas Campesinas de Cutervo.

Alfaro, Leyton, Meza y Saenz (2012), desarrollaron un trabajo de investigación *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, cuyo objetivo fue aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. La investigación se efectuó bajo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue correlativo metodología empleada fue descriptivo y correlacional y se eligió el diseño no experimental transeccional descriptivo y correlacional, siendo la muestra 369 trabajadores de dos municipalidades de Lima Metropolitana y una municipalidad de la provincia Constitucional del Callao. Como instrumento para recopilar la información se utilizó como instrumento el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC”, elaborado por Sonia Palma (2005). Finalmente el referido trabajo de investigación concluyó que a través de la muestra estudiada los trabajadores se consideran satisfechos con las retribuciones económicas percibidas y muestran una buena disposición para el trabajo; pero sin embargo el nivel de reconocimiento personal y/o social dentro de la entidad por parte de las entidades es muy bajo.

Bedoya (2003) investigó sobre *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*, para optar el grado de magíster en administración en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo principal es demostrar que la llamada función de recursos humanos está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, convirtiéndose en factor esencial para el logro de las ventajas competitivas de la empresa, tanto como son los recursos financieros tecnológicos y de otro tipo. La muestra utilizada de la fuerza laboral en la presente investigación, está conformada por el personal de las empresas Wong SA, IDAT, The Lincoln electronic Company. Siendo dicha muestra el orden de 230 trabajadores, comprendiendo también a gerentes y empresarios según algunos casos, clasificados en tres categorías básicas, profesional técnico y auxiliar. Los principales documentos que utilizarán son el análisis documental. En conclusión se obtuvo que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. Asimismo también se obtuvo que la nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de sus desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

1.2. Bases Teóricas y Fundamentación Científica

Variable 1: Gestión de recursos humanos.

En esta investigación, las bases teóricas se dirigen a desarrollar y analizar los conceptos referidos a Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, citando y analizando los puntos de vista de varios autores especialistas en el tema.

Definición conceptual

La gestión de los recursos humanos es “el proceso destinado a alcanzar los objetivos de la organización mediante la contratación, retención, despido, desarrollo y utilización apropiada de los recursos humanos en una organización” (Bejarano, 2013, p. 56)

Blanch, Espuny, Gala y Martín (2003) señalaron que la gestión de los recursos humanos “se encarga de coordinar la planificación estratégica de la empresa como la planificación de la plantilla, de su reclutamiento, formación y desarrollo de carrera profesional”. (p.236) Esto va a permitir evaluar su rendimiento para una retribución y de comparar la gestión laboral realizada en otros sistemas.

La gestión de Recursos humanos “son necesarias y tienen relevante importancia para el logro de las políticas, metas y objetivos organizacionales, por ello la necesidad de disponer de personal competente preparado y comprometido con el futuro organizacional”. (De Soto, 2006, p.17)

Enfoques teóricos de Gestión de recursos humanos

En el campo educativo, también debe pensarse como el mundo empresarial, La variable gestión de recursos humanos se fundamentó en el modelo de gestión de recursos humanos, el gran reto en gestión de organizaciones y personas: competir en un nuevo escenario.

Modelo de gestión de recursos humano

Este modelo ofrece a la institución un sistema completo de gestión de personas, ya que en él coinciden una teoría de gestión una metodología y unas herramientas. Este modelo implantado va a estar condicionado por el valor que ésta otorgue a cada una de las tres vertientes. (Rodríguez, 2004)

Este modelo exige una serie de requisitos, que se derivan de fundamentos metodológicos, bien de sus fundamentos metodológicos. Esto implicaría que este modelo ha de ser ordenado y secuencial. Comprende (a) Un modelo relacional y por ello aspira a ser integrado y flexible. (b) Un modelo universal, luego debe ser sencillo y eficaz.

Según (Rodríguez, 2004) para que obtenga resultados óptimos debe cumplir con las siguientes expectativas:

- a) Integración, es la más importante en el caso de sectores intensivos en capital humano.
- b) Flexibilidad, las personas deben gestionarse como un todo único, interdependiente y cambiante, que exigirá una implantación dinámica.
- c) Sencillez, es una de las características más destacadas. Los expertos en gestión de recursos humanos no deben sucumbir a la tentación de convertir el modelo en un sistema complicado a la medida de sus conocimientos, aplicable sólo a las élites de la organización.
- d) Eficacia, los sistemas de gestión de recursos humanos que tienen la pretensión de ser universales tiene una gran debilidad en la eficacia: para que las personas los utilicen deben ser eficaces.

Escuela de las relaciones humanas

Dentro de esta escuela, además de estar vinculada a la sociología industrial y de la empresa, al funcionalismo norteamericano, se puede resumir los siguientes puntos:

- Considera el conflicto como una cuestión patológica, disfuncional y exógena a la empresa, que es una de intereses compartidos entre capital trabajo.
- Las relaciones humanas en el trabajo constituyen una alternativa al sindicalismo mediante el fomento de una comunicación fluida, dialogo, programas de participación, reparto de beneficios y otros incentivos materiales y simbólicos.
- Asimismo, fomenta la dinámica de los grupos y otros aspectos informales de las relaciones para subsanar los vacíos que dejan el organismo formal y jerárquico de la empresa.

La escuela de relaciones humana se encuentra con tres problemas: (a) No explica el papel de los sindicatos como organización de los trabajadores presentes dentro y fuera de la empresa. (b) No introduce la idea de conflicto como una de las características de las relaciones laborales. (c) Limita el análisis al nivel micro, sin explicar la articulación entre el nivel micro y el macro. No considera la vinculación

entre el conflicto y las desigualdades de clase. Blanch, Espuny, Gala y Martín, (2003).

Asimismo, también se fundamenta teóricamente en la Gestión del talento humano

En este contexto, la gestión del talento humano debe trazarse objetivos en cuanto a la cantidad y las expectativas que se requiere del ser recurso humano, así como también la organización debe haber desarrollado los instrumentos de organización, comunicación y promoción para promover el desempeño eficiente de sus colaboradores para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Es importante destacar que al igual que la organización logrará cumplir sus objetivos, el colaborador a través de ella también busca cumplir sus objetivos como ser humano.

La Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtenerla máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.(Rodríguez, 2006, p. 5)

La gestión del talento humano es la forma como la organización direcciona al recurso humano para obtener el máximo beneficio de estos, esto lo logra a través de un conjunto de acciones que estimulen al colaborador poner a disposición de ésta sus conocimientos, capacidades y habilidades, de tal forma que la organización se ve beneficiada, logrando sus objetivos para ser competitiva.

“La esencia de la Gestión del Talento Humano es la optimización del uso de los legítimos talentos de los integrantes de la empresa, lo cual implica que todas las funciones que integran este sistema administrativo deban estar orientadas hacia ese propósito. (Castillo, 2012, p.78)

También refiere que de la planeación de objetivos de una organización, se definen los medios para lograrlos y de esto se deben definir los puestos de trabajo y ubicar a los trabajadores considerando sus talentos y competencias.

(...) En otras palabras, se parte de la relevancia que se le da al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno. (...) De esta manera, el papel que se le pide a la gerencia, además de desempeñar lo que clásicamente ha realizado (lo cual se asocia a la dirección, la toma de decisiones, la gestión, etc.), es que adquiera también conocimientos que le permitan detectar, apoyar, impulsar, poner a prueba e incentivar el talento de sus colaboradores y el suyo propio; todo esto como una nueva alternativa de cambio organizacional. (Tejada, 2003, p. 123)

La anterior definición, enfoca el pensamiento gerencial, la cual se basa relaciona al potencial humano con los procesos productivos, los cuales serán eficientes y eficaces en la medida que se efectúe un manejo efectivo del recurso humano.

Por otro lado, Ulrich (1997), manifestó que la gestión del talento humano no se realiza exclusivamente desde el área de recursos humanos, sino que también, es una gestión que debe aportar o fortalecer cuatro capacidades de la empresa:

Capacidad de la empresa para ejecutar su estrategia corporativa, lo cual significa que debe participar en la formulación de los objetivos organizacionales, establecer una estrategia de recursos humanos alineada con la estrategia de la empresa y actuar en concordancia con ella. (David, 2003)

Capacidad de crear infraestructura organizacional, esto es, aportar eficiencia administrativa tanto a través de la optimización de las prácticas asignadas directamente al área de recursos humanos como mediante el apoyo para que las prácticas de gestión humana que deben realizar los demás directivos se hagan con eficiencia y efectividad.. (David, 2003)

Capacidad de generar relaciones apropiadas con las personas de la organización, de tal manera que el área de recursos humanos se convierta en un vocero, no en el sentido de ser receptor de quejas y reclamos, sino en ser la fuente para la solución de sus problemas y servir de interlocutor frente a la empresa.

Capacidad de cambio a la organización, lo cual la convierte en una catalizadora de la cultura organizacional.

Importancia de la gestión del talento humano

Este proceso es de alta importancia en el marco de un sistema de gestión integral, por cuanto es en el talento humano donde descansa buena parte del éxito o el fracaso de una entidad. No en vano, por ejemplo, el MECI 1000 ubica el desarrollo del talento humano como un elemento fundamental en el control estratégico". (Atehortúa, Bustamante y Valencia, 2008, p. 154)

La gestión de talento humano es sumamente importante pues de ella depende el éxito o el fracaso de una entidad. "La gestión de talento humano es un factor clave del éxito para implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la calidad (SGC), por cuanto los procesos de prestación del servicio tienen un elevado componente de intervención del ser humano". (Atehortúa, et al., 2008, p. 129)

La persona es la que interviene prestando el servicio. Con la globalización, los avances en la tecnología y clientes que cada día son más exigentes, las empresas han tenido que re direccionar y redefinir sus políticas, sus procesos de producción, reconociendo al capital humano como un factor importante dentro de sus procesos, toda vez que los cambios en los mercados, requieren de empresas que se adapten rápidamente, es por esto que estas deben ser muy flexibles.(Espinoza, 2013)

La ventaja competitiva básica de las empresas en el mundo globalizado del porvenir, en el mundo de inicios del siglo XXI, no radicará en sus recursos materiales ni en específico en los recursos energéticos, no radicará en sus recursos financieros, y ni tan siquiera en la tecnología: la ventaja competitiva básica de las empresas a inicios del nuevo milenio definitivamente radicará en el nivel de

formación y gestión de sus recursos humanos. En consecuencia, y definitivamente, la GRH estratégica que se argumenta deberá encaminar su mensaje esencial a reforzar tal ventaja. (Cuesta, 2010, p. 24)

En todo proceso productivo intervienen muchos factores: tecnología, materia prima, insumos, normatividad y personas. De estos factores, el de mayor flexibilidad para realizar mejoras y cambios en los mismos, son las personas, es por esto que van adquiriendo importancia dentro de las instituciones, se fortalecen las oficinas de personal que apuntan a la gestión del talento humano, diseñando políticas, programas de evaluación, desarrollo profesional, reconocimiento, capacitación y bienestar. (Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud, 1999)

En una empresa, es necesario de la participación activa del personal, ya que es el elemento pensante y capaz de hacer frente a los problemas que se le puedan presentar en el momento, también puede ser el más flexible ante los cambios que pueda presentar el entorno, es por esto que las empresas líderes en el mercado, hoy en día lo consideran como un socio estratégico, para el cual diseñan programas de bienestar, motivación y capacitación, creando un clima laboral satisfactorio, que permite que el trabajador realice su trabajo para el logro de objetivos institucionales. (Farfán y Garzón, 2006)

En la gestión del talento humano, también es importante el liderazgo que ejerzan los jefes que tienen bajo su mando al talento humano. Estos deben de ser reflexivos respecto que dentro de su gestión, se gestionan personas. En el caso en estudio, la gestión del talento humano es fundamental, toda vez que en la Unidad de Gestión Educativa Local - Ugel se realizan actividades de GRH, en el cual se requiere del cumplimiento del proceso de gestión de recursos humanos.

Atracción de recursos humanos

Es la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo. Genera una serie de sistemas de información para conocer detalles sobre el conocimiento y la capacidad de cada individuo que forma parte de esa estructura organizacional. (Aguilar, 2012).

Es el proceso de hallar personas para determinado propósito de la empresa, haciendo uso de un sistema confiable de información para luego hacer la elección del personal idóneo.

Es el proceso encargado de atraer a un conjunto de personas, con determinadas características, e inducirlos a que se sometan a determinadas pruebas, a efecto de escoger uno o varios de entre los mejores, para que desempeñen funciones o cargos previamente determinado. (Ibáñez, 2011, p.85)

La selección de personal debe ser similar para las empresas públicas y privadas, con la diferencia en los aspectos administrativos o de mecanismos operativos para su formulación, pero siempre buscando elegir al mejor.

Para el éxito de la tarea de selección se debe “atraer” a los mejores candidatos, a los que cubren el perfil requerido y no a cualquier candidato que pueda estar interesado en trabajar... Una organización primero identifica a su candidato, *su objeto de deseo*, y luego debe *conquistarlo*, atraerlo. “En un proceso de selección los dos eligen, no solo la empresa también el postulante. A su vez, para que la empresa pueda elegir debió identificar y luego atraer a varios candidatos y no solo a uno”. (Alles, 2006, p. 159)

La empresa debe contratar a personas que además de cumplir con el perfil requerido también estén interesados en trabajar en ella, para adaptarse bien y aportar a la institución.

“El punto de inicio para atraer recursos humanos calificados es la planeación. A su vez, la planeación de recursos humanos incluye el análisis de puestos y el pronóstico de la demanda y la oferta de mano de obra”... (Griffin, 2011, p.441).

La empresa debe hacer un diagnóstico de la cantidad de puestos que tiene que cubrir o cambiar de personal, determinar la cantidad de personas que puede rotar de otros puestos y los nuevos que tiene que seleccionar, considerando la mejor alternativa para mejorar el rendimiento de los puestos, que sean capaces de llevar a cabo con eficiencia y eficacia la tareas con las cuales apoyarán a la

empresa a llegar a sus metas. “Es el conjunto de métodos y procedimientos dirigidos a captar los mejores candidatos potenciales a nuestros procesos de admisión de personas” (Romero, 2012, p.44).

Un ejemplo de los métodos que cada vez es más común son las ferias de empleo y eventos similares de reclutamiento, donde los empleadores capten mayor cantidad de solicitantes de empleos.

Desarrollo de los recursos humanos

El desarrollo de recursos humanos (DRH) es una función importante de la ARH que consiste no sólo en capacitación, sino también en la planeación de carreras individuales y actividades de desarrollo, desarrollo organizacional y evaluación de desempeño, una actividad que destaca las necesidades de capacitación y desarrollo (CyD). “La capacitación está diseñada para proporcionar a las personas el conocimiento y las habilidades necesarias para sus empleos actuales. El *desarrollo* implica un aprendizaje que va más allá del empleo actual, pues tiene un enfoque de mayor alcance” (Mondy, 2005, p. 5).

El desarrollo de recursos humanos no sólo se basa en capacitar al personal para el puesto que desempeña actualmente, sino también en su desarrollo laboral que pudiera desempeñar más adelante y probablemente en la misma empresa.

El desarrollo de los recursos humanos tiene una relación directa con el valor de una organización; hay que desterrar la idea de que son gastos de los que es difícil ver su retorno o su rendimiento. Los especialistas en recursos humanos deben entender esta diferencia de enfoque para poder explicarla a otras personas, por ejemplo a los directivos de la compañía. (Alles, 2008, p. 309).

El desarrollo de los recursos humanos incrementan las capacidades de los empleados para asegurar crecimiento y avance de la empresa, mejorando las capacidades intelectuales y emocionales. Por desarrollo del factor humano entendemos todo el conjunto de políticas y actividades que, en el seno de la organización, se llevan a cabo para identificar y mejorar las competencias de los colaboradores, así como su grado de satisfacción y compromiso con la organización. (Fernández, 2003, p. 16) Todo ello con el objeto de mejorar tanto la diligencia y potencial profesional de los colaboradores, como su nivel de motivación

e implicación con la empresa, posibilitando así el refuerzo mutuo del logro de los objetivos organizativos y personales. Gracias al Desarrollo de los recursos humanos brindados dentro de la organización, los colaboradores se sienten satisfechos y comprometidos con la organización, mejorando su nivel de motivación para el logro de objetivos.

El desarrollo del factor humano tiene, para aquellas empresas que aún no se hayan preocupado por él, un inmenso potencial oculto en forma de futuro “efecto bola de nieve” en donde el desarrollo profesional y la satisfacción de las personas evolucione paralelamente a la mejora competitiva de la empresa (y a partir de aquí podrá invertirse más aún en las personas, y así sucesivamente). (Fernández, 2003, p. 36). Al desarrollar los recursos humanos de una organización, no sólo se beneficia el personal, sino también la empresa, se vuelven más competitivos.

Retención de los recursos humanos

Es una práctica inherente al ejercicio del liderazgo que debe ser orientada por todo el grupo directivo de la organización, cuyo fin es identificar, desarrollar y promover de manera sistemática a las personas talentosas ubicadas en cargos claves de la organización” (Serna y Mojica, 2007, p. 8)

Los trabajadores de la organización, se esfuerzan y realizan bien sus trabajos y sobresalen, luego son promovidos a cargos directivos o claves de la institución, se sienten satisfechos por sus logros y también se sienten importantes en la organización. Es por ello una necesidad gestionar a personas se está convirtiendo en un reto cada vez mayor y más atractivo, retener y motivar a estos talentos ya no será sólo la responsabilidad del departamento de recursos humanos. Como en la “formación del formador”, los profesionales de recursos humanos tendrán que formar a cada uno de los directores para que puedan gestionar el talento en su respectivo equipo o unidad. (Dolan y Raich, 2010, p. 49)

La retención y motivación de los recursos humanos se vuelve cada vez más complicado pues no sólo depende del departamento de recursos humanos, sino también de los coordinadores de cada área o unidad.

Sin duda, uno de los mecanismos que existen para hacer frente a los problemas que plantea el reclutamiento es evitando la salida de personas que la empresa no desea que se marchen, es decir, a través de la retención. “Las medidas que pueden adoptarse para retener a los empleados pueden ser muy variadas, pero para poder efectuar un correcto diseño de ellas lo primero que hay que hacer es analizar y entender las razones que conducen a la rotación”. (Dolan et al, 2007, p. 119)

Es importante el saber el ¿Por qué las personas suelen retirarse de las empresas?, para así poder realizar mecanismos de retenciones y evitar que dicha salida se realice.” Existen numerosas técnicas de retención (personales y no personales), muy extendidas entre las empresas, que tratan de motivar a los trabajadores para incentivar su satisfacción en las organizaciones”.(Pino, 2013, p. 17) Al contrario de lo que se podría pensar, la fidelización del empleado ya no sólo se consigue con salarios altos, recompensas monetarias o premios en metálico, el dinero ya no es el único elemento de motivación.

La retención de los recursos humanos, en la actualidad, no sólo se basa en términos monetarios, ahora existen numerosas técnicas para retener a los colaboradores de la organización. Para entender la gestión del talento humano es necesario evaluar los procesos que involucra el gestionar al recurso humano de una institución.

Al respecto, Chiavenato (2012), manifestó: “La ARH es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos. Los seis procesos básicos de la administración de recursos humanos son:

Procesos para integrar personas.

Este proceso es la puerta de entrada para que una persona forme parte de una institución, por eso es importante que la institución capte potenciales trabajadores que cumplan con el perfil deseado.

Chiavenato 2012, al respecto, referencia lo siguiente ya que en la actualidad predomina el enfoque estratégico, el proceso de incorporar a las

personas es un medio para satisfacer las necesidades de la organización a largo plazo. La acción esta macro orientada porque va más allá de cada puesto e involucra a la organización entera. De ahí su enfoque molar y global.

El modelo es incremental porque busca la mejora continua del capital humano y agregar nuevos valores a los activos intangibles de la organización por medio de la inclusión de nuevos talentos. De ahí que se persiga el cambio por medio de la creatividad y la innovación, que se introducen a la organización por medio de los nuevos valores humanos. Hace hincapié en la eficiencia, porque al incorporar personas, busca adquirir nuevas habilidades y competencias que le permitan a la organización realizar su misión y alcanzar sus objetivos globales en un mundo en transformación. (p. 102).

En el proceso de integrar personas predomina el enfoque estratégico, este proceso obedece a la necesidad de recursos humanos por parte de la institución, con una visión de largo plazo, e involucra a toda la institución, toda vez que se busca la mejora continua del personal; teniendo también como objetivo principal el de seleccionar a una persona con competencias y habilidades que se sume en la misión de la institución y así se logren alcanzar los objetivos institucionales.

De acuerdo a Chiavenato (2012), este proceso incluye el reclutamiento y la selección de personal.

(...) En realidad el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación, la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH. El reclutamiento – tal como ocurre con el proceso de comunicación – es un proceso de dos vías comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. Si el reclutamiento tan solo comunica y divulga, no alcanza sus objetivos básicos. Lo fundamental es que atraiga candidatos para que sean seleccionados. (p. 116)

El reclutamiento es el primer paso para seleccionar al recurso humano requerido por la institución y está referido a la comunicación y divulgación del puesto y perfil que se desea cubrir, por eso es muy importante que se trabaje en una estrategia para que la comunicación y divulgación atraiga realmente al talento que se está buscando. Si selección del personal exhaustiva, no se podría tener un buen filtro, esto nos permite conocer a los postulantes según sus características. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno". (Chiavenato, 2012, p. 137)

De esta forma el producto de las instituciones mejoraría en producción porque al seleccionar el personal oportuno para el puesto que se pretende cubrir, llevará con eficiencia las riendas de la institución; por eso en ese sentido, recae la responsabilidad de seleccionar entre todos los candidatos aquel que posea las competencias requeridas para el puesto que se pretende cubrir en la institución

Procesos para organizar a las personas (o colocación de las personas).

Una institución se forma para un fin, en ese sentido requiere que todos sus recursos se orienten a los objetivos planteados para lo cual debe diseñar sus procesos de producción y/o servicios, incluyendo sus necesidades, entre las que se establecen también el recurso humano.

Se definió organizar a las personas como:

Las organizaciones. Solo funcionan cuando en sus puestos de trabajo tienen personas de un correcto desempeño de las funciones para las que fueron seleccionadas, admitidas y preparadas. (...). Esta división del trabajo y la especialización que se deriva de ella marcan una enorme diferencia entre las funciones que existen en la organización y, con ello, buscan delimitar la acción de cada persona, racionalizar la situación imponiendo reglas y rutinas para disminuir la inseguridad de los participantes, aumentar las posibilidades de la previsión y centralizar las funciones y los controles (...) (Chiavenato, 2012, p. 172).

De lo expuesto, la institución debe diseñar su estructura organizacional, definiendo los puestos y tareas que deberán cumplir los trabajadores para el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, debe establecer las reglas y mecanismos de prevención que permitan minimizar los riesgos. Considera también la centralización y control de las funciones.

Chiavenato (2008), en esta dimensión incluye la orientación de las personas, el modelado del trabajo y la evaluación de desempeño. “Dar orientación a las personas es el primer paso para su adecuada colocación en las distintas actividades de la organización. El objeto es colocar a las personas en sus actividades dentro de la organización y dejar en claro sus funciones y objetivos”. (p. 176)

Orientar a las personas es que la institución determine e indique la posición de cada uno de sus trabajadores, indicándoles las actividades a realizar. Asimismo incluye que la institución debe difundir y concientar en el trabajador las funciones y objetivos de la institución.

El trabajo de la organización no se hace por azar. La forma en que las personas trabajan en las organizaciones depende básicamente de la forma en que su trabajo se planeó, modeló y organizó. En resumen, de la manera en que se distribuyeron las tareas. En general, los puestos contienen las tareas. La estructura de los puestos la condiciona el diseño organizacional en el que está contenida. Los puestos forman parte integral del formato estructural de la organización. Esto condiciona y determina la distribución, la configuración y el grado de especialización de los puestos. (Chiavenato, 2012, p. 202)

La evaluación de desempeño, es una actividad desarrollada para valorar el trabajo de las personas, en función a las metas que debe cumplir y de este modo el aporte que el trabajador hace a la empresa. Cabe precisar que se debe evaluar las competencias del trabajador.

Procesos para recompensar a las personas.

Es importante que el buen trabajador sea recompensado por su trabajo, de esta forma se incentiva la innovación y creatividad, además de la competencia entre las personas.

Los procesos para recompensar a las persona constituyen los elementos fundamentales para motivar e incentivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. Por tal razón, los procesos para ofrecer recompensas destacan entre los principales procesos administrativos del área de recursos humanos dentro de las organizaciones. La palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización. (Chiavenato, 2012)

Este proceso es uno de los más importantes administrativamente, toda vez que desarrolla la recompensa al trabajador, a través una retribución, premio o reconocimiento, por el trabajo efectuado dentro de la organización. Asimismo, Chiavenato manifestó que las organizaciones desarrollan sistemas de recompensa que provocan un efecto directo en su capacidad para atraer, retener y motivar a los trabajadores. Por una parte, las recompensas buscan incentivar contribución de las personas para alcanzar los objetivos y la rentabilidad de las organizaciones. No obstante, por otra parte, las recompensas afectan los costos laborales. Por lo mismo, es importante comprender los aspectos básicos del diseño y la administración del sistema de recompensas. (camposanto, 2016)

Es importante que la retribución, el premio o reconocimiento, que se da al trabajador sea en función del cumplimiento de metas individuales, así como su aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Chiavenato 2012, define para esta dimensión a la remuneración y a las prestaciones y servicios.

Nadie trabaja gratis. Como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. A las organizaciones les interesa invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando aporten para alcanzar sus objetivos. De aquí se deriva el concepto de remuneración total. (p. 282)

La remuneración es la recompensa cuantificable que una persona recibe por su trabajo siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y de esta forma se satisfacen los objetivos individuales. Las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. “En realidad, las prestaciones, además de su aspecto pecuniario o financiero, sirven para librar a los trabajadores de una serie de trastornos, como tener que buscar medios de transporte para llegar a la compañía o encontrar restaurantes a la hora de comer”. (Chiavenato, 2008, p. 345)

Las prestaciones y servicios son un cierto tipo de estímulo que se da al trabajador, como parte de recompensar su trabajo, así como para retener a aquellas personas talentosas.

Procesos para desarrollar a las personas.

Las empresas deben considerar dentro de sus procesos de administración de personal, el proceso para desarrollar a las personas, a través del cual se fortalezca sus competencias e incremente sus conocimientos a fin de que puedan asumir eficientemente sus tareas. Al respecto Chiavenato 2012, definió el proceso para desarrollar a las personas como:

Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas

actitudes, soluciones, ideas y conceptos para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. Formar es mucho más que informar, toda vez que representa un enriquecimiento de la personalidad humana, y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello. (p. 366)

Chiavenato, incluye tres estratos que se superponen: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional. En estos términos, la capacitación constituye un medio para potencializar a las personas en competencias que contribuyan a que sean más eficientes en sus puestos de trabajo. “En el desarrollo las personas se relacionan más con la educación y con la orientación hacia el futuro que con la capacitación”. (Chiavenato, 2012, p. 414)

De esta forma, el desarrollo de las personas implica que el recurso humano este dotado de nuevas habilidades, conocimientos y competencias, para asumir nuevas responsabilidades, poder desarrollarse en nuevos puestos de trabajo que les permita contribuir a su crecimiento personal.

Asimismo, Chiavenato manifestó que actualmente el mundo se caracteriza por un ambiente inestable y sujeto a cambios imprevisibles, en tal sentido para que las organizaciones subsistan tendrán que ser ágiles y flexibles. Por lo tanto, debemos referir al aprendizaje organizacional en el proceso de cambio. El cambio impone una nueva forma de ver y hacer las cosas.

En la era del conocimiento y de la globalización, en donde el cambio y la inestabilidad son los factores que priman en el mercado de productos y servicios, las organizaciones para ser competitivas deben ser flexibles para adaptarse rápidamente a las condiciones que exige esta ola de cambio; es por esto que es importante el desarrollo organizacional en la medida de afrontar el cambio.

Procesos para retener a las personas.

En una institución este proceso debe tener como finalidad crear condiciones favorables para el desenvolvimiento de los trabajadores.

Se definió el proceso para retener a las personas como: Desde el punto de vista de la administración de las persona, la organización viable es aquella que no sólo consigue captar y aplicar en forma conveniente sus recursos humano sino también los mantiene satisfechos, a largo plazo dentro de la organización. La retención de las personas exige poner atención especial a los conjuntos de cuestiones, entre los cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene, la seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización. “Los procesos para retener a las personas tienen por objetivo mantener a los participantes satisfechos y motivados así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta”. (Chiavenato, 2012, p. 440)

No solo basta con atraer, seleccionar y desarrollar a personas con talento en una organización, es muy importante que estas personas permanezcan por un largo periodo de tiempo dentro de la organización, por lo que para lograr esto las organizaciones deben contar con programas que coadyuven a que estas personas se sientan satisfechos en sus puestos de trabajo.

Chiavenato, incluyó en este proceso la relación con los empleados y la higiene, seguridad y calidad de vida. Las relaciones con los empleados dependen del estilo de administración que predomine en la organización. El diseño de un programa de relaciones con los empleados debe atender los objetivos de la administración de recursos humanos, de los gerentes de línea y de los trabajadores. Los programas de sugerencias y de reconocimiento siempre son bienvenidos. Los programas de ayuda al empleado requieren de una política escrita y de un coordinador actuante. La disciplina implica varios factores y exige procedimientos y criterios claros. La política disciplinaria por lo general implica una disciplina progresiva, una positiva y el derecho de apelación. La administración de conflictos forma parte integral de la actividad de recursos humanos y de los gerentes de línea. “Es importante conocer las condiciones, antecedentes de los conflictos, el proceso de conflicto para administrarlos adecuadamente en razón de los estilos. Los efectos

del conflicto pueden ser constructivos o destructivos, depende de cómo ha sido administrado". (Chiavenato, 2012, p. 471)

Para retener a las personas es necesario que las organizaciones cuenten con un estilo de administración adecuado, hoy en día para que una empresa sea exitosa debe contar con líderes; también las organizaciones deben desarrollar políticas de reconocimiento por el trabajo efectuado, así como programas de bienestar social para el trabajador. Es importante también con políticas disciplinarias y solución de conflictos que sea administrada con equidad en el personal.

Otro factor importante para mantener a una persona satisfecha es que su puesto de trabajo este diseñado de acuerdo a las normas técnicas de diseño ergonómico, así como también las áreas deben encontrarse limpias y ordenadas. La seguridad en la organización también es importante, las áreas deben estar correctamente señalizadas, el sistema de seguridad dentro de la organización debe ser transmitido al personal.

Procesos para auditar a las personas.

Las organizaciones de ahora se administran de acuerdo a los planes establecidos para el logro de sus objetivos, de esta forma se alinean a la misión y visión por medio de estrategias. En este sentido deben establecer mecanismos de supervisión a través del cual se efectúe el seguimiento y control de las actividades de las personas, así como también verifique los resultados. Supervisar significa dar seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados. Los procesos de supervisión se aplican a las funciones que permiten alcanzar los objetivos en razón de la actividad de las personas que componen la organización. En este sentido, la función de staff del departamento de recursos humanos y la responsabilidad general de línea tienen tareas precisas. La función de staff consiste en diseñar sistemas para reunir y obtener los datos que abastecerán al sistema de información administrativa que sentará las bases para las decisiones de la gerencia

de línea. “Los gerentes y los colaboradores deben tener información en tiempo real para tomar decisiones y hacer que sucedan las cosas”. (Chiavenato, 2012, p. 504)

La supervisión en una institución debe efectuarse al trabajo efectuado, debe de medirse a fin de determinar el cumplimiento de las metas establecidas por trabajador además de la contribución de los resultados en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Para lograr esto la organización debe implementar sistemas de información que le permitan tener en tiempo real para la toma de decisiones.

Los gerentes de línea diariamente toman decisiones acerca de sus colaboradores y, al mismo tiempo, tienen acceso a la información sobre ellos y su trabajo, mientras que los especialistas en recursos humanos analizan e investigan información acerca de la fuerza de trabajo y de sus características y necesidades. Esto requiere de un sistema integrado de información que permita descentralizar el proceso de decisión en forma eficaz y eficiente.(Chiavenato, 2012. p. 508).

Hoy en día es muy importante que una organización cuente con un sistema de información, que por un lado sea una herramienta para la toma de decisiones en los procedimientos productivos o de servicios y por otro que permita medir el rendimiento del recurso humano.

Todos estos procesos son como un engranaje, en cada uno de ellos se deben cumplir las exigencias planteadas, por ejemplo si del primer proceso que es integración de las personas se obtienen personas con competencias para ocupar un determinado puesto, la orientación y desarrollo de estas personas será óptimo con menos inversión de tiempo y recursos; pero es importante que para poder retener a estas personas se cuente con una buena política de incentivos, producto del proceso para recompensar personas.

Dimensiones de la gestión de recursos humanos:

Planificación:

Estimación del tamaño y composición de la plantilla de Personal en el future; se desarrolla en dos etapas que encuadra la previsión de las necesidades futuras de Personal y la planificación de la manera de satisfacer y gestionar estas necesidades...(Ivancevich 2011, p. 371)

Reclutamiento (Adscripción)

“Conjunto de actividades que lleva a cabo la organización para atraer para sus puestos vacantes a candidatos con las capacidades y aptitudes necesarias para que la organización pueda alcanzar sus objetivos”. (Ivancevich, 2011 p. 372)

Selección

Ivancevich (2011) El proceso mediante el cual la organización elige de una lista de aspirantes a la persona o personas que mejor satisfacen los criterios para la posición abierta, teniendo en cuenta las condiciones medioambientales y financieras vigentes”(p. 374)

Capacitación y desarrollo

Ivancevich (2011)refirió que la capacitación y desarrollo de los recursos humanos implica que han de producirse cambios; cambios en las aptitudes, conocimientos y actitudes y en la conducta social. Para que la organización sea competitiva y mantenga el liderazgo en su sector. “El trabajo en equipo, alto rendimiento, armonía social dependerán de la capacidad para emprender los cambios que se juzguen imprescindibles para el progreso de la organización”. (p. 378)

Evaluación (Del desempeño o rendimiento)

Ivancevich (2011) Técnica posterior al control que centra la atención en la medida en que los servidores han alcanzado los niveles de trabajo esperados durante un determinado periodo de tiempo.” Es la revisión sistemática de los puntos Fuertes y débiles de cada servidor que tiene relevancia para el trabajo aplicando dos procesos: La observación y el Juicio”. (p. 386)

Compensación

La actividad de gestión de recursos humanos que se refiere a todos los tipos de recompensas que reciben los servidores por llevar a cabo las tareas que les asigna la organización. Se trata de una relación de intercambio, “el trabajo se intercambia por compensaciones de carácter financiero y no financiero” (Ivancevich, 2011 p. 387)

De acuerdo a la teoría, en la gestión del Talento Humano, (GRH), son los gerentes de línea los que administran al recurso humano, se considera a las personas como socias, asumen un papel activo y se las empodera para que ayuden a administrar los recursos de la organización para servir mejor al cliente.

La gestión del talento humano es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general (Ibáñez, 2011, p. 17)

Se refiere a la realización de la persona como parte integrante de la organización, si el elemento humano está dispuesto a poner en actividad su esfuerzo físico y mental, la empresa marchará en forma ordenada y próspera.

La gestión del talento humano son las políticas y prácticas necesarias que se requieren para cumplir con los aspectos relativos al personal o “recursos humanos” que competen a un puesto de administración, que incluyen reclutar, seleccionar, capacitar, compensar y evaluar (Dessler, 2006, p.2). Se refiere a la administración del recurso humano dentro de la organización, todo el proceso de admisión, remuneración y ofrecer un ambiente seguro al trabajador.

Chiavenato (2009) investigó sobre la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. “es la función que permite la colaboración eficaz

de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales”, (p. 6)

Las personas ayudan a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, todos contribuyen desde su puesto de trabajo en la empresa. Pero la empresa acepta que los cambios y tendencias traen nuevas tendencias y nuevos enfoques más flexibles y ágiles.

Cachuan (2015) refirió que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos. Relaciona tipo de poder, liderazgo y motivación para el manejo de los recursos humanos.

“Conjunto de actividades organizacionales dirigido a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo efectiva. Tiene lugar dentro de un entorno complejo y siempre cambiante”....(Griffin, 2011, p. 435). Se desarrollan planes estratégicos de relaciones humanas e integran esos planes con otras actividades de planeación estratégica. El capital humano refleja la inversión de la organización, sirve como un indicador tangible del valor de las personas que forman una organización.

A decir las diversas fuentes teóricas, la gestión del talento humano, redefine a la clásica administración de los recursos humanos, para Chiavenato, las gerencias de línea asumen la administración de las personas y consideran a las personas como socias, por ello se define del siguiente modo:

(...) Los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. El viraje

es enorme. A las personas ahora se les considera asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas. (Chiavenato, 2008, p. 42).

Por tanto, la visión de la administración del personal de las institución cambia rotundamente, toda vez que bajo este enfoque, hoy en día, la gestión del recurso humano recae sobre las gerencias de línea a fin de que estos asuman las actividades estratégicas de orientación a las personas; asimismo, los trabajadores pasan a ser socios de la organización y se los empodera para que se sumen en la administración de los recursos de los diferentes procesos de la organización; y por último el área de recursos humanos se vuelve en asesora de las gerencias de línea para que logren sus objetivos.

Variable 2: Desarrollo Organizacional

Definición Conceptual

Dentro del marco de la presente investigación se han tomado las siguientes definiciones.

De Faria (2008) señaló que “el desarrollo Organizacional es un proceso de cambios planeados en sistemas socio-técnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y la salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y los empleados” (p.30).

Chiavenato (2009) refirió que el Desarrollo organizacional implica cambios estructurales y técnicos pero su objetivo principal es cambiar a las personas y la naturaleza y calidad de sus relaciones laborales. Su énfasis se dirige a cambiar la cultura organizacional (p. 647)

Ambos actores hacen referencia que el desarrollo organizacional está relacionado con la tecnología y los nuevas tendencia en las misma, sin embargo para Hampton (2003) señaló: que “el desarrollo organizacional trata del análisis

completo y explícito de los conflictos y “cambios en las relaciones interpersonales, laborales, departamentales, sus productos, servicios, sus procesos de fabricación, su infraestructura, sus recursos, tanto personales y financieros para hacer frente a las necesidades de la empresa, tanto en el presente como en el futuro” (p.45)

Se supone que se puede modificar el comportamiento tanto de la persona (trabajador) y de la organización con resultados favorables, debido a que el recurso humano es la clave para el éxito o fracaso de cualquier empresa, incluye adecuar la estructura organizacional, conducción de grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollar relaciones humanas.

Ambriz (2009) refirió que el desarrollo organizacional es una mezcla de ciencia y arte, lo cual lo convierte en una disciplina apasionante, es un área de acción social a la vez que de investigación científica. “Junto con el estudio del desarrollo organizacional, se estudia una amplia temática que incluye los efectos del cambio, los métodos del cambio organizacional y los factores que influyen sobre el éxito del desarrollo organizacional” (p.5). Muchas organizaciones modernas han logrado integrar los cambios tecnológicos y de información logrando adaptarse e integrarse al cambio, y son empresas exitosas. Cambiando constantemente debido a los diversos factores que influyen para ello.

Pico (2015) señalaron que “el desarrollo organizacional es una aplicación y una transferencia global del conocimiento de las ciencias de la conducta al desarrollo planificado, al mejoramiento y al reforzamiento de las estrategias, de las estructuras y de los procesos que favorecen la eficiencia de las empresas” (p.1).

Se distingue de otros enfoques del cambio organizacional y del mejoramiento: la consultoría administrativa, la innovación tecnológica y la administración de operaciones. El desarrollo organizacional se aplica para cambios en la estrategia, la estructura y/o en los procesos de un sistema completo, se basa en la aplicación y en la transferencia de los conocimientos, se ocupa en administrar el cambio planificado, se genera el cambio y luego se refuerza y busca ante todo aumentar la eficiencia de las empresas.

Guzmán (2013) refirió que eso “Implica el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia como grupo y a tomar medidas para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones, para influir de manera positiva y significativa en el éxito de los objetivos de la empresa”(p.6).

Las concepciones sobre el Desarrollo Organizacional han ido evolucionando en las últimas décadas en razón de la complejidad y diversidad de la realidad y se hacen hoy evidentes las restricciones y potencialidades de su alcance, las empresas han experimentado grandes cambios en su estructura. El término desarrollo organizacional se utiliza a menudo como sinónimo de eficacia de las organizaciones, especialmente cuando se utiliza como el nombre de un departamento dentro de una organización. Es importante mantener estable a la organización recordando que la empresa es para el hombre y el hombre para la empresa, siempre adaptándose, evolucionando y renovando. (Valdés y Espina, 2013)

Fundamentos teóricos de desarrollo organizacional

Proceso de cambios planeados

“Tienden todas a concentrarse en la manera de implementar el cambio en las empresas. Estos modelos conocidos como “teorías del cambio”, describen las actividades necesarias para iniciar el cambio organizacional y llevarlo a cabo”... (Rodríguez, 2004, p. 21). Existen varios modelos, como el de Lewin, el modelo de investigación de la acción y el modelo positivo.

“ Está constituido por esfuerzos deliberados encaminados a eliminar una situación insatisfactoria a través de la planificación de una serie de fases, acciones y estrategias que resultan de un análisis extenso del sistema total.”(Tzec, 2010, p.6)

“Incluye todas las actividades encaminadas a lograr una visión clara de la situación, de forma que podamos determinar si realmente existe la necesidad de

cambiar y, en caso de que así sea, hacia dónde deben orientarse los esfuerzos de cambio” (Tzec, 2010, p.6)

Según Stoner (1995), el cambio planeado es definido como un proyecto llevado a cabo de forma deliberativa, visando una innovación estructural, una nueva política, un nuevo objetivo, una nueva filosofía, un nuevo clima y un nuevo estilo de operar. Envuelve a “toda” la organización, o a una parte significativa de la misma, siendo una respuesta que se adapta al medio en que está inserta. (Garzón, 2005, p. 105-106)

Sistemas socio-técnicos abiertos

Es importante para el desarrollo organizacional la existencia de las dos teorías que se destacan en cuanto a los sistemas, que son: la teoría de los sistemas socio-técnicos y la planificación de sistemas abiertos.

El sistema socio-técnico se orienta más al funcionamiento interno de la organización, como un sistema constituido por dos sistemas: el sistema social y el sistema técnico.

Garzón (2005) se refirió la teoría de los sistemas considera a las organizaciones como sistemas abiertos en un intercambio activo con los ambientes que las rodean. Esta teoría es uno de los instrumentos conceptuales más poderosos que hay disponibles para la comprensión de la dinámica y el cambio de las organizaciones, concibiendo al sistema como “un conjunto de objetos reunidos, con relaciones entre los objetos y entre sus atributos”(p. 43)

La eficacia y la salud de la organización

De Faria (2008) refirió que “son dos criterios básicos y decisivos para evaluar el éxito de una empresa, para indicar su condición de estado óptimo” (p. 24)

Otros autores lo consideran como “excelencia organizacional”. De Faria, (2008) El término eficacia “ha sido sometida a usos numerosos y contradictorios” como dice Katz y Khan (1970, p. 197). Es bien conocida la distinción hecha por

Peter Drucker (1973) entre eficiencia y eficacia: eficiencia significa hacer mejor todas las cosas que se tienen que hacer, mientras que la eficacia implica el hacer bien ciertas cosas”(p. 24).La eficiencia incluye el esfuerzo en todas las áreas de actividad. La eficacia es el esfuerzo por solo parte de las actividades. De la salud de las instituciones. El criterio de salud tiene como origen la noción de salud de los organismos vivos.

Faria (2008) recuerdan que “el ser humano saludable es independiente, afirmativo, optimista, responsable, nada fácil de sorprender, sensible y adaptable a cambios. Se sugiere que la organización saludable muestra las mismas cualidades. Una persona sana es similar a una organización o empresa saludable”. (p. 26).

Dimensiones de la variable Desarrollo Organizacional.

Dimensión Creencias

Defez y Martin (2009) señalaron “Certezas que las personas tienen acerca de una determinada cuestión o tema. Son cuestiones en las cuales se cree fervientemente; una ideología, una doctrina religiosa, una personalidad, entre otros. Son modelos basados en la fe, creados por nuestra mente los cuales luego de la interpretación devienen en un contenido cognoscitivo de un hecho concreto o abstracto sin un fundamento de tipo racional que lo explique”. (pp. 199-221)

Dimensión Tradiciones

“Son la historia de cada institución y constituye su raíz; se transmite a sus miembros sus éxitos (que proporcionan los modelos que deben seguirse en el futuro) y sus fracasos (que indican los modelos a evitarse). Son legados que se reciben de sus predecesores y se deja a quienes llegaran después) Chiavenato.2008, p 637)

Dimensión Procesos

“Son secuencias o pasos dispuestos con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún tipo de resultado específico. Son mecanismos de comportamiento diseñados para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. Son procedimientos diseñados para el servicio del hombre en alguna medida como una forma determinada de accionar. Un proceso

está constituido por una serie de acciones que se toman en el aspecto productivo para que la eficiencia sea mayor...(Gilbert, 2008 p. 58)

Dimensión Comportamiento

“Es el estudio del funcionamiento y dinámica de las instituciones y de cómo se comportan los grupos y los servidores dentro de ellas. Solo se puede alcanzar los objetivos si las personas que las componen coordinan sus esfuerzos con el fin de lograr algo que individualmente jamás conseguirán Así como la organización tiene expectativas respecto de las aptitudes talentos y potencias de desarrollo de sus servidores, estos también tienen expectativas en torno a ella” (Chiavenato 2009, p. 601)

Identificar los problemas que se presenten en la empresa y corregirlos o solucionarlos. Les ayuda a evaluarse, a revitalizar y recrear sus estrategias, sus estructuras y procesos.

1.3. Justificación

Justificación social

La presente investigación remarca el valor del Potencial Humano que labora en educación en el Perú. Lo importante es seleccionar y contratar correctamente manifiesta Ivancevich, 2009 en Gestión, Calidad y Competitividad.

El potencial humano docente tiene la función de formar a la juventud educativa y lograr el desarrollo social, tanto a nivel macro como individual que las sociedades contemporáneas demandan.

Es difícil que un sistema, resulte óptimo, si hay tanta desarticulación, si no hay responsabilidad mutua, si no se miden los logros, entonces la correcta Gestión de Recursos Humanos busca revertir fuertemente estas situaciones, pero para revertirlas hay que medir y hay que reportar lo que se está haciendo.

Justificación legal

Bajo criterios legales, la Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional monitorea el cumplimiento de la ley, la observancia de la normatividad vigente.

Bajo criterios administrativos, la Gestión de Recursos Humanos verifica si los actos administrativos se ciñen a los procedimientos establecidos, si llevan a los resultados esperados y si lo hacen con eficiencia razonable.

Constitución Política. Artículo 31°. Los ciudadanos tienen derecho a participar en selecciones para cubrir plazas del Estado mediante convocatorias, concursos de plazas y nombramientos después de un proceso de selección que cumpla con el debido proceso.

Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, D. S. N° 043-2003-PCM.

Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información D. S. N° 072-2003-PCM.

Ley de los Derechos de Participación y Control Ciudadano N° 26300 (Art. 31). Resolución de Contraloría General N° 332 - 2007-CG del 10.10.2007, que aprueba la Directiva 004-2007-CG/GDES sobre "Rendición de Cuentas de los Titulares".

Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 del 01.04.01t VI del Título preliminar sobre principios de Procedimiento Administrativo:

Principio de Participación, para acceder a la información que administren.

Ley Marco de Modernización del Gestión del Estado N° 27658 Inciso b) y d) del artículo 4 del 29.01.02 sobre canales efectivos de participación Ciudadana y Transparencia en la Gestión; Inciso f) del artículo 5 sobre principales acciones: Institucionalización de la evaluación de la gestión por resultados, a través del uso de modernos recursos tecnológicos, la planificación estratégica y concertada, la rendición pública y periódica de cuentas y la transparencia a fin de garantizar canales que permitan el control de las acciones del estado. Artículo 8, 9, 10 y 11 sobre las relaciones del Estado con el Ciudadano.

Justificación pedagógica

La presente investigación sobre gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional en el ámbito educativo pretende generar información que permita dar respuesta a cuestionamientos como, si las escuelas realizan una adecuada planeación estratégica, si se evalúan los desempeños, si los docentes se capacitan

permanentemente para mejorar su labor pedagógica y se promueve la participación de los padres de familia en el proceso educativo de sus hijos.

La ciudadanía debe ser informada de las políticas, acciones y programas que lleva a cabo el Ministerio de Educación, así como de los resultados en términos de aprendizaje, deserción, repitencia que arroja cada institución educativa. Implica, al nivel de la institución educativa, informar a los padres de familia acerca de los problemas cotidianos que presentan sus hijos y que pudieran estar influyendo en su rendimiento académico y conductual.

1.4. Problema

1.4.1 Realidad Problemática

En un entorno mundial lleno de incertidumbre, restricciones, problemas, oportunidades, amenazas y dificultades, la administración de los recursos de las instituciones u organizaciones, se torna cada más compleja y desafiante en especial la gestión de los recursos humanos porque en época de dificultades es la más sacrificada por recortes en la nómina, despidos o disminución de los beneficios concedidos a los servidores porque es la manera más fácil de reducir costos, constituyendo éstos, una falta de consideración hacia las personas, ya sean vistas como recursos o como potencial humano.

En cada país, la búsqueda del bienestar depende de la capacidad de la fuerza de trabajo del potencial humano para alcanzar un mayor crecimiento de la productividad. Una productividad mayor permite a las naciones tener más de donde elegir, satisfacer mejor las necesidades de sus habitantes y alcanzar mayores logros; en las instituciones los gestores tienen que manejar adecuadamente el cambio, pero éste requiere de un potencial humano comprometido e identificado con los valores y objetivos de la institución.

Los objetivos explícitos de la gestión de recursos humanos son atraer, retener y motivar a los empleados, mientras que los objetivos implícitos consisten en mejorar la productividad y la calidad del trabajo y los objetivos a largo plazo son la

supervivencia, la obtención de beneficios, la mejora de la competitividad y la adaptabilidad. (Blanch, Espuny, Gala y Martín, 2003)

En el Perú, concretamente en Lima, distrito de Villa María del Triunfo, la UGEL No. 01 tiene como función ejecutar el proceso de gestión de recursos humanos para ofrecer los servicios educativos a los alumnos del distrito. Pero, los resultados del desempeño docente no son satisfactorios del todo entre otros factores porque no se impulsa por parte de los directivos el Desarrollo Organizacional de las instituciones educativas del estado que busca fundamentalmente el cambio de la cultura institucional. Los objetivos y metas educativas se logran con personal docente motivado y comprometido. Directivos, docentes y administrativos del sector educación tienen que ser convocados, seleccionados y contratados respetando el proceso de gestión de recursos humanos para el logro de objetivos y metas educativas. Asimismo, se debe administrar la cultura organizacional poniendo énfasis en los equipos formales de trabajo, equipos temporales y cultura intergrupala para los procesos de solución de problemas aplicando una administración participativa.

Pero, cuando dentro de este proceso uno de los subsistemas o actores falla, surgen situaciones o hechos problemáticos que son necesarios investigar. En ese sentido se plantean algunas preguntas como las siguientes:

¿El potencial humano que labora en las instituciones educativas de El distrito de distrito de Villa María del Triunfo, tiene las competencias requeridas para desempeñar la labor de docente?

¿La contratación de docentes respeta el proceso de gestión de recursos humanos?

¿Los directivos que laboran en el distrito de distrito de Villa María del Triunfo buscan cambiar la cultura organizacional de las instituciones educativas del estado?

¿Existe Liderazgo para promover el desarrollo organizacional de las instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo?

Son preguntas difíciles de responder con la información y conocimiento existente por lo que se hace necesario realizar una investigación científica. En ese sentido, se plantea la siguiente pregunta de investigación.

1.4.2 Formulación del problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en docentes de la Ugel No 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la Gestión de Recursos Humanos y las Creencias de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017?

Problema específico 2

¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos y las tradiciones de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y los procesos en las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017?

Problema específico 4

¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos y el comportamiento de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, en docentes de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

1.5.2 Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

La gestión de recursos humanos se relaciona con las creencias de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No. 01 distrito San Juan de Miraflores- 2017

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la gestión de recursos humanos y las tradiciones de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

Hipótesis específica 3

La gestión de recursos humanos se relaciona con los procesos en las instituciones educativas de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento de docentes de las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en docentes de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017.

1.6.2 Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y las Creencias de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y las tradiciones de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y los procesos en las instituciones educativas de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

Objetivo específico 4

Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

II. Marco metodológico

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos (gestión del talento humano)

Ibáñez (2011) refirió que la gestión del recurso humano “es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general.” (p. 17)

Variable 2: Desarrollo organizacional

Según Guizar (2013) refirió que el desarrollo organizacional “es una mezcla de ciencia y arte, lo cual lo convierte en una disciplina apasionante, también hace referencia que tiene acción social y de investigación científica”. (p.5)

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión de Recursos Humanos

Dimensiones	Indicadores	Escala y valor	Niveles y rango
Planificación	Valores (1)	Nivel Ordinal	
	Ética y moral (2)	Cuestionario	Moderadamente eficiente
	Religión (3)	Escala de Likert	24 -56
Reclutamiento	Rediseño (4)	Totalmente en	
	Integración (5)	Desacuerdo	Eficiente
Selección	Calidad educativa (6)	(1)	57 -88
	Comunicación de logros (7)	En desacuerdo	
	Conducta reactiva (8)	(2)	
Capacitación y	Conservación del legado (9)	Ni de acuerdo	Muy eficiente
	Mejora continua (10)	ni	89 -120
desarrollo	Revisión de tradiciones (11)	en desacuerdo	
	Mentorización (12)	(3)	
Evaluación del	Transformación (13)	De acuerdo	
	Gestión por resultados (14)	(4)	
	Productos finales (15)	(5)	
rendimiento	Retroalimentación (16)	Totalmente de	
	Eficiencia (17)	Acuerdo	
	Métodos educativos (18)	(5)	
Compensación	Conducta por valores (19)		
	Proactividad (20)		
rendimiento	Trabajo en equipo (21)		
	Concertación (22)		
	Respeto laboral (23)		
Compensación	Cultura organizacional (24)		

Definición operacional

Variable 2: Desarrollo Organizacional.

El Desarrollo organizacional es posicionar de manera participativa a la institución como prestadora de servicios de calidad con alto rendimiento académico, mediante el cambio de la cultura organizacional de los docentes, ello implica cambios estructurales y técnicos pero su objetivo principal es cambiar a las personas y la naturaleza y calidad de sus relaciones laborales. Su énfasis se dirige a cambiar la cultura organizacional.

Tabla 2
Operacionalización de Desarrollo organizacional

Dimens.	indicadores	Ítems	Escala /valor	Instrumento	
Creencias	Valores	1			
	Ética y moral	2			
	Religión	3		Bajo	
	Rediseño	4	(5)	24 -56	
Tradiciones	Integración	5	Totalmente de acuerdo		
	Calidad educativa	6	(4)	Alto	
	Comunicación de logros	7	De acuerdo	57 -88	
	Conducta reactiva	8	(3)		
	Conservación del legado	9	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Muy Alto	
Procesos	Mejora continua	10		89 -120	
	Revisión de tradiciones	11	(2)		
	Mentorización	12	En desacuerdo		
	Transformación	13	(1)		
	Gestión por resultados	14	Muy en desacuerdo		
	Productos finales	15			
	Retroalimentación	16			
	Eficiencia	17			
	Comportamiento	Métodos educativos	18		
		Conducta por valores	19		
Proactividad		20			
Trabajo en equipo		21			
Concertación		22			
Respeto laboral		23			
Cultura organizacional		24			

Como se observa en la tabla 2, la variable fue organizada en dimensiones, indicadores, ítems y un cuestionario tipo Likert, con el propósito de evaluar, la percepción de los participantes sobre el nivel de desarrollo organizacional en la institución educativa.

2.3. Metodología

Se denomina metodología al estudio de los métodos de investigación, que serán desarrollados en el proceso de investigación.

La metodología de la investigación supone la sistematización, es decir, la organización de los pasos a través de los cuales se ejecutará una investigación científica. No es posible concebir la idea de investigación sin pensar de manera casi automática en la serie de pasos que debemos cumplir para otorgar seriedad, veracidad y cientificidad a dicha investigación: en los siguientes puntos se detallan los aspectos que comprende.

2.4. Tipo de estudio

La investigación fue básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables: Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional.

Sierra, (2007) afirma que es básica, ya que tiene como finalidad mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación.

2.5. Diseño de Investigación

El diseño es **no experimental** “porque no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no existe manipulación de las variables”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.149).

Es descriptiva ya que se han especificado las propiedades y características de los procesos de cada una de la variable investigada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010,p.80).

Es correlacional pues pretende conocer la relación o grado de asociación que existe entre las variables gestión de recursos humanos y Desarrollo Organizacional. (Hernández, et al. 2010 p.81).

Es transversal (Hernández, Fernández y Baptista (2010) por que describe variables y analiza su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. "(p.151).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

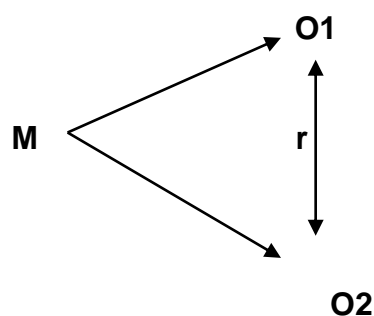


Figura 1: Esquema del diseño de investigación. Sánchez y Reyes (2006)

Dónde:

M : Muestra de estudio

O₁: Indica la medición de la variable (*Gestión de Recursos Humanos*)

O₂: Indica la medición de la variable (*Desarrollo organizacional*)

r : Correlación.

2.6. Población y muestra

2.6.1 Población

Se denomina población, al conjunto de elementos que tiene características comunes, por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población.

Para el presente estudio, la población estuvo constituido por un total de 1050 docentes, lo cual representa el 100% de los docentes de las instituciones educativas del distrito San Juan de Miraflores- 2017

2.6.2 Muestra

El diseño de la muestra es probabilístico de tipo intencionado en tanto que el investigador voluntariamente ha determinado las Instituciones Educativas en los que se trabajó y además ha establecido el tamaño de la muestra asciende a 131 docentes para la investigación, constituida por un porcentaje significativo de docentes que laboran en instituciones Educativas Estatales del Distrito San Juan de Miraflores

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Ser personal docente de cada una de las IE en estudio
Disponer de su tiempo y predisponían para la encuesta

Criterio de Exclusión

No disponer de tiempo ni predisposición para la encuesta

Unidad de análisis.

Rojas (2002), indica que la unidad de análisis es el elemento del que se obtiene la información fundamental para realizar la investigación; en el trabajo la unidad de análisis fue el docente, porque fueron ellos quienes brindaron datos sobre los ítems de cada variable.

La muestra es probabilística (Kerlinger; 1975), y se calculó con la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 \times P \times O \times N}{(N-1) \times E^2 + Z^2 \times P \times Q}$$

n : Tamaño de la muestra a calcular

Z : 1.96 (valor tabular de distribución normal para un nivel de significancia del 5%)

E : Máximo error tolerable (8.07 %)

P : Grado de probabilidad que el fenómeno ocurra (0,5)

Q : Grado de probabilidad que el fenómeno no ocurra nada (0,5)

N : Tamaño de la población

Reemplazando valores de la fórmula tenemos:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{(N-1) \times E^2 + Z^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 1050}{(1050 - 1) \times 0.0807^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 131$$

Tabla 3

Muestra representativa elegida deliberadamente de las 47 instituciones educativas estatales del distrito de San Juan de Miraflores- 2017.

	Institución Educativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Héroes de San Juan	28	21%
2	Javier Heraud	25	19%
3	Naciones Unidas	29	22%
4	Julio César Escobar	36	28%
5	Ramón Castilla	13	10%

Nota: Nómina de docentes de San Juan de Miraflores- 2017

2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Tafur (1995) Son procedimientos sistemáticos y estandarizados usados en la investigación para resolver sus problemas específicos, y puede efectuarse desde la simple ficha bibliográfica, observación, entrevista, cuestionario encuestas y mediante ejecución de investigación para este fin, (p. 205).

La técnica que se usa en el presente trabajo de investigación es la encuesta, que constituyen los procedimientos que secuenciados permiten recabar información sobre el trabajo de investigación. En el instrumento se utilizó la escala de Likert.

Instrumentos de la Variable Gestión de Recursos Humanos

Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre la variable que tiene en mente o los medios que utilizamos en cada técnica para recolectar la información, en cuya redacción se han tomado en cuenta las variables e indicadores correspondientes. (Hernández, Baptista 2010, p. 276).

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

Autor: Ricardo Montalván Huerta

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo

Año: 2014

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Diagnosticar la Gestión de Recursos Humanos de en las I.E.

Administración : Individual y colectivo

Duración : Aproximadamente 30 minutos.

Descripción de la prueba: Este cuestionario se elaboró para la recolección de datos sobre Gestión de recursos humanos en Instituciones Educativas públicas del distrito de El Agustino El cuestionario está compuesto por un total de 24 ítems.

Escala: De Likert

El cuestionario utilizó la siguiente escala valorativa:

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

Validez del instrumento

Validez de instrumentos: El instrumento diseñado para la variable Gestión de Recursos Humanos fue sometido a la validez, Hernandez *et.al.*(2010), indican que la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (...), asimismo puede tener diferentes tipos de evidencia tales como: la relacionada el contenido, al criterio y al constructo (p. 201). De acuerdo a los lineamientos de la Universidad César Vallejo (2012), los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), relevancia (si el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo) y claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo), por lo tanto luego de aplicar el piloto, se trabajo con la **validez de cada criterio** por juez utilizando la V de Aiken. Para esta tarea se consultó a dos Doctores en Educación y un Metodólogo con grado de Doctor. El coeficiente V de Aiken, tal como indica Escurra (1988), es el más adecuado para determinar la validez del contenido, mediante el cual permite obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionados. El coeficiente obtiene valores entre 0 y 1, a medida que el valor sea más elevado, el ítem tendrá mayor validez. Escurra (1988), establece que la fórmula para determinar la validez es:

$$V = S / (N(C-1))$$

Donde S, es igual a la sumatoria de Si (valor asignado por cada juez); N, es el número de jueces y C, es el número de valores de la escala, en la investigación fueron dos. Correcto e incorrecto.

De acuerdo a los resultados obtenidos como se aprecia en la Tabla, el instrumento para medir las relaciones humanas posee una validez altamente significativa a un nivel de significancia de 0.05.

Para su interpretación se tomará en cuenta que los puntajes obtenidos en los ítems del 1 al 5 identifican que el sujeto realiza o no acciones de buenas relaciones humanas. Las puntuaciones 1 y 2 en general indican un déficit en la realización de

las acciones. En cambio los puntajes altos van a reflejar que el sujeto presenta logros en las siguientes acciones de Gestión de Recursos Humanos.

Tabla 4

Validación de cuestionarios Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional.

Nro	Experto	Aspectos de la Validación		
		Claridad	Pertinencia	Relevancia
1	Dra Gliria Méndez Ilizarbe	Si	Si	Si
2	Dra Luzmila Garro Aburto	Si	Si	Si
3	Dra. Flor de María Sánchez Aguirre	Si	Si	Si

Los expertos en su conjunto dictaminaron un promedio de 100% de muy bueno asumiendo un calificativo de 100% por lo que considera óptimo para ser aplicado al grupo maestral para obtener datos.

Confiabilidad: Para establecer la fiabilidad se utilizó el coeficiente de Cronbach, se ha aplicado el programa SPSS Versión 22.0; donde están integrados todos los procesos que conducen a la obtención de las correlaciones ítem-total y la fiabilidad total (alfa de Cronbach). Para la variable gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional. Con la prueba de Alfa de Cronbach, se evaluó la consistencia interna referida a la coherencia de los ítems y a la interrelación entre las variables siendo el resultado en la primera variable de 0.940 y en la segunda variable de 0,947 Las pruebas estadísticas de fiabilidad son mayores al alfa mínimo aceptable, el cual debe ser alrededor de 0,70. Deduciéndose que los cuestionarios son fiables y se procedió a aplicarlos a la muestra seleccionada.

Tabla 5

Coeficiente de alfa de Cronbach

<i>Instrumento</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>
Gestión de recursos humanos	0.940
Desarrollo organizacional	0.947

Fuente: Prueba piloto

Para interpretar los resultados del alfa de Cronbach se revisó el libro de Pino (2010, p. 380) quien establece la siguiente escala:

- 1 a 0 No es confiable
- Hasta 0,49 baja confiabilidad
- 0,5 a 0,75 Moderada confiabilidad.
- 0,76 a 0,89 Fuerte confiabilidad
- 0,90 a 1 Alta Confiabilidad

De acuerdo a los resultados, los instrumentos indica una alta confiabilidad y por lo tanto los resultados a obtener fueron confiables.

Procedimiento de recolección de datos

Medición de Desarrollo Organizacional

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desarrollo Organizacional

Autor: Ricardo Montalván Huerta

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo

Año: 2014

Administración: Individual y colectivo

Objetivo: Diagnosticar la Gestión de Recursos Humanos de en las I.E.

Duración: Aproximadamente 30 minutos.

Descripción de la prueba: Este cuestionario se elaboró para la recolección de datos sobre Desarrollo Organizacional en Instituciones Educativas públicas del distrito de El Agustino. El cuestionario está compuesto por un total de 24 ítems.

El cuestionario utilizó la siguiente escala valorativa:

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

El presente instrumento desarrollo organizacional, tiene como objetivo recolectar datos sobre las percepciones o conocimientos de la variable.

Forma de administración

El instrumento es válido para el grupo poblacional en estudio, estos corresponden a los docentes que laboran en las instituciones educativas.

Tiempo de recolección

Tiempo empleado para la realización de la encuesta es decir la toma de datos fue de 20 minutos para cada encuestado en su respectiva institución educativa.

2.8. Métodos de análisis de datos

Una vez obtenido los datos mediante la recolección a través de los cuestionarios se procedió el análisis cuantitativo de las mismas: análisis estadísticos, análisis interpretativos, presentación de figuras estadísticas, aplicando el software estadístico SPSS 22.0

Prueba de hipótesis: Para torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p, 129).

Nivel de significación: Si es menor del valor 0.05 se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Rho de Spearman: Ávila (2012) “El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos puede establecerse un orden jerárquico para las series” (p. 225)

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$, N es el número de parejas.

2.9. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de identidad de los trabajadores

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles Gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Moderadamente eficiente	2	1,5
	Eficiente	46	35,1
	Muy eficiente	83	63,4
	Total	131	100,0

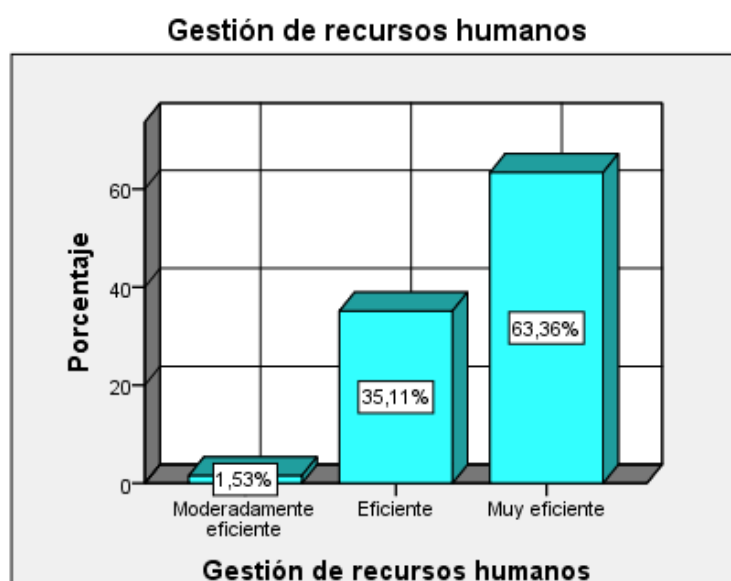


Figura 1. Resultados en diagrama de barras indicando los niveles en gestión de Recursos humanos.

Se observa en la tabla y figura que en la Red 6, Ugel 01 del distrito de San Juan de Miraflores, los docentes de las instituciones educativas estatales perciben en un 63,36 % que la gestión de recursos humanos está en un nivel muy eficiente, mientras que el 35,11% percibe que es eficiente y solo el 1,53 es moderadamente eficiente.

Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles Desarrollo Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	3,8
	Alto	14	10,7
	Muy alto	112	85,5
	Total	131	100,0



Figura 2. Resultados en diagrama de barras indicando los niveles de desarrollo organizacional.

Se observa en la tabla y figura que en la Red 6, Ugel 01 del distrito de San Juan de Miraflores, los docentes de las instituciones educativas estatales perciben en un 85,50 % que el desarrollo organizacional está en un nivel muy alto, mientras que el 10,69% percibe que es alto y solo el 3,82% es bajo.

Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión: Creencias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	5	3,8
	Medio	6	4,6
	Alto	71	54,2
	Muy alto	49	37,4
Total		131	100,0

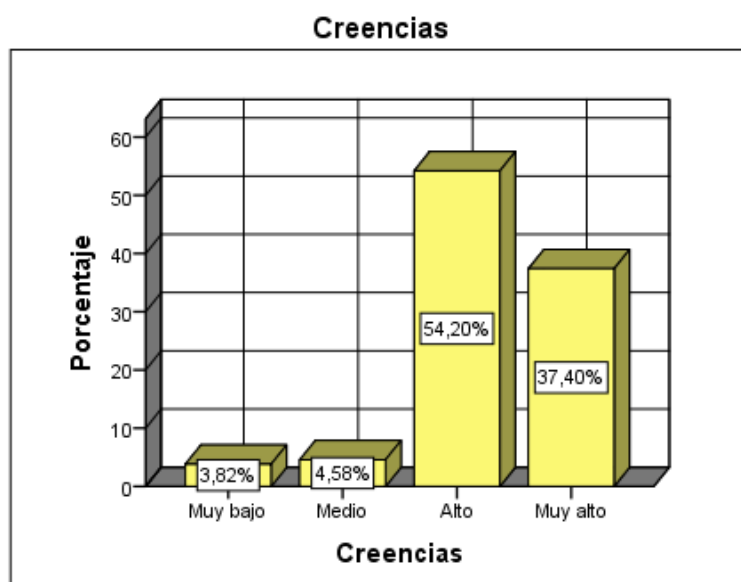


Figura 3. Resultados en diagrama de barras indicando los niveles de la dimensión: Creencias

Se observa en la tabla y figura que en la Red 6, Ugel 01 del distrito de San Juan de Miraflores, los docentes de las instituciones educativas estatales perciben en un 37,40 % que la dimensión creencias está en un nivel muy alto, mientras que el 54,20% percibe que está en un nivel alto, el 4,58% en un nivel medio y solo el 3,82% es muy bajo.

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión: Tradiciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	5	3,8
	Alto	65	49,6
	Muy alto	61	46,6
	Total	131	100,0

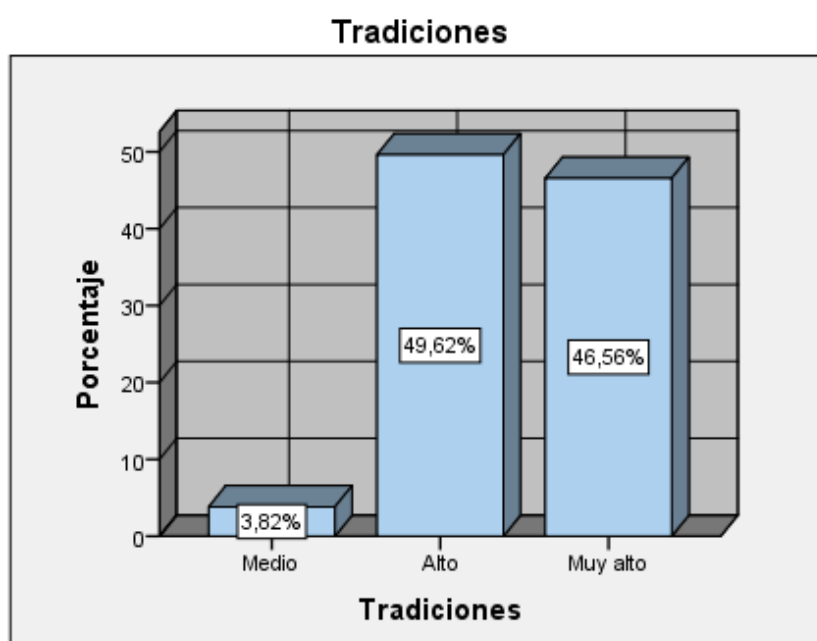


Figura 4. Resultados en diagrama de barras indicando los niveles de la dimensión: Tradiciones

Se observa en la tabla y figura que en la Red 6, Ugel 01 del distrito de San Juan de Miraflores, los docentes de las instituciones educativas estatales perciben en un 47,56% que la dimensión tradiciones está en un nivel muy alto, mientras que el 49,62% percibe que está en un nivel alto, el 3,82% en un nivel medio.

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión: Procesos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	5	3,8
	Medio	6	4,6
	Alto	71	54,2
	Muy alto	49	37,4
	Total	131	100,0

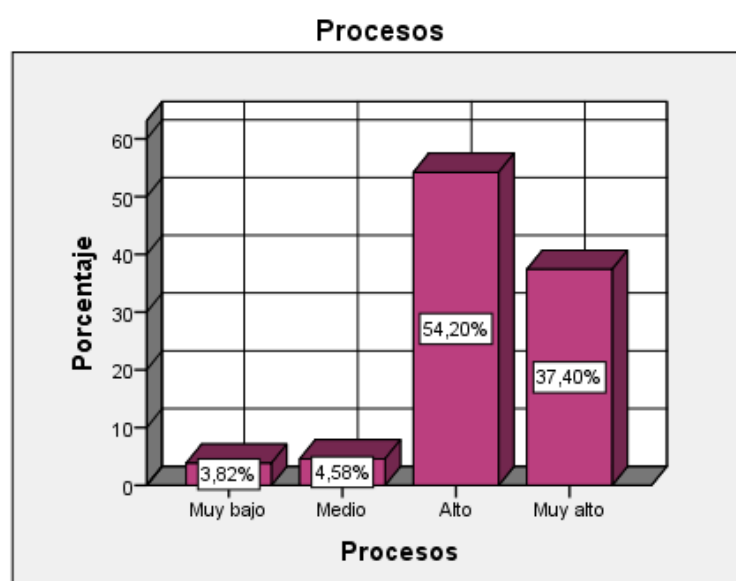


Figura 5. Resultados en diagrama de barras indicando los niveles de la dimensión: Procesos

Se observa en la tabla y figura que en la Red 6, Ugel 01 del distrito de San Juan de Miraflores, los docentes de las instituciones educativas estatales perciben en un 37,40 % que la dimensión proceso está en un nivel muy alto, mientras que el 54,20% percibe que está en un nivel alto, el 4,58% en un nivel medio y solo el 3,82% es muy bajo.

Tabla 11.

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión: Comportamiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	5	3,8
	Alto	65	49,6
	Muy alto	61	46,6
	Total	131	100,0

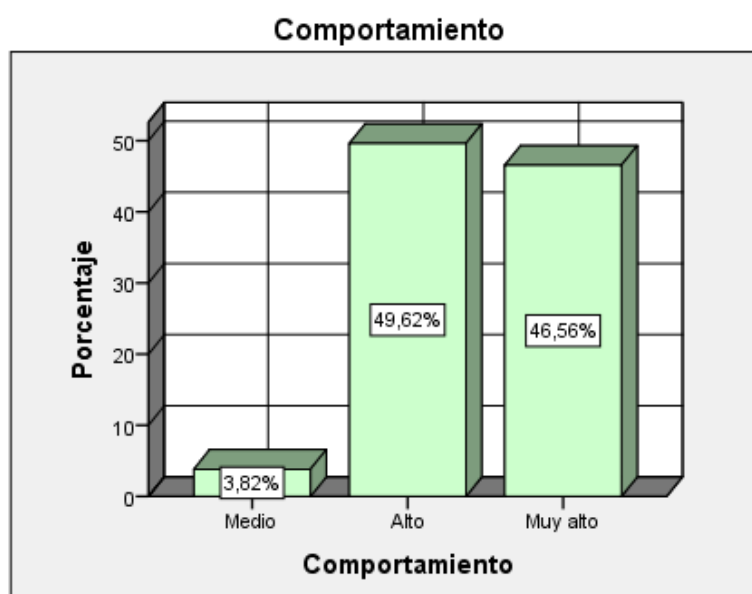


Figura 6. Resultados en diagrama de barras indicando los niveles de la dimensión: Comportamiento

Se observa en la tabla y figura que en la Red 6, Ugel 01 del distrito de San Juan de Miraflores, los docentes de las instituciones educativas estatales perciben en un 47,56% que la dimensión tradiciones está en un nivel muy alto, mientras que el 49,62% percibe que está en un nivel alto, el 3,82% en un nivel medio.

3.2. Contrastación de Hipótesis

Constrastación de Hipótesis general

Ho No existe relación entre gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, en docentes de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores-2017

H1 Existe relación entre gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, en docentes de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

Tabla 12.

Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y Desarrollo organizacional

			Gestión de recursos humanos	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	0,559**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	131	131
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	0,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	131	131

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla, la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559 representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de Hipótesis específicas:

Contrastación de Hipótesis específica 1

Ho La gestión de recursos humanos no se relaciona con las creencias de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No. 01 distrito San Juan de Miraflores- 2017

H1 La gestión de recursos humanos se relaciona con las creencias de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No. 01 distrito San Juan de Miraflores- 2017

Tabla 13.

Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y la dimensión creencias.

		Gestión de recursos humanos		Creencias
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	131	131
	Creencias	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	131	131

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 12, la gestión de recursos humanos y la dimensión creencias, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,708 representando una correlación alta entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula

Contrastación de Hipótesis específica 2

Ho No existe relación entre la gestión de recursos humanos y las tradiciones de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

H1 Existe relación entre la gestión de recursos humanos y las tradiciones de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

Tabla 14.

Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y la dimensión tradiciones

			Gestión de recursos humanos	Tradiciones
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	131	131
	Tradiciones	Coeficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	131	131

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 15, la ggestión de recursos humanos y la dimensión creencias, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,273 representando una correlación baja entre las variables, y siendo $p = 0,002$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de Hipótesis específica 3

Ho La gestión de recursos humanos no se relaciona con los procesos en las instituciones educativas de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017.

H1 La gestión de recursos humanos se relaciona con los procesos en las instituciones educativas de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017.

Tabla 15.

Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y la dimensión procesos

			Gestión de recursos humanos	Procesos
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,708**
		N	131	131
	Procesos	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	131	131

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla, la gestión de recursos humanos y la dimensión procesos, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,708 representando una correlación alta entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de Hipótesis específica 4

Ho No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento de docentes de las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

H1 Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento de docentes de las instituciones educativas de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

Tabla 16.

Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y la dimensión comportamiento

			Gestión de recursos humanos	Comportamiento
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	131	131
	Comportamiento	Coeficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	131	131

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla, la gestión de recursos humanos y la dimensión comportamiento, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,273 representando una correlación baja entre las variables, y siendo $p = 0,002$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

Se presenta el contraste y discusión de los resultados, que han sustentado y orientado esta investigación, con relación a las hipótesis planteadas, con la intención de justificar los supuestos de trabajo que he planteado, y aportar más información para abrir nuevas vías de investigación en el estudio sobre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional

Se presenta en la tabla 12 la contratación de la hipótesis general existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559 representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto estos hallazgos se relacionan con Prado (2012) concluyó que los docentes que ejercen sin título profesional que los docentes están desmotivados por los sueldos además la infraestructura y el clima laboral atentan contra su desempeño además de la desmotivación por los sueldos se margina al servicio educativo rural por tal caso se resisten al cambio son diferentes los proyectos que se presentan. En la investigación comprueban la existencia de relación 0.476 las variables la administración de recursos humanos y la calidad de educación básica del estado Táchira en Venezuela tienen relación en dicha investigación. Asimismo encontramos en Martín (2011) concluyó que la relación entre el capital afectivo de estos empleados valiosos y los resultados de las personas (desempeño y satisfacción de las personas) es positivo, favoreciendo el nivel de productividad y la satisfacción laboral de dichos empleados.

Se presenta en la tabla 13 la contrastación de la hipótesis específica 1: la gestión de recursos humanos y la dimensión creencias, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,708 representando una correlación alta entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto estos hallazgos se relacionan con Figueroa (2010) concluyó que: Al menos se debe utilizar un consultor externo, para que así puedan saber cómo se deben establecer sus políticas, misión, visión y sus objetivos entre otras funciones de recursos

humanos y de esta forma puedan ser una empresa organizada, que logre alcanzar más eficiente y efectivamente sus metas organizacionales. El área de recursos humanos es bien necesaria tanto para los patronos como para los empleados ya que casi todos los que respondieron al mismo dijeron que se han vistos necesitados de una consulta de esta área.

Se presenta en la tabla 14 la contratación la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión tradiciones, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,273 representando una correlación baja entre las variables, y siendo $p = 0,002$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Estos hallazgos se relacionan con Sierra (2011) en los resultados organizativos, considerando la retención de empleados como elemento mediador de esta posible influencia. Concluyendo que También es posible extender la investigación analizando el papel moderador y/o mediador de las tres dimensiones del capital humano sobre algunas de las variables y relaciones propuestas en nuestro modelo. En concreto, consideramos particularmente interesante estudiar el papel moderador que pueda ejercer el capital afectivo en la relación del capital intelectual y del capital social con la capacidad de innovación de la organización.

Se presenta en la tabla 15 la contratación la hipótesis específica 3: existe relación entre los recursos humanos y la dimensión procesos, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,708 representando una correlación alta entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto estos hallazgos se relacionan con Bedoya (2003) reportó que el estudio los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, constituyen un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. Asimismo, también se obtuvo que la nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su

desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

Se presenta en la tabla 16 la contratación de la hipótesis específica 4: la gestión de recursos humanos y la dimensión comportamiento, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,273 representando una correlación baja entre las variables, y siendo $p = 0,002$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto Bedoya (2003) reportó que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. Asimismo también se obtuvo que la nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de sus desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559 representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$. se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- Segunda:** Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión creencias, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,708 representando una correlación alta entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- Tercera:** Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión tradiciones, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,273 representando una correlación baja entre las variables, y siendo $p = 0,002$. se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- Cuarta:** Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión proceso según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,708 representando una correlación alta entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- Quinto:** Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión comportamiento, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,273 representando una correlación baja entre las variables, y siendo $p = 0,002$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a los directivos de la Ugel que al existir relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional, se deben capacitar al equipo humano de docentes, porque la carga en estos tiempos es doble, carga académica y administrativa. Es importante capacitaciones y cursos gratis para los docentes de la Ugel 01 de San Juan de Miraflores.
- Segunda:** Se recomienda a los directivos de la Ugel que al existir relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión creencias, al demostrar que están relacionadas, se debe considerar, que ya no existe formalización dentro de la gestión; sino que también debemos escuchar y juzgar según las costumbres y realidad en la cual se desenvuelven. Porque una cosa es la teoría y otra es la práctica.
- Tercera:** Se recomienda a los directivos de la Ugel que al existir relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión tradiciones. Se debe considerar un buen manejo y contextualización en el manejo de seleccionar al personal para dirigir ciertas áreas y no parametrarse en formalizaciones, manejar criterios y toma de decisiones.
- Cuarta:** Se recomienda a los directivos de la Ugel que al existir relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión procesos, se debe generar capacitaciones constantes de actualización en los últimos manejos en estrategias de procesos para mejorar el servicio.
- Quinto:** Se recomienda a los directivos de la Ugel que al existir relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión comportamiento, se recomienda capacitar para que existe una mejor comunicación ya que la conducta es decisiva en el contexto de la gestión.

VII. Referencias

- Aguilar, K. (2008). *Dirección de recursos humanos*. Lima. Perú :Universidad San Martín de Porres.
- Ambriz, G. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de la documentación*, 12(1), p235-254
- Alfaro, R ; Leyton ,S y Meza,A (2012). *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, Lima Metropolitana y una municipalidad de la provincia Constitucional del Callao*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú
- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de recursos humanos*. México: Granuca.
- Atehortúa,F y otros (2008). *Psicología y Desarrollo Organizacional del Talento Humano*, Colombia.: Universidad de Antioquía.
- Blanch, J., Espuny, M. Gala, C. y Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales fundamentos*. Barcelona: Universidad Oberta de Catalunya
- Bedoya, E. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú
- Bejarano, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Colombia: Universidad de Medellín.
- Benjumea, M. (2008). *Gestión del Talento Humano Departamento de Publicaciones FUNLAM*. Medellín. Colombia: Pearson
- Broggi, A. (2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica. Buenos Aires. Argentina

- Cachuan, G. (2015). *EL talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014*. (Tesis). Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú
- Camposanto, F. (2016). *Plan de mejora para incrementar el índice de reconocimiento en el taller de pre-entrega de la empresa Ferreros SA*. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9904/Fiorella%20Ingrid%20Camposano%20Chirinos.pdf?sequence>
- Castillo J. (2012) *Gestión del Talento Humano*, tomado de http://www.unitexto.net/Gestion_Talento_Humano.html
- Castillo M (2009). *Teoría del desarrollo organizacional*, Universidad de Carabobo Venezuela.
- Cuesta, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ediciones ECOE
- Chávez y Palomino (2011). *El Desarrollo Organizacional para el Fortalecimiento Administrativo de la Unidad Educativa Católica Particular "María Auxiliadora" Del Cantón Caluma, Provincia Bolívar*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Mc. Graw Hill.
- David, F. (2003). *Administración estratégica*. (9na ed.). México: Pearson Educación
- De la Cruz,H (2009)..*Nueva Gestión del Potencial Humano y su Evaluación de Desempeño en las Instituciones Financieras de Huamanga*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Perú

- Dessler, L. (2011). Perception of organization effectiveness across organization life cycles, *Administrative Science Quarterly*, 26, 525-544
- De Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Revista de educación Laurus*, 12 (1), p.10-27
- Dolan, R. y Raich, M. (2010). La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo XXI: cambio de paradigmas, roles, emergentes, amenazas y oportunidades. *Revista de Contabilidad y Dirección* 10 (1), p 35-52.
- De Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Revista de educación Laurus*, 12 (1), 10-27
- Espinoza, E. (2013). *La dimensión social de la universidad del siglo XXI creación del programa de aprendizaje servicio en la universidad Técnica de Ambato*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España.
- Farfán, D. y Garzón, M. (2006). *La gestión del conocimiento*. Bogotá. Colombia: Universidad del Rosario
- Fernández, N. (2003). *EL desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas.*: Universidad de Rioja. Recuperado de <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Figueroa, J. (2010). *La administración de recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas de la región oeste de Puerto Rico*. (tesis de maestría). Universidad de Puerto Rico.
- Garzon, L. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Argentina: Centro de editorial de la universidad del Rosario
- Griffin R. (2011). *Human resource management*, Boston: Pearson

- Hernández y otros (2010). *Metodología de la Investigación científica* (6ª ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Hurtado, C. (2008). *Programa de Educación en Derechos Humanos y Desarrollo Organizacional para las Rondas Campesinas de Cutervo – Cajamarca*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Perú.
- Ibañez, M. (2011) *Gestión del Talento Humano en la Empresa*, 2011. Edit. San Marcos. Primera Edición. *investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. (2011). *Organizational Behavior Management*. México : Mc Graw – Hill Irwin
- Martín, G. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. (Tesis de maestría). Universidad de España
- Mondy, B (2009). *Administración de Recursos humanos*. Colombia. :Pearson Prentice Hall
- Pardo, C (2007). *Gestión del Talento Humano basada en Competencias Cualificando el Potencial Humano para lograr el Éxito Empresarial*. Tesis de maestría.
- Pico, R. (2015). *La gestión del talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica en el sector comercial minorista*. (tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador
- Pino, E. (2013). *Dimensión social de la universidad del siglo XXI creación del programa de aprendizaje-servicio en la Universidad de Ambato*. (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid

- Prado, L. (2012). *Administración de los recursos humanos y la calidad de la educación básica en el estado Táchira*. (Tesis de maestría). Universidad de Tachira.Venezuela
- Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud (1999). *Gestión de recursos humanos*. Lima. Perú: Ministerio de Salud.
- Rodríguez, J. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Barcelona: Eureka Media, SL
- Romero, M (2012). *Psicología organizacional BDO-Consulting*. Perú, Universidad del Pacífico.
- Rupay, M. (2016). *Aprendizaje organizacional del hospital asistencial y administrativo en el hospital Valdizán, Santa Anita, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Perú
- Serna, y Mojica. (2007). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Universidad de Medellin Colombia.
- Sierra, J: (2011). *La gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. (Tesis de maestría). Universidad de Valladolid, España
- Tito, P. (2008). *El potencial humano y los estímulos organizacionales*(Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones, gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*, 12(2), p115-133
- Ulrich, D. (2008) *Gestión del Talento*. Publinews Universidad de Michigan.

Valdés, J. y Espina, M. (2013). *América Latina y el Caribe: La política social en el nuevo contexto. Enfoques y experiencias*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002109/210941s.pdf>

Velásquez, L. (2009), *Propuesta para la Implementación de un modelo de Desarrollo Organizacional basado en el cambio planificado, en la Coordinación de Asistencia Administrativa de Obras Públicas Estatales, Año 2009*°. (Tesis de maestría). Universidad de Oriente, Maturín, Estado Monagas, Venezuela.

Wether, W. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. Tercera edición. España: McGraw-Hill

Anexos

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional en docentes de la UGEL 01, San Juan de Miraflores- 2017

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TIPO DE ESTUDIO
¿Cuál es la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en docentes de la UGEL 01, San Juan de Miraflores-2017?	Determinar la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en docentes de la UGEL 01, San Juan de Miraflores- 2017	Existe relación entre Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en docentes de la UGEL 01, San Juan de Miraflores- 2017	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básico, con enfoque cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Correlacional, descriptiva , transversal</p> <p>Donde: M : Muestra R : Relación de variables V1: Gestión de Recursos Humanos.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Reclutamiento • Selección • Capacitación y desarrollo • Evaluación del rendimiento • Compensación <p>V2: Desarrollo organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creencias • Tradiciones • Procesos • Comportamiento <p>POBLACION Y MUESTRA 1150 profesores del distrito San Juan de Miraflores</p> <p>MUESTRA: n =131</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cómo se relaciona la Gestión de Recursos Humanos y las Creencias de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores- 2017?	Determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y las Creencias de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores- 2017	La gestión de recursos humanos se relaciona con las creencias de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores-2017	
¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos y las tradiciones de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL01, San Juan de Miraflores-2017?	Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y las tradiciones de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores- 2017	Existe relación entre la gestión de recursos humanos y las tradiciones de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL01, San Juan de Miraflores- 2017	
¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y los procesos en las instituciones educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores-2017?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y los procesos en las instituciones educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores- 2017	La gestión de recursos humanos se relaciona con los procesos en las instituciones educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores- 2017	
¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos y el comportamiento de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores-2017?	Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores- 2017	Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento de docentes de las instituciones educativas de la UGEL 01, San Juan de Miraflores- 2017	

ANEXO 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO – DOCTORADO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

CUESTIONARIO-ESCALA DE LIKERT

Estimado Docente: Las afirmaciones que Usted va a encontrar son opiniones con las que algunas personas están de acuerdo y otras en desacuerdo. Por favor le pedimos que nos diga que tan de acuerdo está Usted con cada una de estas opiniones.

La presente tiene por objetivo conocer la trascendencia de la **Gestión de Recursos Humanos** en la UGEL01 San Juan de Miraflores- 2017, desde la Convocatoria y Selección de Docentes hasta el término de la carrera por Cese.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando con “X” en una sola alternativa.

Las categorías de respuesta son:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

No.	ITEM/PREGUNTA	CATEGORIAS				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN					
1	Es necesaria la Planificación de necesidades futuras de Recursos Humanos en cantidad de plazas y en perfil profesional para el logro de los objetivos institucionales.					
2	La Planificación de las necesidades de Recursos Humanos es el inicio de todo proceso de gestión de Recursos Humanos.					
3	Es necesario que en la previsión de plazas se indique el perfil y competencias requeridas para cada puesto					
4	La gestión de Personal implica prever las necesidades del Potencial humano o Talentos.					
	DIMENSION: RECLUTAMIENTO					
5	Es importante que las plazas convocadas sean atractivas para los postulantes en el sueldo o remuneración y en la posición dentro de la institución.					
6	Esta etapa es importante porque recluta personal en función a capacidades y aptitudes.					
7	La institución Educativa debe tener competencias como la cultura educativa para exigirlas a los candidatos -docentes.					
8	Un correcto reclutamiento contribuye al logro de objetivos y metas institucionales.					
	DIMENSION: SELECCIÓN					
9	La Selección de Personal debe considerar la igualdad de oportunidades para todos.					
10	Es necesario que la comisión de selección de personal incluya a funcionarios comprometido con el logro de objetivos del sector Educación.					

11	La selección de personal es la fase más importante del proceso de gestión de Recursos Humanos.					
12	Se debe identificar aptitudes y rasgos sobresalientes de cada candidato que incluyan un dominio de la aritmética y del idioma.					
DIMENSION: CAPACITACION Y DESARROLLO						
13	La capacitación y Desarrollo del potencial humano es característica de una institución educativa competitiva.					
14	Es importante modificar el comportamiento del personal, modificar la cultura institucional y ampliar las destrezas del Personal.					
15	La capacitación y el desarrollo favorece el logro de los objetivos estratégicos o cambios, en un enfoque por resultados					
16	Nuevos conocimientos, técnicas de enseñanza y destrezas motiva y compromete al personal docente.					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO						
17	La Evaluación del Desempeño o Rendimiento del personal debe ser periódica como parte de la búsqueda de la calidad educativa.					
18	Interesarse por los puntos fuertes y débiles del personal es necesario en toda institución con cultura de la calidad y Liderazgo.					
19	En el proceso de Evaluación se deben aplicar la observación y el juicio de expertos.					
20	La capacitación Docente precede a la Evaluación para mejorar los procesos educativos.					
DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN						
21	Los tipos de compensación que recibe el personal deben estar normados y su aplicación debe ser automática.					
22	La inclusión de bonificaciones en las remuneraciones eleva el rendimiento docente.					
23	A igual trabajo debe corresponder igual remuneración.					
24	Es importante que la institución premie al mejor servidor periódicamente para fomentar la competencia interna dentro del marco de respeto mutuo.					

ANEXO 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO – DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

CUESTIONARIO-ESCALA DE LIKERT

Estimado Docente: Las afirmaciones que Usted va a encontrar son opiniones con las que algunas personas están de acuerdo y otras en desacuerdo. Por favor le pedimos que nos diga que tan de acuerdo está Usted con cada una de estas opiniones.

La presente tiene por objetivo conocer la trascendencia del **Desarrollo Organizacional** en la UGEL 01 San Juan de Miraflores, enfoque centrado en docentes que buscan el cambio de la Cultura Institucional.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando con “X” en una sola alternativa.

Las categorías de respuesta son:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

N°	ITEM/PREGUNTA	CATEGORIAS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CREENCIAS						
1	Los valores personales deben ser compatibles y sintonizar con los valores institucionales.					
2	Es recomendable que los servidores-docentes adopten sólidos valores morales y éticos.					
3	La religión es un factor de identidad organizacional.					
4	Una transformación estratégica o rediseño institucional debe tomar en cuenta las creencias de los docentes.					
5	Los valores personales afines integran a los docentes de la institución.					
6	La calidad de los servicios educativos debe ser el primer valor institucional.					
DIMENSIÓN: TRADICIONES						
7	Los resultados o logros institucionales deben ser transmitidos de generación en generación a todos los docentes.					
8	Los docentes normalmente deben reaccionar de manera habitual ante cualquier situación que se presente en la institución educativa.					
9	Es importante conservar el historial o legado de la institución y transmitirlo a toda la comunidad educativa-					
10	La manera habitual de pensar, sentir y actuar de los servidores no contribuye con el cambio para la mejora continua de la calidad educativa.					

11	El cambio organizacional debe incluir una revisión de las tradiciones institucionales.					
12	Es necesario que los docentes incorporados reciban el historial o legado institucional para formar identidad y membrecía.					
DIMENSIÓN: PROCESOS.						
13	Para rediseñar o reorganizar una institución se debe revisar solo los principales procesos y operaciones que se suceden en su funcionamiento.					
14	En el inicio y en el final el potencial humano es vital e importante para el logro del desarrollo institucional.					
15	Todo proceso debe tener productos finales y resultados o logros en una Gestión Educativa por Resultados.					
16	La retroalimentación de información ayuda a mejorar los procesos y los resultados utilizando los indicadores de desempeño.					
17	La Eficiencia en el manejo de recursos del estado optimiza los procesos de obtención o producción de bienes y servicios educativos.					
18	El proceso de enseñanza-aprendizaje precisa los modos de ejecutar las tareas y obtener los resultados esperados.					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO						
19	La Puntualidad es una conducta que contribuye a mantener y mejorar el clima institucional porque se constituye en un valor institucional.					
20	La planificación y la conducta proactiva o anticipativa evitan conflictos al interior de la institución.					
21	La empatía sirve para el éxito del trabajo de los equipos.					
22	Las decisiones administrativas deben tomarse de manera concertada.					
23	La tolerancia de las opiniones y conductas contribuye a un clima de respeto laboral.					
24	En la interacción humana con la institución educativa el comportamiento positivo define la cultura organizacional hacia la calidad educativa.					

ANEXO 3

VALIDACIONES DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CREENCIAS							
1	Los valores personales deben ser compatibles y simonizar con los valores institucionales.	✓		✓		✓		
2	Es recomendable que los servidores-docentes adopten sólidos valores morales y éticos.	✓		✓		✓		
3	La religión es un factor de identidad organizacional.	✓		✓		✓		
4	Una transformación estratégica o rediseño institucional debe tomar en cuenta las creencias de los docentes.	✓		✓		✓		
5	Los valores personales afines integran a los docentes de la institución.	✓		✓		✓		
6	La calidad de los servicios educativos debe ser el primer valor institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: TRADICIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los resultados o logros institucionales deben ser transmitidos de generación en generación a todos los docentes.	✓		✓		✓		
8	Los docentes normalmente deben reaccionar de manera habitual ante cualquier situación que se presente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Es importante conservar el historial o legado de la institución y transmitirlo a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
10	La manera habitual de pensar, sentir y actuar de los servidores no contribuye con el cambio para la mejora continua de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
11	El cambio organizacional debe incluir una revisión de las tradiciones institucionales.	✓		✓		✓		
12	Es necesario que los docentes incorporados reciban el historial o legado institucional para formar identidad y membresía.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Para rediseñar o reorganizar una institución se debe revisar solo los principales procesos y operaciones que se suceden en su funcionamiento.	✓		✓		✓		
14	En el inicio y en el final el potencial humano es vital e importante para el logro del desarrollo institucional.	✓		✓		✓		
15	Todo proceso debe tener productos finales y resultados o logros en una Gestión Educativa por Resultados.	✓		✓		✓		
16	La retroalimentación de información ayuda a mejorar los procesos y los resultados utilizando los indicadores de desempeño.	✓		✓		✓		
17	La Eficiencia en el manejo de recursos del estado optimiza los procesos de obtención o producción de bienes y servicios educativos.	✓		✓		✓		
18	El proceso de enseñanza-aprendizaje precisa los modos de ejecutar	✓		✓		✓		

	las tareas y obtener los resultados esperados.						
	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO						
19	La Puntualidad es una conducta que contribuye a mantener y mejorar el clima institucional porque se constituye en un valor institucional.	/	/	/	/	/	/
20	La planificación y la conducta proactiva o anticipativa evitan conflictos al interior de la institución.	/	/	/	/	/	/
21	La empatía sirve para el éxito del trabajo de los equipos.	/	/	/	/	/	/
22	Las decisiones administrativas deben tomarse de manera concertada.	/	/	/	/	/	/
23	La tolerancia de las opiniones y conductas contribuye a un clima de respeto laboral.	/	/	/	/	/	/
24	En la interacción humana con la institución educativa el comportamiento positivo define la cultura organizacional hacia la calidad educativa.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Excepcionales

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: DR. FLORENTIN SANCHEZ A DNI: 09100533

Especialidad del validador: Metodología

15 de Setiembre del 2017



Firma del Experto Informante.

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN: CREENCIAS Los valores personales deben ser compatibles y sintonizar con los valores institucionales.	/		/		/		
2	Es recomendable que los servidores-docentes adopten sólidos valores morales y éticos.	/		/		/		
3	La religión es un factor de identidad organizacional.	/		/		/		
4	Una transformación estratégica o rediseño institucional debe tomar en cuenta las creencias de los docentes.	/		/		/		
5	Los valores personales efinen integran a los docentes de la institución.	/		/		/		
6	La calidad de los servicios educativos debe ser el primer valor institucional.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: TRADICIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los resultados o logros institucionales deben ser transmitidos de generación en generación a todos los docentes.	/		/		/		
8	Los docentes normalmente deben reaccionar de manera habitual ante cualquier situación que se presente en la institución educativa.	/		/		/		
9	Es importante conservar el historial o legado de la institución y transmitirlo a toda la comunidad educativa-	/		/		/		
10	La manera habitual de pensar, sentir y actuar de los servidores no contribuye con el cambio para la mejora continua de la calidad educativa.	/		/		/		
11	El cambio organizacional debe incluir una revisión de las tradiciones institucionales.	/		/		/		
12	Es necesario que los docentes incorporados reciban el historial o legado institucional para formar identidad y membrecía.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Para rediseñar o reorganizar una institución se debe revisar solo los principales procesos y operaciones que se suceden en su funcionamiento.	/		/		/		
14	En el inicio y en el final el potencial humano es vital e importante para el logro del desarrollo institucional.	/		/		/		
15	Todo proceso debe tener productos finales y resultados o logros en una Gestión Educativa por Resultados.	/		/		/		
16	La retroalimentación de información ayuda a mejorar los procesos y los resultados utilizando los indicadores de desempeño.	/		/		/		
17	La Eficiencia en el manejo de recursos del estado optimiza los procesos de obtención o producción de bienes y servicios educativos.	/		/		/		
18	El proceso de enseñanza-aprendizaje precisa los modos de ejecutar	/		/		/		

17	La Evaluación del Desempeño o Rendimiento del personal debe ser periódica como parte de la búsqueda de la calidad educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Interesarse por los puntos fuertes y débiles del personal es necesario en toda institución con cultura de la calidad y Liderazgo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	En el proceso de Evaluación se deben aplicar la observación y el juicio de expertos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	La capacitación Docente precede a la Evaluación para mejorar los procesos educativos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN : COMPENSACIÓN		Si	No	Si	No	No
21	Los tipos de compensación que recibe el personal deben estar normados y su aplicación debe ser automática.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	La inclusión de bonificaciones en las remuneraciones eleva el rendimiento docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	A igual trabajo debe corresponder igual remuneración.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Es importante que la institución premie al mejor servidor periódicamente para fomentar la competencia interna dentro del marco de respeto mutuo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Meidez Iizarbe Sinia Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodología, Mg. en Gerencia Educativa, Dra. en Educación

15 de Setiembre del 2017


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN : PLANIFICACIÓN Es necesaria la Planificación de necesidades futuras de Recursos Humanos en cantidad de plazas y en perfil profesional para el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
2	La Planificación de las necesidades de Recursos Humanos es el inicio de todo proceso de gestión de Recursos Humanos.	✓		✓		✓		
3	Es necesario que en la previsión de plazas se indique el perfil y competencias requeridas para cada puesto.	✓		✓		✓		
4	La gestión de Personal implica prever las necesidades del Potencial humano o Talentos.	✓		✓		✓		
5	DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO Es importante que las plazas convocadas sean atractivas para los postulantes en el sueldo o remuneración y en la posición dentro de la institución.	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Esta etapa es importante porque recluta personal en función a capacidades y aptitudes.	✓		✓		✓		
7	La institución Educativa debe tener competencias como la cultura educativa para exigirlos a los candidatos -docentes.	✓		✓		✓		
8	Un correcto reclutamiento contribuye al logro de objetivos y metas institucionales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN : SELECCIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
9	La Selección de Personal debe considerar la igualdad de oportunidades para todos.	✓		✓		✓		
10	Es necesario que la comisión de selección de personal incluya a funcionarios comprometido con el logro de objetivos del sector Educación.	✓		✓		✓		
11	La selección de personal es la fase más importante del proceso de gestión de Recursos Humanos.	✓		✓		✓		
12	Se debe identificar aptitudes y rasgos sobresalientes de cada candidato que incluyan un dominio de la aritmética y del idioma.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN : CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	SI	No	SI	No	SI	No	
13	La capacitación y Desarrollo del potencial humano es característica de una institución educativa competitiva.	✓		✓		✓		
14	Es importante modificar el comportamiento del personal, modificar la cultura institucional y ampliar las destrezas del Personal.	✓		✓		✓		
15	La capacitación y el desarrollo favorece el logro de los objetivos estratégicos o cambios, en un enfoque por resultados	✓		✓		✓		
16	Nuevos conocimientos, técnicas de enseñanza y destrezas motiva y compromete al personal docente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN : EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO	SI	No	SI	No	SI	No	

17	La Evaluación del Desempeño o Rendimiento del personal debe ser periódica como parte de la búsqueda de la calidad educativa.	/	/	/	/	/	/
18	Interesarse por los puntos fuertes y débiles del personal es necesario en toda institución con cultura de la calidad y Liderazgo.	/	/	/	/	/	/
19	En el proceso de Evaluación se deben aplicar la observación y el juicio de expertos.	/	/	/	/	/	/
20	La capacitación Docente precede a la Evaluación para mejorar los procesos educativos.	/	/	/	/	/	/
	DIMENSIÓN : COMPENSACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No
21	Los tipos de compensación que recibe el personal deben estar normados y su aplicación debe ser automática.	/	/	/	/	/	/
22	La inclusión de bonificaciones en las remuneraciones eleva el rendimiento docente.	/	/	/	/	/	/
23	A igual trabajo debe corresponder igual remuneración.	/	/	/	/	/	/
24	Es importante que la institución premie al mejor servidor periódicamente para fomentar la competencia interna dentro del marco de respeto mutuo.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Superiores

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: RAFAEL DE RAMA SANCHEZ A. DNI: 09104533
 Especialidad del validador: LETRADO G.O.

15 de Setiembre del 2017


 Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN : PLANIFICACIÓN Es necesaria la Planificación de necesidades futuras de Recursos Humanos en cantidad de plazas y en perfil profesional para el logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
2	La Planificación de las necesidades de Recursos Humanos es el inicio de todo proceso de gestión de Recursos Humanos.	/		/		/		
3	Es necesario que en la previsión de plazas se indique el perfil y competencias requeridas para cada puesto	/		/		/		
4	La gestión de Personal implica prever las necesidades del Potencial humano o Talentos.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Es importante que las plazas convocadas sean atractivas para los postulantes en el sueldo o remuneración y en la posición dentro de la institución.	/		/		/		
6	Esta etapa es importante porque recluta personal en función a capacidades y aptitudes.	/		/		/		
7	La institución Educativa debe tener competencias como la cultura educativa para exigirlos a los candidatos -docentes.	/		/		/		
8	Un correcto reclutamiento contribuye al logro de objetivos y metas institucionales.	/		/		/		
	DIMENSIÓN :SELECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La Selección de Personal debe considerar la igualdad de oportunidades para todos.	/		/		/		
10	Es necesario que la comisión de selección de personal incluya a funcionarios comprometido con el logro de objetivos del sector Educación.	/		/		/		
11	La selección de personal es la fase más importante del proceso de gestión de Recursos Humanos.	/		/		/		
12	Se debe identificar aptitudes y rasgos sobresalientes de cada candidato que incluyan un dominio de la aritmética y del idioma.	/		/		/		
	DIMENSIÓN : CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La capacitación y Desarrollo del potencial humano es característica de una institución educativa competitiva.	/		/		/		
14	Es importante modificar el comportamiento del personal, modificar la cultura institucional y ampliar las destrezas del Personal.	/		/		/		
15	La capacitación y el desarrollo favorece el logro de los objetivos estratégicos o cambios, en un enfoque por resultados	/		/		/		
16	Nuevos conocimientos, técnicas de enseñanza y destrezas motiva y compromete al personal docente.	/		/		/		
	DIMENSIÓN : EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	

	las tareas y obtener los resultados esperados.						
	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO						
19	La Puntualidad es una conducta que contribuye a mantener y mejorar el clima institucional porque se constituye en un valor institucional.	/	/	/	/	/	/
20	La planificación y la conducta proactiva o anticipativa evitan conflictos al interior de la institución.	/	/	/	/	/	/
21	La empatía sirve para el éxito del trabajo de los equipos.	/	/	/	/	/	/
22	Las decisiones administrativas deben tomarse de manera concertada.	/	/	/	/	/	/
23	La tolerancia de las opiniones y conductas contribuye a un clima de respeto laboral.	/	/	/	/	/	/
24	En la interacción humana con la institución educativa el comportamiento positivo define la cultura organizacional hacia la calidad educativa.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Yenny Abanto Lugo DNI: 09469000

Especialidad del validador: Docente de Investigación

15 de Setiembre del 2017

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

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


 Firma del/Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION: CREENCIAS Los valores personales deben ser compatibles y sintonizar con los valores institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Es recomendable que los servidores-docentes adopten sólidos valores morales y éticos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	La religión es un factor de identidad organizacional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Una transformación estratégica o rediseño institucional debe tomar en cuenta las creencias de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Los valores personales afines integran a los docentes de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	La calidad de los servicios educativos debe ser el primer valor institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	DIMENSION: TRADICIONES Los resultados o logros institucionales deben ser transmitidos de generación en generación a todos los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Los docentes normalmente deben reaccionar de manera habitual ante cualquier situación que se presente en la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Es importante conservar el historial o legado de la institución y transmitirlo a toda la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	La manera habitual de pensar, sentir y actuar de los servidores no contribuye con el cambio para la mejora continua de la calidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	El cambio organizacional debe incluir una revisión de las tradiciones institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Es necesario que los docentes incorporados reciban el historial o legado institucional para formar identidad y membrecía.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	DIMENSION: PROCESOS Para rediseñar o reorganizar una institución se debe revisar solo los principales procesos y operaciones que se suceden en su funcionamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	En el inicio y en el final el potencial humano es vital e importante para el logro del desarrollo institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Todo proceso debe tener productos finales y resultados o logros en una Gestión Educativa por Resultados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	La retroalimentación de información ayuda a mejorar los procesos y los resultados utilizando los indicadores de desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	La Eficiencia en el manejo de recursos del estado optimiza los procesos de obtención o producción de bienes y servicios educativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	El proceso de enseñanza-aprendizaje precisa los modos de ejecutar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

17	La Evaluación del Desempeño o Rendimiento del personal debe ser periódica como parte de la búsqueda de la calidad educativa.	/	/	/	/	/
18	Interesarse por los puntos fuertes y débiles del personal es necesario en toda institución con cultura de la calidad y Liderazgo.	/	/	/	/	/
19	En el proceso de Evaluación se deben aplicar la observación y el juicio de expertos.	/	/	/	/	/
20	La capacitación Docente precede a la Evaluación para mejorar los procesos educativos.	/	/	/	/	/
	DIMENSIÓN : COMPENSACIÓN	Si	No	Si	No	No
21	Los tipos de compensación que recibe el personal deben estar normados y su aplicación debe ser automática.	/	/	/	/	/
22	La inclusión de bonificaciones en las remuneraciones eleva el rendimiento docente.	/	/	/	/	/
23	A igual trabajo debe corresponder igual remuneración.	/	/	/	/	/
24	Es importante que la institución premie al mejor servidor periódicamente para fomentar la competencia interna dentro del marco de respeto mutuo.	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador: Sharno Alberto Luganba DNI: 09469026
 Especialidad del validador: Docente de Investigación

15 de Setiembre del 2017


 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN : PLANIFICACIÓN							
1	Es necesaria la Planificación de necesidades futuras de Recursos Humanos en cantidad de plazas y en perfil profesional para el logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
2	La Planificación de las necesidades de Recursos Humanos es el inicio de todo proceso de gestión de Recursos Humanos.	/		/		/		
3	Es necesario que en la previsión de plazas se indique el perfil y competencias requeridas para cada puesto	/		/		/		
4	La gestión de Personal implica prever las necesidades del Potencial humano o Talentos.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Es importante que las plazas convocadas sean atractivas para los postulantes en el sueldo o remuneración y en la posición dentro de la institución.	/		/		/		
6	Esta etapa es importante porque recluta personal en función a capacidades y aptitudes.	/		/		/		
7	La institución Educativa debe tener competencias como la cultura educativa para exigirlos a los candidatos -docentes.	/		/		/		
8	Un correcto reclutamiento contribuye al logro de objetivos y metas institucionales.	/		/		/		
	DIMENSIÓN : SELECCIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
9	La Selección de Personal debe considerar la igualdad de oportunidades para todos.	/		/		/		
10	Es necesario que la comisión de selección de personal incluya a funcionarios comprometido con el logro de objetivos del sector Educación.	/		/		/		
11	La selección de personal es la fase más importante del proceso de gestión de Recursos Humanos.	/		/		/		
12	Se debe identificar aptitudes y rasgos sobresalientes de cada candidato que incluyan un dominio de la aritmética y del idioma.	/		/		/		
	DIMENSIÓN : CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	SI	No	SI	No	SI	No	
13	La capacitación y Desarrollo del potencial humano es característica de una institución educativa competitiva.	/		/		/		
14	Es importante modificar el comportamiento del personal, modificar la cultura institucional y ampliar las destrezas del Personal.	/		/		/		
15	La capacitación y el desarrollo favorece el logro de los objetivos estratégicos o cambios, en un enfoque por resultados	/		/		/		
16	Nuevos conocimientos, técnicas de enseñanza y destrezas motiva y compromete al personal docente.	/		/		/		
	DIMENSIÓN : EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO	SI	No	SI	No	SI	No	

	las tareas y obtener los resultados esperados.						
	DIMENSION: COMPORTAMIENTO						
19	La Puntualidad es una conducta que contribuye a mantener y mejorar el clima institucional porque se constituye en un valor institucional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	La planificación y la conducta proactiva o anticipativa evitan conflictos al interior de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	La empatía sirve para el éxito del trabajo de los equipos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Las decisiones administrativas deben tomarse de manera concertada.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	La tolerancia de las opiniones y conductas contribuye a un clima de respeto laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	En la interacción humana con la institución educativa el comportamiento positivo define la cultura organizacional hacia la calidad educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dir/ Mg: Mercedes Thizarbe Gloria Susana DNI: 07059554
 Especialidad del validador: Metodología, Mg. en Gerencia Educativa, Dra. en Educación

15 de Setiembre del 2017


 Firma del Experto Informante.

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

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

ANEXO 4
CARTA DE PRESENTACIÓN

MEMORANDO N° 75 -2017 SDFG-IE."JCE"

DEL : Profesor: Cesar Horacio Ramos Torres

Sub Director de Formación General

AL (A) : Prof. Quevedo del Maestro Giovanni

ASUNTO : Autoriza ejecutar encuesta

FECHA : SJM. 08/09/17

REFERENCIA: Exp. 2072

#####

Visto el expediente presentado por el profesor Quevedo del Maestro Giovanni del área de Matemática, en el que solicita aplicar encuesta a un grupo de docentes para fines de sustentación de tesis. Resulta procedente conceder la autorización requerida, toda vez que contribuye al desarrollo profesional del referido docente.

Atentamente


.....
Lic. César Horacio Ramos Torres
SUB. DIRECTOR F.G.

ANEXO 5
ARTICULO CIENTIFICO



ARTICULO CIENTIFICO

Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, según percepción de los docentes de la RED 26 San Juan de Miraflores- 2017

Autor:

Br. Giovanni Edgardo Quevedo Del Maestro
Universidad César Vallejo

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación fue demostrar la relación entre Gestión de Recursos humanos y desarrollo organizacional, en docentes de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017. Y tuvo como problema principal el siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en docentes de la Ugel No 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017?

El tipo de investigación es no-experimental descriptivo, correlacional, diseño transversal. Se utilizó muestreo no probabilístico, intencional, la muestra asciende 131 docentes. Se utilizó el cuestionario de gestión de recursos humanos y desarrollo personal.

Se aplicó la estadística no paramétrica Rho de Spearman, donde la correlación entre las variables: gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559 representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: desarrollo organizacional, gestión de recursos humanos.

Abstract

The objective of this research work is between the relationship between Human Resource Management and Organizational Development, in teachers of the Ugel No. 01 district of San Juan de Miraflores-2017. And had as main problem What is the relationship between Management of Human Resources and Organizational Development, in teachers of the Ugel No 01 district of San Juan de Miraflores - 2017?

The type of research is non-experimental descriptive, correlational, cross-sectional design. We used non-probabilistic, intentional sampling, the sample ascends 131 teachers. The questionnaire of human resources management and personal development was used.

The non-parametric Rho de Spearman statistic was applied, where the correlation between the variables: human resource management and organizational development according to the Spearman correlation has a value of 0.559 representing a moderate correlation between the variables, and where $p = 0.000$ is shown That there is a significant relationship and the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Key words: organizational development, human resources management

Introducción

El presente trabajo de investigación se realizó con los docentes de la RED 26 San Juan de Miraflores- 2017

Antecedentes del problema

Al respecto Prado (2012) en la investigación titulada *La Administración de los recursos humanos y la calidad de la educación básica* en el estado Táchira en Venezuela; tal investigación tiene por objetivo determinar la investigación existente en la administración de recursos humanos y la educación básica en el estado de Táchira en Venezuela, el diseño es correlacional, aplico una encuesta la muestra era 180 docentes. Llegando a la conclusión que existe en un 80% altas relaciones, un 60% comprobó que un factor de calidad, son los supervisores, Con respecto a los resultados de la investigación concluyo que los docentes que ejercen sin título profesional que los docentes están desmotivados por los sueldos además la infraestructura y el clima laboral atentan contra su desempeño además de la desmotivación por los sueldos se margina al servicio educativo rural por tal caso se resisten al cambio son diferentes los proyectos que se presentan. En la investigación comprueban la existencia de relación 0.476 las variables la administración de recursos humanos y la calidad de educación básica del estado Táchira en Venezuela tienen relación en dicha investigación.

Asimismo a nivel nacional mencionamos Alfaro, Leyton, Meza y Saenz (2012), desarrollaron un trabajo de investigación *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, cuyo objetivo fue aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. La investigación se efectuó bajo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue correlativo metodología empleada fue descriptivo y correlacional y se eligió el diseño no experimental transeccional descriptivo

y correlacional, siendo la muestra 369 trabajadores de dos municipalidades de Lima Metropolitana y una municipalidad de la provincia Constitucional del Callao. Como instrumento para recopilar la información se utilizó como instrumento el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC”, elaborado por Sonia Palma (2005). Finalmente el referido trabajo de investigación concluyó que a través de la muestra estudiada los trabajadores se consideran satisfechos con las retribuciones económicas percibidas y muestran una buena disposición para el trabajo; pero sin embargo el nivel de reconocimiento personal y/o social dentro de la entidad por parte de las entidades es muy bajo.

Variable: Gestión de recursos humanos

La gestión de Recursos humanos “son necesarias y tienen relevante importancia para el logro de las políticas, metas y objetivos organizacionales, por ello la necesidad de disponer de personal competente preparado y comprometido con el futuro organizacional”. (De Soto, 2006, p.17)

Tienen como dimensiones:

- Dimensión 1: Planificación
- Dimensión 2: Reclutamiento
- Dimensión 3: Selección
- Dimensión 4: Capacitación y desarrollo
- Dimensión 5: Evaluación del rendimiento
- Dimensión 6: Compensación

Variable: Desarrollo organizacional

Chiavenato (2009) refirió que el Desarrollo organizacional implica cambios estructurales y técnicos pero su objetivo principal es cambiar a las personas y la naturaleza y calidad de sus relaciones laborales. Su énfasis se dirige a cambiar la cultura organizacional (p. 647)

Tienen como dimensiones

- Dimensión 1: Creencias
- Dimensión 2: Tradiciones
- Dimensión 3: Procesos
- Dimensión 4: Comportamiento

Problema

¿Cuál es la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en docentes de la Ugel No 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017?

Objetivo

Determinar la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en docentes de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

Hipótesis

Existe relación entre gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, en docentes de la Ugel No.01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017

Metodología

La presente investigación la metodología es el estudio de los métodos de investigación, que serán desarrollados en el proceso de investigación. La metodología de la investigación supone la sistematización, es decir, la organización de los pasos a través de los cuales se ejecutará una investigación científica, su tipo de estudio fue básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio, su diseño es no experimental “porque no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no existe manipulación de las variables”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.149). Es descriptiva ya que se han especificado las propiedades y características de los procesos de cada una de la variable investigada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010,p.80). Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables: Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional. Su población estuvo compuesta por 1050 colaboradores, su muestra fue de 131 colaboradores. Luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0 Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procede al análisis estadístico respectivo, en la cual se utiliza el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS Versión 22. Para la validación de instrumentos se realizó mediante el juicio de expertos, la confiabilidad fue mediante el alfa de Crombach porque el instrumento utilizado fue con respuesta en escala Likert.

Resultados

Como se muestra en la tabla, la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559 representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 1.

Resultados de la correlación de las variables: Gestión de recursos humanos y Desarrollo organizacional

			Gestión de recursos humanos	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	0,559**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	131	131
	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	0,559*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	131	131

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

Se presenta el contraste y discusión de los resultados, que han sustentado y orientado esta investigación, con relación a las hipótesis planteadas, con la intención de justificar los supuestos de trabajo que he planteado, y aportar más información para abrir nuevas vías de investigación en el estudio sobre comunicación interna.

Se presenta el contraste y discusión de los resultados, que han sustentado y orientado esta investigación, con relación a las hipótesis planteadas, con la intención de justificar los supuestos de trabajo que he planteado, y aportar más información para abrir nuevas vías de investigación en el estudio sobre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional

Se presenta en la tabla 12 la contratación de la hipótesis general existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559 representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto estos hallazgos se relacionan con Prado (2012) concluyó que los docentes que ejercen sin título profesional que los docentes están desmotivados por los sueldos además de la infraestructura y el clima laboral atentando contra su desempeño además de la desmotivación por los sueldos se margina al servicio educativo rural por tal caso se

resisten al cambio son diferentes los proyectos que se presentan. En la investigación comprueban la existencia de relación 0.476 las variables la administración de recursos humanos y la calidad de educación básica del estado Táchira en Venezuela tienen relación en dicha investigación. Asimismo encontramos en Martín (2011) concluyó que la relación entre el capital afectivo de estos empleados valiosos y los resultados de las personas (desempeño y satisfacción de las personas) es positivo, favoreciendo el nivel de productividad y la satisfacción laboral de dichos empleados.

Se presenta en la tabla 13 la contrastación de la hipótesis específica 1: la gestión de recursos humanos y la dimensión creencias, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,708 representando una correlación alta entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto estos hallazgos se relacionan con Figueroa (2010) concluyó que: Al menos se debe utilizar un consultor externo, para que así puedan saber cómo se deben establecer sus políticas, misión, visión y sus objetivos entre otras funciones de recursos humanos y de esta forma puedan ser una empresa organizada, que logre alcanzar más eficiente y efectivamente sus metas organizacionales. El área de recursos humanos es bien necesaria tanto para los patronos como para los empleados ya que casi todos los que respondieron al mismo dijeron que se han vistos necesitados de una consulta de esta área.

Se presenta en la tabla 14 la contratación la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión tradiciones, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,273 representando una correlación baja entre las variables, y siendo $p = 0,002$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Estos hallazgos se relacionan con Sierra (2011) en los resultados organizativos, considerando la retención de empleados como elemento mediador de esta posible influencia. Concluyendo que También es posible extender la investigación analizando el papel moderador y/o mediador de las tres dimensiones del capital humano sobre algunas de las variables y relaciones propuestas en nuestro modelo. En concreto, consideramos particularmente interesante estudiar el papel moderador que pueda ejercer el capital afectivo en la relación del capital intelectual y del capital social con la capacidad de innovación de la organización.

Se presenta en la tabla 15 la contratación la hipótesis específica 3: existe relación entre los recursos humanos y la dimensión procesos, según la correlación de Spearman

tiene un valor de 0,708 representando una correlación alta entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto estos hallazgos se relacionan con Bedoya (2003) reportó que el estudio los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, constituyen un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. Asimismo, también se obtuvo que la nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

Se presenta en la tabla 16 la contratación de la hipótesis específica 4: la gestión de recursos humanos y la dimensión comportamiento, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,273 representando una correlación baja entre las variables, y siendo $p = 0,002$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto Bedoya (2003) reportó que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. Asimismo también se obtuvo que la nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de sus desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

Conclusiones

La presente investigación ha permitido llegar a las siguientes conclusiones

Primera: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559 representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$. se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión creencias, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,708 representando una correlación alta entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una

relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión tradiciones, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,273 representando una correlación baja entre las variables, y siendo $p = 0,002$. se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión proceso según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,708 representando una correlación alta entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Quinto: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión comportamiento, según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,273 representando una correlación baja entre las variables, y siendo $p = 0,002$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los directivos de la Ugel que al existir relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional, se deben capacitar al equipo humano de docentes, porque la carga en estos tiempos es doble, carga académica y administrativa. Es importante capacitaciones y cursos gratis para los docentes de la Ugel 01 de San Juan de Miraflores.

Segunda: Se recomienda a los directivos de la Ugel que al existir relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión creencias, al demostrar que están relacionadas, se debe considerar, que ya no existe formalización dentro de la gestión; sino que también debemos escuchar y juzgar según las costumbres y realidad en la cual se desenvuelven. Porque una cosa es la teoría y otra es la práctica.

Tercera: Se recomienda a los directivos de la Ugel que al existir relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión tradiciones. Se debe considerar un buen manejo y contextualización en el manejo de seleccionar al personal para dirigir ciertas áreas y no parametrarse en formalizaciones, manejar criterios y toma de decisiones.

Cuarta: Se recomienda a los directivos de la Ugel que al existir relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión procesos, se debe generar capacitaciones constantes de actualización en los últimos manejos en estrategias de procesos para mejorar el servicio.

Quinto: Se recomienda a los directivos de la Ugel que al existir relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión comportamiento, se recomienda capacitar para que existe una mejor comunicación ya que la conducta es decisiva en el contexto de la gestión.

Referencias bibliográficas

- Alfaro, R ; Leyton ,S y Meza,A (2012). *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, Lima Metropolitana y una municipalidad de la provincia Constitucional del Callao*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Mc. Graw Hill.
- De Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Revista de educación Laurus*, 12 (1), p.10-27
- Hernández y otros (2010). *Metodología de la Investigación científica* (6ª ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Prado, L. (2012). *Administración de los recursos humanos y la calidad de la educación básica en el estado Táchira*. (Tesis de maestría). Universidad de Tachira.Venezuela