



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión de recursos humanos y efectividad institucional en
la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de
Huaytará, 2018.

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

AUTOR:

Br. Hernández Ore, Edgar Lenin

ASESOR:

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto

SECCIÓN

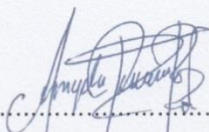
Gestión empresarial

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

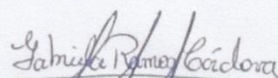
Administración del talento humano

PERÚ - 2018

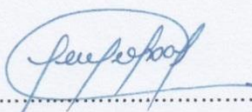
PÁGINA DEL JURADO



.....
Dra. RIVERA BEGAZO, Ángela Martha
Presidente



.....
Mg. Gabriela Ramos Córdova
Mg. RAMOS CORDOVA, Gabriela Olivia
Secretario



.....
Dr. OCHOA CARBAJO, Jesús Alberto
Vocal

Dedicatoria

A mis padres, Lázaro Hernández y Gregoria Oré: por haberme dado la vida, que es lo más preciado del mundo.

A mi esposa, Judith Gala, por ser la persona que me impulsa a seguir estudiando, y me llena de mucho orgullo, a ella por ser mi compañera de toda la vida, te amo.

A mis hijos; Grelyn Judith y Ibrahim Hernández Gala, por ser unos hijos maravillosos que sostienen mi base, para continuar luchando por una mejor vida, gracias hijos, a ustedes este logro.

Edgar Lenin

Agradecimiento

A la Escuela De Posgrado De La Universidad César Vallejo De Trujillo; por hacer posible el desarrollo de capacidades profesionales en la Región Ica y en todo el país.

A los maestros y doctores de la Escuela d Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; a ellos por compartir sus experiencias y construir conocimientos científicos en los profesionales que desempeñan función pública.

A los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; por desempeñar con eficiencia y eficacia sus funciones, a ellos por apoyar el desarrollo de las actividades del trabajo de campo de la investigación.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, HERNANDEZ ORE, Edgar Lenin, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 23600914, con la tesis "Gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018"

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha: Ica 12 agosto de 2018.

Nombres y apellidos: HERNANDEZ ORE, Edgar Lenin.



Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: Gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018, con la finalidad de determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela de posgrado, presento el informe final de investigación según las exigencias establecidas por la universidad para su aprobación y aportes de mejora.

El autor.

Índice

	Pág.
CARÁTULA	
Título	
Asesor	
Autor	
Línea de investigación	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivos	28
II. METODO	29
2.1 Diseño de investigación	29
2.2 Variables, Operacionalización	29
2.3 Población, muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5 Métodos de análisis de datos	33
2.6 Aspectos éticos	34

III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS	57
ANEXOS	60
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos	61
Anexo 1.1: Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos	61
Anexo 1.2: Cuestionario sobre la efectividad institucional	67
Anexo 2: Matriz de consistencia	84
Anexo 3: Constancias de aplicación de instrumentos	86
Anexo 4: Registro de datos	87
Anexo 4.1 Registro de datos de la gestión de recursos humanos	87
Anexo 4.2 Registro de datos de la efectividad institucional	89
Anexo 5: Evidencia fotográfica	92

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Gestión de recursos humanos en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	36
Tabla 2	Admisión y aplicación de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	37
Tabla 3	Compensación y desarrollo de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	38
Tabla 4	Mantenimiento y evaluación de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	39
Tabla 5	Efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	40
Tabla 6	Planeación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	41
Tabla 7	Implementación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	42
Tabla 8	Evaluación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	43
Tabla 9	Mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	44
Tabla 10	Estadígrafos de las variables gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	45
Tabla 11	Prueba de normalidad	46

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Gestión de recursos humanos en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	36
Figura 2	Admisión y aplicación de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	37
Figura 3	Compensación y desarrollo de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	38
Figura 4	Mantenimiento y evaluación de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	39
Figura 5	Efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	40
Figura 6	Planeación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	41
Figura 7	Implementación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	42
Figura 8	Evaluación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	43
Figura 9	Mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.	44

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación existente entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo y se considera que la investigación sigue un diseño descriptivo correlacional. La población y muestra de estudio, en este trabajo de investigación estuvo compuesto por 68 trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, en el año 2018. Se aplicó la técnica de la encuesta y sus instrumentos el cuestionario sobre la gestión de recursos humanos y otro sobre la efectividad institucional. El procesamiento de los datos se realizó mediante el programa SPSS y utilizando los aportes de la estadística descriptiva e inferencial.

La realización de la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,738$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, efectividad institucional, Unidad Ejecutora, Gerencia Subregional.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between human resources management and institutional effectiveness in Executing Unit 1302-Subregional Management of Huaytará, 2018.

The research corresponds to the quantitative approach and it is considered that the research follows a descriptive correlational design. The population and study sample, in this research work was composed of 68 workers of the Execution Unit 1302-Huaytará Subregional Management, in 2018. The technique of the survey and its instruments was applied the questionnaire on the management of resources human resources and another on institutional effectiveness. The processing of the data was done through the SPSS program and using the contributions of descriptive and inferential statistics.

The realization of the investigation has been determined that there is a positive and significant relationship between human resources management and institutional effectiveness in the Execution Unit 1302 of the Subregional Management of Huaytará-Huancavelica, in 2018. This is reflected in the correlation coefficient Rho Spearman of $r = 0.738$ and a level of significance of 0.000 less than the critical region 0.05.

Key words: Human resources management, institutional effectiveness, Executing Unit, Subregional Management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Los recursos humanos son parte fundamental de toda organización, por lo que pasaron de ser un simple elemento más, a ser considerados como el factor clave de la estrategia competitiva de dicha organización. Es a partir de ello que muchas organizaciones, entidades e instituciones vienen realizando una serie de procesos y técnicas para dirigir y administrar su personal de una forma efectiva. Como se sabe la gestión de los recursos humanos es un mecanismo organizacional mediante el cual se promueve la consecución de metas en la que se tiene como objetivo que dicha organización esté más ordenada e integrada (Quirós, 2015).

Por otro lado, Rivera (2003), logró evidenciar que se tiene iniciativas de calidad con la tendencia generalizada, relativa a la acreditación de programas, la transparencia y la rendición de cuentas, los cuales son considerados como pilares que sustentan esta iniciativa por mejorar la efectividad institucional.

En muchas entidades públicas del Perú se presentan una serie de debilidades en la gestión de recursos humanos, lo cual dificulta el logro de una gestión eficiente, eficaz, transparente y económica por parte de los trabajadores; es por ello que es importante que la entidad debe desarrollar adecuados procesos de gestión de recursos humanos, desde la selección del personal de acuerdo al perfil de competencias de cada puesto según el MOF; capacitaciones para desarrollar las habilidades, actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del personal; y evaluaciones del desempeño laboral orientado a promover la mejora continua de las personas, consecuentemente para brindar servicios públicos de calidad a la comunidad (Huamán y Quispe, 2017).

Respecto a la efectividad institucional en el país existe una falta de cumplimiento de metas, objetivos y misión institucional, es por ello que existen una serie de falencias en los sistemas públicos; donde el más perjudicado son los ciudadanos a quienes se les brinda un mal servicio (Hernández, 2011).

En la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, se percibe el mal reclutamiento, selección y evaluación del personal, deficiencias en cuanto a las políticas de los recursos humanos formales, los cuales constriñan de forma directa en mayor o menor medida de ciertas prácticas específicas; lo cual da como consecuencia una inadecuada gestión de recursos humanos. Asimismo, se evidencia la poca efectividad institucional por lo que existen falencias en cuanto a la planeación, implementación, evaluación y mejoramiento; partiendo de esta problemática es que se consideró la necesidad de realizar la investigación titulada: Gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018; con la cual se pueda determinar la relación que existe entre ellas.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Barzola (2012). Tesis: “Gestión del recurso humano en enfermería”. Tesis de la Universidad de Cuyo, Argentina. La investigación presenta un nivel descriptivo transversal. La unidad de análisis fue 36 enfermeros. Se aplicaron la entrevista y el cuestionario para la recolección de datos. Se llegó a la siguiente conclusión: El trabajador debe pasar por un periodo de prueba con la finalidad de ver el desempeño del personal. Así mismo se evidenciaron que se tiene mayor dificultad en distribuir el recurso humano en los servicios de la noche que son realizados por las enfermeras.

A nivel nacional

Alhuay, M. (2017) en su tesis titulada Gestión Escolar y gestión de recursos humanos en los CEBAS de la UGEL 07 – San Borja, 2015. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú. El presente trabajo se desarrolló en base a un tipo correlacional descriptivo y diseño no experimental. El total de la muestra fue de 134 docentes. Para lograr una correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios como instrumento. Finalmente se logró determinar que: Está presente un nivel de relación significativa entre las dos variables de estudio (Gestión Escolar y la Gestión de Recursos Humanos) en los CEBAS de la UGEL 07 – San Borja, 2015, en base a haberse hallado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de

0,887, lo que representó una alta asociación entre las variables; siendo que el nivel de significancia bilateral calculado de $p=0.000<0.05$; permitió rechazar la hipótesis nula.

Vílchez, C. (2016) en su tesis titulada: Gestión de recursos humanos y resolución de conflictos en la Red 6 UGEL 01, 2015. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú. El presente trabajo se desarrolló en base a un tipo básica, adoptando el diseño no experimental, correlacional causal y transversal. El total de la muestra fue de 181 docentes. Para lograr una correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios como instrumento. Finalmente se logró determinar que: Sí existe un nivel alto de relación entre ambas variables de estudio (gestión de recursos humanos y la resolución de conflictos) en la Red 06, UGEL 01, 2015; posterior a obtener un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,873$ y un p -valor=0,000.

Prieto, M. (2015) tesis: Efectividad del estilo de liderazgo situacional y su relación con un clima organizacional participativo en el sector de pastoral. (Tesis de Maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima – Perú. El presente trabajo se desarrolló en base tipo correlacional, adoptando el diseño no experimental. El total de la muestra fue de 53 docentes. Para lograr una correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios como instrumento. Finalmente se logró determinar que: existe un nivel de relación moderado entre ambas variables de estudio (efectividad de estilo de liderazgo y el clima organizacional) las cuales incentivan al aumento de participación por parte de la población docente, por otro lado, cabe señalar que, como base de esta relación, se puede evidenciar un coeficiente de correlación de 0,58 al analizar cada una de las dimensiones.

A nivel local

Cabrera, O. (2018) en su tesis: Habilidades directivas y efectividad organizacional del personal docente de una institución educativa de Ica, 2017. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, sede Ica. El presente trabajo se desarrolló en base tipo no experimental y el diseño fue descriptivo correlacional. El total de la muestra fue de 99 docentes. Para lograr una

correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios como instrumento. Finalmente se logró determinar que: Los resultados demuestran que existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la efectividad organizacional del personal docente de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica durante el periodo 2017, reflejado en el coeficiente de correlación de Pearson $r=0,798$ que indica que, a un buen nivel de habilidades directivas, le corresponde un buen nivel de efectividad organizacional.

Garavito, M. (2014). En su tesis: Administración educativa y efectividad institucional en la Institución Educativa-Ica, 2014. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, sede Ica. El presente trabajo se desarrolló en base tipo descriptivo- correlacional con diseño correlacional. El total de la muestra fue de 57 docentes. Para lograr una correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios como instrumento. Finalmente se logró determinar que: La variable administración educativa presente un alto nivel de relación con la variable efectividad institucional, esto determinado se sustenta en un valor $r = 0.828^{**}$. Esta relación también se presenta desde la perspectiva de la segunda variable, pero con otro valor, el cual es $r=0.707^{**}$. Esto significa que cuanto mejor sea la administración educativa mejor será la efectividad institucional.

Cauti, F. (2017) con su tesis: Auditoria de la administración y gestión de recursos humanos en el Hospital Referencial Coracora, 2017. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, sede Ica. La investigación es de tipo no experimental y el diseño es descriptivo correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 79 trabajadores. Para lograr una correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios como instrumento. Finalmente se logró determinar que: existe una relación directa entre la auditoría de la administración y la gestión de recursos humanos en el Hospital Referencial de Coracora, 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,616 que indica que a un buen nivel de auditoria de la administración le corresponde un buen nivel de gestión de recursos humanos, y viceversa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión de recursos humanos

1.3.1.1. Conceptualización de la gestión de recursos humanos

Según Cauti (2017), “Es el poder dirigir correctamente el accionar de los colaboradores, para que estos desarrollen sus actividades de manera eficiente y logrando el bienestar de ellos mismos, de la empresa y de la sociedad en sí. También la elaboración de estrategias e incentivos para el bienestar en general y el fortalecimiento de la empresa”.

Para Rubio (2015, p.13), “La gestión del recurso humano son todas aquellas actividades que buscan lograr con el cumplimiento de los objetivos planteados por una determinada organización, por medio del uso estratégico de las capacidades con que cuenta la población de trabajadores, logrando con el cumplimiento total de los procesos de gestión y logrando satisfacción en los mismos.”

“Es el proceso administrativo que emplea un acrecentamiento en el esfuerzo, praxis, salud, capacidades de los integrantes de la estructura, en favor de la persona, organización y del país”. (Escuela de Organización industrial, 2013).

“Es el proceso administrativo desarrollado sobre el aumento y mejoramiento del esfuerzo, prácticas de salud, capacidades conocimientos y destrezas, etc., de los integrantes del ambiente laboral de una organización, beneficiando desde un ambiente macro hasta lo personal, demostrando así su nivel de importancia. Es posible señalar que, al momento de realizar los procesos auxiliares sobre los colaboradores a lograr un nivel alto de desempeño y una calidad de conducta personal y social que resguarde sus necesidades y expectativas personales.” (Rodríguez 2013).

1.3.1.2. Dimensiones de la gestión de recursos humanos

Para Chiavenato (2002), las dimensiones son:

-Admisión y aplicación de personas; se basa en la acción desarrollada por una organización con el fin de incluir nuevos colaboradores, por medio del

reclutamiento y posteriormente pasando a la selección; también está incluido el gestionamiento de actividades que le toca a cada individuo dependiendo al área que pertenezca, también realizando un monitoreo y acompañamiento constante.

-Compensación y desarrollo de personas; aquí se hacen presentes las acciones de retribución por el buen trabajo que desarrollan los colaboradores en su desempeño laboral, esto provocando un mejor rendimiento y el aumento de la identidad corporativa, fuera de ello aumenta la calidad de vida de los mismo; También están incluidas los procesos utilizados en capacitar e incrementar el nivel de profesionalidad por medio de programas de cambio y comunicación integral.

-Mantenimiento y evaluación de personas; aquí está incluida las diferentes actividades desarrolladas y puestas en marcha con el fin crear ambientes y relaciones psicológicas positivos dentro el desempeño laboral, teniendo a la administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales; así como los procesos utilizados para acompañar y monitorear las actividades de las personas y verificar resultados, como las bases de datos y sistemas de información gerenciales.

1.3.1.3. Enfoque de la gestión de recursos humanos

En la investigación de Gutiérrez (2013), señala que se basada en la teoría de McGregor, la cual se inicia de la oposición entre la teoría tradicional de la organización tipo mecanicista (teoría X) y un enfoque actualizado de carácter humanista que desarrolla una visión optimista y positiva del individuo (teoría Y). La teoría X respalda lo señalado a continuación, el nivel de motivación es positivo si se engaña y se castiga a los trabajadores, sometiéndolos bajos amenazas a seguir trabajando o ser despedido, logrando así que la empresa cumpla sus necesidades de manera egoísta e irregular. El dinero ha cumplido un rol importante dentro de la sociedad y ha sido parte de un incentivo muy poderoso en el ámbito laboral. McGregor señala que los encargados de una organización están en la obligación de crear condiciones de trabajo correctas y en beneficio tanto para el colaborador como para la empresa. Por otro lado, el encontrará oportunidades para llegar a la

satisfacción plena de necesidades satisfacer, como por ejemplo la autorrealización, existiendo así menos problemas de motivación.

En cuanto a la teoría Y, cabe mencionar que aquí se defiende que las necesidades de orden superior son las más importantes. McGregor creía que los supuestos de la teoría Y eran más efectivos que los de la teoría X. Por lo tanto, planteó nuevas ideas relacionadas a la toma de decisiones en la participación, cargos y áreas de trabajo que conllevan a mayores niveles de responsabilidad, el aumento de las relaciones positivas entre los miembros y también el aumento de la motivación del colaborador sobre su puesto.

Hasta ahora, ninguna de las teorías presentadas es capaz de ofrecer una visión completa del proceso de motivación, porque obvian los fenómenos de la percepción y cognición individuales.

1.3.1.4. Procesos de la gestión de recursos humanos

Rubio (2015, p.19), determina en su investigación los siguientes procesos:

-Proceso Administrativo: se lo puede conceptualizar como la administración de la acción, o también como las diferentes fases y/o procesos encaminados al cumplimiento de la administración en acción. Por otro lado, es percibida como las etapas continuas por las que se llega al completo desarrollo de la administración en general, formando así un proceso integral correcto.

-Proceso de selección de personal: Se caracteriza por ser el conjunto de etapas desarrolladas por una organización, con el fin de desarrollar una comparación o confrontación sobre la elección y filtro de posibles colaboradores de una organización. Este proceso hará posible la captación de talentos y de individuos realmente capacitados para cumplir con los objetivos corporativos. Debe ser flexible, pero está expuesto a cambios tanto permitiendo su mejoramiento como su empeoramiento; por lo que debe desarrollarse de manera muy delicada.

1.3.1.5. Importancia de la gestión de recursos humanos

Hernández (2015) manifiesta que la gestión de recursos humanos aporta considerablemente sobre la vida de cada individuo y su relación con su

desarrollo laboral en el tipo de organización que sea, haciendo referencia a los objetivos a lograr y el beneficio que se obtendrá a cambio del nivel de desempeño laboral. Por otro lado, contribuye a encontrar el talento humano adecuado y capacitado que necesita y requiere una empresa, facilitando ello por el planteamiento de distintas etapas de filtro y personal calificado para hacerlo, evaluando los niveles de conocimiento y responsabilidad.

La importancia de la gestión de los recursos humanos se basa principalmente en que hoy en día las empresas deben actuar de manera inmediata respondiendo a cambios desarrollados tanto dentro de ella como en lo exterior, en donde se involucra la competencias y tecnología, cabe mencionar también que desde la evolución de la globalización se han desarrollado muchos aspectos que inciden en la gestión de recursos humanos, fortaleciendo dicha actividad y beneficiando de manera considerable al desempeño de capacidades por parte del capital humano.

1.3.1.6. Funciones en la gestión de recursos humanos

Según Rodríguez (2013), dentro de la gestión de recursos humanos existen diferentes funciones, las cuales son:

- Reclutar y desarrollar una selección teniendo en cuenta el perfil requerido.
- Brindar y llevar capacitación sobre los colaboradores, posteriormente realizar un entrenamiento para verificar lo aprendido.
- Realizar una evaluación constante del desempeño laboral.
- Poner en clara la responsabilidad con que carga cada colaborador, llegando así evitar malas acciones y malos entendidos.
- Introducir dentro de la capacitación, programas, talleres, curso y más, para lograr el crecimiento y mejoramiento del nivel profesional y laboral del individuo.
- Promocionar el desarrollo del liderazgo
- Brindar asistencia psicológica a todos los colaboradores, con el fin de prevenir y mantener un nivel de relaciones interpersonales positivas dentro de la organización.
- Dar soluciones óptimas a conflictos y problemáticas que se hacen posible sobre los colaboradores.

- Mantener informados de manera constante a los colaboradores por medio de diferentes técnicas, como por ejemplo boletines, reuniones, correos, etc.
- Supervisar la administración de los programas de ensayo
- Desarrollar un marco personal basado en competencias
- Avalar los distintos cargos y puestos existentes como forma o vía de que una organización logre sus objetivos en los distintos mercados.

1.3.2. Efectividad Institucional

1.3.2.1. Conceptualización de Efectividad Institucional

Según Serralde (2014, p.3), “Es el nivel de satisfacción que empresa brinda a los usuarios frente a sus demandas, es decir, cuanto una empresa logra satisfacer con su actividad las exigencias de la sociedad en torno al servicio ofrecido, lo cual permite diferencias a una institución frente a otra por el nivel de efectividad.”

Así mismo Cervera (2011), “Manifiesta que hablar de efectividad institucional es hacer referencia un desempeño organizacional óptimo, con el cual satisfaga las demandas y exigencias de la sociedad donde desarrolla su actividad, resultando así que es la sociedad la misma que va a determinar el nivel de efectividad de la institución en el servicio que ofrece.”

Por su parte Santiago (2010) “Señala que es un proceso que se desarrolla de manera continua y sistemática con el fin de juntar información, posteriormente analizarla para llegar a conocer el desempeño de cualquier factor y mejorarlo si es necesario.”

Además, Luna (2013) “Señala que la efectividad organizacional se define simplemente como la relación armónica de enfoque, alineación y resultados estratégicos entre todas las partes de la organización que la hacen funcionar exitosamente como un todo, acercando a la organización a su visión.”

Además, Vargas (2011, p.35), “Lo define como el nivel en que una institución con el desarrollo de sus procesos y estrategias logra hacer realidad una meta u objetivo específico, es decir, los logra alcanzar.”

1.3.2.2. Importancia de la efectividad institucional

Para Guerrero (2013) la efectividad institucional es sumamente importante para las instituciones ya que le permite la búsqueda de la mejora continua. Según el autor, depende de una correcta toma de decisiones; ya que se sabe que toda empresa cuenta con herramientas y elementos que las puede convertir en instituciones competitivas, o llevarlas a un desastre. Es así que la búsqueda de la efectividad implica conocimiento de capital humano que permita alcanzar la competitividad. Su mal desarrollo y por consiguiente el mal uso de los recursos ocasiona un bajo nivel de productividad; es por ello que se debe de monitorear y conocer a cada integrante de la organización, logrando así un control administrativo correcto y eficiente, evidenciando siempre el cumplimiento de valores y responsabilidades que se deben de desarrollar para el buen desenvolvimiento del personal. Así mismo, la efectividad implica una correcta comunicación de la visión general de la organización, que permite instituir, objetivos específicos por áreas de trabajo, así como de carácter personal. La gestión administrativa evidencia esfuerzo, destreza, y compromiso de mis colaboradores, el compromiso sólo podrá reflejar rendimiento y productividad, el fin último perseguido, efectividad organizacional.

La efectividad institucional es un proceso sistemático, explícito y documentado, que hace posible la medición del desempeño de una organización en relación de sus objetivos. La efectividad institucional asegura que la institución ejecute exitosamente su misión, metas y objetivos, a través del mejoramiento continuo de programas académicos, de servicios administrativos y de servicios de apoyo educativo. (Universidad Nacional de Córdoba, 2017).

1.3.2.3. Dimensiones de Efectividad Institucional

Según la Universidad Nacional de Córdoba (2017) señala como dimensiones:

-Planeación: comprende el desarrollo de una estrategia de acción, el establecimiento de un propósito central que determine donde quiere estar la institución en los próximos años.

-Implementación: comprende el establecimiento de líneas de acción que permita lograr los objetivos establecidos y las estrategias planeadas, es decir, es la puesta en marcha de todo lo planeado.

-Evaluación: consiste en observar y medir los resultados obtenidos, buscando determinar si se han logrado alcanzar todos aquellos objetivos y metas planeadas.

-Mejoramiento: consiste en realizar un análisis de los resultados obtenidos en la evaluación, con la finalidad de detectar debilidades o posibles puntos de mejora sobre los cuales se puedan tomar decisiones para potenciar los resultados obtenidos en acciones futuras.

1.3.2.4. Elementos de la efectividad institucional

Según Luna (2013) señala que la Efectividad Organizacional es el resultado directo y sinérgico de la interacción de procesos, sistemas, riesgos, estructura, cultura y gente, de manera que la institución se logra desarrollar al poner en acción ciertos elementos clave:

-La naturaleza dinámica de los objetivos de corto, mediano y largo plazos determinados en el proceso estratégico.

-El enfoque al usuario atendido.

-La alineación de metas, objetivos, incentivos, áreas y personas.

-El liderazgo de alta gestión con impacto en resultados.

-La alineación del talento sobre el involucramiento preciso en un área determinada a desempeñarse.

-Evaluar el desempeño de cada uno de los colaboradores, de grupos, áreas y organización en general.

-Lograr reconocer las áreas que necesitan ser mejoradas.

Poner en acción estos elementos conlleva a correcto compromiso de las acciones gerenciales y directivas, con el fin de que las cosas que se deben de hacer se hagan en el momento correcto y con la eficiencia requerida. Se debe de tener en cuenta siempre que una institución es sólo el conjunto de individuos con acciones a desarrollar de manera específica para llegar a un objetivo determinado, conformando así el importante capital humano que posee una organización.

1.3.2.5. Factores de la efectividad institucional

Según el Gobierno Vasco (2014) señala algunos factores que contribuyen a la efectividad institucional:

-Infraestructuras: Para que toda actividad se realice de manera correcta, la institución debe contar con una infraestructura para que se puedan desarrollar todas estas actividades, dentro de ello, se encuentran las maquinarias, equipos de informática como redes de comunicación, es así que la infraestructura debe caracterizarse por cumplir con los estándares de soporte y calidad para toda actividad.

-Dinamizadores/Responsables: Dentro de las responsabilidades más relevantes que se asumen en una institución, en la mayoría de estas están encargadas a las áreas de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, que gestionen la infraestructura del centro, y los Dinamizadores, que promuevan la explotación de dichos equipamientos.

-Capacitación constante: Dentro de lo ya señalado anteriormente, un factor importante también y que presente un nivel considerable de influencia sobre el desarrollo de la institución, es el desarrollo de capacidades y conocimiento que presente el capital humano en relación al cambio constante que se da. No es suficiente con la digitalización de los contenidos actuales ya que éstos están diseñados para un entorno sin interactividad.

1.3.2.6. Enfoque de la Efectividad Institucional

Según Cervera (2011), se sustenta en el enfoque del Ciclo de Vida de Cameron y Wetthen, quienes logran determinar que el concepto de efectividad institucional cambiará en relación a la etapa del ciclo de vida en la que se encuentre. La idea que intenta explicar los autores es que la realidad por la que pasa una institución va de la mano con la persona y es establecida intersubjetivamente. Las personas reciben estímulos del medio ambiente y se centrarán especialmente sobre algunas características del medio.

De acuerdo a Cameron y Wetthen, la percepción de la efectividad de las organizaciones cambiará en relación a la etapa en que esté posicionada su ciclo de vida:

-Creatividad empresarial. Hace referencia a contar con recursos, creación soluciones y estrategias, como también el desarrollo del nicho ecológico.

-Colectividad. Se refiere a los niveles altos de compromiso y trabajo en equipo funcional sobre un área determinada, estructura informal y comunicaciones cara a cara. Énfasis en procesos y prácticas internas más que en contingencias externas.

- Formalización y control. Institucionalización de políticas y procedimientos, formalización de metas, conservadurismo y reducción de la flexibilidad.

-Elaboración de la estructura. Descentralización, expansión de dominio, renovación de la adaptabilidad y establecimiento de sistemas multipropósito.

El cambio de énfasis durante el ciclo de vida sugiere que las percepciones de los participantes y sus interpretaciones de la efectividad organizacional también pueden cambiar.

1.3.3. Marco normativo en el que se sustenta la investigación

La Contraloría General de la República (2010) señala que para que en los municipios se puedan cumplir con sus Competencias Municipales, que son el conjunto de Funciones atribuidas por la Constitución Política del Estado y desarrolladas en la Ley Orgánica de Municipalidades debe contar con un marco general que toda Administración Pública, tiende a decidir, libremente o no, determinados asuntos como de orden legal y de administración; como son normas legales y las competencias administrativa, con la finalidad de que cada Municipio se constituya en una institución de garantía; brindando bienestar a los vecinos a través de una adecuada prestación de los Servicios Públicos Locales y la ejecución de Obras de Infraestructura Local para satisfacer las crecientes necesidades de la Población.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018?

- ¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018?

- ¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la evaluación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018?

- ¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Este estudio se realizó por la preocupación que existió en mejorar la gestión de los recursos humanos y eso sea efectivo para la institución donde se realizó este trabajo, se evidencia que la admisión en la aplicación de personas es muy deficiente no se compensan y menos se incentiva el desarrollo del personal con evaluación y monitoreo para el cual se hizo una ruta, una planeación asimismo se implementó y evaluó dando resultados de mejora, por lo que se realizó este estudio con fin de sirviera de base para futuras investigación que quisieran mejora las variables de estudio ya que hoy en día es necesario potenciar la gestión de los recursos humanos para que exista un buen servicio de calidad en la institución.

La relevancia social es importante porque este estudio considero trabajar con miembros de la sociedad y se plantearon sugerencias de mejora para los beneficiarios directos que son los trabajadores de Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018, y los beneficiarios indirectos

fueron los docentes, usuarios que acuden a este lugar ya que si ellos mejorar la gestión de los recursos humanos pues su atención y efectividad en la institución debe ser de calidad.

Las implicancias prácticas que se presentaron en este estudio es que ayudó a resolver algún problema, solo buscó medir la relación que existió entre las variables de estudio lo que aporta es que amplia gama de problemas prácticos para que futuros investigadores puedan profundizar en el tema. Asimismo, este estudio se convirtió en un precedente para que se tome en cuenta para los futuros profesionales puedan ampliar su tipo de investigación y tomen en cuenta las sugerencias que se propone.

El valor teórico que se realiza con la investigación es que se llenará algún vacío en el conocimiento de las variables de gestión de recursos humanos y la efectividad institucional con teorías y fuentes confiables todo esto redactado y citado en estilo APA, al finalizar la relación que se obtenga puede servir para revisar, desarrollar o apoyar una teoría, además podremos conocer la relación que pueda existir entre las variables de estudio.

La utilidad metodológica de este trabajo de investigación siguió una ruta metodológica y un diseño el cual fue la vía para que el investigador pueda recoger y terminar este trabajo. Asimismo, en el estudio se elaboró dos instrumentos de recolección de datos como son cuestionario que evaluó la variable X y la variable Y validado por jueces y expertos y tomado mediante una prueba piloto con un estadístico para ver si es confiable o no que otros investigadores puedan tomar para recoger información de las variables que se están estudiando.

Esta investigación tendrá un gran impacto en la efectividad institucional a través de una propuesta adecuada de gestión de recursos humanos

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.
- Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la implementación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.
- Existe relación positiva y significativa gestión de recursos humanos y la evaluación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.
- Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

1.7. Objetivos

Mediante este trabajo de investigación se pretende lograr la determinación de la posible relación que podría existir entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302; razón por la cual se plantean los siguientes objetivos:

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Analizar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.
- Establecer la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la implementación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

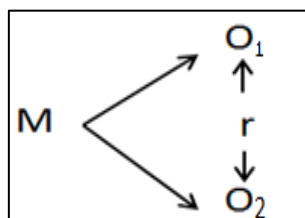
- Identificar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la evaluación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.
- Analizar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista, (2010) se considera que la investigación sigue un diseño descriptivo correlacional.

El diseño descriptivo correlacional se emplea cuando se obtiene valores para las variables que desea estudiar para luego ser analizadas y relacionándolas entre sí. Estadísticamente el procedimiento estricto es con el uso del Coeficiente de correlación (r). El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Variable 1: Gestión de recursos humanos

O₂ = Variable 2: Efectividad institucional

r = Relación entre las variables estudiadas

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Dimensiones

D1: Admisión y aplicación de personas

D2: Compensación y desarrollo de personas

D3: Mantenimiento y evaluación de personas

Variable 2: Efectividad institucional

Dimensiones

D1: Planeación

D2: Implementación

D3: Evaluación

D4: Mejoramiento

2.2.2 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	Rubio (2015, p.13), La gestión del recurso humano son todas aquellas actividades que buscan lograr con el cumplimiento de los objetivos planteados por una determinada organización, por medio del uso estratégico de las capacidades con que cuenta la población de trabajadores, logrando con el cumplimiento total de los procesos de gestión y logrando satisfacción en los mismos.	La gestión de recursos humanos se evaluó mediante un cuestionario de opinión que se elaboró considerando las dimensiones.	D1: Admisión y aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Provisión de personal administrativo y servicios • Selección de profesionales • Diseño organizacional • Diseño y descripción de cargos • Orientación y acompañamiento del desempeño 	Escala de intervalo
			D2: Compensación y desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Política de reconocimiento a la labor destacada • Compensación y beneficios • Servicios sociales • Entrenamiento y desarrollo de personas • Programas de cambio y desarrollo 	
			D3: Mantenimiento y evaluación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales • Condiciones psicológicas satisfactorias • Acompañar el desempeño • Control de actividades • Evaluación del desempeño 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Efectividad institucional	Cervera (2011), manifiesta que hablar de efectividad institucional es hacer referencia un desempeño organizacional óptimo, con el cual satisfaga las demandas y exigencias de la sociedad donde desarrolla su actividad, resultando así que es la sociedad la misma que va a determinar el nivel de efectividad de la institución en el servicio que ofrece.	La efectividad institucional fue evaluada mediante un cuestionario de opinión que se elaboró considerando las dimensiones.	D1: Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de la visión y misión institucional • Planificación de los objetivos estratégicos • Elaboración de planes de trabajo 	Escala de intervalo
			D2: Implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Estructurar planes de acción • Procesos internos • Recursos organizacionales 	
			D3: Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de las acciones • Evaluación de las competencias 	
			D4: Mejoramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de mejora • Reasignación de recurso 	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población es conjunto de unidades o elementos como personas, instituciones educativas, comunidades, entre otros; claramente definidos para el cual se calculan las estimaciones o se busca información (Carrasco, 2005).

La población de estudio, en este trabajo de investigación estuvo compuesto por 68 trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

UNIDAD ORGÁNICA	
DIRECCIÓN	3
OFICINA SUB REGIONAL DE CONTROL INSTITUCIONAL	1
OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA	3
OFICINA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	2
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	15
OFICINA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN	2
OFICINA GENERAL DE ESTUDIOS DE PRE INVERSIÓN	1
UNIDAD OPERATIVA DE INFRAESTRUCTURA	6
UNIDAD OPERATIVA AGENCIA AGRARIA DE HUAYTARÁ	13
UNIDAD OPERATIVA RED DE SALUD HUAYTARÁ	22
TOTAL	68

2.3.2 Muestra

La muestra es el subconjunto o parte de la población, el tamaño de la muestra se obtuvo mediante el muestreo no probabilístico intencional, por decisión; porque el tamaño de la población es pequeño (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez, 2013).

La muestra estuvo constituida por 68 trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

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

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

La encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que

asegure el rigor de la información obtenida” (Tamayo y Tamayo, 2008: 24).

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento para la recolección de los datos fue:

El cuestionario sobre la gestión de recursos humanos y el cuestionario sobre la efectividad institucional.

2.4.3 Validez del instrumento

La validación de los instrumentos se llevó a cabo mediante la opinión de 2 expertos con grado de doctor y maestría dentro de los cuales uno de los expertos es el asesor del diseño de la tesis de investigación designado por la universidad.

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Para llevar a cabo la prueba de confiabilidad de los instrumentos se hizo el uso de una muestra piloto al cual se le aplicó la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach a los instrumentos de recolección de datos, cuyo coeficiente fue mayor a 0.8 para la confiabilidad del instrumento.

El cuestionario sobre gestión de recursos humanos es de 0,924 y cuestionario sobre la efectividad institucional es de 0,949 lo cual significa que es altamente confiable y procede su aplicación.

2.5 Métodos de análisis de datos

Luego de haber realizar el recojo de la información mediante la aplicación de los instrumentos a los sujetos muestrales para el cual se realizaron los siguientes pasos para el análisis de datos:

La Calificación. - El instrumento fue elaborado asignándole un puntaje con valores de 1 = deficiente; 2 = regular; 3 = siempre.

La Codificación. - A través de la codificación se asignó valores o códigos a los datos recolectados de tal forma que faciliten su identificación y tabulación.

La tabulación. - Mediante esta técnica se procedió a la elaboración de las tablas para su correspondiente interpretación.

La representación gráfica. - La representación gráfica de resultados obtenidos se realizará a partir de los cuadros estadísticos elaborados.

Análisis e interpretación de datos. - El análisis será de carácter estadístico descriptivo e inferencial.

Elaboración de las pruebas estadísticas: Para la determinación del coeficiente de correlación se aplicará la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, que determino los datos presentan distribución normal, en función a esta prueba se eligió la más pertinente.

Discusión de los resultados: Finalmente después las etapas anteriores mencionadas se llevará a cabo la discusión mediante la triangulación del marco teórico, los antecedentes y los resultados, obtenidos.

2.6 Aspectos éticos

La investigación tendrá en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

Los integrantes de la muestra de estudio serán codificados para garantizar el tratamiento anónimo de la información y preservar la integridad de las unidades muestrales.

La información presentada en el marco teórico se ha estructurado respetando el derecho a la propiedad intelectual para tal efecto se han utilizado las citas textuales considerando las especificaciones técnicas considerando el estilo APA.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario sobre gestión de recursos humanos y el cuestionario sobre efectividad institucional.

Dichos instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre sobre gestión de recursos humanos.		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Admisión y aplicación de personas	8	Totalmente de acuerdo (4 puntos)
D2: Compensación y desarrollo de personas	8	De acuerdo (3 puntos)
D3: Mantenimiento y evaluación de personas	8	Indeciso (2 puntos)
		Totalmente en desacuerdo (1 punto)
		En desacuerdo (0 punto)
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Muy deficiente [0-20>	Muy deficiente [0-7>	
Deficiente [20-39>	Deficiente [7-14>	
Regular [39-58>	Regular [14-20>	
Bueno [58-77>	Bueno [20-26>	
Muy bueno [77-96]	Muy bueno [26-32]	
Cuestionario sobre efectividad institucional.		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Planeación	6	Siempre (4)
D2: Implementación	6	Casi siempre (3)
D3: Evaluación	6	A veces (2)
D4: Mejoramiento	6	Casi nunca (1)
		Nunca (0)
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Muy deficiente [0-20>	Muy deficiente [0-5>	
Deficiente [20-39>	Deficiente [5-10>	
Regular [39-58>	Regular [10-15>	
Bueno [58-77>	Bueno [15-20>	
Muy bueno [77-96]	Muy bueno [20-24]	

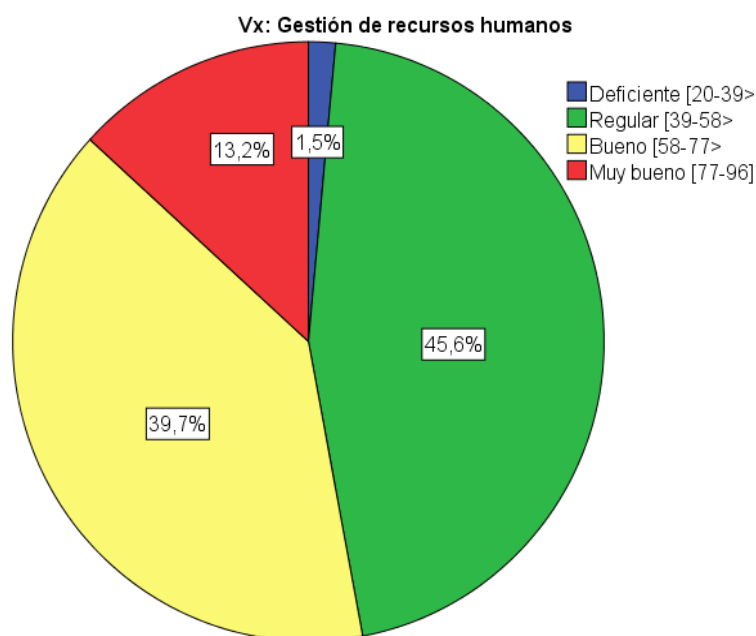
Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1

Gestión de recursos humanos en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente [20-39>	1	1,5	1,5	1,5
Regular [39-58>	31	45,6	45,6	47,1
Bueno [58-77>	27	39,7	39,7	86,8
Muy bueno [77-96]	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 1

Figura 1. Gestión de recursos humanos en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Interpretación: En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre gestión de recursos humanos a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; en la cual se pudo evidenciar que un 1,5% (1) trabajador señala que hay un nivel deficiente de gestión de recursos humanos, 45,6% (31) un nivel regular,

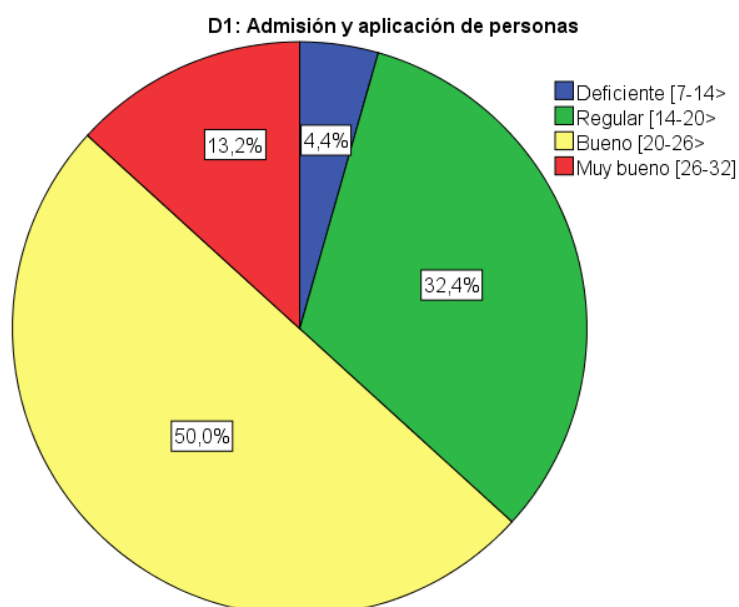
39,7% (27) un nivel bueno y el 13,2% (9) trabajadores señalan que hay un nivel muy bueno de gestión de recursos humanos.

Tabla 2

Admisión y aplicación de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Deficiente [7-14>	3	4,4	4,4	4,4
	Regular [14-20>	22	32,4	32,4	36,8
	Bueno [20-26>	34	50,0	50,0	86,8
	Muy bueno [26-32]	9	13,2	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 2

Figura 2. Admisión y aplicación de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Interpretación: En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre gestión de recursos humanos a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; en la cual se pudo evidenciar que un 4,4% (3) trabajadores señalan que hay un nivel deficiente de admisión y aplicación de personas, 32,4% (22) un nivel

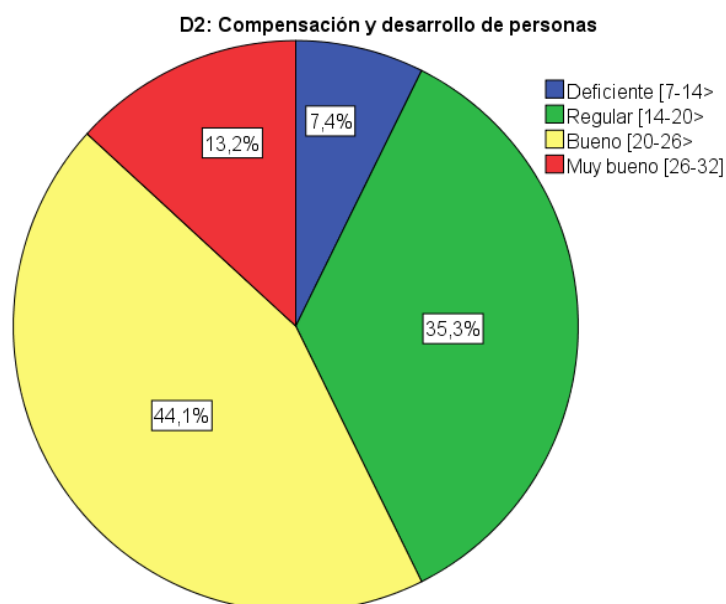
regular, 50,0% (34) un nivel bueno y el 13,2% (9) trabajadores señalan que hay un nivel muy bueno de admisión y aplicación de personas.

Tabla 3

Compensación y desarrollo de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente [7-14>	5	7,4	7,4	7,4
Regular [14-20>	24	35,3	35,3	42,6
Bueno [20-26>	30	44,1	44,1	86,8
Muy bueno [26-32]	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 3

Figura 3. Compensación y desarrollo de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

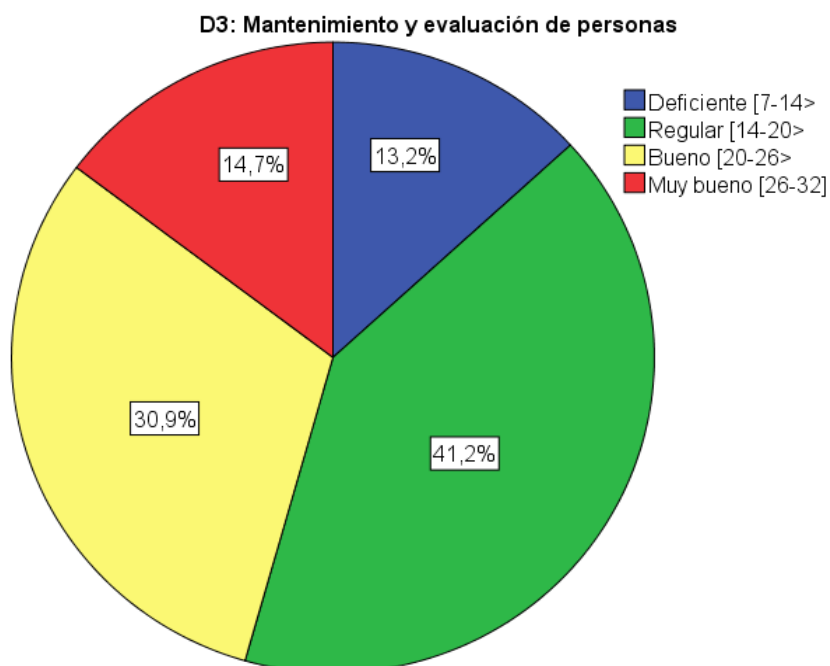
Interpretación: En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre gestión de recursos humanos a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; en la cual se pudo evidenciar que un 7,4% (5) trabajadores señalan que hay un nivel deficiente de compensación y desarrollo de personas, 35,3% (24) un nivel regular, 44,1% (30) un nivel bueno y el 13,2% (9) trabajadores señalan que hay un nivel muy bueno de compensación y desarrollo de personas.

Tabla 4

Mantenimiento y evaluación de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido Deficiente [7-14>	9	13,2	13,2	13,2
Regular [14-20>	28	41,2	41,2	54,4
Bueno [20-26>	21	30,9	30,9	85,3
Muy bueno [26-32]	10	14,7	14,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 4

Figura 4. Mantenimiento y evaluación de personas en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Interpretación: En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre gestión de recursos humanos a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; en la cual se pudo evidenciar que un 13,2% (9) trabajadores señalan que hay un nivel deficiente de mantenimiento y evaluación de personas, 41,2% (28) un

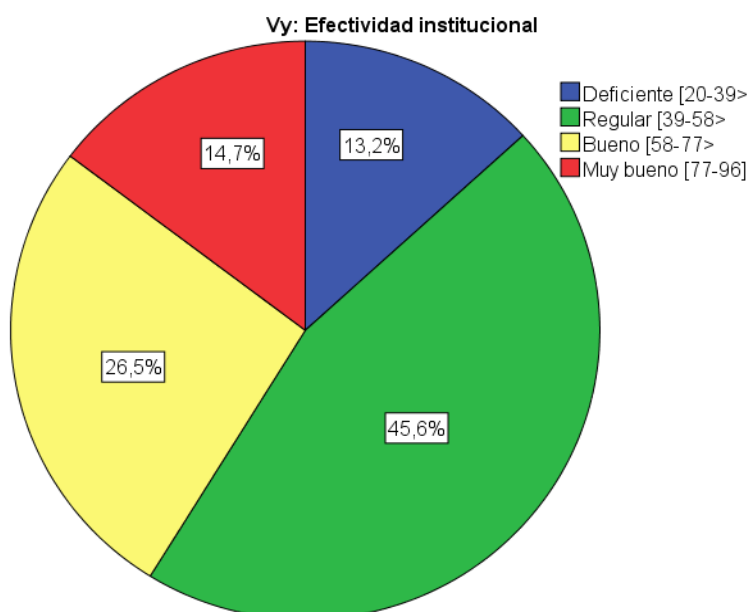
nivel regular, 30,9% (21) un nivel bueno y el 14,7% (10) trabajadores señalan que hay un nivel muy bueno de mantenimiento y evaluación de personas.

Tabla 5

Efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Deficiente [20-39>	9	13,2	13,2	13,2
	Regular [39-58>	31	45,6	45,6	58,8
	Bueno [58-77>	18	26,5	26,5	85,3
	Muy bueno [77-96]	10	14,7	14,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 5

Figura 5. Efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

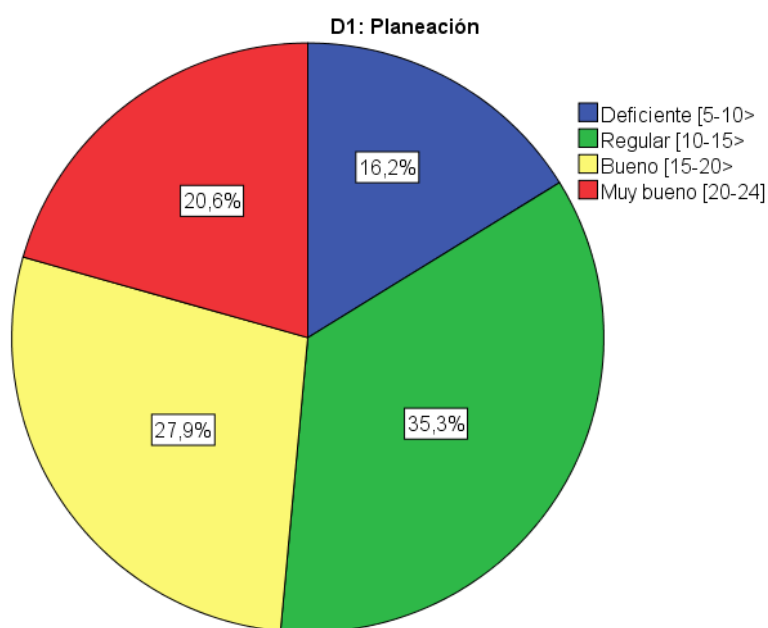
Interpretación: En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre efectividad institucional a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; en la cual se pudo evidenciar que un 13,2% (9) trabajadores señalan que hay un nivel deficiente de efectividad institucional, 45,6% (31) un nivel regular, 26,5% (18)

un nivel bueno y el 14,7% (10) trabajadores señalan que hay un nivel muy bueno de efectividad institucional.

Tabla 6

Planeación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [5-10>	11	16,2	16,2	16,2
	Regular [10-15>	24	35,3	35,3	51,5
	Bueno [15-20>	19	27,9	27,9	79,4
	Muy bueno [20-24]	14	20,6	20,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



Fuente: Tabla N° 6

Figura 6. Planeación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Interpretación: En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre efectividad institucional a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; en la cual se pudo evidenciar que un 16,2% (11) trabajadores señalan que hay un nivel

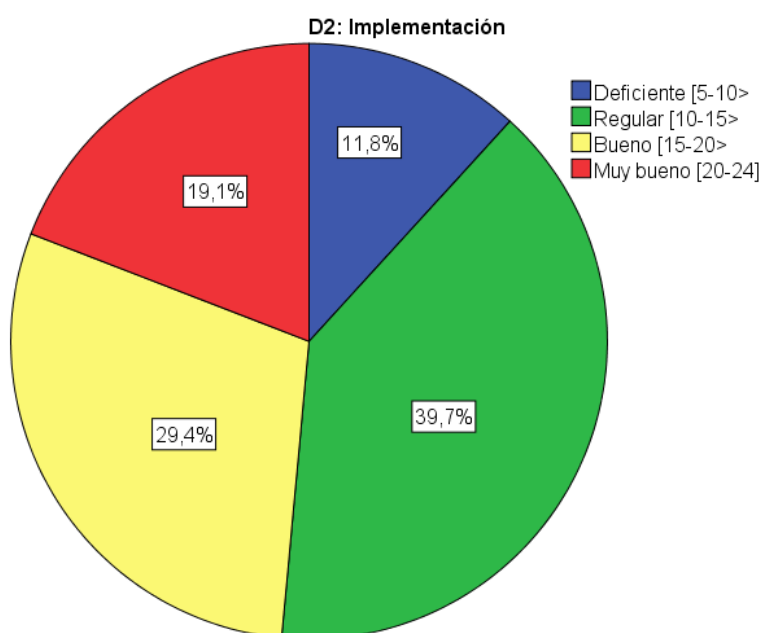
deficiente de planeación, 35,3% (24) un nivel regular, 27,9% (19) un nivel bueno y el 20,6% (14) trabajadores señalan que hay un nivel muy bueno de planeación.

Tabla 7

Implementación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente [5-10>	8	11,8	11,8	11,8
Regular [10-15>	27	39,7	39,7	51,5
Bueno [15-20>	20	29,4	29,4	80,9
Muy bueno [20-24]	13	19,1	19,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 7

Figura 7: Implementación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Interpretación: En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre efectividad institucional a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; en la cual se

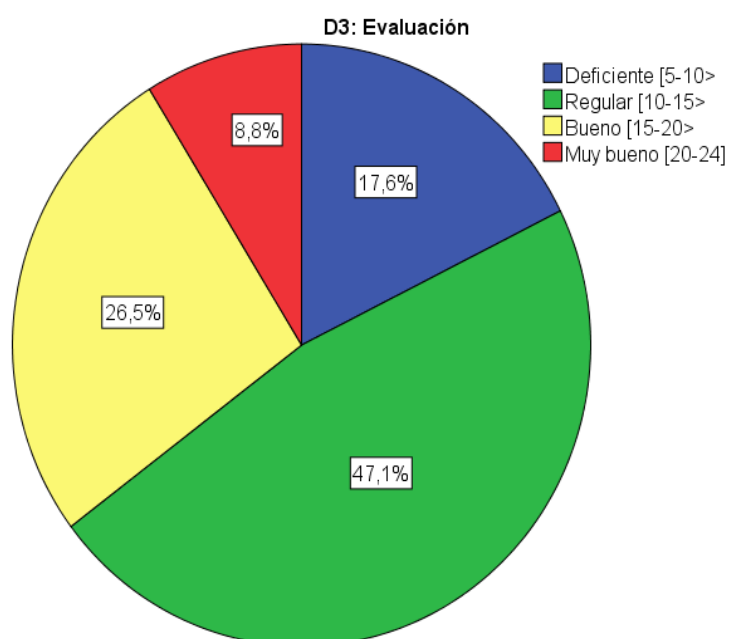
pudo evidenciar que un 11,8% (8) trabajadores señalan que hay un nivel deficiente de implementación, 39,7% (27) un nivel regular, 29,4% (20) un nivel bueno y el 19,1% (13) trabajadores señalan que hay un nivel muy bueno de implementación.

Tabla 8

Evaluación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [5-10>	12	17,6	17,6	17,6
	Regular [10-15>	32	47,1	47,1	64,7
	Bueno [15-20>	18	26,5	26,5	91,2
	Muy bueno [20-24]	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 8

Figura 8. Evaluación en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Interpretación: En la tabla N° 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre efectividad institucional a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; en la cual se

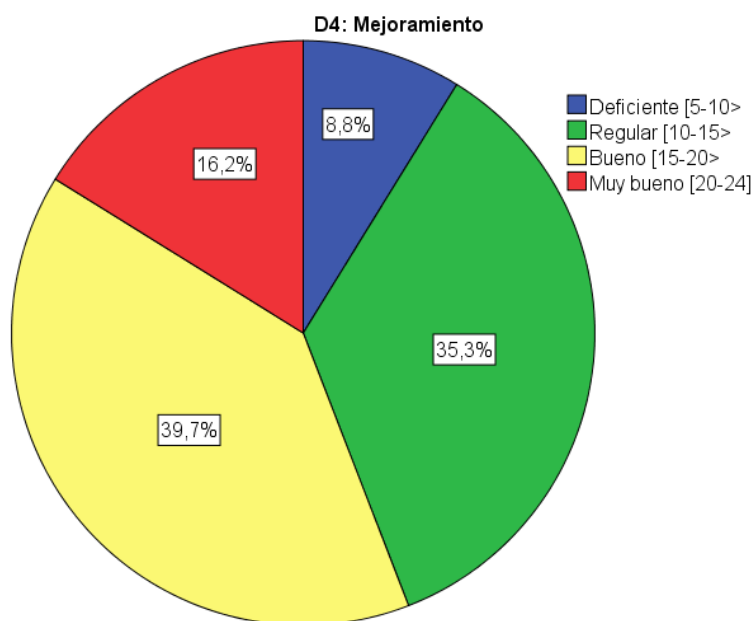
pudo evidenciar que un 17,6% (12) trabajadores señalan que hay un nivel deficiente de evaluación, 47,1% (32) un nivel regular, 26,5% (18) un nivel bueno y el 8,8% (6) trabajadores señalan que hay un nivel muy bueno de evaluación.

Tabla 9

Mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [5-10>	6	8,8	8,8	8,8
	Regular [10-15>	24	35,3	35,3	44,1
	Bueno [15-20>	27	39,7	39,7	83,8
	Muy bueno [20-24]	11	16,2	16,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 9

Figura 9. Mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Interpretación: En la tabla N° 9 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre efectividad institucional a los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; en la cual se

pudo evidenciar que un 8,8% (6) trabajadores señalan que hay un nivel deficiente de mejoramiento, 35,3% (24) un nivel regular, 39,7% (27) un nivel bueno y el 16,2% (11) trabajadores señalan que hay un nivel muy bueno de mejoramiento.

Tabla 10.

Estadígrafos de las variables gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

		D1: Admisión y aplicación de personas	D2: Compensación y desarrollo de personas	D3: Mantenimiento y evaluación de personas	Vx: Gestión de recursos humanos	D1: Planeación	D2: Implementación	D3: Evaluación	D4: Mejoramiento
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		21,162	20,309	19,309	60,779	14,397	14,853	13,132	14,338
Std. Error of Mean		,5655	,6145	,6445	1,6397	,5784	,5445	,5054	,5160
Median		21,500	20,000	18,500	61,500	14,000	14,000	12,000	15,000
Mode		24,0	16,0 ^a	16,0 ^a	48,0 ^a	12,0 ^a	12,0	12,0	15,0
Std. Deviation		4,6636	5,0675	5,3147	13,5215	4,7697	4,4897	4,1678	4,2553
Variance		21,750	25,679	28,246	182,831	22,750	20,157	17,370	18,108
Minimum		13,0	8,0	8,0	37,0	6,0	6,0	6,0	6,0
Maximum		31,0	31,0	30,0	92,0	24,0	23,0	24,0	24,0

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Interpretación:

En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables gestión de recursos humanos y efectividad institucional con sus respectivas dimensiones.

Tabla 11

Prueba de normalidad

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test								
		D1: Admisión y aplicación de personas	D2: Compensación y desarrollo de personas	D3: Mantenimiento y evaluación de personas	Vx: Gestión de recursos humanos	D1: Planeación	D2: Implementación	D3: Evaluación	D4: Mejoramiento	Vy: Efectividad institucional
N		68	68	68	68	68	68	68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,162	20,309	19,309	60,779	14,397	14,853	13,132	14,338	56,721
	Std. Deviation	4,6636	5,0675	5,3147	13,5215	4,7697	4,4897	4,1678	4,2553	15,9616
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	,155 ,116 -,155	,097 ,097 -,085	,097 ,097 -,095	,129 ,129 -,064	,104 ,104 -,093	,119 ,119 -,082	,136 ,136 -,056	,142 ,142 -,121	,107 ,107 -,067
Test Statistic		,155	,097	,097	,129	,104	,119	,136	,142	,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,192 ^c	,183 ^c	,007 ^c	,065 ^c	,018 ^c	,003 ^c	,002 ^c	,052 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Fuente: Data de resultados.

Interpretación:

En la tabla se aprecia que n muestral es mayor de 50, se utiliza el criterio de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en donde se observa que la mayoría de los sig. Bilateral son menores de 0,05 en su mayoría lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional.

Hi: Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,738 Valor de P=0,000

			Vx: Gestión de recursos humanos	Vy: Efectividad institucional
Rho de Spearman	Vx: Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Vy: Efectividad institucional	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	68	68	

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,738 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

Hipótesis específica 1:

Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la planeación.

Hi: Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la planeación.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,719 Valor de P=0,000

		Vx: Gestión de recursos humanos	D1: Planeación
Rho de Spearman	Vx: Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,719**
		N	,000
	D1: Planeación	Coeficiente de correlación	,719**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,719 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

Hipótesis específica 2:

Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la implementación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la implementación.

Hi: Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la implementación.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,770 Valor de P=0,000

		Vx: Gestión de recursos humanos	D2: Implementación
Rho de Spearman	Vx: Gestión de recursos humanos	1,000	,770**
		.	,000
		68	68
	D2: Implementación	,770**	1,000
		,000	.
		68	68

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,770 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la implementación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

Hipótesis específica 3:

Existe relación positiva y significativa gestión de recursos humanos y la evaluación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva y significativa gestión de recursos humanos y la evaluación.

Hi: Existe relación positiva y significativa gestión de recursos humanos y la evaluación.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,618 Valor de P=0,000

		Vx: Gestión de recursos humanos	D3: Evaluación
Rho de Spearman	Vx: Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,618**
		N	,000
	D3: Evaluación	Coeficiente de correlación	,618**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,618 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa gestión de recursos humanos y la evaluación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

Hipótesis específica 4:

Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento.

Hi: Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,577 Valor de P=0,000

		Vx: Gestión de recursos humanos	D4: Mejoramiento	
Rho de Spearman	Vx: Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,577**	
		N	,000	
	D4: Mejoramiento	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,577 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará-

Huancavelica, en el año 2018.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,738 que indica que a una muy buena gestión de recursos humanos le corresponde una muy buena efectividad institucional, y viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Alhuay (2017) quien en su investigación señala que está presente un nivel de relación significativa entre las dos variables de estudio (Gestión Escolar y la Gestión de Recursos Humanos) en los CEBAS de la UGEL 07 – San Borja, 2015, en base a haberse hallado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,887, lo que representó una alta asociación entre las variables; siendo que el nivel de significancia bilateral calculado de $p=0.000<0.05$; permitió rechazar la hipótesis nula.

Por su parte Cabrera (2018) quien en su investigación sostiene que los resultados demuestran que existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la efectividad organizacional del personal docente de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica durante el periodo 2017, reflejado en el coeficiente de correlación de Pearson $r=0,798$ que indica que, a un buen nivel de habilidades directivas, le corresponde un buen nivel de efectividad organizacional. Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Rubio (2015, p.13), la gestión del recursos humanos son todas aquellas actividades que buscan lograr con el cumplimiento de los objetivo planteados por una determinada organización, por medio del uso estratégico de las capacidades con que cuenta la población de trabajadores, logrando con el cumplimiento total de los procesos de gestión y logrando satisfacción en los mismos; con respecto a la otra variable, según Serralde (2014), la efectividad institucional es el nivel de satisfacción que empresa brinda a los usuarios frente a sus demandas, es decir,

cuanto una empresa logra satisfacer con su actividad las exigencias de la sociedad en torno al servicio ofrecido, lo cual permite diferencias a una institución frente a otra por el nivel de efectividad.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,719$.

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la implementación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,770$.

En la hipótesis específica N°3; se señala que existe relación positiva y significativa gestión de recursos humanos y la evaluación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,618$.

En la hipótesis específica N°4; se señala que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,577$.

Se puede concluir señalando que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.

V. CONCLUSIONES

Primera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,738$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Segunda: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,719$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Tercera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la implementación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,770$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Cuarta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva y significativa gestión de recursos humanos y la evaluación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,618$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Quinta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302 de la

Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,577$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera: Al Gobierno Regional de Huancavelica; modernizar la gestión de recursos humanos en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará; esta situación implica mejorar la admisión y aplicación de personas, la compensación y desarrollo de personas, así como el mantenimiento y evaluación de personas.
- Segunda: Al Gobierno Regional de Huancavelica; monitorear la efectividad institucional de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará. Esto quiere decir desarrollar acciones de planeación, implementación, evaluación y mejoramiento.
- Tercera: A la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará, acompañar la iniciación laboral de los trabajadores para garantizar la efectividad institucional en la perspectiva de lograr la visión y misión institucional.
- Cuarta: A los trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará; participar de actividades formativas de desarrollo profesional para garantizar un mejor desempeño laboral y una mejor calidad del servicio en la región Huancavelica.
- Quinta: A los trabajadores, tener en cuenta los niveles de confianza entre trabadores y directivos son adecuados en el desarrollo de proceso internos de la Gerencia Subregional de Huaytará.

VII. REFERENCIAS

- Carrasco, J. (2005). *Metodología de la investigación*. Lima. Grafica.
- Cabrera, O. (2017). *Habilidades directivas y efectividad organizacional del personal docente de una institución educativa de Ica, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Cauti, F. (2017). *Auditoria de la administración y gestión de recursos humanos en el Hospital Referencial Coracora, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Cervera, F. (2011). *La percepción de la efectividad organizacional*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Querétaro; México.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano El nuevo Enfoque de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill.
- Contraloría General de la República (2010). Obtenido en: <https://apps.contraloria.gob.pe/transfereciagestion/.../Organización%20Municipal.doc>
- Escuela de Organización Industrial (EOI) (2013). *Master Executive en Administración y Dirección de empresas*.
- Gobierno Vasco (2014). *El e-Learning, desde la Administración a la Sociedad. Un concepto de efectividad empresarial*. (En línea). (Consultado el 11 de mayo del 2018). Recuperado en: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:1447/n05anonimo03.pdf>
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y Satisfacción Laboral de los obreros de construcción civil: Bases para futuras investigaciones*. (Tesis de Grado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Guerrero, S. (2013). *Efectividad organizacional*. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

- Hernández, J. (2015). Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos. Obtenido en. <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>
- Luna, P. (2013). Cómo lograr una empresa efectiva. (En línea). (Consultado el 10 de mayo del 2018). Recuperado en: <https://expansion.mx/opinion/2013/03/12/6-formas-de-lograr-una-empresa-efectiva>
- Rodriguez, Y. (2013). Gestión de recursos humanos. Escuela de Organización Industrial. Obtenido en: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/>
- Rubio M. (2015). Propuesta de un modelo de gestión de recursos humanos para incrementar la productividad de los trabajadores de la Caja Trujillo-agencia Chepén 2014. Trujillo.
- Quirós, F. (2015). Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial. (Tesis doctoral) Universidad de Sevilla, España.
- Santiago, S. (2010). Indicadores de Efectividad Institucional. (En línea). (Consultado el 10 de mayo del 2018). Recuperado en: <http://www.upra.edu/opei/pdf/assessment/Indicadores-y-Efectividad-Institucional-Febrero-2010.pdf>
- Serralde, A. (2014). Qué es la teoría de efectividad organizacional. (En línea). (Consultado el 13 de junio del 2017). Recuperado en: <http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2012/12/Qu%C3%A9-es-la-Teoria-de-Efectividad-Organizacional.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. 5ta Edición, McGraw- Hill, México.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. 3º edición. Perú. Editorial e imprenta Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Huamán, C. y Quispe, M. (2017). Control interno gubernamental en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Yauyos de la provincia de Jauja. (Tesis de grado) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo – Perú.
- Luna, P. (2013). Cómo lograr una empresa efectiva. (En línea). (Consultado el 10 de mayo del 2018). Recuperado en: <https://expansion.mx/opinion/2013/03/12/6-formas-de-lograr-una-empresa-efectiva>
- Rivera, L. (2003). Estudio de efectividad institucional diagnóstico. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). El proceso de la investigación científica (4º ed.) México: Editorial Limusa.
- Universidad Nacional de Córdoba (2017). Efectividad institucional / Calidad. (En línea). (Consultado el 11 de mayo del 2018). Recuperado en: <http://pep.unc.edu.ar/wp-content/uploads/sites/46/2017/02/Comision-Ensenanza-de-Posgrado-Informe-4.pdf>
- Vargas R. (2011) Efectividad Personal y Organizacional e Inteligencia Emocional” [Fecha de consulta: 6 de junio de 2011] Disponible en: <http://www.rrhmagazine.com/articulo/psico8.htm>
- Hernández, C. (2011) La administración por resultados y la efectividad institucional del Provías (Perú). Disponible en: <http://www.monografias.com/docs110/administracion-resultados-y-efectividad-institucional-del-provias-peru/administracion-resultados-y-efectividad-institucional-del-provias-peru.shtml>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de investigación

Anexo 1.1: Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CODIGO: 003

FECHA: 26.10.18

OBJETIVO: Estimado trabajador a continuación se le presenta un conjunto de ítems relacionado a la Gestión de recursos humanos en la Unidad Ejecutora 1302- Gerencia Subregional de Huaytará, para lo cual necesitamos su opinión. Marque con un (X) la respuesta que crea conveniente.

DIMENSIONES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTAS				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo
D1: Admisión y aplicación de personas	1. En la selección del personal de la Gerencia Subregional de Huaytará se reglamenta adecuadamente los documentos de gestión institucional.	X				
	2. El personal que brinda servicios de logística para la Gerencia Subregional de Huaytará toma en cuenta estándares de calidad del servicio.		X			
	3. Los procedimientos para cubrir plazas de licencia y/o contratos temporales se realizan mediante una evaluación de competencias profesionales.	X				
	4. El diseño organizacional de la institución prevé los procesos para la producción de los servicios requeridos.	X				
	5. La gestión del recurso humano en la Gerencia Subregional de Huaytará, estipula con claridad el diseño de cargos necesarios para el funcionamiento eficiente.	X				
	6. Las funciones de los trabajadores de la Gerencia Subregional de Huaytará están claramente definidos y delimitados en el manual de funciones.	X				
	7. Las funciones de los profesionales que cubren cargos directivos en la Gerencia Subregional de Huaytará están claramente descritos en los documentos de gestión.	X				
	8. Los mecanismos de orientación y las acciones de acompañamiento en el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Subregional de Huaytará se dan en forma eficiente.	X				

D2: Compensación y desarrollo de personas	9. La Gerencia Subregional de Huaytará presenta una clara política de incentivos y reconocimientos a la labor destacada del personal.	X				
	10. La Gerencia Subregional de Huaytará brinda reconocimiento público a los trabajadores mediante resoluciones y oficios de felicitación por la labor destacada.	X				
	11. Consideras que trabajadores de la Gerencia Subregional de Huaytará deben recibir beneficios por la realización de trabajos fuera de su jornada laboral.	X				
	12. Consideras que Gerencia Subregional de Huaytará debe ejecutar procedimientos para compensar la labor destacada del personal.	X				
	13. Consideras necesario gestionar convenios con asociaciones civiles para contar con los servicios de personal de asistencia social y apoyo profesional.	X				
	14. Consideras necesario gestionar ante otras instituciones el apoyo en la capacitación del personal para cumplir sus funciones en forma eficiente y eficaz.	X				
	15. Consideras que la Gerencia Subregional de Huaytará muestra preocupación para ejecutar acciones de capacitación y formación continua de profesionales en servicio.	X				
	16. Consideras que es necesario elaborar proyectos alternativos para generar recursos propios con la participación activa de los trabajadores.		X			
D3: Mantenimiento y evaluación de personas	17. Consideras que existe preocupación por mantener la infraestructura de la Gerencia Subregional de Huaytará en condiciones de higiene adecuada.	X				
	18. Consideras que existe preocupación por garantizar adecuadas condiciones ambientales de ventilación, organización del espacio y mantenimiento de áreas verdes.	X				
	19. Consideras que existe preocupación por promover el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros de la Gerencia Subregional de Huaytará.		X			
	20. Consideras que existe preocupación por mantener un clima institucional armónico que posibilite un ambiente de trabajo agradable.	X				
	21. Consideras que existe preocupación por realizar acciones de orientación durante el acompañamiento a la labor que realiza el personal.	X				
	22. Consideras que existe preocupación por mantener el control permanente de las actividades para garantizar el cumplimiento de lo planificado.		X			
	23. Consideras que se debe mantener un sistema de control de actividades institucionales y administrativas.	X				
	24. Consideras que existe preocupación por realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores la mejora continua	X				

Leyenda:

Variable general	
Gestión de recursos humanos	
Intervalo	Nivel de logro
[20-39>	Deficiente
[39-58>	Regular
[58-77>	Bueno
[77-96]	Muy bueno

Dimensiones	
D1: Admisión y aplicación de personas D2: Compensación y desarrollo de personas D3: Mantenimiento y evaluación de personas	
Intervalo	Nivel de logro
[7-14>	Deficiente
[14-20>	Regular
[20-26>	Bueno
[26-32]	Muy bueno

Ficha Técnica

A. Nombre:

Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

B. Objetivo:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de Gestión de recursos humanos en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará.

C. Autor:

Br. Hernandez Oré, Edgar Lenin

D. Administración:

Individual

E. Duración:

45 minutos

F. Sujetos de aplicación:

Trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará,

G. Técnica:

- Encuesta

H. Puntuación y escala de calificación:

Puntuación Numérica	Rango O Nivel
4	Totalmente de acuerdo
3	De acuerdo
2	Indeciso
1	Totalmente en desacuerdo
0	En desacuerdo

I. Dimensiones indicadores:

Dimensiones	Indicadores	Ítems
D1: Admisión y aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none">• Provisión de personal administrativo y servicios• Selección de profesionales• Diseño organizacional• Diseño y descripción de cargos• Orientación y acompañamiento del desempeño	1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8
D2: Compensación y desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none">• Política de reconocimiento a la labor destacada• Compensación y beneficios• Servicios sociales• Entrenamiento y desarrollo de personas• Programas de cambio y desarrollo	9,10,11,12,13,14,15,16

D3: Mantenimiento y evaluación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales • Condiciones psicológicas satisfactorias • Acompañar el desempeño • Control de actividades • Evaluación del desempeño 	17,18, 19,20, 21,22, 23,24
---	--	-------------------------------------

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH

Gestión de recursos humanos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	S _T ²	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75.00	
2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	70.00	
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	60.00	
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	77.00	
5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	90.00	
6	2	2	4	2	4	3	3	0	3	3	2	0	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	68.00	
7	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	75.00	
8	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	68.00	
9	1	0	2	1	0	2	2	1	2	2	0	1	2	1	0	3	2	0	0	1	3	3	1	2	3	35.00	
10	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1		
r	0.78	0.80	0.76	0.67	0.70	0.76	0.67	0.60	0.75	0.45	0.84	0.67	0.50	0.75	0.91	0.24	0.54	0.80	0.97	0.86	0.05	0.25	0.84	0.84	0.09	16.10	
Si²	0.89	1.25	0.60	0.84	1.44	0.49	0.61	1.09	0.49	0.64	1.81	1.64	0.81	1.16	1.04	0.96	0.76	1.44	1.16	0.84	0.24	0.56	0.64	0.84	0.61		
	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	

K	25
ΣSi²	22.85
S_T²	201.778
α	0.924

Anexo 1.2: Cuestionario sobre la efectividad institucional

CUESTIONARIO SOBRE EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

CODIGO: 0001,

FECHA: 26.10.18

OBJETIVO: Estimado trabajador a continuación se le presenta un conjunto de ítems relacionado a la efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302- Gerencia Subregional de Huaytará, para lo cual necesitamos su opinión. Marque con un (X) la respuesta que crea conveniente.

DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
D1: Planeación	1. En la Gerencia Subregional de Huaytará determina de manera participativa la visión y misión institucional	X				
	2. Los documentos de gestión institucional de la Gerencia Subregional de Huaytará se elaboran alineados a la visión y misión institucional	X				
	3. Los objetivos estratégicos institucionales responden a las necesidades y exigencias del contexto	X				
	4. Se desarrollan acciones para difundir los objetivos institucionales de la Gerencia Subregional de Huaytará			X		
	5. Cada área de la Gerencia Subregional de Huaytará elabora en forma oportuna su plan anual de trabajo		X			
	6. La dirección de la Gerencia Subregional de Huaytará integra en un solo documento los planes de cada una de las áreas de la institución	X				
D2: Implementación	7. En la Gerencia Subregional de Huaytará existe una sólida cultura organizacional que permite a los actores educativos identificarse con la institución	X				
	8. En la Gerencia Subregional de Huaytará existen planes de acción según deficiencias detectadas en el diagnóstico situacional		X			
	9. Los trabajadores de la Gerencia Subregional de Huaytará muestran actitud proactiva cuando realizan los trabajos en equipos.	X				
	10. Los niveles de confianza entre trabajadores y directivos son adecuados en el desarrollo de procesos internos de la Gerencia Subregional de Huaytará	X				
	11. En la institución existe capacidad para rescatar o conseguir desde el entorno los medios económicos necesarios para desarrollar su labor.	X				
	12. En la Gerencia Subregional de Huaytará existe capacidad para utilizar el talento humano en pro de	X				

	alcanzar los fines organizacionales en un nivel superior o de excelencia.					
D3: Evaluación	13. Se monitorea oportunamente las acciones de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaytará a cargo de la Gerencia Subregional de Huaytará		X			
	14. Se monitorea oportunamente las acciones de la Unidad de Unidad de Comunidades Campesinas e Inclusión Social a cargo de la Gerencia Subregional de Huaytará		X			
	15. Se monitorea oportunamente las acciones de la Unidad Operativa Red Salud de Huaytará a cargo de la Gerencia Subregional de Huaytará	X				
	16. Se evalúa en forma objetiva los niveles de logro de competencias constitucionales de la Gerencia Subregional de Huaytará	X				
	17. Se evalúa en forma objetiva los niveles de logro de competencias exclusivas de la Gerencia Subregional de Huaytará	X				
	18. Se evalúa en forma objetiva los niveles de logro de competencias compartidas de la Gerencia Subregional de Huaytará	X				
D4: Mejoramiento	19. La Gerencia Subregional de Huaytará exige la presentación de planes de mejora luego de las acciones de monitoreo a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaytará		X			
	20. La Gerencia Subregional de Huaytará exige la presentación de planes de mejora luego de las acciones de monitoreo a la Unidad de Comunidades Campesinas e Inclusión Social		X			
	21. La Gerencia Subregional de Huaytará exige la presentación de planes de mejora luego de las acciones de monitoreo a la Unidad Operativa Red Salud de Huaytará	X				
	22. Se reasignan adecuada y oportunamente los recursos para el sector educación	X				
	23. Se reasignan adecuada y oportunamente los recursos para el sector salud	X				
	24. Se reasignan adecuadamente los recursos como resultado de las acciones de supervisión y monitoreo	X				

Leyenda:

Variable general	
Efectividad institucional	
Intervalo	Nivel de logro
[20-39>	Deficiente
[39-58>	Regular
[58-77>	Bueno
[77-96]	Muy bueno

Dimensiones	
D1: planeación D2: implementación D3: evaluación D4: mejoramiento	
Intervalo	Nivel de logro
[5-10>	Deficiente
[10-15>	Regular
[15-20>	Bueno
[20-24]	Muy bueno

Ficha Técnica

a. Nombre:

Cuestionario Sobre Efectividad Institucional

B. Objetivo:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará.

C. Autor:

Br. Hernandez Oré, Edgar Lenin

D. Administración:

Individual

E. Duración:

45 minutos

F. Sujetos de aplicación:

Trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará,

G. Técnica:

- Encuesta

H. Puntuación y escala de calificación:

Puntuación numérica	Rango o nivel
4	Siempre
3	Casi siempre
2	A veces
1	Casi nunca
0	Nunca

I. Dimensiones indicadores:

Dimensiones	Indicadores	Ítems
D1: Planeación	<ul style="list-style-type: none">• Planificación de la visión y misión institucional• Planificación de los objetivos estratégicos• Elaboración de planes de trabajo	1,2,3,4,5,6
D2: Implementación	<ul style="list-style-type: none">• Estructurar planes de acción• Procesos internos• Recursos organizacionales	7,8,9,10,11,12
D3: Evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Monitoreo de las acciones• Evaluación de las competencias	13,14,15,16,17,18
D4: Mejoramiento	<ul style="list-style-type: none">• Planes de mejora• Reasignación de recurso	19,20,21,22,23,24

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH

Efectividad institucional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	S _T ²
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48.00
2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	74.00
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	42.00
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	83.00
5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	77.00
6	4	4	0	0	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	0	0	0	2	2	2	2	54.00
7	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	74.00
8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	63.00
9	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50.00
10	3	3	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	39.00
r	0.46	0.49	0.67	0.77	0.75	0.80	0.79	0.55	0.92	0.64	0.86	0.66	0.87	0.43	0.60	0.53	0.83	0.68	0.76	0.39	0.83	0.45	0.89	0.63	16.25
Si²	0.49	0.49	1.44	1.41	1.21	0.64	0.96	0.69	0.84	0.49	1.01	0.84	1.24	0.81	1.04	0.44	0.81	0.76	1.21	1.21	0.64	0.41	0.85	0.65	

Válido Válido

K	24
ΣSi²	20.58
S_T²	226.24
α	0.949

Validación De Los Instrumentos

Matriz de validación a juicio de experto, Variable X: Gestión De Recursos Humanos

Título: Gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Autor: Br. HERANDEZ ORE, Edgar Lenin.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	D1: Admisión y aplicación de personas	Provisión de personal administrativo y servicios	1. En la selección del personal de la Gerencia Subregional de Huaytará se reglamenta adecuadamente los documentos de gestión institucional.						✓		✓		✓		✓		
			2. El personal que brinda servicios de logística para la Gerencia Subregional de Huaytará toma en cuenta estándares de calidad del servicio.						✓		✓		✓		✓		
		Selección de profesionales	3. Los procedimientos para cubrir plazas de licencia y/o contratos temporales se realizan mediante una evaluación de competencias profesionales.						✓		✓		✓		✓		
		Diseño organizacional	4. El diseño organizacional de la institución prevé los procesos para la producción de los servicios requeridos.						✓		✓		✓		✓		
		Diseño y descripción de cargos	5. La gestión del recurso humano en la Gerencia Subregional de Huaytará, estipula con claridad el diseño de cargos necesarios para el funcionamiento eficiente.						✓		✓		✓		✓		
			6. Las funciones de los trabajadores de la Gerencia Subregional de Huaytará						✓		✓		✓		✓		

			están claramente definidos y delimitados en el manual de funciones.															
			7. Las funciones de los profesionales que cubren cargos directivos en la Gerencia Subregional de Huaytará están claramente descritos en los documentos de gestión.						✓		✓		✓		✓			
		Orientación y acompañamiento del desempeño	8. Los mecanismos de orientación y las acciones de acompañamiento en el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Subregional de Huaytará se dan en forma eficiente.						✓		✓		✓		✓			
D2: Compensación y desarrollo de personas	Política de reconocimiento a la labor destacada	9. La Gerencia Subregional de Huaytará presenta una clara política de incentivos y reconocimientos a la labor destacada del personal.							✓		✓		✓		✓			
		10. La Gerencia Subregional de Huaytará brinda reconocimiento público a los trabajadores mediante resoluciones y oficios de felicitación por la labor destacada.							✓		✓		✓		✓			
	Compensación y beneficios	11. Consideras que trabajadores de la Gerencia Subregional de Huaytará deben recibir beneficios por la realización de trabajos fuera de su jornada laboral.							✓		✓		✓		✓			
		12. Consideras que Gerencia Subregional de Huaytará debe ejecutar procedimientos para compensar la labor destacada del personal.							✓		✓		✓		✓			
	Servicios sociales	13. Consideras necesario gestionar convenios con asociaciones civiles para contar con los servicios de personal de asistencia social y apoyo profesional.							✓		✓		✓		✓			
	Entrenamiento	14. Consideras necesario gestionar ante otras instituciones el apoyo en la							✓		✓		✓		✓			

D3: Mantenimiento y evaluación de personas	y desarrollo de personas	capacitación del personal para cumplir sus funciones en forma eficiente y eficaz.																	
		15. Consideras que la Gerencia Subregional de Huaytará muestra preocupación para ejecutar acciones de capacitación y formación continua de profesionales en servicio.						✓		✓		✓		✓					
	Programas de cambio y desarrollo	16. Consideras que es necesario elaborar proyectos alternativos para generar recursos propios con la participación activa de los trabajadores.						✓		✓		✓		✓					
	Condiciones ambientales	17. Consideras que existe preocupación por mantener la infraestructura de la Gerencia Subregional de Huaytará en condiciones de higiene adecuada.						✓		✓		✓		✓					
		18. Consideras que existe preocupación por garantizar adecuadas condiciones ambientales de ventilación, organización del espacio y mantenimiento de áreas verdes.						✓		✓		✓		✓					
	Condiciones psicológicas satisfactorias	19. Consideras que existe preocupación por promover el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas entre los miembros de la Gerencia Subregional de Huaytará.						✓		✓		✓		✓					
		20. Consideras que existe preocupación por mantener un clima institucional armónico que posibilite un ambiente de trabajo agradable.						✓		✓		✓		✓					
	Acompañar el desempeño	21. Consideras que existe preocupación por realizar acciones de orientación durante el acompañamiento a la labor que realiza el personal.						✓		✓		✓		✓					
	Control de	22. Consideras que existe preocupación por mantener el control permanente de las actividades para garantizar el						✓		✓		✓		✓					

		actividades	cumplimiento de lo planificado.														
			23. Consideras que se debe mantener un sistema de control de actividades institucionales y administrativas.						✓		✓		✓		✓		
		Evaluación del desempeño	24. Consideras que existe preocupación por realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores la mejora continua						✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS"
OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 1302-GERENCIA SUBREGIONAL DE HUAYTARÁ, 2018
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DR. OCHOA CARBAJO, JESÚS ALBERTO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR
VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: * CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 1302-GERENCIA SUBREGIONAL DE HUAYTARÁ, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MG. RAMOS CORDOVA, GABRIELA OLIVIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


.....
Gabriela Oliva Ramos Cordova
Magíster en Gestión Pública

Matriz de validación a juicio de experto, Variable Y: Efectividad Institucional

Título: Gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Autor: Br. HERNANDEZ ORE, Edgar Lenin.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL	D1: Planeación	Planificación de la visión y misión institucional	1. En la Gerencia Subregional de Huaytará determina de manera participativa la visión y misión institucional						✓		✓		✓		✓		
			2. Los documentos de gestión institucional de la Gerencia Subregional de Huaytará se elaboran alineados a la visión y misión institucional						✓		✓		✓		✓		
		Planificación de los objetivos estratégicos	3. Los objetivo estratégicos institucionales responde a las necesidades y exigencias del contexto						✓		✓		✓		✓		
			4. Se desarrollan acciones para difundir los objetivos institucionales de la Gerencia Subregional de Huaytará						✓		✓		✓		✓		
		Elaboración de planes de trabajo	5. Cada área de la Gerencia Subregional de Huaytará elabora en forma oportuna su plan anual de trabajo						✓		✓		✓		✓		
			6. La dirección de la Gerencia Subregional de Huaytará integra en un solo documentos los planes de cada una de						✓		✓		✓		✓		

			las áreas de la institución																
D2: Implementación	Estructurar planes de acción	7. En la Gerencia Subregional de Huaytará existe una colida cultura organización que permite a los actores educativos identificarse con la institución						✓		✓		✓		✓					
		8. En la Gerencia Subregional de Huaytará existen planes de acción según deficiencias detectadas en el diagnóstico situacional						✓		✓		✓		✓					
	Proceso internos	9. Los trabajadores de la Gerencia Subregional de Huaytará muestran actitud proactiva cuando realizan los trabajos en equipos.						✓		✓		✓		✓					
		10. Los niveles de confianza entre trabadores y directivos son adecuados en el desarrollo de proceso internos de la Gerencia Subregional de Huaytará						✓		✓		✓		✓					
	Recursos organizacionales	11. En la institución existe capacidad para rescatar o conseguir desde el entorno los medios económicos necesarios para desarrollar su labor.						✓		✓		✓		✓					
		12. En la Gerencia Subregional de Huaytará existe capacidad para utilizar el talento humano en pro de alcanzar los fines organizacionales en un nivel superior o de excelencia.						✓		✓		✓		✓					
D3: Evaluación	Monitoreo de las acciones	13. Se monitorea oportunamente las acciones de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaytará a cargo de la Gerencia Subregional de Huaytará						✓		✓		✓		✓					
		14. Se monitorea oportunamente las acciones de la Unidad de Unidad de Comunidades Campesinas e Inclusión						✓		✓		✓		✓					

D4: Mejoramiento	Evaluación de las competencias	Social a cargo de la Gerencia Subregional de Huaytará																		
		15. Se monitorea oportunamente las acciones de la Unidad Operativa Red Salud de Huaytará a cargo de la Gerencia Subregional de Huaytará						✓		✓		✓		✓						
		16. Se evalúa en forma objetiva los niveles de logro de competencias constitucionales de la Gerencia Subregional de Huaytará						✓		✓		✓		✓						
		17. Se evalúa en forma objetiva los niveles de logro de competencias exclusivas de la Gerencia Subregional de Huaytará						✓		✓		✓		✓						
		18. Se evalúa en forma objetiva los niveles de logro de competencias compartidas de la Gerencia Subregional de Huaytará						✓		✓		✓		✓						
	Planes de mejora	19. La Gerencia Subregional de Huaytará exige la presentación de planes de mejora luego de las acciones de monitoreo a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaytará						✓		✓		✓		✓						
		20. La Gerencia Subregional de Huaytará exige la presentación de planes de mejora luego de las acciones de monitoreo a la Unidad de Comunidades Campesinas e Inclusión Social						✓		✓		✓		✓						
		21. La Gerencia Subregional de Huaytará exige la presentación de planes de mejora luego de las acciones de monitoreo a la Unidad Operativa Red Salud de Huaytará						✓		✓		✓		✓						
	Reasignación de recurso	22. Se reasignan adecuada y oportunamente los recursos para el sector educación						✓		✓		✓		✓						

			23. Se reasignan adecuada y oportunamente los recursos para el sector salud						✓		✓		✓		✓		
			24. Se reasignan adecuadamente los recursos como resultado de las acciones de supervisión y monitoreo						✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : " CUESTIONARIO SOBRE LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL "

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 1302-GERENCIA SUBREGIONAL DE HUAYTARÁ, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DR. OCHOA CARBAJO, JESÚS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : " CUESTIONARIO SOBRE LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL "

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DE LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL


DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 1302-GERENCIA SUBREGIONAL DE HUAYTARÁ, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MG. RAMOS CÓRDOVA, GABRIELA OLIVIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


.....
Gabriela Oliva Ramos Cordova
Magíster en Gestión Pública

Anexo 2: Matriz De Consistencia

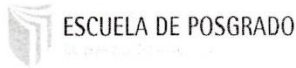
Tesis: Gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302-Gerencia Subregional de Huaytará, 2018.

Autor: HERNANDEZ ORE, Edgar Lenin

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables /dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Tipo: correlacional
¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018?	Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.	Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y efectividad institucional en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.	Variable 1: Gestión de recursos humanos Variable 2: Efectividad institucional.	Diseño: Descriptivo correlacional Población: Estuvo conformada por 31 trabajadores de la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, 2018. Muestra: 31 trabajadores Técnicas e instrumentos
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Técnica: La encuesta
¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018?	Analizar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.	Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la planeación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.	Variable 1: Gestión de recursos humanos Dimensiones: D1: Admisión y aplicación de personas. D2: Compensación y desarrollo de personas.	Instrumento: Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos. Cuestionario sobre la efectividad institucional. Métodos de análisis de datos
¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la	Establecer la relación que existe entre gestión de recursos humanos y	Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y la		Se utilizó el paquete estadístico SPSS-22, para ello

<p>implementación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la evaluación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018?</p>	<p>la implementación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y la evaluación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.</p> <p>Analizar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.</p>	<p>implementación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.</p> <p>Existe relación positiva y significativa gestión de recursos humanos y la evaluación en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre gestión de recursos humanos y el mejoramiento en la Unidad Ejecutora 1302 de la Gerencia Subregional de Huaytará- Huancavelica, en el año 2018.</p>	<p>D3: Mantenimiento y devaluación de personas. Variable 2: Efectividad institucional Dimensiones: D1: Planeación. D2: Implementación D3: Evaluación. D4: Mejoramiento.</p>	<p>previamente los datos fueron llevados a la hoja de cálculo Excel para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y los coeficientes de correlación que existen entre la variable Cultura evaluativa docente y la variable Desempeño profesional de la institución educativa. Para ver la correlación entre las variables se hará uso de la prueba de bondad de Kolmogorov para de este modo saber qué tipo de prueba inferencial es la más recomendable utilizar, usando los siguientes criterios de significación estadística: $p > 0,05$: prueba paramétrica de distribución normal (correlación de Pearson), $p < 0.05$: prueba no paramétrica difiere de la distribución normal (correlación de Rho Spearman)</p>
---	---	---	---	---

Anexo 3: Constancias de aplicación de instrumentos



Ica, 12 de junio del 2018.



Señor:

Director del Programa Sectorial II de la Unidad Ejecutora N°1302-Gerencia Sub Regional de Huaytará.

Asunto: Solicito autorización para la aplicación de la Prueba Muestral de los instrumentos de recolección de datos para un trabajo de investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de solicitarle por intermedio de la presente se me conceda autorización para aplicar la prueba Muestral a los servidores de la Gerencia Sub Regional de Huaytará de los instrumentos de recolección de datos denominados "**Cuestionario sobre gestión de Recursos Humanos**" y "**Cuestionario sobre Efectividad Institucional**" para el trabajo de investigación de: **GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 1302- GERENCIA SUB REGIONAL DE HUAYTARA, 2018.**" de la Universidad César Vallejo, Sede Ica.

Segura de contar con su apoyo hago extensivo mis sinceros saludos y agradecimiento.

Atentamente,

Br. EDGAR LENIN HERNÁNDEZ ORÉ
DNI N°23600914

Anexo 4: Registro de datos

Anexo 4.1 Registro de datos de la gestión de recursos humanos

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	D1: Admisión y aplicación de personas								D2: Compensación y desarrollo de personas								D3: Mantenimiento y evaluación de personas							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	2	3	2	0	3	1	3	4	4	4	4	1	4	1	1	3	3	1	3	3	3
4	2	3	1	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	3	1	1	2	3	2	2	3	3
5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
6	3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	1	4	3	3	1	4	2	2	4
8	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
9	1	2	0	2	3	3	2	0	0	3	3	3	3	4	0	3	0	0	2	0	1	0	3	3
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
11	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	0	4	0	0	0	2	2	3	4	4
12	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
15	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	1	4	0	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
16	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	0	0	2	2	2	2	3	0
18	2	2	3	2	4	4	1	1	0	1	4	2	4	2	4	1	0	2	2	2	3	4	2	2
19	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3
21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	0	1	3	3	3	3	0	3	2	2	2	1	3	3	2
22	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	0	0	2	2	2	2	3	2
23	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	0	0	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3
25	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	3	2	2	2
27	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
28	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
29	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
31	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
34	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2

35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
37	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
39	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3
40	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	2	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2
44	2	2	2	2	2	1	0	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	0	1	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2
46	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	3	1	3	2	0	2	1	2	3	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1
52	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1
53	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2
57	1	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
60	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4
61	3	3	3	2	3	2	0	1	1	3	2	1	4	1	1	2	1	1	2	3	1	0	3	3
62	1	3	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2
63	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
64	1	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	1	2	4	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3
65	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2
66	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3
67	3	2	0	2	3	3	2	0	0	3	3	3	3	4	0	3	0	3	3	2	0	1	3	3
68	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2

Anexo 4.2 Registro de datos de la efectividad institucional

EFFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

	D1: Planeación						D2: Implementación						D3: Evaluación						D4: Mejoramiento					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	4	4	4	3	4	2	1	2	4	4	3	4	0	0	3	4	4	3	0	0	3	0	4	4
3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	1	4	3	4	1	3	4	1
4	1	1	2	1	1	1	2	4	2	3	4	1	1	4	1	4	2	4	1	4	2	4	2	3
5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
6	2	3	3	1	2	4	3	1	4	2	1	3	0	1	3	1	2	2	4	0	2	3	4	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
8	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
9	1	0	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	0	0	3	3	3	1
10	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	0	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2
11	2	1	2	1	1	3	4	1	2	2	3	2	0	0	3	3	3	3	0	4	3	4	3	2
12	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	3	3
13	2	4	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	1	4	3	3	3	1	4	2	3	2	3
14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	0	3	4	3	3	3	0	4	4	0	4	4
16	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	2	4	0	4	4
17	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	0	2	2	2	2	0	0	2	3	2	0
18	2	2	3	1	1	4	1	1	4	4	1	2	0	0	4	2	2	2	0	0	4	0	2	3
19	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	3	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
24	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2
25	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
26	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2
27	2	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	1	2	3	2	4	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	4	3	2
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	0	3	3	4	3	4	0	4	0	4	4
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	2
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3
34	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2
35	2	2	2	2	2	1	3	1	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2
36	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2

37	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
38	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
39	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
40	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2
41	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	3	3	1	4	1	3	3	4	2	1	3	2	1	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3
44	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
46	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	4	2	4	2	1	3	4	4	2	3	4
47	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	3
48	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	2	3	1
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	2	3
52	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
53	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	0	4	2	4
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
55	0	3	0	1	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	4	4
56	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	1	2	4	3	1	3	1	3	4	3
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	4	3	4
58	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
59	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
60	4	4	4	3	4	2	1	2	4	4	3	4	0	0	3	4	4	3	0	0	3	0	4
61	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	0	0	3	4	3	0
62	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	4	1	2
63	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
64	2	3	3	1	2	4	3	1	4	2	1	3	0	4	3	1	2	2	0	4	2	0	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
66	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3
67	1	0	4	1	1	3	1	1	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	0	0	3	3	3
68	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	0	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4

Anexo 5: Evidencia fotográfica



Aplicación de los instrumentos de recolección de datos

