



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“La Gestión Institucional y la Administración de
Recursos Humanos de la Sede Administrativa de la
UGEL La Joya - 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Bach. CARMEN CANDIA LLATASI

ASESOR:

Dr. LEONARDO ROBLES RAMÍREZ

SECCIÓN

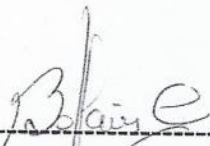
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO



Dra. Ana María Bolaños Cárdenas
Presidente



Mg. Pilar Victoria Gálvez Galarza
Secretario



Dr. Leonardo Arturo Robles Ramírez
Vocal

DEDICATORIA

A mi madre por el apoyo incondicional y moral, a mi querida hija por la fuerza que involuntariamente me brinda para mi superación personal y profesional.

Carmen

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de la UGEL La Joya por su apoyo para la conclusión del presente trabajo de investigación y a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por sus enseñanzas y experiencias compartidas.

Carmen

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Presento a vuestra consideración la presente investigación titulada: “La Gestión Institucional y La Administración de Recursos Humanos de la Sede Administrativa de la UGEL La Joya - 2017”; con la cual pretendemos optar el Grado de maestra en Gestión pública

Habiendo cumplido las normas y procedimientos legales que estipula la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para el desarrollo de la investigación.

La autora.

Índice

	Página
Página de jurado.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad.....	iv
Presentación.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del problema.....	46
1.5. Justificación del estudio.....	47
1.6. Hipótesis.....	48
1.7. Objetivos.....	49

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de la investigación.....	50
2.2. Variables, operacionalización.....	50
2.3. Población y muestra	54
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, y confiabilidad.....	55
2.5. Método de análisis de datos.....	58

III. RESULTADOS.....	59
IV. DISCUSIÓN.....	76
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII REFERENCIAS	
VIII. ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de operatividad de variable	
Anexo 3: Matriz de Matriz de instrumento	
Anexo 4: Confiabilidad de instrumento	
Anexo 5: Validaciones	
Anexo 6: Cuestionario	
Anexo 7: Baremos	
Anexo 8: Base de datos	
Anexo 9: Constancia de aplicación	

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1 Variable Gestión Institucional.....	59
Tabla 2 Dimensión Comportamiento Institucional.....	60
Tabla 3 Dimensión Cultura Organizacional.....	61
Tabla 4 Dimensión Clima Institucional.....	62
Tabla 5 Variable Administración de Recursos Humanos.....	63
Tabla 6 Dimensión Potencial Humano.....	64
Tabla 7 Dimensión Comportamiento Humano.....	65
Tabla 8 Dimensión Evaluación de Desempeño.....	66
Tabla 9 Coeficiente Correlación entre Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos.....	68
Tabla 10 Coeficiente Correlación entre Gestión Institucional y la Dimensión del potencial Humano.....	68
Tabla 11 Coeficiente Correlación entre Gestión Institucional y la Dimensión del Comportamiento Humano.....	70
Tabla 12 Coeficiente Correlación entre Gestión Institucional y la Dimensión de la Evaluación de desempeño.....	72

Índice de Figuras

	Página
Figura 1 Variable Gestión Institucional.....	59
Figura 2 Dimensión Comportamiento Institucional.....	60
Figura 3 Dimensión Cultura Organizacional.....	61
Figura 4 Dimensión Clima Institucional.....	62
Figura 5 Variable Administración de Recursos Humanos.....	63
Figura 6 Dimensión Potencial Humano.....	64
Figura 7 Dimensión Comportamiento Humano.....	65
Figura 8 Dimensión Evaluación de Desempeño.....	66

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

En la metodología se utilizó el tipo de investigación correlacional. Se investigó en una población integrada por 90 trabajadores de la UGEL. Para la variable gestión institucional y administración de recursos humanos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, como base la escala ordinal; para ambas variables. A efecto de distribuir los datos sistemáticamente, se ordenaron según las dimensiones de la variable. De esta manera, la interpretación realizada es por dimensiones y por puntajes totales.

Se concluye que existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, ya que el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.017 < 0.05$).

Palabras clave: Gestión Institucional, Administración de Recursos Humanos

ABSTRACT

The objective of investigation was determining the existing relation between the Institutional Step and the administration of Human Resources of the workers of the administrative seat of the UGEL The Jewel in 2017.

In the methodology the type of investigation was used it is relational. One carried out an investigation in a population integrated by 90 workers of the UGEL. For the variable institutional step and human resources management, the technique of the opinion poll was applicable and like instrument a questionnaire, as he bases the ordinal scale; For both variables. With the purpose of distributing data systematically, they were ordained according to the dimensions of the variable. This way, the realized interpretation is for dimensions and for total scores.

It is concluded that a mediate correlation enter her Institutional Step and her of Resources from them workers her UGEL's white-collar worker sedate Her Jewel, right now p value calculate it is minor than the level risk $0.017 < 0.05$).

Keywords: Institutional Step, Human Resources Management

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

No es novedad que la Administración de Recursos Humanos evolucionó de manera abismal lo que tradicionalmente antes del siglo XX se llamaba administración de personal y su función se basaba en tareas administrativas (contratación de personal y acatamiento de las normas, procedimientos y políticas de la institución por parte del personal), más adelante con la proliferación de empresas y el auge de trabajadores competitivos se hizo famosa la frase “los trabajadores de una institución, organismo y/o empresa son el primordial activo de los mismos”, donde se empezó a hablar del “People Management” siendo comunes en América y grandes multinacionales y de talento humano en España y países latinoamericanos, donde las organizaciones, empresas y compañías internacionales buscaban el bienestar de sus trabajadores de una Institución, para acrecentar la efectividad y productividad de las Instituciones consecuentemente una buena gestión institucional, mostrando el respeto del procedimiento adecuando de la administración de RRHH, por ejemplo, un eficiente Reclutamiento de personal, Selección, Diseño, Descripción y examen de cargos, Evaluación de desempeño de personal, Compensación, Beneficios sociales, Higiene y seguridad en el trabajo, actuar con iniciativa y echar un vistazo a la Capacitación y adelanto del personal, relaciones laborales, sistemas organizativos, de bases de datos y sistemas de información y auditoría; por ejemplo en las empresas, instituciones y organizaciones en España tienen cursos de bienestar y como mantener motivado y activo a sus trabajadores, tal es que según R. WAYNE MONDY, SPHR en su texto décimo primera edición Administración de Recursos Humanos menciona de la imagen o cultura corporativa de la organización, la difusión de la imagen corporativa se ha convertido en un sistema de alistamiento vital con el objetivo de establecer la marca que han elegido, que depende de una marca que consolida las cualidades y pautas que guían la conducta de individuos. A través de la forma de vida del negocio, las personas descubren lo que la organización busca, la población en general que contratan, el cambio entre los empleos y el personal, y los resultados que perciben y compensan. "La marca podría ser de una organización seleccionada a una

seleccionada si todo lo demás falla". Kaski también declara: "Las marcas sólidas para los compradores pueden ofrecer productos y empresas; sin embargo, las marcas comerciales sólidas atraen a las personas e influyen en su necesidad de permanecer dentro de la organización "; considerando que tener personal satisfecho dentro de la institución representa una ventaja y es un valor añadido para la organización y/o institución y claro está que habrá una mayor posibilidades para mejorar la productividad y efectividad del servicio y/o producto.

En la nación de México existe otro punto de vista, recibiendo las mejores prácticas nacionales y globales en la actividad de capacidad abierta. Una Administración Pública avanzada produce seguridad, promueve la agresividad e implica la mejora monetaria y social de cualquier nación.

Al mejorar la administración de las Administraciones Públicas, buscamos: aumentar la viabilidad de los establecimientos, lo que implica mejorar su ejecución a través de la mejora incesante de la población en general, los procedimientos y las estructuras que les ofrecen vida; límites de los gastos de actividad y organización de las condiciones y las unidades mediante la institucionalización de procedimientos, la eliminación de métodos superfluos y la desregulación administrativa; y para ampliar la naturaleza de los productos y aventuras ofrecidos por el Gobierno Federal alentando la transferencia de ellos. Tomando una acentuación más prominente en la lucha contra la degradación y la mejora de los marcos electrónicos con la ejecución de una pantalla de interoperabilidad, que de nada permite coordinar los datos de los marcos de segmento abierto, por lo que el trabajador de la población general es el punto focal de consideración. cambiar, poco a poco, pensando en la capacidad humana. Posteriormente, los recursos humanos de la Administración Pública Federal deben mejorar su ejecución ajustando el desarrollo, el control y la combinación de los sistemas de medición del desempeño.

La decisión vigilante y la evaluación progresiva son fundamentales para distinguir y registrar las buenas prácticas en el gobierno. La Secretaría, a través de la Unidad de Políticas de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal y encargada de emitir el enfoque sobre este tema, abarca la tarea de

distinguir los procedimientos aceptados de la Gestión de Recursos Humanos. Con esta actividad, se registra en los procedimientos de los establecimientos elegidos que pueden utilizarse para aludir a las diversas solicitudes y poderes del gobierno. Estas prácticas concuerdan con las sugerencias y mejores prácticas de la OCDE en cuanto a la administración de recursos humanos, por ejemplo, marcos de administración competentes, administración por habilidades, iniciativa y el refuerzo de límites administrativos, autoadministración de unidades de información, evaluación de ejecución y/o desempeño y el clima y cultura organizacional.

El Servicio Profesional de Carrera mantiene su índice sindical en el Gobierno Federal. La organización de los mismos permisos tiene una colección de autoridades que desempeñan su cometido con apego a la legalidad, la calidad, la franqueza y el dominio. También he presentado ideas, por ejemplo, justificar, profesionalizar, organizar y controlar el vocabulario de la organización abierta. El fortalecimiento de este marco no es un procedimiento confinado, es una parte de un amplio cambio regulatorio que permite mejorar la administración. El Servicio Profesional de Carrera es un instrumento para producir una fuerza de trabajo más flexible, adaptable y versátil, y además se debe notar un sector público competitivo, abierta, agresiva, creativa y completa.

La presencia de este experto beneficio vocacional benefició tanto a los empleados públicos como a la población en general. La ventaja previa de la franqueza y produce un equilibrio con las circunstancias en los procedimientos de pago, avance y mejora; crear convicción legal en ejecución y avanzar rivalidad por justificación. La última ventaja de la forma en que tienen trabajadores abiertos competentes, genuinos y más efectivos en la organización de las administraciones. (Servicio profesional vocacional en México Raúl Arceo Alonzo).

En nuestro país la Administración de Recursos Humanos se aplica con mayor firmeza en empresas privadas mostrando mayor preocupación en la consolidación y transparencia de los enfoques de administración de recursos humanos se concentran más en los mandatos que colocan la afectabilidad más prominente hacia la capacidad humana y claro énfasis en la contratación de

personal competitivo, capaz, preocupados por el liderazgo de su propio desarrollo individual, en cambio podemos ver claramente que en el sector público no consideran relevante la Administración de Recursos Humanos y el contar con cursos programados sobre bienestar y motivación a los trabajadores, la realidad en la correcta aplicación de la administración de recursos humanos se ve estancada por una gran influencia de la política, más en el tema de la contratación de personal eficiente para algún tipo de cargo siendo dificultoso la aplicación de las técnicas de selección del personal , no siendo subjetivas y disminuyendo fuentes efectivas que nos permitan llegar a los candidatos idóneos, lamentablemente dificulta cumplir con los objetivos de las Instituciones, no contribuye al éxito de la institución, no se obtiene al talento humano deseado según las necesidades de la institución y en el sector publico hay pocas opciones de capacitación y finalmente genera pérdida de tiempo y malestar de trabajadores de la institución generando un clima institucional inadecuada. Actualmente con la aplicación de sistemas para la evaluación de personal disminuye la injerencia política respecto a la contratación de personal, aun asi persiste y debilita la satisfacción laboral personal y las relaciones interpersonales dentro de las Instituciones.

En el ámbito local por los establecimientos de compromisos de gestión en el sector educación los Directores de UGEL ya se fijan u poco más en la capacidad y competitividad del talento humano, claro está que depende de la gestión de turno el realizar un proceso adecuado del alistamiento de personal, Selección, Diseño, Descripción e investigación de cargos, Evaluación de la ejecución humana, Compensación, Beneficios sociales, Higiene y bienestar en el trabajo, y mejora de la facultad, Relaciones laborales, Organizacional y obviamente este intercambio de datos debido al reconocimiento de un gran trabajo, para ampliar la viabilidad y la eficiencia de las instituciones, por lo tanto, una administración institucional decente. La Unidad de Gestión Local de La Joya es una ocurrencia descentralizada de la Dirección Regional de Educación de Arequipa y se gasta la ejecución del Gobierno Regional de Arequipa con autogobierno dentro de su zona de competencia. Brinda ayuda especializada instructiva, institucional y gerencial a las Instituciones Educativas y Programas Educativos de su extensión jurisdiccional; Asimismo, está a cargo

del avance de la capacitación, asegurando la calidad y efectividad con valor de las administraciones instructivas del sector de educación, según la política educativa del sector de educación y los diseños de Desarrollo Local y Regional. A partir del mes de febrero 2017 se convirtió de Unidad Operativa a Unidad Ejecutora, por la cual sopesa con dificultades para realizar una buena administración de recursos humanos, siendo muchas las causas, como falta de personal, ambiente de trabajo no adecuado, no se cuenta con documentos de gestión actuales (MOF, ROF), personal no accede a cambios de Unidad Operativa a Unidad Ejecutora y no se toma la debida importancia al Área de Recursos Humanos y a los trabajadores en su conjunto de la institución, dando a conocer que con una buena aplicación de la administración de recursos humanos, dando mayor importancia al talento humano capacitarlo, motivarlo, fijarse en su desarrollo profesional y personal, mantener las relaciones interpersonales entre trabajadores, áreas y realizar evaluaciones permanentes a los trabajadores en general mejoraría la gestión institucional en base a cumplimientos de compromisos y mejora de resultados en ejecución presupuestal.

1.2 Trabajos previos

Ahora veremos antecedentes internacionales relacionados a nuestra investigación se tiene a:

Romero & Urdaneta (2009) en la investigación “*Desempeño laboral y calidad de servicio del personal Administrativo en las Universidades Privadas de Maracaibo, Venezuela, Universidad Rafael Bellosó Chachín*”, para optar el grado de Magister, El objetivo de la investigación fue decidir la relación entre el desempeño laboral y la calidad de servicio de la administración autorizada individual en las universidades privados del distrito del estado de Maracaibo - Zulia Venezuela, el tipo de investigación es descriptivo, correlacional transversal, el trabajo fue realizado con una población de 121 personas que pertenecen al servicio del personal administrativo de la universidad, fue un censo poblacional, no probabilístico, utilizó un cuestionario con alternativas fijas, la característica del grupo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativo poseen destrezas, conocimientos, asumen responsabilidad con

la institución, así mismo con respecto a la calidad de los servicios que prestan deben mejorar en las condiciones y estabilidad laboral, beneficios sociales, así también debe ser más constante las capacitaciones y el entrenamiento del personal que labora en la universidad.

Arenas R. (2010), en su tesis titulada “*La gestión escolar en escuelas primarias*” tiene como objetivo analizar cómo se completa la gestión escolar en la escuela primaria, , tuvo por finalidad lograr una mejor gestión es colar y una mejora en la satisfacción de las necesidades y carencias del educando, De esta manera, es importante buscar las opciones apropiadas como parte fundamental para el avance de las capacidades del alumno y no como ayuda para los ejercicios de clase, la presente tesis llego a la conclusión: a.- la escuela primaria publica giró alrededor de un cierto estándar en toda actividad de la gestión escolar, por ejemplo, organización, asociación, curso y control, para lograr los objetivos que pueden cumplir con los requisitos de la institución b.- En las escuelas primarias, se observa continuamente que existen muchos directivos que no pueden asumir un comportamiento que estimule y organice al colegiado docente en aras de la calidad de la educación que ahí se oferta c.-En este sentido, es importante reflexionar sobre la importancia de esperar un estado mental abierto y resuelto a cambiar y mejorar de la calidad educativa, es claro el requisito de un ajuste en los orígenes, convicciones y comportamientos de los instructores y/o docentes sobre la importancia de la capacitación, sobre las formas de educación y aprendizaje y la capacidad de la escuela. (p24).

García E. (2009), en su tesis titulada: “*La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, baja California*”, para optar el grado de magister; tuvo como objetivo conocer la parte de la gestión escolar en la calidad educativa de las escuelas primarias; se utilizó el tipo de investigación explicativo, la cual se basó en 4 dimensiones 1. Diseccionar las principales opciones hipotéticas de la gestión escolar. 2. Reporte los ejercicios diarios del gestor de la escuela, para percibir aquellos que afectan la naturaleza de la calidad educativa. 3. Percibir las necesidades de preparación para los gestores de escuela. 4. Establecer una propuesta de modelo de gestión que demuestre que se mejora la naturaleza y calidad de las

instituciones educativas; se tomó como población a las instituciones públicas de educación primaria de la ciudad de California parte baja. Llegando a las siguientes conclusiones; que se acompañan: la educación primaria, la calidad educativa y la gestión escolar son puntos focales de toma de decisiones en estos puntos en los que se recopilaron datos exactamente a través de los diversos instrumentos conectados en las escuelas interesadas en la investigación. Dentro del tema de la educación primaria en México, vemos que la hipótesis expresa que la parte de los educadores en la cultura escolar a partir del cambio instructivo de 1993 es efectivamente métodos avanzados para abordar los problemas que surgen en sus establecimientos, circunstancia actual en las tres primarias tomadas en la investigación. En cualquier caso, hay una cierta falta de respuesta con respecto a los instructores que trabajan allí, ya que sus deficiencias desafortunadas son consistentes y algunas no se interesan en las asambleas generales, lo que confunde el trabajo de la orden. Además, los prerrequisitos normativos forzados en la posición administrativa son copiosos, a causa de los miembros demuestran contradicción debido al desorden obvio del marco instructivo, que solicita datos distintivos durante todo el año escolar mediante el examen, debido a la criticidad de Las solicitudes dependen de la recreación y el descuido de las regiones alternativas que componen el trabajo directivo. (p 99).

En los antecedentes nacional tenemos:

Guevara V. y Contreras S. (2014) en la tesis *Gestión de recursos humanos y calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 7012 “Jesús de La Misericordia” del distrito de Surquillo en el año 2014*; para optar el grado de maestría; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio educativo de la de la población constituida como un ejemplo considerado. La investigación es de un tipo básico, el nivel es descriptivo correlación y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por una suma de 22 educadores por una base instructiva que tiene solo el nivel primario, que es la razón por la cual la prueba del agente se considera por completo, Surquillo 2014. Para recopilar la información, se utilizó el instrumento.

encuesta, que implica una disposición de los componentes conectados a la muestra, el tratamiento de la información se terminó con el software SPSS (versión 23). Se realizó el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente Rho de Spearman, con un efecto posterior de $Rho = 0.451$, descifrando que hay una conexión directa entre los factores, con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual es rechazado la hipótesis nula de que ambos resultados muestran que existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio educativo.

Gómez R. (2010), en su tesis "*Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI*" realizado en la ciudad de Lima el año 2010, teniendo como objetivos: Generar y sostener en el centro educativo las estructuras administrativas y pedagógicas de una manera democrática, equitativa y eficiente que permita a los niños y niñas desarrollarse como personas plenas. Comprometer a todos los actores institucionales. Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece. La finalidad del presente trabajo es demostrar que el éxito de las transformaciones educativas reposa especialmente en el profesor y las reformas institucionales; en especial, en una descentralización de la administración educativa que llegue hasta las escuelas y las aulas, así como en la implantación de mecanismos de rendición de cuentas y evaluación de resultados que permitan intervenir eficazmente, allí donde estos últimos no son satisfactorios. Las Leyes de Carrera Administrativa Pública y la Ley de Carrera Pública Magisterial, incorporan los mecanismos de rendición de cuentas y evaluación de resultados que requiere el sistema. La administración educativa debería someterse a un observatorio permanente de cumplimiento de metas de incremento de la productividad sectorial. Se concluye que la finalidad es poner al educando a la altura de su época, de modo que debe ser como sí mismos puede ser y no como los demás ya fueron. Que sus planteamientos y realizaciones estén de acuerdo con los propósitos, características y necesidades de nuestro país. Que los estudiantes, de todos los niveles incluso el superior, se desarrollen felices en la tierra que viven y vivan conforme a ella y se sientan orgullosos de su identidad nacional. Priorizar al docente como centro de la verdadera transformación educativa en el Perú y una administración eficiente que evite la burocracia, que además se establezcan

leyes oportunas que demanden la rendición de cuentas después de un trabajo realizado lo cual demuestra lo eficiente y capaz que resultó el desempeño del docente y personal administrativo con dichos resultados, quedando ya la rendición de cuentas como parte de la cultura de una sociedad democrática donde cada educando se siente feliz y orgulloso de su cultura. (p 5).

Sánchez A. (2012), en sus tesis *“Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos tecnológicos de la provincia de Chanchamayo”* para optar el grado de maestría; tuvo como objetivo Determinar si existe una relación entre la cultura organizacional y la gestión de los RRHH en los institutos superiores tecnológicos de la provincia de Chanchamayo y sus objetivos particulares: 1.- Caracterizar la cultura organizacional en los institutos superiores tecnológicos del área de Chanchamayo. 2.- Determinar el papel pretendido por la gestión de recursos humanos en los institutos tecnológicos de la región de Chanchamayo. Mostrando las conclusiones que lo acompañan: La relación entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en los institutos tecnológicos de la región de Chanchamayo es fundamental. Esto muestra que cuanto más digna de mención es la cultura organizacional, más notable es la gestión de recursos humanos, menor es la cultura organizacional, menor es la gestión de recursos humanos. Según el sexo, se resolvió que no hay contrastes críticos entre las extensiones de los niveles de la cultura organizacional de los varones y mujeres de la Instituto Superior Tecnológico, también hay enormes contrastes entre los niveles de las regiones de la cultura organizacional. La gestión de RR. HH. En un enfoque de educación avanzada sin duda influye definitivamente en el desempeño y prestigio de los estudiantes egresados, a la luz del hecho de que es elaborado por instructores que confirman que los hombres saben cómo actuar con uniformidad, esto reacciona a una cultura organizacional, por lo tanto, demostrar que la gestión de recursos humanos tiene una importancia excepcional en la calidad instructiva que se educa en un centro de estudios. (p 20).

Como antecedentes locales tomamos como referencia a:

Bedoya E. (2003), en la tesis *“La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”* creado en la ciudad de Arequipa en 2012; para obtener el grado de maestría; tuvo como objetivo analizar las capacidades y los métodos sobre el origen de la capacidad de recursos humanos y su relación con la gestión de la evaluación de su desempeño en la empresa competitiva. Tener como objetivos particulares: 1.- Establecer los criterios para ajustar el trabajo de recursos humanos y los programas de administración de ejecución con los criterios de autoridad clave de una organización. 2.- Examinar y determinar la parte del director de recursos humanos en los diseños de administración vital y la ejecución en una organización enfocada. Las conclusiones que se acompañan se consideran en el examen: 1.- Diseñar y avanzar programas y evaluar sus resultados. 2.- Hacer aportaciones al personal, mencionando sus logros. 3.- Determinar el tipo de individuos que pueden incluir mejores resultados dentro de la asociación. Su motivación es hacer eso a través de la determinación adecuada de la facultad de la organización, que puede crear mejores resultados, así como los ingresos, lo que le permite aumentar el personal que implica un cambio de su trabajo mientras tanto como objetivo de la organización que se convierte en un objetivo compartido. La administración de RR.HH. es una parte de las organizaciones enfocadas que ejecutan las conexiones humanas como efectivas para lograr los mejores resultados, lo que permite elegir el tipo de personas que tienen estos resultados requeridos para la mejora del negocio. Esto de la empresa privada se toma en la capacitación ya que es importante lograr objetivos y objetivos a nivel institucional, local y nacional que se reflejen en los mejores resultados para el avance de nuestro Perú. (p 26).

Barzola P. (2015), en la tesis de maestría *“gestión de calidad y su relación con la evaluación docente en el distrito de Hunter, 2015”*; para optar el grado de maestría; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de la calidad instructiva y el nivel de evaluación al instructor realizado por parte del jefe de las diferentes Instituciones Educativas de la localidad de Hunter - 2015; por esta razón, continuamos mostrando los factores, como lo indican sus medidas inteligentes. El presente trabajo es de tipo no experimental, diseño correlacional. De una población de 302 educadores de Educación Básica

Regular de Gestión Pública, se obtuvo un ejemplo de 169 instructores pensando en el 95% de certeza. Para el trabajo estadístico, el sistema de visión general estaba conectado; y como un instrumento, la encuesta. Después de un gran esfuerzo conjunto de los educadores y directores de las Instituciones Educativas del distrito de Jacobo Hunter, fue concebible obtener una base de datos que nos permitiera desglosar la conexión entre los factores mostrados anteriormente. Los resultados fueron ideales ya que en la especulación del analista se afirma, lo que demuestra una conexión positiva entre la gestión de la calidad y la evaluación del instructor de las Instituciones Educativas del distrito de Jacobo Hunter - 2015. Siendo el coeficiente $r = 0,705$; El nivel de correlación entre los factores se resolvió según lo indicado por la escala R Pearson. En esta línea, se deduce que luego de algún tiempo la evaluación de la evaluación a nivel de la pieza del jefe permite obtener una mejor gestión de calidad en las Instituciones Educativas del distrito de Jacobo Hunter, en comparación con el actual año fiscal 2015.

1.3 Teorías relacionadas al tema

La gestión institucional

La gestión institucional es obligatoria para todo establecimiento instructivo. Para garantizar el logro de cualquier programa instructivo, la administración es una necesidad que depende de la gestión institucional.

La gestión institucional implica la administración de diversos proyectos y ejercicios. Esto vigila el reconocimiento de los objetivos fundamentales de cada organización instructiva. Para lograr las metas principales de cada programa de instrucción de un establecimiento, existe un requisito de coordinación en la administración.

Es la manera de unir las cosas de manera agradable y establecer una relación con el objetivo de que todos trabajen en la administración de un programa instructivo. El supervisor de un puesto de administración debe establecerse con numerosos puntos de vista físicos, sociales y financieros que debe ser practicado y regulado por él para una administración fluida del programa.

A pesar de la coordinación, es importante facilitar la administración de los factores y hacer un enfoque incorporado en el programa. Para esto necesitas esforzarte para ponderar los esfuerzos. Se requiere coordinación en el campo de la organización como; organización, asociación, hasta el momento la administración de un programa instructivo se refiere.

También es esencial en relación con la razón, el momento y el lugar de los diferentes ejercicios, cómo establecer enfoques, establecer el respaldo financiero, seleccionar el personal y construir los programas educativos, y así sucesivamente. La coordinación se basa en la idea del problema específicamente, las condiciones y la accesibilidad de los activos y un objetivo definitivo. El supervisor debe tener grandes y valiosas habilidades para adaptarse a todas estas diversas conexiones. (Lau, 2007)

Dimensiones de la gestión institucional

Comportamiento organizacional

El término "comportamiento organizacional" está lleno de mucha ambigüedad, ya que se define en tantas diferentes formas. Al mirar al comportamiento desde una perspectiva histórica, las definiciones cambiantes revelan la evolución del concepto de comportamiento en sí mismo. En la década de 1920, la definición de comportamiento incluía una referencia a "inducir obediencia", mientras que, durante los años 40, incluía la capacidad de "Persuadir o dirigir a los hombres".

Ciulla (1995), investigo que el comportamiento organizacional inicialmente se centró en rasgos y características específicas requeridos para ser líderes "exitosos" (Rost, 1995). Dentro de la investigación de comportamiento, uno observa dos tendencias fundamentales comunes: transaccional y comportamiento transformacional.

Bass (1999), define a los líderes transaccionales como aquellos que motivan y guían a su equipo hacia los objetivos establecidos, organizando objetivos, tareas y roles dentro de un grupo. Según Bass (1999), "los líderes

transformacionales elevan los intereses de su equipo, asegurando el compromiso y la conciencia con respecto a la visión y los objetivos mientras se alienta a las personas a mirar más allá de sus propios intereses para beneficiar al grupo como un todo". En el histórico estudio de Brown y Moshavi (2002), "Herding Academic Cats", los autores muestran los comportamientos que Bass (1999) asocia con el comportamiento transformacional, a saber: influencia idealizada, estimulación intelectual y atención individualizada, estos son efectivos y contribuyen a la satisfacción de la facultad dentro de una universidad. La investigación de Bass (1995) cambia la vista de la relación entre el comportamiento transaccional y el transformacional. Él presenta estas dos formas de comportamiento como diferentes dimensiones en lugar de entidades polarizadas de un continuo.

Desde otro punto de vista, Davis R. (2003), describe el comportamiento en términos de movimiento, incluye los siguientes aspectos: avanzar una organización en una nueva dirección; resolviendo problemas; ser creativo; construir estructuras organizativas; desarrollando nuevas iniciativas y mejorando la calidad. La multitud de definiciones de comportamiento reflejan una amplia variedad de cosmovisiones que difieren en su forma de viendo líderes y comportamiento. Como los factores centrales del comportamiento han evolucionado consistentemente con el tiempo, la definición de comportamiento que se utilizará en esta revisión de la literatura es la siguiente: "el comportamiento es una correlación de atribución entre los líderes y colaboradores quienes tienen la intención de cambios reales que reflejan los propósitos mutuamente sostenidos tanto por los líderes como por los colaboradores" (Rost, 1995, p. 133).

Esto refleja mi perspectiva como investigador ya que revela la importancia de un sentido de valores compartidos en todas las discusiones sobre comportamiento. También muestra la importancia de compromiso y la necesidad de una visión compartida comúnmente. La definición elegida también reconoce el importante papel de la cultura organizacional y coloca las relaciones en la vanguardia de la discusión.

En el contexto de una cultura universitaria, el comportamiento tiene sus connotaciones y matices. En El estudio de Birnbaum (1992), señala que el comportamiento presidencial dentro de las universidades, argumenta que Se requiere que los jefes institucionales sean más transaccionales que transformadores para proteger la cultura organizacional dentro de las universidades. Su argumento clave es que el éxito los presidentes usan muchos estilos de comportamiento que son exclusivos de las personas que son trabajando con y las iniciativas que quieren implementar. También se refiere al término que define como comportamiento instrumental, que implica el rol de gestión dentro de una institución: toma de decisiones, gestión de crisis y deberes de embajador. Birnbaum (1992) define el comportamiento interpretativo como el comportamiento que implica cambiar las percepciones que otros tienen de una institución particular y la imagen externa de la universidad. De acuerdo a los presidentes más efectivos son aquellos que pueden casarse con interpretaciones y comportamiento instrumental en el crecimiento de su universidad y el avance de la visión. Sin embargo, antes explorando el comportamiento académico más de cerca, es importante examinar la cultura universitaria, que actúa como el entorno o el sobre, para el trabajo del líder académico.

James (1996, 143), señala a tres investigadores que definen el comportamiento, Total Quality Management, en su preocupación del comportamiento gerencial, Drucker, Mukhi y colegas, y Tannabaum, proporcionan las siguientes definiciones de comportamiento:

El comportamiento es el aligeramiento de la visión del hombre hacia vistas más elevadas, la elevación de la actuación de la humanidad a un nivel más alto, la edificación de la personalidad de la humanidad lejos de sus limitaciones normales.

El comportamiento es una amplia actividad visionaria que busca discernir el distintivo competencia y valores de una organización; articular y ejemplificar eso competencia y esos valores; para inspirar, incluso, para transformar a las personas en la organización, sentir, creer y actuar en consecuencia.

El comportamiento es influencia interpersonal, ejercida en una situación, y dirigida, a través del proceso de comunicación, hacia el logro de un objetivo específico o metas.

Funciones administrativas de comportamiento

Yukl (2006, pp. 24-25) revela los resultados de la investigación de Mintzberg (1973) es la naturaleza del trabajo administrativo de diversas fuentes, incluida la observación, los diarios y entrevistas con los gerentes. Aquí Mintzberg desarrolló una taxonomía de diez roles gerenciales identificados en términos de testafarro, líder, enlace, monitor, diseminador, portavoz, manejador de disturbios de emprendedores y asignación de recursos, todos estos roles se aplican a cualquier administrador. El gerente debe proporcionar orientación a los subordinados, garantizar que estén motivados y crear condiciones favorables para hacer el trabajo. En los últimos años, los resultados de varios estudios de investigación descriptiva han cambiado al contenido de las actividades de gestión, clasificación del contenido de las actividades gerenciales, determinar diferentes taxonomías de comportamiento para los gerentes. Una taxonomía del comportamiento para los gerentes proviene de una descripción del trabajo proyecto de investigación que identifica la página de Taxonomía de los Deberes de Posición Gerencial y Responsabilidades según lo medido por la Descripción del Puesto Gerencial. La taxonomía de los deberes y responsabilidades de posición gerencial reveló nueve categorías en términos de supervisión, planificación y organización, toma de decisiones, monitorear indicadores, controlar, representar, coordinar, consultar y administrando varias actividades de gestión que están expresamente preocupadas con los roles de comportamiento. Sin embargo, los roles de comportamiento impregnan toda la gestión de actividades (Yukl, 1994, 2006). Mintzberg (1973) agrupó el comportamiento de gestión en tres categorías. La primera categoría de comportamiento interpersonal de los gerentes líder, enlace y mascarón de proa.

El papel de líder es responsable de la creación de su función de la organización como un todo integrado en la búsqueda de su base y su propósito. El rol de enlace es responsable de hacer nuevos contactos, mantenerse en contacto con

ellos y haciendo favores que le permitirán al gerente pedir favores a cambio. El papel principal es como resultado de que el gerente formal está obligado a realizar ciertos deberes simbólicos de naturaleza legal y social. La segunda categoría del comportamiento del procesamiento de la información contiene tres roles que son monitores, diseminadores y vocero, la función del monitor es buscar continuamente información de una variedad de fuentes; el diseminador disponible para subordinados; y el papel del vocero también se trata de la transmisión de la información. La tercera categoría de toma de decisiones es emprendedores, manejadores de disturbios, asignador de recursos y negociador.

El empresario promueve un cambio en el rol de un iniciador y diseñador de cambio, aprovechar las oportunidades para mejorar la situación existente. El controlador de perturbaciones se requiere un papel cuando surge una crisis repentina que no se puede ignorar de problemas que se resuelven voluntariamente. El rol del asignador de recursos es el ejercicio de la autoridad para asignar recursos; y el rol de negociador requiere un compromiso sustancial de recursos por parte del gerente, al mismo tiempo, Mintzberg (1973), citado en Yukl 2006, p.32-33), describió el papel de un líder ya que la persona es responsable de la motivación y activación de subordinados.

El comportamiento y la motivación están inextricablemente vinculados y tienen éxito los líderes sacan lo mejor de las personas, ahora que la mayoría de las decisiones involucran a algunos grados de consenso en lugar de solo la obediencia ciega, el comportamiento moderno es más preocupado por ganar el compromiso. La parte más importante lograr la motivación es atender las necesidades más importantes del ser humano dirigido Estos incluyen los obvios como la recompensa, la seguridad, la promoción y la gloria, todo factores motivadores notables. Sin embargo, también se deben considerar factores de motivación más sutiles: la necesidad de ser valorado y respetado, para ver los resultados de las propias acciones, y para tener algún grado de control (BMJ careers, 2005). Además, Bennis (1989), describe que las diferencias entre los líderes y los roles de los gerentes como "dominar el contexto" en lugar de rendirse de la siguiente manera: "El administrador administra. El líder innova El gerente es una copia; el líder es un original, el gerente se enfoca en sistemas y

estructura; el líder se centra en las personas, el gerente confía en el control; el líder inspira confianza, el gerente tiene una vista de corto alcance; el líder tiene una perspectiva de largo alcance, el gerente pregunta cómo y cuándo; el líder, el gerente tiene su ojo siempre en la línea de fondo; el líder tiene su ojo en el horizonte, el gerente imita; el líder se origina, el gerente acepta el statu quo; el líder lo desafía. El gerente es el buen soldado clásico; el líder es suyo persona. El gerente hace las cosas bien; el líder hace lo correcto "(p.45).

La aplicación de ambos, gerente y líder difícil de hacer las tareas y roles de los líderes son diferentes de los de los gerentes, ya que requieren diferentes perspectivas y habilidades para hacer su trabajo, Nanus (1992, pp.11-13), desarrolló el ideal de Bennis que para ser un líder eficaz en el mundo que cambia rápidamente de hoy en día requiere una interacción delicada de cuatro áreas principales.

Las cuatro áreas principales son el establecedor de dirección, el agente de cambio, el vocero y el entrenador.

El primero, la dirección del área del colocador es donde el líder selecciona y articula la indicación en forma en el entorno externo donde la organización debe dirigir sus energías en el futuro (pp.12-13). Un líder que es un buen setter de dirección podrá establecer un curso hacia el progreso real de la eficiencia y la eficiencia de la organización. Esto incluye la capacidad de servir a un nuevo grupo de clientes o ganar reconocimiento líder en una nueva tecnología o área de productos. Donde el líder tiene éxito como, el líder habrá establecido en la organización querrá ayudar a que suceda. El agente de cambio es la segunda área en la que Nanus (1992), describe al líder como responsable de catalizar los cambios en el futuro entorno interno, por ejemplo, personal, recursos e instalaciones para hacer posible la visión en el futuro (pp.13- 14). Como buen agente de cambio, el líder debe ser capaz de anticipar los desarrollos en el mundo exterior, evaluar sus implicaciones, crear el sentido de urgencia y prioridad para cambios que se requieren en estos desarrollos capacitar a las personas para hacer los cambios necesarios. El líder también debe ser capaz de crear flexibilidad en la organización y las operaciones y fomentar el riesgo prudente tomando el portavoz es la tercera área en la que Nanus (1992), describe al buen vocero líder como un orador experto que se preocupa por la

audiencia y la misma encarnación de la visión de la organización (p.14). El concepto del término portavoz implica negociador con otras organizaciones y el constructor de redes relaciones externas a ideas, recursos, apoyo o información fortalecidos para organización. La visión del líder debe ser tanto el medio como el mensaje que expresa lo que vale la pena, atractivo y emocionante sobre el futuro de la organización.

El entrenador es la última área en la que Nanus (1992), describe el concepto del término "entrenador" como un constructor de equipos que empodera a los individuos en la organización y apasionadamente "Vive la visión" (pp. 14-15). Como entrenador eficaz, el líder debe informarle a la gente donde se encuentra el líder, qué significa la visión para el líder y cuál será el líder hazlo El líder también debe estar comprometido con el éxito de todos en la organización, respetándolos, generando confianza, ayudándolos a aprender y crecer y enseñándoles cómo lograr su visión.

La cultura organizacional

Knapp (2006), señala que no existe una definición o entendimiento fijo y universal para la cultura, y tampoco para cultura organizacional, no hay una definición única para ello, en general, como se indica por el concepto de organización de la cultura es una adaptación del concepto antropológico, los investigadores en el sector académico han creado varias formas de definir la cultura organizacional.

Louis (1980), define la cultura organizacional como un conjunto de entendimientos compartido por un grupo de personas que son en gran parte tácitas entre los miembros y están claramente relevante y distintivo para el grupo particular que también se transmiten a los nuevos miembros. Esta definición implica la característica de la cultura de ser compartida y aprendido.

Chatman y Eunyong (2003), describen como un procedimiento de suposiciones compartidas, valores y creencias que guían a las personas a ser conscientes de lo apropiado y comportamiento inapropiado. En otras palabras, Geert (2014), se refiere a la cultura organizacional como "la sistematización

colectiva de ideas que distingue a los miembros de una organización de los demás”.

Alvesson (2002: 3), término como "un concepto paraguas para una forma de pensar que toman un serio interés en los fenómenos culturales y simbólicos". Los valores incluidos y suposición sobre la realidad social en eso. Otra forma de conceptualizar la cultura organizacional es un sistema de importantes significados que son aceptado por los miembros en un momento dado (Pettigrew, 1979).

En cualquier caso, Schein (1992) ofreció una definición útil y prominente que es "un ejemplo de elementos esenciales compartidos", las sospechas que la reunión realizó, que tiene problemas de ajuste y unión interior, que ha funcionado admirablemente para ser visto como legítimo y, en efecto, deben ser incorporado a los individuos principiantes como el método correcto para ver, pensar y sentir en relación con estos asuntos ".

Estas definiciones muestran que la cultura organizacional es un nivel de cultura (otros niveles son cultura nacional y cultura de equipo) (Hofstede, 2010). Es decir, cultura organizacional tiene todas las características de la cultura como se presenta en el parte anterior. Además, las definiciones anteriores comparten un énfasis en medios de comunicación a través del cual los valores de la cultura organizacional son transmitidos a los miembros. En general, se puede entender que la organización la cultura son todos los elementos culturales, como las normas, las reglas, el lenguaje, estilo de comunicación, que organiza seleccionan, crea, usa y manifiesta durante el proceso operativo, y de eso crea el propio personaje.

El papel de la cultura organizacional

Dawson (2010), señala que la cultura afecta los comportamientos del miembro en su sociedad, entonces la cultura organizacional influiría claramente en la forma en que los empleados se comportan en la firma. Es decir, la cultura organizacional puede generar competitividad ventajas para la organización al mejorar el desempeño de los empleados y cooperación entre ellos. Además de eso, una cultura fuerte ayuda a reducir el conflicto dentro de la organización,

para despachar, controlar y motivar a los empleados, (Schein, 2010, McKenna, 2012).

En primer lugar, una cultura fuerte mantiene la conexión entre los miembros, los ayuda a compartir el entendimiento común para un problema y valorar, elegir y orientar su acción en la misma orientación. Cuando existe un riesgo de conflicto en la organización, las normas y valores compartidos son los elementos para unir personas, ayudar ellos para evaluar la situación correctamente y comportarse correctamente.

En segundo lugar, la cultura organizacional distribuye y controla los comportamientos de los miembros mediante los estándares, procedimientos, regulaciones, etc. Además, la cultura ayuda a reducir el área para considerar en el procedimiento de toma de decisiones porque una la decisión gana el efecto solo cuando coincide con la cultura para obtener los miembros aprobación.

Por otro lado, la cultura organizacional ayuda a los miembros a obtener una visión clara del objetivo y la orientación de la tarea, una cultura fuerte también crea una buena relación entre los miembros ya que comparten el entendimiento y el interés común, mejora el ambiente de trabajo para ser cómodo y saludable. Cuando una organización es exitosa en la construcción de una cultura fuerte, crea la fidelidad de los empleados a la firma, lo que hace que los miembros se sientan orgullosos de la organización y del trabajo que están haciendo.

Dawson (2010), señala que la combinación de los efectos anteriores, la cultura de la organización puede positivamente influir en el rendimiento de la empresa; creando sus diferencias en el mercado, eso es una ventaja competitiva para la institución. Por esas razones, la necesidad de edificar una cultura fuerte y mantenerla es esencial para cualquier organización en esta era de competencia internacional.

El clima organizacional

Schneider y Reichers (1983), definen el clima organizacional como una percepción compartida o sumaria que las personas se adhieren a las características particulares de la configuración de trabajo. De acuerdo con Watkin y Hubbard (2003), señala que el clima organizacional es "cómo se siente trabajar en un ambiente particular y para un jefe en particular, más precisamente, es una medida de la percepción de los empleados de los aspectos de su entorno que afectan directamente qué tan bien pueden hacer su trabajo "(pág. 380). Otra definición más elaborada de organizacional es proporcionada por Bowen y Ostroff (2004): "El clima organizacional es una percepción compartida de cómo es la organización en términos de prácticas, políticas, procedimientos, rutinas y recompensas: qué es importante y qué comportamientos se esperan y recompensado- y se basa en las percepciones compartidas entre los empleados dentro de la organización formal unidades. " (pp.205)

En la literatura, el clima organizacional se conceptualiza a través de diferentes niveles de análisis: individual, laboral, y organización En esta tesis, considero el clima organizacional como una construcción que pertenece a un grupo de personas (organización), en lugar de considerarlo como algo que se asigna a una persona individual.

El uso de este enfoque hace posible comparar el clima organizacional con los resultados organizacionales (en lugar de resultados individuales). Como cada organización tiene su propio clima organizacional específico y resultados organizacionales, diferentes organizaciones se pueden comparar entre sí. El clima organizacional y la cultura organizacional están estrechamente relacionados, pero ciertamente no son lo mismo. Ambas tratan de cómo las personas intentan dar sentido a sus entornos y se aprenden a través de ellas. Interacción entre personas pertenecientes a un determinado grupo (Kuenzi y Schminke, 2009). Sin embargo, las diferencias fundamentales entre estos dos fenómenos existen. Después de una extensa investigación en ambos la literatura sobre el clima y la cultura, Denison (1996) identificó varias diferencias entre las organizaciones clima y cultura. El clima organizacional, por otro lado,

se refleja en prácticas y procedimientos que son observables en la superficie de la organización. Se enfatiza que el clima organizacional es estacional, inmerso a control directo, y restringido a aspectos que son percibidos conscientemente por los integrantes de una institución. Desde un punto de vista gerencial, por lo tanto, el clima organizacional es un fenómeno muy interesante. Eso se puede influenciar con relativa facilidad, y los cambios en el clima organizacional se pueden observar en un corto espacio de tiempo.

Dimensiones del clima organizacional

Ha habido muchos estudios sobre las dimensiones del clima organizacional. Dichos estudios nos han ayudado a entender qué influencia tiene el clima organizacional: Likert, R. (1986), ha propuesto seis dimensiones del clima organizacional: liderazgo, motivación, comunicación, decisiones, objetivos y control.

Litwin, G. & Stringer, R. (1968), han propuesto siete dimensiones del clima organizacional: conformidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad organizacional, calidez y apoyo, y liderazgo. También han enfatizado el marco motivacional del clima organizacional.

Orientación dominante:

La orientación dominante de la organización es un determinante importante del clima y es la principal preocupación de sus miembros. Si la orientación dominante es adherirse a las reglas y regulaciones establecidas, el clima se caracteriza por el control. Si la orientación es producir excelencia, el clima se caracterizará por el logro.

Relaciones interpersonales:

Las relaciones interpersonales en las organizaciones se reflejan en la forma en que se forman y operan los grupos informales. Los grupos informales también pueden beneficiar a la organización, pero en algunos casos puede desplazar los objetivos de la organización.

Manejo del conflicto:

En la organización, siempre puede haber conflictos entre grupos e intra-grupales. El clima organizacional dependerá de la eficacia con que se manejen estos conflictos. Si se están manejando efectivamente, habrá una atmósfera de cooperación en la organización. Si no se gestionan adecuadamente, habrá una atmósfera de desconfianza y falta de cooperación.

Autonomía individual:

Si los empleados individuales tienen suficiente libertad para trabajar y ejercer autoridad, se obtendrá eficiencia en las operaciones. La autonomía aligerará la carga de los ejecutivos de alto nivel. Lea también: ¿Qué es importante, clave, dimensiones de la cultura organizacional?

Sistema de control organizacional:

El sistema de control de la organización puede ser rígido o flexible. El control rígido conducirá a la atmósfera impersonal o burocrática en la organización. Habrá un margen mínimo para la autorregulación.

Estructura organizacional:

La estructura organizacional sirve a la base de las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados. Aclara quién es responsable de quién y quién debe dirigir a quién. Si hay una centralización de la autoridad, la aportación en la toma de decisiones de los trabajadores será muy inferior. Por otro lado, si hay descentralización de la autoridad, habrá una atmósfera de toma de decisiones participativa.

Gestión orientada a las tareas u orientadas a las relaciones:

El estilo dominante de los directores también afectará el clima organizacional. El enfoque orientado a tareas significa que el estilo de liderazgo será autocrático, los colaboradores tendrán que mostrar resultados o enfrentar el castigo, la moral baja a la larga. Si los directores están orientados a las relaciones, el clima será considerado y de apoyo. Hay espíritu de equipo en la organización porque las necesidades y aspiraciones de los trabajadores le darán la debida importancia.

Recompensas y castigos:

El sistema de recompensas y castigos también es un componente importante del clima organizacional si el sistema de recompensas está directamente relacionado con el rendimiento y la productividad, habrá una atmósfera de competencia entre los empleados. A todos les gustará trabajar duro y ganar más recompensas en forma de promociones y aumentos salariales. Si hay una parcialidad en la distribución de recompensas, los empleados meritorios desalientan.

Comunicación:

El sistema de comunicación de la organización también afectará el clima organizacional. El flujo de información, su dirección, su dispersión y su tipo son todos factores determinantes importantes. Un sistema de comunicación adecuado significa que los subordinados están en condiciones de expresar sus ideas, sugerencias y reacciones; de lo contrario, se sentirán frustrados.

Toma de riesgos:

La forma en que los miembros responden a los riesgos y cuya ayuda se busca en situaciones que involucran riesgos es importante en cualquier organización. Si las personas se sienten libres de probar nuevas ideas sin temor, no dudarán en asumir riesgos, tal atmósfera conducirá a ideas innovadoras.

Las dimensiones o componentes anteriores no son mutuamente excluyentes, a menudo se superponen entre sí. La forma en que estas diferentes dimensiones operan en una organización indica la filosofía subyacente de la administración. Nuevos roles de la gestión de recursos humanos.

La Administración de recursos humanos**El contexto de administración y gestión**

La importancia de la gestión de las instituciones se está volviendo crucial. La administración asume un papel muy significativo en el desempeño de una organización. La administración es la que instituye la infraestructura, las políticas y las pautas para las diferentes funciones de la organización para

hacer su mejor esfuerzo. De acuerdo con Wong (2001), el comportamiento puede ayudar a las organizaciones a alcanzar la excelencia.

Es el líder que inspira a los empleados de la organización a trabajar juntos para brindar el excelente servicio a sus usuarios, "clientes" internos y fuera de su entorno global. Este argumento muestra que es el comportamiento que afecta el desarrollo de metas de la institución. Un número creciente organizaciones han reconocido que, para sobrevivir y prosperar, deben sistemáticamente transformar la forma en que proporcionan productos y servicios. Haciendo esto requiere con éxito un comportamiento decidido y efectivo. El comportamiento se trata trabajando para comprender más de toda la situación y asegurando que todo va bien y se mejora continuamente. Requiere que todos los líderes se vuelvan más estratégico en la introducción del cambio al sistema como un todo (Simmons 1997, 273-274).

Desarrollar un comportamiento efectivo en la universidad como organización académica puede proporcionar tales beneficios. Las instituciones necesitan un comportamiento efectivo que conduzca eficazmente transformación institucional. El comportamiento no solo administra el futuro de la organización en un entorno de turbulencia, pero mejora la productividad y la calidad, es el comportamiento que permite que todos en la organización desarrollen un conocimiento compartido visión, desarrollar una cultura de innovación y mejora continua, y tomar acción positiva para permitir que todos en la organización contribuyan con su potencial hacia la visión y su trabajo (Simmons 1997).

Kotter (1988) define el comportamiento como el proceso de mover un grupo en alguna dirección a través de medios principalmente no coercitivos. Además, extiende esta definición a acomodar el comportamiento efectivo como uno que produce movimiento en el largo plazo el mejor interés del grupo o grupos. Él declara además que la administración como evolucionado en las últimas cinco décadas, se puede describir de diferentes maneras. En el corazón de todas estas descripciones, uno siempre encuentra cuatro o cinco procesos clave, que incluyen lo siguiente:

Planificación: la planificación es la ciencia de deducir lógicamente los medios para lograr dados fines. Se han desarrollado una variedad de técnicas para ayudar en este proceso.

Presupuesto: esto es parte del proceso de planificación asociado con la organización finanzas.

Organización: esto significa crear una estructura formal que pueda lograr los planes, personal con personas calificadas, definiendo claramente lo que cada persona el papel es proporcionarles los incentivos financieros y de carrera apropiados, y delegando autoridad apropiada a esas personas.

Control: Controlar involucra buscar constantemente desviaciones de planes ("problemas"), y luego usar la autoridad formal para "resolverlos" (Kotter 1988, 21-22).

Dimensiones de la Administración de Recursos Humanos

Potencial Humano

Henri Fayol (1841-1925), señala que el grado en que los clientes, los trabajadores y otros hombres participan en la planificación y en la toma de decisiones y se determina en parte por la responsabilidad y el clima de autoridad. Los gerentes pueden tener que modificar su gestión estilo de comportamiento o comportamiento si es inconsistente con la autoridad de la organización estructura, la base de la motivación puede variar. En el entorno altamente normativo, por ejemplo, los miembros participan voluntariamente; en la organización coercitiva, la base de la motivación tiende a descansar en evitar el castigo. Grado de burocracia. Una organización altamente burocrática puede estar asociada con gran predictibilidad en las prácticas de rutina, pero menos innovación y más resistencia al cambio.

Esfuerzos para compensar la distorsión causada por la estratificación en comunicación puede constituir una gran parte de las actividades de un gerente en una organización altamente burocrática.

Fase en el ciclo de vida. La apertura a la innovación y las vigorosas empresas progresivas a través de la expansión y multiplicación de objetivos que, algunas etapas del ciclo de vida pueden permitir que el gerente emprenda una variedad

de actividades que están excluidas por preocupaciones para la supervivencia organizacional en otras fases del ciclo de vida.

Por estas razones, los gerentes deben evaluar el entorno organizacional y su propio rol. Los principales conceptos de la red de clientes, ciclo de vida organizacional y el análisis de los objetivos organizacionales son herramientas para tales evaluaciones. Su uso activo fomenta en el gerente una conciencia de la dinámica organizacional general que forma práctica gerencial, interacción del trabajador y servicios al cliente.

Comportamiento Humano

El trabajo de Frederick Taylor (1865-1915) es la base comúnmente aceptada de la ciencia manejo científico Taylor actuó como un jornalero en una fábrica de esmaltes, avanzó a hombre, y experimentó las luchas de la gerencia media como los trabajadores resistieron los esfuerzos de los altos ejecutivos para lograr más productividad. Él enfrentó la pregunta básica:

¿Cuál es el trabajo de un día justo? Con Carl G. L. Barth (1860-1939) y Henry L. Gantt (1861-1919), Taylor hizo un estudio científico de los trabajadores, las máquinas y el trabajo-lugar. Estos pioneros originaron las prácticas industriales modernas de estandarización de partes, la uniformidad de los métodos de trabajo y la línea de montaje.

Frank Gilbreth (1868-1924) y Lillian Gilbreth (1878-1972), desarrollaron una clase de movimientos fundamentales, comenzando con el therblig (Gilbreth deletreado atrás-wards pero con las t y h transpuestas) como el movimiento elemental más básico. Lillian Gilbreth puede ser de particular interés para los terapeutas ocupacionales, ya que gran parte de ella trabajo posterior se refería a la eficiencia de las mujeres físicamente discapacitadas en el la edad de sus hogares. La gestión científica se convirtió en un concepto aceptado y codificado como resultado de un famoso caso de estructuras tarifarias ferroviarias escuchado por la Interestatal

Louis D. Brandeis, quien más tarde se convirtió en un Tribunal Supremo justicia, argumentó en contra de los aumentos de tarifas al citar los probables

efectos de la aplicación de "gestión científica". El concepto surgió como el enfoque predominante a la gestión durante esta época. Sigue siendo una base para la mejora continua en productividad y contención de costos.

Los conductistas y el enfoque de las relaciones humanas, aunque los importantes actores y figuras en el desarrollo de la gestión científica hicieron más hincapié en el trabajo que en el trabajador, la preocupación por este último fue evidente. Lillian Gilbreth, por ejemplo, era un psicólogo y tendía a enfatizar las necesidades del empleado. Frank Gilbreth desarrolló un plan de promoción modelo que enfatiza el registro, reuniones entre el empleado y el individuo responsable de la evaluación el trabajo del empleado.

Evaluación del desempeño

Es un instrumento que se utiliza para verificar el nivel de coherencia con los objetivos propuestos a nivel individual. Este marco permite una estimación eficiente, objetivo e indispensable del comportamiento experto y la ejecución de la realización de resultados. (lo que las personas son, hacen y logran).

Es útil decidir la presencia de problemas con respecto a la coordinación de un trabajador en la asociación. Distinga los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus cualidades, posibles resultados, límites y atributos.

Es importante resaltar que este es un proceso preciso y ocasional, que establece un precursor que se puede evaluar y cómo debe ser posible y se restringe a un marco de tiempo, que suele ser anual o semestral. En el momento en que se sistematiza la evaluación, se establece un estándar para cada uno de los evaluadores de una manera que disminuye el riesgo de que la evaluación se vea afectada por las preferencias y la visión individual de los mismos.

El énfasis especial en el enfoque del proceso de gestión está en las diversas funciones que el gerente realiza como un proceso continuo. Henri Fayol (1841-1925), un contemporáneo de Taylor, estudió el trabajo del director ejecutivo y

se le acredita con haber desarrollado los principios básicos o "leyes" que están asociados con el hombre funciones de gestión, sus escritos no llegaron a estar disponibles en inglés hasta 1939 cuando James D. Mooney y A. C. Reiley publicaron una clasificación y análisis de los principios de gestión, incluidos los conceptos de Fayol Chester Barnard podría ser considerado un miembro de esta escuela de pensamiento en ese exploró los procesos básicos y las funciones de gestión, incluida la unidad versality de estos elementos.

Principios de Gestión

Principio de coordinación:

1. Contacto directo: El principio de contacto directo se refiere a la relación cruzada entre los jefes de departamento, en lugar de subir y bajar por el jefe ejecutivo. Esto parece razonable ya que las personas que se acercan al problema deben tener la posibilidad de contacto directo de manera indispensable. Mary Follett dice que la coordinación se puede lograr mediante el contacto directo de las personas responsables.

El contacto directo y la comunicación adecuada entre diferentes personas ayuda a eliminar el conflicto y la incomprensión entre ellos. También ayuda a lograr un acuerdo sobre las acciones, los métodos y el logro final de los objetivos.

2. Etapas iniciales: La coordinación debe comenzar en las primeras etapas de planificación y elaboración de políticas. Mary Parker Follett describió el principio de coordinación en las primeras etapas al tomar decisiones políticas. Ella dice que, si los jefes de los departamentos encuadran las políticas sin consultar a otros, puede haber desacuerdo y oposición. Por otro lado, si los jefes de los departamentos se reúnen y discuten todas las cuestiones involucradas y enmarca la política en consulta con todas las personas interesadas, entonces la implementación de la política puede ser más fácil. Por lo tanto, es necesario lograr la coordinación en las etapas iniciales de planificación y formulación de políticas.

3. Relación Recíproca: Otro principio de coordinación es la relación recíproca de todos los factores en una situación. Es decir, todos los factores en una situación están relacionados recíprocamente y cada trabajo influye y está influenciado por otros trabajos. Por ejemplo, M trabaja con N, quien a su vez trabaja con O y P, y la relación de los cuatro será recíproca. Si no hay coordinación entre ellos, el trabajo de cada persona se verá gravemente afectado.

4. Proceso continuo: el cuarto principio, recomendado por Follett, es que la coordinación es un proceso continuo. Es un proceso interminable que debe continuar todo el tiempo en la organización. Ya se dijo que la coordinación no es una función separada y que el empleo de cada función directiva implica coordinación. Entonces la gerencia debe hacer esfuerzos constantes para lograr la coordinación. No se debe dejar a una mera posibilidad.

5. Principio de autoridad:

La autoridad es la capacidad de tomar decisiones y obedecerlas, ya que era la capacidad de decidir, pero el deber fundamental es el deber o deber de cualquier compromiso, confianza u obligación, o como fuera, implica el compromiso de terminar una vocación repartida a tiempo y de la manera más ideal.

La autoridad y la obligación están firmemente relacionados y esta regla expresa que estos dos deben ir como una unidad inseparable. Implica que el experto apropiado debe ser aniquilado para cumplir con los deberes.

Un evento fortuito debería estar allí entre estos dos debido a dos razones principales:

En primer lugar, si un hombre tiene el deber, no puede funcionar mejor y el objetivo codiciado no puede lograrse.

En segundo lugar, si se designa una superabundancia de expertos a una persona sin comparar el deber, el especialista fue asesinado seriamente. De alguna manera fue utilizado.

Esta es la regla crítica y valiosa de la organización, ya que, si el mejor experto posible no se designa a los representantes, no puede satisfacer su eficacia y, por lo tanto, bloquea el logro del objetivo de la asociación. De vez en cuando, la relación entre su administración y representantes está influenciada de manera confiable por la ausencia de asignación del experto adecuado y adecuado.

6. Principio de jerarquía:

En ambas formas, cuando se usan para modelar sistemas, niveles más altos (controlar, regular, interpretar), niveles más bajos, cuyos comportamientos son posibles gracias a las propiedades generadas en niveles aún más bajos niveles. Entonces, los niveles más altos proporcionan condiciones de frontera en los comportamientos de niveles más bajos: comportamientos iniciado por configuraciones de nivel aún más bajo. (Es importante darse cuenta de que pocos usuarios de jerárquica las formas insistirían en que los niveles particulares existen en la realidad. Los niveles se distinguen de los jerárquicos análisis, dirigido a construir (descubrir) "articulaciones" de la Naturaleza con respecto a proyectos dados.

(a) Para usar la jerarquía escalar necesitamos estipular algún nivel focal, así como un nivel inferior y más alto, formando un sistema tríadico básico, como, por ejemplo, cuando el comportamiento de las células vivas es iniciado por eventos químicos, y controlados por eventos orgánicos. (Esto refleja la forma putativa en que los niveles habrían evolucionado, por interpolación entre los niveles primarios más altos y más bajos). Los tres niveles de forma aseguran la estabilidad porque con él en su lugar (un tercer nivel siempre ancla las relaciones entre los otros dos), el nivel focal no se puede reducir ni hacia arriba ni hacia abajo por asimilación en un nivel contiguo.

(b) En la jerarquía de especificación, el nivel relevante más alto es siempre el que está en foco, con todos los niveles inferiores de la jerarquía que proporcionan condiciones de inicio acumulativas simultáneamente sobre ella.

(Esto refleja el hecho de que esta jerarquía es implícitamente evolutiva, con los niveles visualizados como haber surgido consecutivamente desde el más bajo, o el más general, hasta - como con, por ejemplo, biología emergiendo de la química, tanto históricamente como en cualquier momento dado.) La forma de dos niveles es inestable, permitiendo que surjan nuevos niveles en la parte superior de la jerarquía. El uso de este formulario nos proporciona modelo de cómo el cambio ha sido posible en el mundo.

7. Principio funcionalismo:

Se puede valorar un funcionalismo impulsor de la inspiración centrándose en las ideas de rarezas antiguas, por ejemplo, el carburador y las ideas orgánicas, por ejemplo, el riñón. Que es para algo como un carburador para combustible y aire para encendido interno. El carburador es una idea útil. A causa del riñón, la idea lógica utilitaria, relacionada con una parte en la separación de sangre y el mantenimiento de ciertos equilibrios de brebaje.

8. Principio de delegación

Sugiere que cada gerente antes de delegar los poderes al subordinado debe ser capaz de definir claramente los objetivos planteados y los resultados esperados. Los objetivos y metas deben definirse completa y claramente y los estándares de desempeño también deben notificarse claramente. Por ejemplo, un gerente de marketing explica a los vendedores sobre las unidades de venta que tendrán lugar en un día determinado, digamos que diez unidades por día tienen que ser las ventas objetivo. Si bien un gerente de mercadotecnia brinda estas pautas de venta, mencionar las ventas objetivo es muy importante para que el vendedor pueda cumplir con su deber de manera eficiente y con una mentalidad clara.

Definiciones de términos

Gestión institucional

La Gestión institucional, específicamente, sugiere dirigir la escuela hacia objetivos específicos, una organización instructiva, para lo que se requiere información importante, habilidades y encuentros, el medio sobre el cual se espera que funcione, y además sobre las prácticas. además, los sistemas utilizados por la población en general participan con empresas instructivas. Ahora, en estrecha conexión con el movimiento de conducción, la idea de organizarse termina siendo esencial, ya que permite la mejora de la organización y administración de las actividades de administración, independientemente de si es instructiva o escolar.

Comportamiento institucional

Es un campo de enfoque que explora el efecto de las personas, las reuniones y las estructuras sobre el comportamiento dentro de las asociaciones, con la motivación detrás de la aplicación del aprendizaje obtenido para mejorar la viabilidad de una asociación.

Cultura organizacional

Conjunto de convicciones, intenciones y razones básicas que descubren que la actividad de la misma y aquella a través de sus administradores se transmite a los trabajadores para que el océano se refleje en todas las demostraciones y reacciones, tanto dentro de la asociación como fuera de ella.

Clima institucional

Condición subjetiva que demuestra que las condiciones en las que se despliegan las formas de trabajo son satisfactorias. Está conectado con el nivel de inspiración del subordinado. Incluye no tansolamente el cumplimiento de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la necesidad de tener un lugar con una reunión social, de confianza y satisfacción individual.

Administración de recursos humanos

La administración de los recursos humanos (ARH) implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales. En consecuencia, los administradores de todos los niveles deben interesarse en la ARH. Básicamente, todo administrador hace que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros; esto requiere de una administración eficaz de los recursos humanos. Los individuos que tratan con los aspectos de los recursos humanos se enfrentan a una multitud de desafíos, los cuales van desde una fuerza de trabajo que cambia de manera constante, regulaciones gubernamentales que están siempre presentes y la revolución tecnológica hasta los efectos del 11 de septiembre y de los desastres naturales como inundaciones, huracanes y tornados. Además, la competencia global ha obligado a las organizaciones tanto grandes como pequeñas a ser más conscientes de sus costos y de su productividad. En virtud de la naturaleza trascendental de los problemas relacionados con los recursos humanos, estos aspectos reciben gran atención por parte de la alta administración.

Potencial humano

El potencial humano se caracteriza por ser el que tiene la capacidad de hacer, el potencial que tiene una identidad dentro de ese y ese potencial se puede preparar. La idea del potencial humano es vital a la luz del hecho de que existe un potencial humano que no tiene un potencial humano impresionante y que puede utilizarse para mejorar nuestras vidas y en consecuencia para mejorar el mundo, en verdad construimos el potencial de nuestros trabajadores para mejorar el mundo ya que somos mejores individuos lo que queda del mundo tomarán nota.

Comportamiento humano

Circunstancia del dominio por una organización, elemento o área monetaria, en sus campos individuales.

Evaluación del desempeño

Es un sistema de administración extremadamente útil que se utiliza para evaluar la importancia de la información, las aptitudes, las prácticas, las capacidades de sus representantes, la realización de los destinos de su organización.

1.4 Formulación del problema

El presente trabajo de investigación se realizó a la luz del hecho de que en las Unidades de Gestión Local en las distintas Regiones del País, se confirmó una progresión de contrastes con respecto a la Gestión Institucional por parte de Directivos, servidores públicos y Otros, con Conceptos Erróneos, siendo uno de los elementos inmensos que impactan estas progresiones, la Organización del Clima de cada comando gerencial central del Ministerio de Educación, es extremadamente importante y calamitosa, explora por qué y ocasiona que esa razón tenga más problemas. Arreglar y mejorar el método para actuar de un número considerable de individuos del comando central de regulación, por último, del cambio y cambio de mentalidades del público en general de nuestra Unidad de Gestión Local, lo que contrariamente influye en el avance institucional. Rompiendo esta circunstancia, vemos que se identifica con la atmósfera autoritaria de los líderes de cada cuerpo del comando regulador central, sus aptitudes, aprendizaje y habilidades que se espera que conduzcan efectivamente a una organización en el universo impredecible y cambiante de hoy. Los enfoques de administración insuficientes que influyen en la atmósfera jerárquica, respuestas anticipadas para un tema determinado, ya que condicionan los niveles de inspiración y ejecución experta, implican que impulsan la inversión y el fortaleciendo el potencial humano de la fundación, construyen actividades de cambio, disminuyen los enfrentamientos, hacer una buena situación, levantando la ejecución del trabajo. Esta realidad nos persuade a investigar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos; por lo que se planteó el siguiente problema general:

¿Existe relación entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017?

Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017?
- ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017?

1.5 Justificación del estudio

Las instituciones públicas en nuestro país presentan serias deficiencias en cuanto a un servicio de calidad por eso surge la pregunta de cómo podemos seleccionar recursos humanos que permitan un trabajo en equipo profesional y sólido que lleven a mejorar los niveles de atención. Existen muchos autores que hablan sobre la importancia de gestionar adecuadamente los recursos humanos para brindar un servicio de calidad, es por esta razón que una buena gestión sería la columna vertebral de una mejora atención que se refleje en el cumplimiento de metas y objetivos que contribuyan al desarrollo del país y de la sociedad.

La presente investigación considera al administrador como un agente que lidera la gestión administrativa plasmando con claridad los objetivos institucionales, enmarcados en la misión y visión de la institución, para un mejor desempeño laboral, asumiendo la necesidad de responder a la diversidad de manera interactiva basada en consideraciones culturales, éticomorales y políticas que no son las mismas en todos los casos y que exigen adecuación constante como condición de eficacia y calidad.

Asimismo, la presente investigación se justifica sobre la base de la necesidad de ocuparse del tema de la ausencia de correspondencia relacional y administración que influye en las conexiones humanas y los niveles de inspiración y ejecución de expertos en la Unidad de Gestión Local La Joya, que a lo largo de los años ha sido cuestionada por los usuarios, ya que los trabajadores no se comprometen con el cambio de actitud y no realiza una eficacia competente.

La investigación pretende con los resultados obtenidos alcanzar aportes en forma de apreciaciones, conclusiones y recomendaciones a la Unidad de Gestión Local La Joya, a la vez servirá para consultas y análisis en trabajos de investigación similares siendo permisible profundizar y ampliar en trabajos de investigación futuros.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

Hi. Existe una relación directa y significativamente entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Ho. No existe relación entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Hipótesis Específica

Hi. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Ho. No existe relación entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Hi. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Ho. No existe relación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Hi. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Ho. No existe relación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Objetivos Específicos

O1. Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

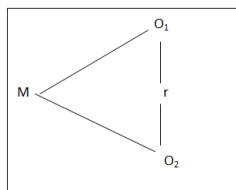
O2. Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017

O3. Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

Pertenece a una investigación de tipo correlacional de corte transversal no experimental. Es no experimental porque no se manipulan las variables, los cuales más bien son observados en su ambiente natural. Hernández et al. (2003) sostiene que en éstas investigaciones “las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural”



Dónde:

M= muestra

O1 Variable 1: Gestión institucional

r = Coeficiente de correlación

O2 Variable 2: Administración de recursos

2.2. Variables, operacionalización

Variable independiente: Gestión institucional

Variable dependiente: Administración de recursos humanos

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
VARIABLE 1 Gestión Institucional	La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación	Promover estimular la dirección de una institución hacia sus fines y objetivos a partir de una planificación, organización dirección y control de las actividades a desarrollarse sea corto, mediano o largo plazo.	Comportamiento Organizacional Cultura Organizacional Clima Institucional	<p>1. Comportamiento Organizacional</p> <p>Condición y ambiente de trabajo</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación organizacional</p> <p>2. Cultura Organizacional</p> <p>Políticas institucionales</p> <p>Uso de documentos de gestión</p> <p>Responsabilidad en el trabajo</p> <p>3. Clima Institucional</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Comunicación interpersonal</p> <p>Comportamiento</p>	<p>ORDINAL</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario para ambas variables</p> <p>Muestra:</p> <p>censal</p>

	<p>con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.</p> <p>Ruiz G. (2000) <i>“Gestión Institucional conceptos introductorios”</i>.</p>				
<p>VARIABLE 2</p> <p>La Administración De Recursos Humanos</p>	<p>implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales. En consecuencia, los administradores de todos los niveles deben interesarse en la</p>	<p>Es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de</p>	<p>1.Potencial humano</p> <p>2.Comportamiento Humano</p> <p>3.Evaluación del</p>	<p>1. Potencial humano</p> <p>Comportamiento</p> <p>Motivación</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>2. Comportamiento Humano</p> <p>Comunicación interpersonal</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>ORDINAL</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario para ambas variables</p> <p>Muestra:</p>

	<p>ARH. básicamente, todo administrador hace que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros; esto requiere de una administración eficaz de los recursos humanos.</p> <p>R. Wayne Mondy, SPHR. (2010) Administración de Recursos Humanos. p 03- 20</p>	<p>la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.</p>	<p>desempeño.</p>	<p>Actitud de los usuarios</p> <p>3. Evaluación de desempeño</p> <p>Efectividad</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Eficiencia</p>	<p>censal</p>
--	---	--	-------------------	---	---------------

2.3. Población y muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) el universo o población de la investigación “es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones, o en sí, la serie de unidades o fuentes de datos que conforman un todo” (p. 304).

La población de la presente investigación está conformada por el personal del UGEL La Joya Arequipa

Población

Personal de la UGEL	N°
Personal jerárquico	06
Personal administrativo	30
Personal especialistas	12
Personal destacado	9
Personal de programas sociales	33
Total	90

Fuente: NEXUS-Oficina de Personal UGEL La Joya

Muestra

La muestra manifiesta Hernández (2006) “es una parte de la población o universo a estudiar...la muestra debe ser, en esencia, un subgrupo representativo de la población” (p. 90). La investigación científica determina dos tipos de muestreo: Probabilística y no probabilística. Hernández (2006) Manifiesta los muestreos no probabilísticos las unidades de análisis dependen de las características, criterios personales, etc. del investigador” (p. 156). Amparados en esta versión, el tipo de

muestreo utilizado fue el no probabilístico de carácter censal, seleccionando como muestra a todo el personal que labora en la UGEL La Joya.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Hernández (2006) sustenta que técnicas e instrumentos son “recursos que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre la variable que tiene en mente” (p.276). Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta para medición de la variable gestión institucional y la administración de recursos humanos.

Instrumento

Se utilizó como instrumento 2 cuestionarios para la medición de ambas variables, utilizando la escala ordinal para ambos instrumentos tipo Likert, donde se evaluó sus diferentes dimensiones.

Se elaboró teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores; se utilizó un cuestionario a través de una escala donde se evalúa las dimensiones de las variables gestión institucional y administración de recursos humanos a través de una escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). para ambas variables

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Validez

En el campo de la estadística, la validez es un concepto que hace referencia a la capacidad de un instrumento de medición para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñada.

“La validez en términos generales, se refiere al grado con que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. Hernández, Fernández y Batista (1998).

Hay que considerar que, la validez de contenido no puede expresarse cuantitativamente es más bien una cuestión de juicio, se estima de manera subjetiva o intersubjetiva, por ello en algunos casos se recurre al denominado Juicio de Expertos; para conocer la probabilidad de error probable en la configuración del instrumento, para tener estimaciones razonablemente buenas, ya que estas estimaciones pueden y deben ser confirmadas o modificadas a lo largo del tiempo, según se vaya recopilando información durante el funcionamiento del sistema.

Igualmente, para instrumentos estandarizados los cuales se utilizan en la presente investigación se elabora una ficha técnica donde se detalla las características de los instrumentos la que sustituye al juicio de expertos.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento utilizaremos la prueba piloto, la que ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. Por lo cual seleccionaremos un pequeño grupo de sujetos con características similares a la muestra seleccionada en la investigación. Utilizaremos el Coeficiente Alfa de Cronbach, el que evalúa la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems.

El coeficiente Alfa de Cronbach también se utiliza cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert; la cual puede tomar valores

entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. Se utilizo el Software SPSS.

Obteniendo excelente confiabilidad en ambos cuestionarios, según el Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), los resultados son los siguientes:

1. Cuestionario para evaluar la gestión institucional

En relación al instrumento para la variable de gestión institucional se tomó en cuenta las dimensiones y los indicadores; donde se evalúan las dimensiones para cada variable; para la variable gestión institucional se aplicó la escala: nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) 21 ítems **Comportamiento institucional, cultura organizacional y clima organizacional.**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	21

2. Cuestionario para evaluar la administración de recursos humanos

En relación al instrumento para la variable de administración de recursos humanos se tomo en cuenta las dimensiones y los indicadores; donde se evalúan las dimensiones para cada variable; para la variable de la administrativa de recursos humanos se aplicó la escala: nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) 25 ítems **Potencial Humano, Comportamiento Humano y Evaluación de Desempeño.**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	25

2.5. Método de análisis de datos

Descripción de las tablas y los gráficos

Estadística inferencial: Para comprobar la relación entre las variables y la comprobación de hipótesis se utilizará la R de Pearson, estas son pruebas no paramétricas que mide la discrepancia entre variables entre sí, mediante la presentación de los datos en tablas de contingencia. Se emplea tablas estadísticas y gráficos para el análisis e interpretación de los datos obtenidos. Esta prueba demuestra el rechazo de la hipótesis nula. Finalmente damos respuesta al objetivo principal y así, concluir y sugerir propuestas que orienten futuras investigaciones en la misma línea de investigación.

Se empleará para el análisis de los datos el Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) que es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y de fácil manejo.

III. RESULTADOS

3.1 Variable Gestión Institucional

Tabla 1

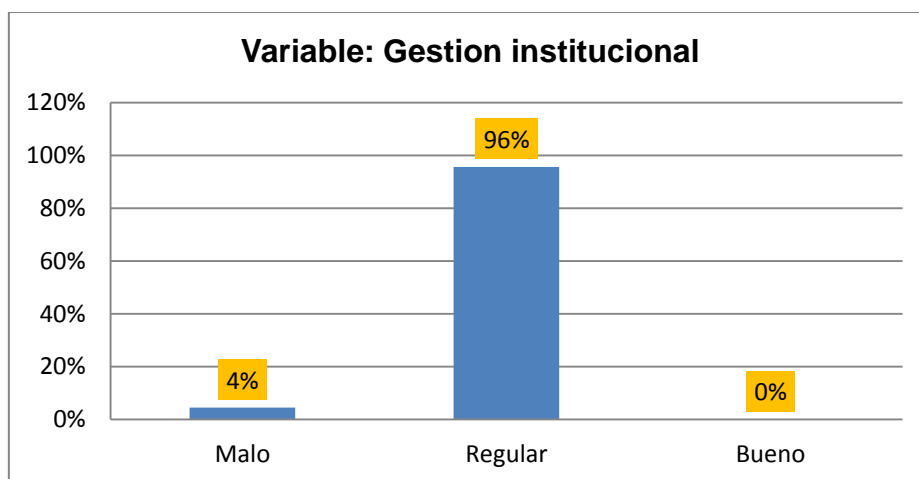
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	4%
Regular	86	96%
Bueno	0	0%
Total	90	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 1 de la variable gestión institucional se observa que el 96% de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 4% un nivel malo. De lo que se puede deducir que la mayoría de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya, Arequipa se encuentran en un nivel regular en la variable evaluada.

Figura 1



Fuente: Tabla 1

Tabla 2

**Dimensión 1 : Comportamiento
Institucional**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	9%
Regular	82	91%
Bueno	0	0%
Total	90	100%

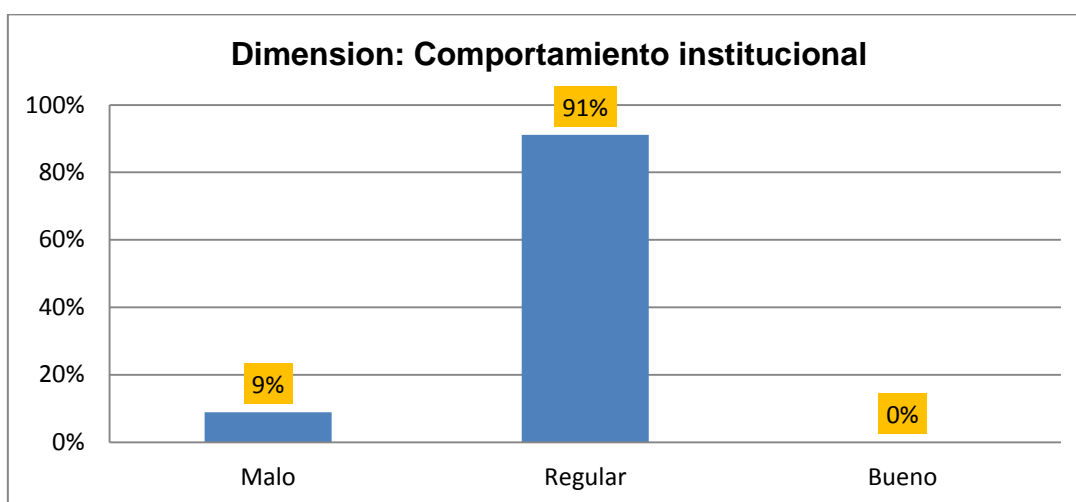
Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 2 de la dimensión comportamiento institucional se observa que el 91% de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 9% un nivel malo.

De lo que se puede deducir que la mayoría de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, Arequipa se encuentran en un nivel regular en la dimensión evaluada

Figura 2



Fuente: Tala 2

Tabla 3

Dimensión 2 : Cultura Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	11%
Regular	80	89%
Bueno	0	0%
Total	90	100%

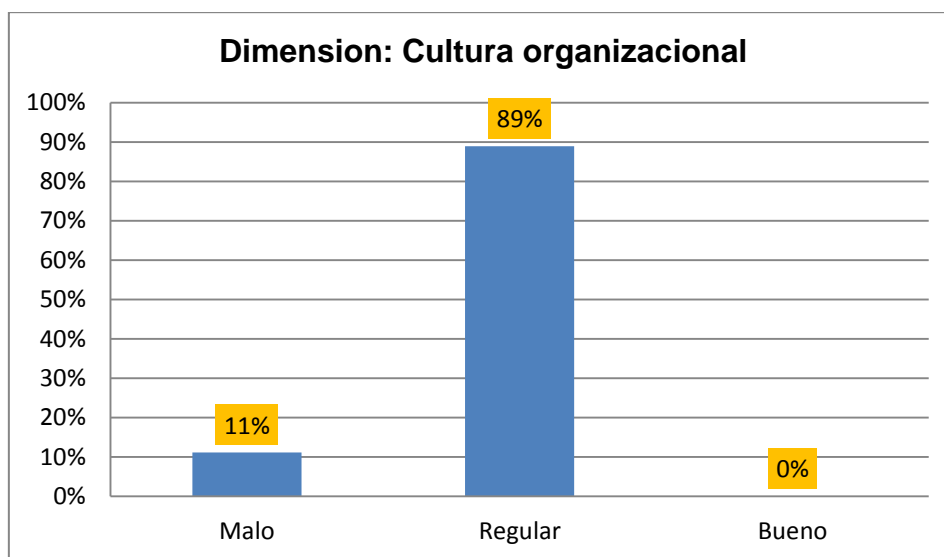
Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 3 de la dimensión cultura organizacional, observa que el 89% de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 11% un nivel malo.

De lo que se puede deducir que la mayoría de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, Arequipa se encuentran en un nivel regular en la dimensión evaluada

Figura 3



Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Dimensión 3: Clima Institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	13%
Regular	78	87%
Bueno	0	0%
Total	90	100%

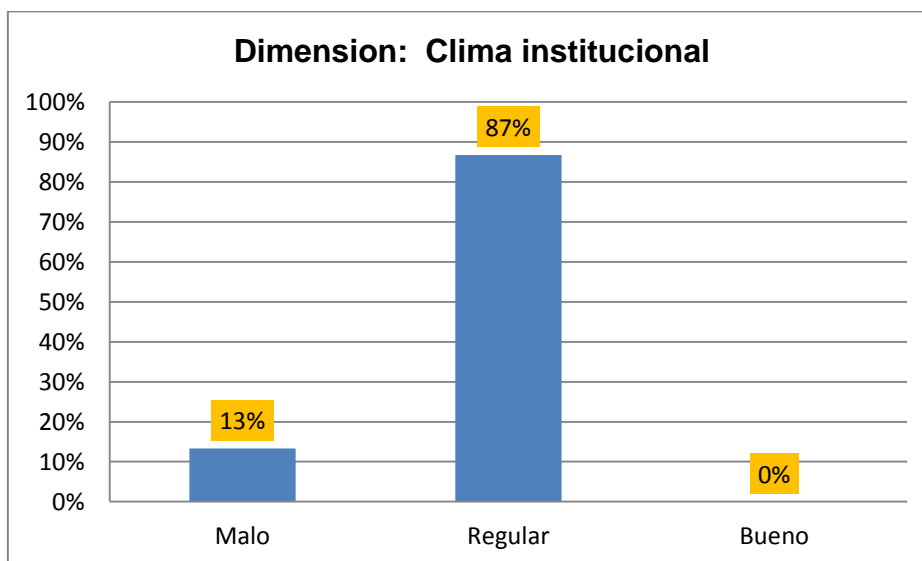
Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 4 de la dimensión clima institucional, observa que el 87% de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 13% un nivel malo.

De lo que se puede deducir que la mayoría de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, Arequipa se encuentran en un nivel regular en la dimensión evaluada

Figura 4



Fuente: Tabla 4

3.2. Variable Administración de Recursos Humanos

Tabla 5

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	4%
Regular	76	96%
Bueno	0	0%
Total	90	100%

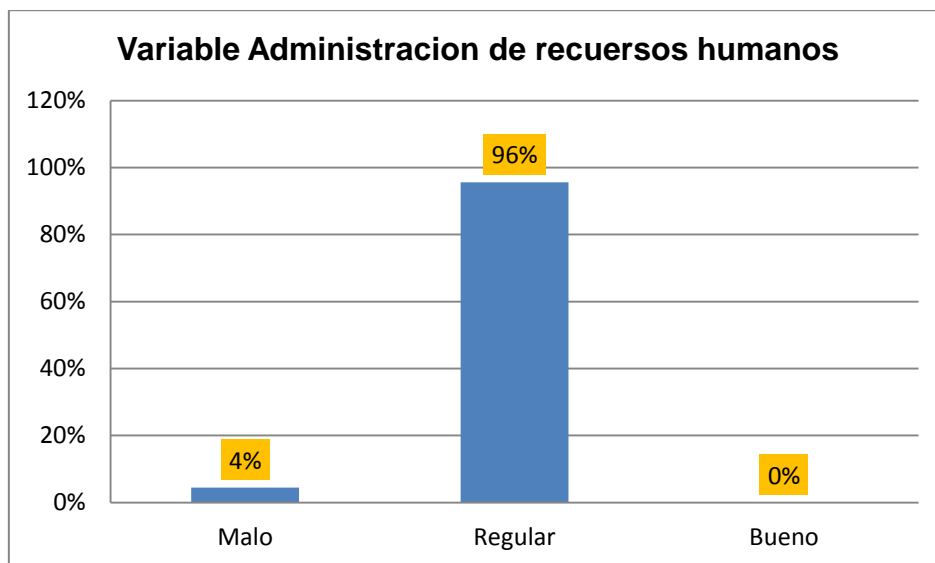
Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 5 de la variable Administración de recursos humanos; se observa que el 96% de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 4% un nivel malo.

De lo que se puede deducir que la mayoría de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, Arequipa se encuentran en un nivel regular en la variable evaluada.

Figura 5



Fuente: Tabla 5

Tabla 6

Dimensión 1 : Potencial Humano

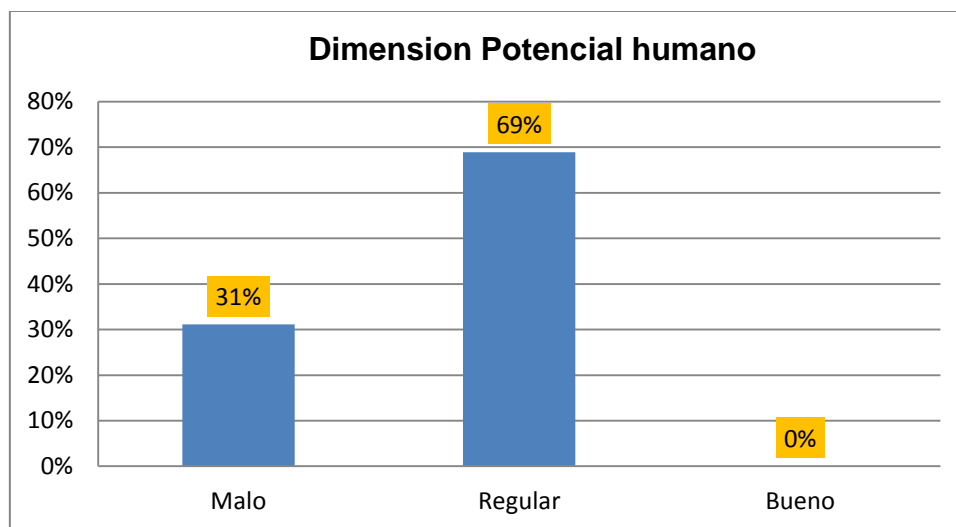
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	28	31%
Regular	62	69%
Bueno	0	0%
Total	90	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 6 de la dimensión potencial humano, observa que el 69% de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 31% un nivel malo. De lo que se puede deducir que la mayoría de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, Arequipa se encuentran en un nivel regular en la dimensión evaluada

Figura 6



Fuente: Tabla 6

Tabla 7

Dimensión 2 : Comportamiento

Humano

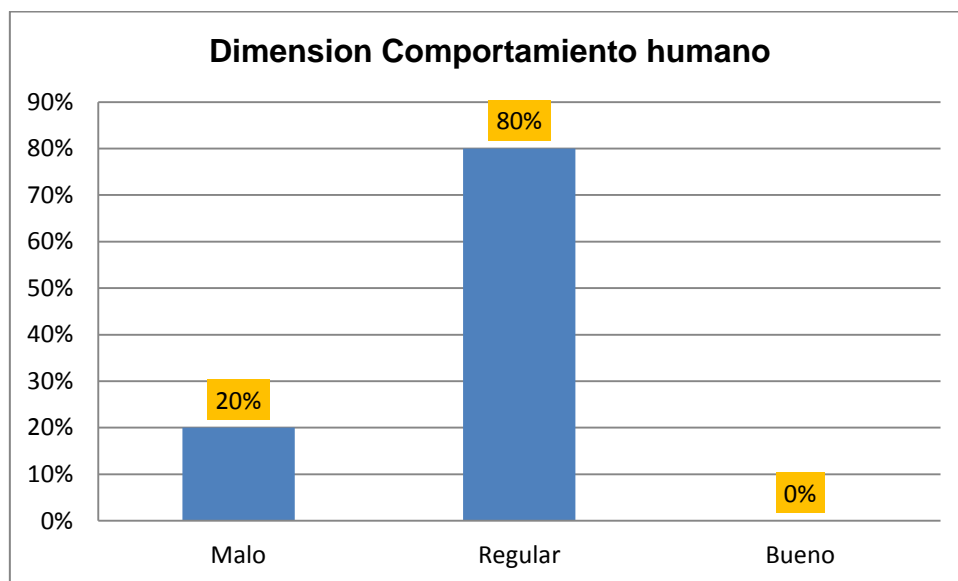
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	20%
Regular	72	80%
Bueno	0	0%
Total	90	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 7 de la dimensión comportamiento humano, observa que el 80% de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 20% un nivel malo. De lo que se puede deducir que la mayoría de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, Arequipa se encuentran en un nivel regular en la dimensión evaluada

Figura 7



Fuente: Tabla 6

Tabla 8

Dimensión 3 : Evaluación del desempeño

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	20%
Regular	72	80%
Bueno	0	0%
Total	90	100%

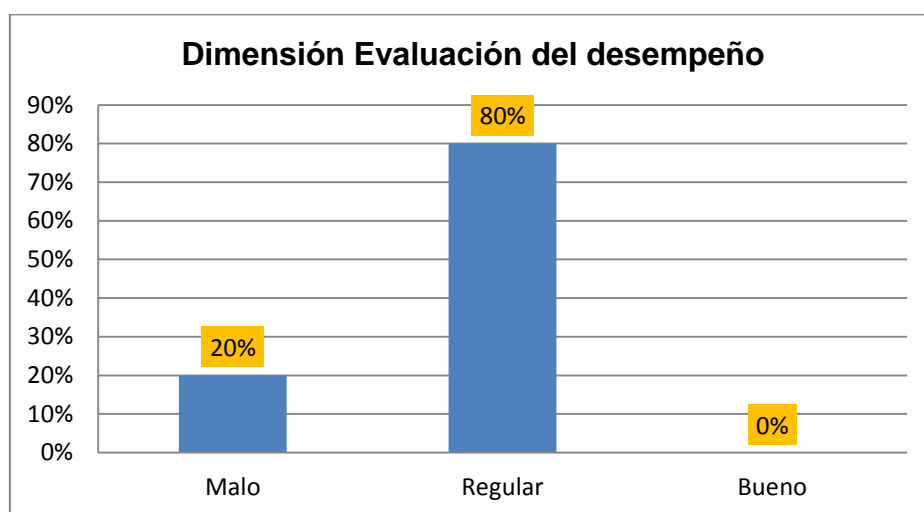
Fuente: Base de datos

Interpretación

En la tabla 8 de la dimensión evaluación del desempeño, observa que el 80% de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 20% un nivel malo

De lo que se puede deducir que la mayoría de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, Arequipa se encuentran en un nivel regular en la dimensión evaluada

Figura 8



Fuente: Tabla 8

3.3. Comprobación de la hipótesis

Prueba de hipótesis general

Para realizar el contraste de hipótesis se necesita realizar varios pasos. Y hay muchos autores que plantean de manera peculiar y con características propias, en tal sentido, es necesario decidir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación.

Respecto a la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo “r” de Pearson, que se define como:

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

Donde:

- r = Coeficiente de correlación entre “X” y “Y”
- S_x = Desviación típica de “X”
- S_y = Desviación típica de “Y”
- S_{xy} = Covarianza entre “X” y “Y”

Tabla 9

Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya

		Administración
Gestión	Correlación de Pearson	,662
	Sig. (bilateral)	,017
	N	90

Así mismo, teniendo como referencia a Hernández, et al. (2006, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

- Correlación negativa perfecta: -1
- Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
- Correlación negativa fuerte: -0,75 o -0,89
- Correlación negativa media: -0,50 o -0,74
- Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
- Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
- No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
- Correlación positiva muy débil: +0,10 o +0,24
- Correlación positiva débil: +0,25 o +0,49
- **Correlación positiva media: +0,50 a +0,74**
- Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
- Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
- Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Pearson es 0,662; éste es considerado como correlación positiva media. Respecto a la contrastación de la hipótesis general.

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe relación entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Hipótesis de investigación H_i : Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

1. Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha=0,05.$$

2. Cálculo del estadístico de prueba

$$r = 0,662$$

$$P\text{-valor}= 0.017$$

3. Decisión estadística

Puesto que el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.017 < 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna.

4. Conclusión estadística

Se concluye que existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Tabla 10

Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya

		Administración
Gestión	Correlación de Pearson	, 518
	Sig. (bilateral)	, 029
	N	90

Así mismo, teniendo como referencia a Hernández, et al. (2006, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

- Correlación negativa perfecta: -1
- Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
- Correlación negativa fuerte: -0,75 o -0,89
- Correlación negativa media: -0,50 o -0,74
- Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
- Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
- No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
- Correlación positiva muy débil: +0,10 o +0,24
- Correlación positiva débil: +0,25 o +0,49
- **Correlación positiva media: +0,50 a +0,74**
- Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
- Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
- Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Pearson es 0,518; éste es considerado como correlación positiva media. Respecto a la contratación de la hipótesis específica.

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe relación entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Hipótesis de investigación H_i : Existe una relación directa y significativa Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

1. Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha=0,05.$$

2. Cálculo del estadístico de prueba

$$r = 0,662$$

$$P\text{-valor}= 0.029$$

3. Decisión estadística

Puesto que el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.029 < 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna.

4. Conclusión estadística

Se concluye que existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Tabla 11

Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya

		Administración
Gestión	Correlación de Pearson	,171
	Sig. (bilateral)	,260
	N	90

Así mismo, teniendo como referencia a Hernández, et al. (2006, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

- Correlación negativa perfecta: -1
- Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
- Correlación negativa fuerte: -0,75 o -0,89
- Correlación negativa media: -0,50 o -0,74
- Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
- Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
- No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
- **Correlación positiva muy débil: +0,10 o +0,24**
- Correlación positiva débil: +0,25 o +0,49
- Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
- Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
- Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
- Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Pearson es 0,171; éste es considerado como correlación positiva muy débil. Respecto a la contratación de la hipótesis específica.

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe relación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Hipótesis de investigación H_i : Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

1. Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha=0,05.$$

2. Cálculo del estadístico de prueba

$$r = 0,171$$

$$P\text{-valor}= 0.260$$

3. Decisión estadística

Puesto que el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.260 > 0.05$), en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna.

4. Conclusión estadística

Se concluye que no existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Tabla 12

Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

		Administración
Gestión	Correlación de Pearson	,158
	Sig. (bilateral)	,299
	N	90

Así mismo, teniendo como referencia a Hernández, et al. (2006, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

- Correlación negativa perfecta: -1
- Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
- Correlación negativa fuerte: -0,75 o -0,89
- Correlación negativa media: -0,50 o -0,74
- Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
- Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
- No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
- **Correlación positiva muy débil: +0,10 o +0,24**
- Correlación positiva débil: +0,25 o +0,49
- Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
- Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
- Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
- Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Pearson es 0,158; éste es considerado como correlación positiva muy débil. Respecto a la contratación de la hipótesis específica.

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 : No existe relación la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Hipótesis de investigación H_i : Existe una relación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

1. Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha=0,05.$$

2. Cálculo del estadístico de prueba

$$r = 0,158$$

$$P\text{-valor}= 0.299$$

3. Decisión estadística

Puesto que el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.299 > 0.05$), en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna.

4. Conclusión estadística

Se concluye que no existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El tema abordado, evidencia como la gestión administrativa y los recursos humanos viene siendo gestionado en la búsqueda de lograr la calidad en la gestión administrativa, dirigido al personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya.

El propósito de la investigación busco determinar las relaciones que se presentan entre la gestión institucional y la administración de recursos humanos de la sede administrativa de la UGEL La Joya; cuyos resultados presentamos a continuación:

En la variable gestión institucional el 96% de los trabajadores de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 4% un nivel malo; donde la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel regular en la variable evaluada.

En la dimensión comportamiento institucional el 91% muestran un nivel regular, mientras que el 9% un nivel malo.

En la dimensión cultura organizacional, el 89% muestran un nivel regular, el 11% un nivel malo.

En la dimensión clima institucional, el 87% muestran un nivel regular, el 13% un nivel malo.

En la variable Administración de recursos humanos; el 96% de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 4% un nivel malo; donde la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel regular en la variable evaluada.

En la dimensión potencial humano, el 69% muestran un nivel regular, el 31% un nivel malo.

En la dimensión comportamiento humano, el 80% muestran un nivel regular, el 20% un nivel malo.

En la dimensión evaluación del desempeño, el 80% muestran un nivel regular, el 20% un nivel malo.

En el Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos; existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya

En el Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano; existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya

En el Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano no existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

En el coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño no existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya.

En los antecedentes encontrados fueron los siguientes

Arenas R (2010), en su tesis titulada: “La gestión escolar en escuelas primarias” cuyo objetivo es analizar cómo se lleva a cabo la gestión escolar en la escuela primaria. Llegando a las siguientes conclusiones: En las escuelas primarias, se observa continuamente que existen muchos directivos que no pueden asumir un comportamiento que estimule y organice al colegiado docente en aras de la calidad de la educación que ahí se oferta. Al compararla con nuestra investigación en la variable gestión en ambas investigaciones muestran debilidades en la gestión que realizan en sus instituciones.

Guevara V. y Contreras S. (2014) en la tesis *Gestión de recursos humanos y calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 7012 “Jesús de La Misericordia” del distrito de Surquillo en el año 2014*; llegó a la conclusión que la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman dio como resultado $Rho=0,451$, interpretándose que existe una moderada relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo tanto los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos con la calidad del servicio educativo. Al comparar los resultados del antecedente con el de nuestra investigación en ambas investigaciones existe un grado de relación entre las variables de estudio ya que en ambas investigaciones se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna.

Bedoya E. (2003), en la tesis *“La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”* creado en la ciudad de Arequipa en 2012; tuvo como objetivo analizar las capacidades y los métodos sobre el origen de la capacidad de recursos humanos y su relación con la gestión de la evaluación de su desempeño en la empresa competitiva; llegando a la conclusión que la administración de RR.HH. es una parte de las organizaciones enfocadas que ejecutan las conexiones humanas como efectivas para lograr los mejores resultados, lo que permite elegir el tipo de personas que tienen estos resultados requeridos para la mejora del negocio. Al compararla con lo planteado en nuestra investigación igualmente podemos decir que la administración de los recursos humanos debe estar enfocadas en lograr los mejores resultados y para ello se debe elegir y contar con el personal adecuado las cuales permitan alcanzar los fines, metas y objetivos de la institución.

Barzola P. (2015) en la tesis de maestría *gestión de calidad y su relación con la evaluación docente en el distrito de Hunter, 2015*; llegó a la conclusión que los resultados fueron favorables en el sentido que se aprueba la hipótesis del investigador, mostrando que existe relación positiva entre la gestión de calidad y la evaluación al docente de las Instituciones Educativas del distrito de Hunter - 2015.

Siendo el coeficiente $r = 0.705$; Se logra determinar el nivel de correlación entre las variables como una muy buena correlación según la escala R de Pearson. Al comparar los resultados obtenidos con la investigación realizada igualmente existe un grado de correlación directa media entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos entre ambas variables de estudio en los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya; siendo el valor de p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.017 < 0.05$), en consecuencia en ambas investigaciones se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, ya que el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.017 < 0.05$)

SEGUNDA: En el Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano, el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.029 < 0.05$), por lo tanto existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya

TERCERA: En el Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.260 > 0.05$), por lo tanto no existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

CUARTA: En el coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.299 > 0.05$), no existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya.

VI. SUGERENCIAS

PRIMERA: Se sugiere al Director de la Ugel La Joya, programar cursos de capacitación basados en las variables de estudio de gestión institucional y la administración de recursos humanos para todo el personal de la Ugel.

SEGUNDA: Se sugiere que al momento de recoger las percepciones de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya, mediante la aplicación de diferentes instrumentos, estos deben ser contractados con una medición de su desempeño laboral a través de evaluaciones realizadas con el apoyo del área de recursos humanos.

TERCERA: Se sugiere a los directivos deben considerar la innovación como proceso, esto implica relacionarla estrechamente con la investigación y una reflexión constante sobre la práctica y con procesos de evaluación continua, propiciar el papel del trabajador que observa, aprende y genera conocimientos a partir de su propia práctica.

CUARTA: Se sugiere al director de la UGEL La Joya, a fomentar la evaluación de sus trabajadores como un proceso participativo, sistemático, ordenado y transparente, que comience con el diagnóstico y se desarrolle de manera paralela a la planeación y ejecución de la visión institucional. Logrando modificar conductas, actitudes, conocimientos y habilidades que lleven al logro de una mayor significatividad.

VII. REFERENCIAS

- Aguerrondo I., *El planeamiento educativo como instrumento de cambio*, Buenos Aires, Troquel, 1990.
- Arenas R. (2010), en su tesis titulada: “La gestión escolar en escuelas primarias”
- Barzola P. (2015) en la tesis de maestría *gestión de calidad y su relación con la evaluación docente en el distrito de hunter, 2015*
- Butteriss M. *Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento* Edición: 2000 Editora: EDIPE Total Páginas: 360 pp: 56, 58, 75, 138, 145
- Bedoya E. (2003), El presente trabajo de tesis denominado “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas” desarrollado en la ciudad de Arequipa
- Billingsley, B. (2004). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis.
- Billingsley, B. (2005). *Cultivating and keeping committed special education teachers: What principals and district administrators can do*, Corwin Press, Thousand Oaks,
- Bedoya R. (2003), El presente trabajo de tesis denominado “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas” desarrollado en la ciudad de Arequipa
- Bohlander G., Snell S., Sherman A. *Administración de Recursos Humanos* Edición: 12ava Año: 1993 Total de Páginas: 707 Año: 2001 Traducido y printeado en México
- Ciulla, J.B. 2003. ‘Los desafíos éticos de los líderes sin fines de lucro. En Riggio, R. y Murphy, E. (Eds.), *Mejorar el liderazgo en organizaciones sin fines de lucro*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dessler G. *Administración de personal*. Edición: 6ta Editora: Prentice – Hall Hispanoamericana Total Páginas: 715

- Dolan S., Schuler R. y Valle R. *La Gestión de los Recursos Humanos*. Edición: 1999 Editora: Mc Graw-Hill / Interamericana de España Total Páginas: 455 Páginas Utilizadas: 86
- Fernández L., *Instituciones educativas*, Buenos Aires, Paidós, 1994.
- García E. (2009), en su tesis titulada: “La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, baja California”.
- Gómez R (2010), El presente trabajo de investigación educativa “*Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI*” realizado en la ciudad de Lima
- Guevara V. y Contreras S. (2014) en la tesis *Gestión de recursos humanos y calidad del servicio educativo en la institución educativa Nº 7012 “Jesús de La Misericordia”* del distrito de Surquillo en el año 2014;
- Hernández (2006). *Metodología de la investigación*. México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Hernández (2003). *Metodología de la investigación*. México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Henri Fayol. Henri Fayol (1841-1925), *La Escuela Nacional de Minas* en Saint Etienne le otorgo el grado de ingeniero en minas. 18 jul. 2013.
- Hersey, P. & Blanchard, K. (1982). *Gestión del comportamiento organizacional* (4ta ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- House, R. J. (1996). La teoría del liderazgo de metas de caminos: Lecciones, legado y una teoría reformulada. paginas, 7, 323-352.
- Idalberto Ch. *Administración de Personal y Recursos Humanos* Edición: 1era Año: 1993 Editora: Mc Graw-Hill de México Total de Páginas: 578 Páginas utilizadas: 173,174,201
- Idalberto Ch. *Administración de Recursos Humanos* Edición: 5ta Editora: Lily Solano A. Total de Páginas: 699
- Jones, AP y James, LR (1979). '*Clima psicológico: dimensiones y relaciones de las percepciones individuales y agregadas del entorno de trabajo*', *Comportamiento organizacional y desempeño humano*, 23: 201-250
- Likert, R. (1986), *Nuevas formas para solucionar conflictos*. México: Trillas.

- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivación y Clima Institucional*. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University
- MacNeil, I. (1981). 'Análisis económico de las relaciones contractuales: sus deficiencias', *Northwestern University Law Review*, 75, pp. 1018-1063.
- Mary Parker Follett (2012), *Importancia de los principios de coordinación*.
- Merriam, S. & Caffarella, R. (1991). *Learning in Adulthood. A comprehensive guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nadler, J., Thompson, L., & Boven, L. V. (2003). Habilidades de negocio y modelos de creación y transferencia de conocimiento, pp. 49, 529-540.
- Nanus, B. (1992), *Visionary Leadership: Creando un sentido de dirección convincente para la organización..*
- Porter (1987). *Handbook of Comunicación Organizacional*. Sage Publications, Newbury Park, CA.
- R. Wayne Mondy, SPHR. (2010) *Administración de Recursos Humanos*. p 03- 20
- Romero y Urdaneta (2009) En la tesis; *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal Administrativo en las Universidades Privadas de Maracaibo, Venezuela*, Universidad Rafael Bellosó Chachín
- Sánchez (2012), El presente trabajo de tesis titulado "Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos tecnológicos de la provincia de Chanchamayo
- Story, M. y Story, R. (2017), *Los cinco tipos de líderes*.
- Yukl, G. (2006), *Leadership in Organizations. Sixth Edition*. New York: Pearson Prentice-Hall.
- Ulrich D, Michael R. Lake G. *El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos* Edición: 2000 Editora EDIPE Total Páginas 390 Páginas utilizadas: 30
- William B. Werther Jr. *Administración de Personal y Recursos Humanos*, Keith davis Edición: 5ta Traducido y printeado en México Año: 2000 Total de Páginas: 577

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA UGEL LA JOYA - 2017”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/INDICADORES	MÉTODOS																	
<p><u>PROBLEMAS GENERAL</u> ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECIFICO</u></p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.</p>	<p><u>ANTECEDENTES</u> 1.- Simon Vega Martínez "Estrategias en la Administración de Recursos Humanos para el desarrollo de una Cultura Organizacional competitiva. Estudio en dos unidades organizacionales de la Ciudad de Monterrey" 2.- Lic. Victoria Massaro "¿Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia? 3.- Rodomiro Elera Gómez "Gestión Institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u> H1. Existe una relación directa y significativamente entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.</p>	<p>V1. Gestión institucional</p> <p>V2 Administración de Recursos Humanos</p>	<p>V1. Gestión institucional</p> <p>Dimensiones</p> <p>1.- Comportamiento Institucional</p> <p>2.- Cultura Organizacional</p> <p>3.- Clima Institucional</p> <p>V2. Administración de Recursos Humanos</p> <p>Dimensiones</p>	<p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población y muestra:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">INSTITUCIÓN</th> <th style="width: 45%;">ÁREAS</th> <th style="width: 40%;">CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">UGEL LA JOYA</td> <td>Personal Jerárquico</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>Personal administrativo</td> <td style="text-align: center;">30</td> </tr> <tr> <td>Personal especialistas</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> <tr> <td>Personal destacada a disposición</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>Personal de Programas Sociales</td> <td style="text-align: center;">33</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">TOTAL</td> <td style="text-align: center;">90</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra tipo censal</p> <p>Técnicas e Instrumentos:</p>	INSTITUCIÓN	ÁREAS	CANTIDAD	UGEL LA JOYA	Personal Jerárquico	6	Personal administrativo	30	Personal especialistas	12	Personal destacada a disposición	9	Personal de Programas Sociales	33	TOTAL		90
INSTITUCIÓN	ÁREAS	CANTIDAD																					
UGEL LA JOYA	Personal Jerárquico	6																					
	Personal administrativo	30																					
	Personal especialistas	12																					
	Personal destacada a disposición	9																					
	Personal de Programas Sociales	33																					
TOTAL		90																					

<p>S</p> <p>PE1. ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017?</p> <p>PE2. ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICO</p> <p>S</p> <p>OE1. Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.</p> <p>OE2. Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento</p>	<p>educativa pública de callao”.</p> <p>4.- Eber William Aldana Guadalupe “La gestión institucional y el clima laboral en las I. E. ‘Francisco Bolognesi’ y ‘Nuestra Señora de Fátima’ de La Oroya – Junín”</p> <p>5.- Juana Gricelda Ramos Apaza “Influencia del liderazgo directivo en la Gestión Educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Paucarpata Arequipa 2015”.</p> <p>6.La administración de recursos humanos es la técnica de organizar el personal que integra una empresa con el fin de reclutarlo, ordenarlo, motivarlo, redistribuirlo y capacitarlo, para mejorar su eficiencia sintiéndose parte del emprendimiento que integra, y que a través de la</p>	<p>Ho. No existe relación entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICA</p> <p>HE1. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores</p>		<p>1.- Potencial humano</p> <p>2.- Comportamiento Humano</p> <p>3.- Evaluación del desempeño.</p>	<table border="1" data-bbox="1524 266 1915 383"> <thead> <tr> <th>variable</th> <th>técnica</th> <th>instrumento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>V1</td> <td>encuesta</td> <td>cuestionario</td> </tr> <tr> <td>V2</td> <td>encuesta</td> <td>cuestionario</td> </tr> </tbody> </table> <p>Método de análisis de datos</p> <p>Tablas</p> <p>Grafico</p> <p>Medidas de tendencia central</p> <p>Excel</p> <p>SPSS</p>	variable	técnica	instrumento	V1	encuesta	cuestionario	V2	encuesta	cuestionario
variable	técnica	instrumento													
V1	encuesta	cuestionario													
V2	encuesta	cuestionario													

<p>administrativa de la UGEL La Joya en el 2017?</p> <p>PE3. ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017?</p>	<p>nto humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017</p> <p>OE3. Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017</p>	<p>empresa que es un poco suya, hallará la satisfacción de sus metas personales.</p> <p>https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/administracion-de-recursos-humanos</p> <p>7.- Administración de Recursos Humanos Autor: Idalberto Chiavenato Edición: 5ta Editora: Lily Solano A. Total de Páginas: 699</p> <p>TEMAS RELACIONADAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dimensiones de la Administración de Recursos Humanos - Gestión Institucional - Formas de gestión liderazgo -Influencia de tipos de liderazgo - Trabajos en equipo -Tipos de trabajo en Equipo - Satisfacción laboral Motivación. 	<p>de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.</p> <p>Ho1. No existe relación entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.</p> <p>HE2. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamient</p>			
--	---	---	--	--	--	--

			<p>o humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.</p> <p>Ho2. No existe relación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.</p> <p>HE3. Existe una relación directa y significativa entre la</p>			
--	--	--	---	--	--	--

			<p>Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.</p> <p>Ho3. No existe relación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
V.1. GESTIÓN INSTITUCIONAL	La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este	Promover estimular la dirección de una institución hacia sus fines y objetivos a partir de una planificación, organización dirección y control de las actividades a desarrollarse sea corto, mediano o largo plazo.	1. Comportamiento Organizacional 2. Cultura Organizacional 3. Clima Institucional	1. Comportamiento Organizacional Condición y ambiente de trabajo Toma de decisiones Comunicación organizacional 2. Cultura Organizacional Políticas institucionales Uso de documentos de gestión Responsabilidad en el trabajo 3. Clima Institucional Trabajo en Equipo Comunicación	ORDINAL Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para ambas variables Muestra: censal

	<p>punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.</p> <p>Ruiz G. (2000) <i>“Gestión Institucional conceptos introductorios”</i>.</p>			interpersonal Liderazgo	
V.2. LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	<p>implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales. En consecuencia, los</p>	<p>Es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias,</p>	<p>1.- Potencial humano 2.- Comportamiento Humano 3.- Evaluación del</p>	<p>1. Potencial humano Liderazgo Motivación Satisfacción laboral</p> <p>2. Comportamiento Humano</p>	<p>ORDINAL Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

	<p>administradores de todos los niveles deben interesarse en la ARH. básicamente, todo administrador hace que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros; esto requiere de una administración eficaz de los recursos humanos.</p> <p>R. Wayne Mondy, SPHR. (2010) Administración de Recursos Humanos. p 03- 20</p>	<p>la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.</p>	<p>desempeño.</p>	<p>Comunicación interpersonal Relaciones interpersonales Actitud de los usuarios</p> <p>3. Evaluación de desempeño Efectividad Desempeño laboral Eficiencia</p>	<p>para ambas variables</p> <p>Muestra: censal</p>
--	--	---	-------------------	--	---

ANEXO 3: MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	Peso	N° de ítems	ITEMS
V.1. GESTIÓN INSTITUCIONAL	1.- Comportamiento Institucional	1. Comportamiento Institucional Condición y ambiente de trabajo Toma de decisiones Comunicación organizacional	33%	7	ORDINAL 1,2,3,4,5,6,7
	2.- Cultura Organizacional	2. Cultura Organizacional Políticas institucionales Uso de documentos de gestión Responsabilidad en el trabajo	33%	7	8,9,10,11,12,13,14
	3.- Clima Institucional	3. Clima Institucional Trabajo en Equipo Comunicación interpersonal Liderazgo	34%	7	15,16,17,18,19 20,21
V.2. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1.- Potencial humano	1. Potencial humano Liderazgo Motivación Satisfacción laboral	40%	9	ORDINAL 1,2,3,4,5,6,7,8,9
	2.- Comportamiento Humano	2. Comportamiento Humano Comunicación interpersonal Relaciones interpersonales Actitud de los usuarios	31%	8	10,11,12,13,14,15, 16,17

	3.- Evaluación del desempeño.	3. Evaluación de desempeño Efectividad Desempeño laboral Eficiencia	29%	8	18,19,20,21,22,23, 24,25
--	-------------------------------	---	-----	---	-----------------------------

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable gestión institucional

0,53 a menos	Confiabilidad nula		
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja		
0,60 a 0,65	Confiable		
0,66 a 0,71	Muy confiable		
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad		
1	Confiabilidad perfecta		

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de **0.763**

Variable administración de recursos humanos

0,53 a menos	Confiabilidad nula		
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja		
0,60 a 0,65	Confiable		
0,66 a 0,71	Muy confiable		
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad		
1	Confiabilidad perfecta		

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de **0.805**

ANEXO 5: Ficha técnica de instrumento 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	Escala de gestión institucional
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Gómez L. y Belkin D. (2002).
ADAPTACIÓN	Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
AÑO DE ADAPTACIÓN	2002
ADMINISTRACIÓN	Individual o grupal
ÁREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	Las subescalas que valoran características específicas de la gestión institucional como son: 1.- Comportamiento Institucional 2.- Cultura Organizacional 3.- Clima Institucional
VALIDEZ	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.90. La escala ya ha sido empleada en otros estudios similares (Gómez e Infante, 2004).
CONFIABILIDAD	La fiabilidad en conjunto de los 21 ítem de que consta la escala fue más que suficiente ($\alpha=0.763$). Los coeficientes de fiabilidad tras la supresión de los diferentes ítems se movían en el rango de 0.76 a 0.77, por lo que la variación no fue considerada suficiente como para justificar la exclusión de ninguno de ellos.

Ficha técnica de instrumento 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	Escala de Administración de Recursos Humanos
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.
AÑO DE ADAPTACIÓN	2008
ADMINISTRACIÓN	Individual o grupal
ÁREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	Este instrumento comprende tres subescalas: 1.- Potencial humano 2.- Comportamiento Humano 3.- Evaluación del desempeño.
VALIDEZ	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.88. La escala ya ha sido empleada en otros estudios similares (Gómez e Infante, 2004).
CONFIABILIDAD	La fiabilidad en conjunto de los 25 ítem de que consta la escala fue más que suficiente ($\alpha=0.805$).

ANEXO 6: INSTRUMENTO

INTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario

El presente cuestionario se aplica para un trabajo de investigación, siendo su objetivo “determinar el grado de relación que existe entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos”, le pedimos a usted responder a las siguientes preguntas de manera sincera y le recordamos que el cuestionario es anónimo.

MARQUE CON UNA (X), EN LA COLUMNA QUE CORRESPONDA SEGÚN EL SIGUIENTE ESCALA:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE N° 01 GESTIÓN INSTITUCIONAL						
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Comportamiento Institucional						
1	¿Las condiciones de su trabajo le permiten desempeñar sus labores con normalidad?					
2	¿Dispone de los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo?					
3	¿La Institución cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo de manera diferencial?					
4	¿Puedes tomar decisiones propias sin necesidad de consultar con tu jefe o inmediato superior?					
5	¿La comunicación sobre los resultados y metas de la Institución es clara y transparente?					
6	¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo?					

7	¿Considera usted que existe trabajo coordinado entre las áreas de la UGEL?					
DIMENSIÓN: Cultura Organizacional						
8	¿Su jefe o inmediato superior respeta las diferencias de cultura, sexo, religión?					
9	La política de la empresa, ¿muestra interés por las condiciones de trabajo de sus empleados?					
10	¿Tiene conocimiento sobre los documentos de gestión de la Institución y con qué frecuencia lo revisa?					
11	¿Las personas con las que se relaciona en la UGEL actúan con respeto y de manera ética?					
12	¿Estaría dispuesto a mejorar sus puntos más débiles identificadas por la Institución?					
13	¿En caso tenga plazos para el cumplimiento de compromisos de desempeño los cumple?					
14	¿Se compromete con el cumplimiento de los objetivos de la Institución?					
DIMENSIÓN: Clima Institucional						
15	¿El trabajo en equipo es una de sus prioridades?					
16	¿Se adecua al trabajo con diferentes tipos de personas con facilidad?					
17	¿Participa en las reuniones de su área?					
18	¿Escucha las opiniones de sus compañeros y las valora?					
19	¿Sus ideas las expone en forma clara y eficaz a su equipo de trabajo?					
20	¿Trasmite los objetivos de la Institución a los integrantes de tu equipo de trabajo?					
21	¿Su jefe o inmediato superior se preocupa por mantener un buen clima en el equipo?					

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario

El presente cuestionario se aplica para un trabajo de investigación, siendo su objetivo “determinar el grado de relación que existe entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos”, le pedimos a usted responder a las siguientes preguntas de manera sincera y le recordamos que el cuestionario es anónimo.

MARQUE CON UNA (X), EN LA COLUMNA QUE CORRESPONDA SEGÚN EL SIGUIENTE ESCALA:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE N° 02 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Potencial Humano						
1	¿Su jefe o inmediato superior muestra un trato justo y evita cualquier tipo de distinción?					
2	¿Su jefe o inmediato superior es claro y específico cuando define sus objetivos de trabajo para el área?					
3	¿Su jefe o inmediato superior se preocupa por transmitir los valores, misión y objetivos de la Institución?					
4	¿La UGEL cuenta con un plan de capacitación que se adecuan a sus necesidades de desarrollo profesional?					
5	¿Si desempeña bien su trabajo, recibe algún tipo de recompensa?					
6	¿Su jefe o inmediato superior le felicita cuando realiza bien su trabajo?					
7	¿Cree usted que tiene la oportunidad de desarrollarse					

	profesionalmente dentro de la Institución?					
8	¿Su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y labores asignadas?					
9	¿Actualmente estas satisfecho con tu trabajo en la UGEL?					
DIMENSIÓN: Comportamiento Humano						
10	¿Cuándo ingreso a laborar en la institución, recibí suficiente información sobre la misma?					
11	¿Al ingresar a laborar en la institución, recibí suficiente información sobre el área donde trabajara y la función que realizara?					
12	¿Actualmente cuenta con la información que necesita para realizar su trabajo con excelencia?					
13	¿Mantiene una buena relación con su jefe o inmediato superior?					
14	¿La comunicación interna en la Institución es una actividad permanente y planificada?					
15	¿Cuenta con la colaboración de los trabajadores de su misma área?					
16	¿Cuenta con la colaboración de los trabajadores de otras áreas?					
17	¿Tiene la oportunidad de proponer nuevos proyectos o nuevas formas de realizar el trabajo?					
DIMENSIÓN: Evaluación del Desempeño						
18	¿Usted conoce sus funciones y responsabilidades en su puesto de trabajo?					
19	¿Usted posee los conocimientos, habilidades necesarias para el puesto?					
20	¿Considera adecuados los criterios de evaluación de su desempeño en la Institución?					
21	¿Considera que las evaluaciones de desempeño se califican de manera justa?					

22	¿Su jefe o inmediato superior le proporciona periódicamente información sobre su desempeño?					
23	¿Usted aporta al cumplimiento de los objetivos de la UGEL?					
24	¿Usted apoya a sus compañeros de área y/o otras áreas para el cumplimiento de los objetivos de la UGEL?					
25	¿Ud. cree que sus compañeros de trabajo aportan con cumplir los estándares de productividad establecidos por la Institución?					

ANEXO 7: BAREMOS

Baremos de las dimensiones gestión institucional

	VD	D1	D2	D3
Malo	21 a 49	7 a 16	7 a 16	7 a 16
Regular	50 a 77	17 a 26	17 a 26	17 a 26
Bueno	78 a 105	27 a 35	27 a 35	27 a 35

Baremos de las dimensiones administración de recursos humanos

	VD	D1	D2	D3
Malo	25 a 58	9 a 21	8 a 19	8 a 19
Regular	59 a 92	22 a 33	20 a 29	20 a 29
Bueno	93 a 125	34 a 45	30 a 40	30 a 40

ANEXO 8: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



La Joya, Junio de 2018

Señora
CARMEN CANDIA LLATASI
Estudiante de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo
Ciudad

Presente,

Yo Fredy Ignacio Choquehuanca Rojas, identificado con DNI 29277345, en mi calidad de representante legal de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya, autorizo a realizar su trabajo de investigación con el título “**LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA UGEL LA JOYA - 2017**”, asimismo aplique el instrumento elaborado y validado, asimismo el estudiante se compromete a no divulgar ni usar para fines personales la información que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la institución durante la duración del proyecto. El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

En caso de que alguna(s) de las condiciones anteriores sea(n) infringida(s), el estudiante queda sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause a la UGEL, así como a las sanciones de carácter penal o legal a que se hiciere acreedor.

Atentamente,




Fredy Ignacio Choquehuanca Rojas.
DIRECTOR DE LA UGEL LA JOYA

ANEXO 9: BASE DE DATOS

Variable: gestión institucional																													
1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	51	16	19	16
2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	63	22	19	22
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	60	19	20	21
4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	69	24	23	22
5	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	52	17	17	18
6	2	3	4	2	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	56	18	22	16
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	59	21	19	19
8	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	63	22	21	20
9	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	57	21	19	17	
10	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	61	23	16	22
11	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	52	18	16	18
12	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	2	3	58	19	18	21
13	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	61	18	20	23
14	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	66	25	21	20
15	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	55	21	17	17
16	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	58	21	17	20
17	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	52	16	18	18
18	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	23	18	19
19	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	57	20	17	20
20	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	54	18	20	16
21	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	50	16	15	19
22	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	63	22	21	20
23	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	60	18	20	22
24	4	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	58	22	18	18
25	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	53	19	18	16

26	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	49	17	17	15			
27	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	57	20	16	21	
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	59	20	20	19		
29	4	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	64	22	20	22	
30	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	55	18	19	18	
31	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	49	15	17	17	
32	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	56	18	21	17	
33	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	57	20	19	18	
34	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	53	19	17	17	
35	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	57	20	16	21	
36	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	52	17	20	15		
37	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	59	20	19	20	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	62	21	19	22	
39	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	62	23	19	20	
40	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	56	21	18	17	
41	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	63	23	20	20		
42	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	55	17	21	17	
43	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	21	17	20	
44	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	63	21	21	21	
45	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	55	18	20	17
46	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	51	16	19	16	
47	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	63	22	19	22	
48	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	60	19	20	21	
49	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	69	24	23	22	
50	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	52	17	17	18	
51	2	3	4	2	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	56	18	22	16	
52	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	59	21	19	19	
53	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	63	22	21	20	

54	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	57	21	19	17			
55	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	61	23	16	22	
56	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	52	18	16	18		
57	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	2	3	58	19	18	21	
58	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	61	18	20	23	
59	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	66	25	21	20	
60	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	55	21	17	17	
61	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	58	21	17	20	
62	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	52	16	18	18	
63	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	23	18	19	
64	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	57	20	17	20	
65	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	54	18	20	16	
66	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	50	16	15	19	
67	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	63	22	21	20	
68	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	60	18	20	22	
69	4	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	58	22	18	18	
70	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	53	19	18	16	
71	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	49	17	17	15	
72	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	57	20	16	21	
73	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	59	20	20	19	
74	4	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	64	22	20	22	
75	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	55	18	19	18	
76	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	49	15	17	17	
77	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	56	18	21	17	
78	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	57	20	19	18	
79	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	53	19	17	17	
80	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	57	20	16	21	
81	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	52	17	20	15

82	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	59	20	19	20
83	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	62	21	19	22
84	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	62	23	19	20
85	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	56	21	18	17
86	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	63	23	20	20
87	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	55	17	21	17
88	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	21	17	20
89	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	63	21	21	21
90	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	55	18	20	17

VARIABLE: Administración de Recursos Humanos																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total	D1	D2	D3
1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	64	22	24	18
2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	77	26	24	27
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	60	20	20	20	
4	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	68	23	21	24
5	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	60	22	20	18	
6	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	60	21	20	19
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	71	27	23	21	
8	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	78	31	23	24	
9	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	65	23	20	22	
10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	76	30	21	25
11	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	68	24	22	22
12	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	69	25	20	24
13	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	59	20	19	20
14	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	66	22	22	22
15	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	70	24	23	23

16	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	65	23	19	23
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	70	26	21	23
18	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	78	31	25	22
19	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	68	21	24	23
20	4	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	68	27	19	22
21	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	61	18	21	22
22	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	62	21	20	21
23	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	59	21	19	19
24	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	67	21	22	24
25	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	65	21	23	21	
26	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	66	24	23	19
27	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	69	24	19	26
28	4	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	68	25	24	19
29	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	74	26	24	24
30	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	71	28	25	18
31	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	58	20	21	17
32	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	58	21	18	19
33	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	64	20	21	23
34	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	61	20	19	22
35	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	63	23	20	20
36	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	67	24	23	20
37	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	66	23	22	21
38	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	68	28	19	21
39	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	66	22	21	23
40	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	70	26	23	21
41	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61	19	18	24
42	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	65	23	20	22
43	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	71	23	24	24

44	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	66	24	20	22
45	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	67	26	20	21
47	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	77	26	24	27	
48	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	60	20	20	20	
49	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	68	23	21	24	
50	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	60	22	20	18	
51	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	60	21	20	19
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	71	27	23	21	
53	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	78	31	23	24
54	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	65	23	20	22
55	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	76	30	21	25
56	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	68	24	22	22
57	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	69	25	20	24
58	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	59	20	19	20
59	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	66	22	22	22
60	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	70	24	23	23
61	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	65	23	19	23
62	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	70	26	21	23
63	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	78	31	25	22
64	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	68	21	24	23
65	4	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	68	27	19	22
66	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	61	18	21	22
67	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	62	21	20	21
68	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	59	21	19	19
69	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	67	21	22	24
70	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	65	21	23	21
71	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	66	24	23	19
72	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	69	24	19	26

73	4	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	68	25	24	19
74	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	74	26	24	24
75	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	71	28	25	18
76	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	58	20	21	17
77	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	58	21	18	19
78	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	64	20	21	23
79	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	61	20	19	22
80	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	63	23	20	20
81	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	67	24	23	20
82	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	66	23	22	21
83	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	68	28	19	21
84	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	66	22	21	23
85	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	70	26	23	21
86	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61	19	18	24
87	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	65	23	20	22
88	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	71	23	24	24
89	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	66	24	20	22
90	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	67	26	20	21



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“La Gestión Institucional y la Administración de
Recursos Humanos de la Sede Administrativa de la
UGEL La Joya - 2017”**

ARTÍCULO CIENTÍFICO

AUTORA:

Bach. CARMEN CANDIA LLATASI

ASESOR:

Dr. LEONARDO ROBLES RAMÍREZ

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Talento Humano

PERÚ – 2018

1. TÍTULO: La Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de la Sede Administrativa de la UGEL La Joya - 2017

2. AUTORA:

Bach. Carmen Candia LLatasi carmenzu20@hotmail.com UGEL La Joya

3. RESUMEN:

La presente investigación titulada "La Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de la Sede Administrativa de la UGEL La Joya - 2017", tiene por objetivo general determinar la relación que existe entre ambas variables.

El tipo de investigación es correlacional porque luego de obtener los datos mediante la aplicación de instrumentos a una población de 90 trabajadores, se va a relacionar los resultados de la gestión institucional, con los resultados de la administración de Recursos Humanos. Se aplico para el recojo de información la técnica de la encuesta, y como instrumento un cuestionario, los resultados obtenidos posteriormente fueron analizados e interpretados mediante gráficos y tablas estadísticas para ambas variables.

Se concluye que existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, ya que el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.017 < 0.05$).

4. PALABRAS CLAVE: Gestión Institucional, Administración de Recursos Humanos

5. ABSTRACT:

The present investigation titled "The Institutional Management and the Administration of Human Resources of the Administrative Headquarters of the UGEL La Joya - 2017", has for general objective to determine the relation that exists between both variables.

The type of research is correlated because after obtaining the data through the application of instruments to a population of 90 workers, the results of the institutional management will be related to the results of the Human Resources administration. The survey technique was applied for the collection of information, and as a tool a questionnaire, the results obtained later were analyzed and interpreted by graphs and statistical tables for both variables.

It is concluded that a mediate correlation enter her Institutional Step and her of Resources from them workers her UGEL's white-collar worker sedate Her Jewel, right now p value calculate it is minor than the level risk $0.017 < 0.05$).

6. KEYWORDS: Institutional Management, Human Resources Administration

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se titula: ""La Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de la Sede Administrativa de la UGEL La Joya - 2017".

La Administración de Recursos Humanos evolucionó de manera abismal lo que tradicionalmente antes del siglo XX se llamaba administración de personal y su función se basaba en tareas administrativas (contratación de personal y acatamiento de las normas, procedimientos y políticas de la institución por parte del personal), ahora se busca un eficiente Reclutamiento de personal, Selección, Diseño, Descripción y examen de cargos, Evaluación de desempeño de personal, Compensación, Beneficios sociales, Higiene y seguridad en el trabajo, actuar con iniciativa y echar un vistazo a la Capacitación y adelanto del personal, relaciones laborales, sistemas organizativos, de bases de datos y sistemas de información y auditoría; considerar que tener personal satisfecho dentro de la institución representa una ventaja y es un valor añadido para la organización y/o institución y claro está que habrá una mayor posibilidades para mejorar la productividad y efectividad de la gestión institucional, según R. WAYNE MONDY, SPHR en su texto décimo primera edición Administración de Recursos Humanos menciona de la imagen o cultura corporativa de la organización, la difusión de la imagen corporativa se ha convertido en un sistema de alistamiento vital con el objetivo de establecer la marca que han elegido, que depende de una marca que consolida las cualidades y pautas que guían la conducta de individuos. A través de la forma de vida del negocio, las personas descubren lo que la organización busca, la población en general que contratan, el cambio entre los empleos y el personal, y los resultados que perciben y compensan. "La marca podría ser de una organización seleccionada a una seleccionada si todo lo demás falla".

En nuestro país la Administración de Recursos Humanos se aplica con mayor firmeza en empresas privadas que en el sector público no consideran relevante la Administración de Recursos Humanos y el contar con cursos programados sobre bienestar y motivación a los trabajadores, la realidad en la correcta aplicación de la administración de recursos humanos se ve estancada por una gran influencia de la política, esto no contribuye al éxito de la institución y cumplimiento de objetivos.

La resistencia al cambio de los trabajadores de la UGEL La Joya nos ayuda a plantear el problema general ¿Existe relación entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017?, siendo nuestro objetivo general: ¿Existe relación entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017? Acompañado por los objetivos específicos los cuales, buscan determinar la relación que existe entre la gestión institucional y las dimensiones de la variable

administración de recursos humanos. Se plantea la hipótesis general, existe relación directa y significativa entre la Gestión Institucional y la administración de Recursos Humanos de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017; para posteriormente confrontar los resultados y finalmente establecer la relación que existe entre las dos variables y la variable gestión institucional y las dimensiones de la variable administración de recursos humanos. La resolución de estos objetivos permitirá lograr conciencia de cambio en los trabajadores de la UGEL La Joya.

Durante el desarrollo de la presente investigación se presentaron limitaciones que fueron solucionadas para la culminación del trabajo, entre ellas, la falta de tiempo, el acceso a material bibliográfico y trabajos de investigación relacionados al tema, se tuvo al final que dejar de hacer lo cotidiano y priorizar el presente trabajo. La aplicación de los instrumentos para la recolección de datos fue óptima, colaborativa ya que, a pesar del quehacer diario de los trabajadores de la UGEL La Joya mostraron apoyo y disponibilidad para la realización del trabajo de investigación.

El método empleado es cuantitativo porque se miden las variables utilizando la estadística. El diseño no experimental transversal correlacional porque no se altera la realidad, se miden las variables tal como se presentan, para comprobar la relación entre las variables y la comprobación de las hipótesis se utiliza la R de Pearson.

La presente investigación consta de cuatro capítulos. El primer capítulo trata sobre la realidad problemática, se menciona algunos antecedentes con iniciativas similares referente al tema, marco teórico propios de cada variable y sus dimensiones. Asimismo plantea y formula el problema trabajado, explicando la justificación de la investigación; la hipótesis general y específica planteada y concluye con la presentación del objetivo general y los objetivos específicos que se pretenden alcanzar. En el segundo capítulo se expone la metodología de investigación, diseño de la investigación, así como la población y muestra. En este capítulo, toma en cuenta la técnica e instrumentos de recolección de datos para cada variable y análisis de ellos. El tercer capítulo describe los resultados obtenidos. El cuarto capítulo plantea una discusión en que se analiza los aciertos y desaciertos de la investigación. El quinto capítulo menciona las conclusiones a las cuales se llegó con el trabajo de investigación. El quinto capítulo realiza las sugerencias para la mejora en la gestión institucional de la UGEL La Joya y Finalmente, se menciona las citas bibliográficas que se utilizó para el trabajo de investigación. Se concluye con los anexos, en los que se encuentra la tabla de operacionalización de las variables, matriz de consistencia los instrumentos, base de datos, así como documentos e imágenes que evidencia la realización del trabajo.

8. METODOLOGÍA:

- **Tipo de estudio:** correlacional, Hernandez et al. (2003).
- **Diseño de estudio:** No experimental de corte transversal, Hernandez et al. (2003).

- **Población y muestra:** La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de unidades en este caso se ha determinado trabajar con una población de 90 trabajadores de la UGEL La Joya. Es un estudio censal.
- **Método de investigación:** Cuantitativo
- **Técnicas e instrumentos de recopilación de datos para las variables:** Para ambas variables se empleó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios.
- **Método de análisis de datos:** Para la formulación de las tablas de conteo, numeración y porcentaje se emplea el Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) que es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y de fácil manejo con el que se obtuvo los datos estadísticos. Posteriormente, se procede al análisis descriptivo e inferencial.

9. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017?

Existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017, puesto que la “r” de Pearson es 0,662; éste es considerado como correlación positiva media, respecto a la contrastación de la hipótesis general.

Objetivo Específico Nro. 1: Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017

Existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017, puesto que la “r” de Pearson es 0,518; éste es considerado como correlación positiva media, respecto a la contratación de la hipótesis específica.

Objetivo Específico Nro. 2: Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017

Existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017, puesto que la “r” de Pearson es 0,171; éste es considerado como correlación positiva muy débil respecto a la contratación de la hipótesis específica.

Objetivo específico Nro. 3: Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

Existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017, puesto que la “r” de Pearson es 0,158; éste es considerado como correlación positiva muy débil, respecto a la contratación de la hipótesis específica.

10. DISCUSIÓN:

El tema abordado, evidencia como la gestión administrativa y los recursos humanos viene siendo gestionado en la búsqueda de lograr la calidad en la gestión administrativa, dirigido al personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya.

El propósito de la investigación busco determinar las relaciones que se presentan entre la gestión institucional y la administración de recursos humanos de la sede administrativa de la UGEL La Joya; cuyos resultados presentamos a continuación:

En la variable gestión institucional el 96% de los trabajadores de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 4% un nivel malo; donde la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel regular en la variable evaluada.

En la dimensión comportamiento institucional el 91% muestran un nivel regular, mientras que el 9% un nivel malo.

En la dimensión cultura organizacional, el 89% muestran un nivel regular, el 11% un nivel malo.

En la dimensión clima institucional, el 87% muestran un nivel regular, el 13% un nivel malo.

En la variable Administración de recursos humanos; el 96% de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, muestran un nivel regular, el 4% un nivel malo; donde la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel regular en la variable evaluada.

En la dimensión potencial humano, el 69% muestran un nivel regular, el 31% un nivel malo

En la dimensión comportamiento humano % muestran un nivel regular, el 20% un nivel malo

En la dimensión evaluación del desempeño, el 80% muestran un nivel regular, el 20% un nivel malo

En el Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos; existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la

Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya

En el Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano; existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya

En el Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano no existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

En el coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño no existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya.

En los antecedentes encontrados fueron los siguientes:

Arenas (2010), en su tesis titulada: “La gestión escolar en escuelas primarias” cuyo objetivo es analizar cómo se lleva a cabo la gestión escolar en la escuela primaria. Llegando a las siguientes conclusiones: En las escuelas primarias, se observa continuamente que existen muchos directivos que no pueden asumir un comportamiento que estimule y organice al colegiado docente en aras de la calidad de la educación que ahí se oferta. Al compararla con nuestra investigación en la variable gestión en ambas investigaciones muestran debilidades en la gestión que realizan en sus instituciones.

Guevara V. y Contreras S. (2014) en la tesis *Gestión de recursos humanos y calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 7012 “Jesús de La Misericordia” del distrito de Surquillo en el año 2014*; *llego a la conclusión que la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman dio como resultado $Rho=0,451$, interpretándose que existe una moderada relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo tanto los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos con la calidad del servicio educativo. Al comparar los resultados del antecedente con el de nuestra investigación en ambas investigaciones existe un grado de relación entre las variables de estudio ya que en ambas investigaciones se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna.*

Bedoya (2003), en la tesis “*La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*” creado en la ciudad de Arequipa en 2012; tuvo como objetivo analizar las capacidades y los métodos sobre el origen de la capacidad de recursos humanos y su relación con la gestión de la evaluación de su desempeño en la empresa competitiva; llegando a la conclusión que la administración de RR.HH. es una parte de las organizaciones enfocadas que ejecutan las conexiones humanas como efectivas para lograr los mejores resultados, lo que permite elegir el tipo de personas que tienen estos resultados requeridos

para la mejora del negocio. Al compararla con lo planteado en nuestra investigación igualmente podemos decir que la administración de los recursos humanos deben estar enfocadas en lograr los mejores resultados y para ello se debe elegir y contar con el personal adecuado las cuales permitan alcanzar los fines, metas y objetivos de la institución.

Barzola P. (2015) en la tesis de maestría *gestión de calidad y su relación con la evaluación docente en el distrito de hunter, 2015*; llegó a la conclusión que los resultados fueron favorables en el sentido que se aprueba la hipótesis del investigador, mostrando que existe relación positiva entre la gestión de calidad y la evaluación al docente de las Instituciones Educativas del distrito de Hunter - 2015. Siendo el coeficiente $r = 0.705$; Se logra determinar el nivel de correlación entre las variables como una muy buena correlación según la escala R de Pearson. Al comparar los resultados obtenidos con la investigación realizada igualmente existe un grado de correlación directa media entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos entre ambas variables de estudio en los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya; siendo el valor de p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.017 < 0.05$), en consecuencia en ambas investigaciones se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna.

Finalmente, los resultados obtenidos permitieron dar respuesta a las interrogantes planteadas el inicio de la investigación, así como formular las conclusiones alcanzadas y sugerir una serie de propuestas que dejan abierto futuros posibles estudios en la misma línea de investigación.

11. CONCLUSIONES:

- PRIMERA:** Se concluye que existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la Administración de Recursos Humanos de los trabajadores la sede administrativa de la UGEL La Joya, ya que el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.017 < 0.05$).
- SEGUNDA:** En el Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano, el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.029 < 0.05$), por lo tanto existe una correlación directa media entre la Gestión Institucional y la dimensión del potencial humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya.
- TERCERA:** En el Coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.260 > 0.05$), por lo tanto, no existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión del comportamiento humano de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya en el 2017.

CUARTA: En el coeficiente de Correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño el p valor calculado es menor que el nivel de significancia o riesgo ($0.299 > 0.05$), no existe una correlación entre la Gestión Institucional y la dimensión de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya.

12. REFERENCIAS

- Arenas (2010), en su tesis titulada: "La gestión escolar en escuelas primarias".
- Barzola P. (2015) en la tesis de maestría *gestión de calidad y su relación con la evaluación docente en el distrito de hunter, 2015.*
- Bedoya (2003), El presente trabajo de tesis denominado "*La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*" desarrollado en la ciudad de Arequipa.
- Guevara V. y Contreras S. (2014) en la tesis Gestión de recursos humanos y calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 7012 "Jesús de La Misericordia" del distrito de Surquillo en el año 2014.
- R. Wayne Mondy, SPHR. (2010) Administración de Recursos Humanos. p 03- 20