



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN
CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS
PÚBLICAS DE JULIACA – 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

WILFREDO CRUZ CONDORI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN
CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS
PÚBLICAS DE JULIACA – 2023

TESIS PRESENTADA POR:

WILFREDO CRUZ CONDORI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 226-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 08 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-07502, presentado por el (la) Bachiller **CRUZ CONDORI WILFREDO**, con número de DNI. **01503300**, asignado (a) con código de matrícula **21429058**, de la Maestría en **EDUCACIÓN**, Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CRUZ CONDORI WILFREDO**, con número de DNI. **01503300**, asignado (a) con código de matrícula **21429058**, de la Maestría en **EDUCACIÓN**, Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE JULIACA - 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32 y;**

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 12 de junio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS**

PÚBLICAS DE JULIACA - 2023 Elaborado por el (la) Bachiller **CRUZ CONDORI WILFREDO**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Miembro del Jurado	:	Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor de Tesis	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves 15 de agosto del 2024
Hora	:	11:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

D. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

Cc: Asesor, EPG (01)
Interacción (01)
Cajero (01)
Jurado (02)
Asesor (01)
Expediente (01)
UNCV/CS.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1287-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 26 de Diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 012815 de fecha 13 de diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **WILFREDO CRUZ CONDORI**, con DNI N° 01503300, código de matrícula 21428058, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE JULIACA - 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el Art. 17, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el Art.60, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el Art. 21, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 896-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 26 de octubre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- | | | |
|-----------------|---|-------------------------------------|
| Presidente | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| Primer miembro | : | Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| Segundo miembro | : | Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| Asesor | : | Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA |

Que, con registro N° 000407, de fecha 09 de Diciembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE JULIACA - 2023** presentado por el (la) Bach. **WILFREDO CRUZ CONDORI**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE JULIACA - 2023** presentado por el (la) Bach. **WILFREDO CRUZ CONDORI**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo, Vicerectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (s)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

e OFICARIO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCCV.1



GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE JULIACA – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

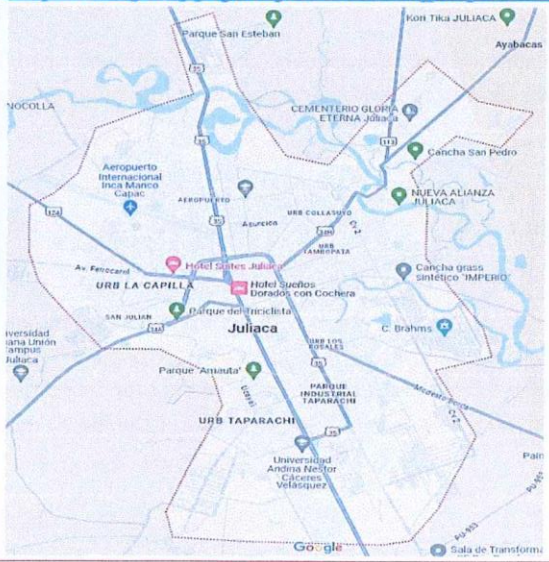
1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	www.ibm.com Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE JULIACA - 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	WILFREDO CRUZ CONDORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01503300
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-8744-5525
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la Educación - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: JULIACA País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca -15.49672, -70.12955 https://maps.app.goo.gl/dChwaHqpmplsLLsSu5</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL "NESTOR CERDAS VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo WILFREDO CRUZ CONDORE, identificado con DNI Nro. 01503300 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACION

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PUBLICAS DE JULIACA - 2023"

Asesorado por: DY. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de OCTUBRE del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA:

A Dios quien guía mi camino para lograr mis metas y propuestas y quien me ha dado la vida y fortaleza.



AGRADECIMIENTO:

A los docentes de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Escuela de Posgrado, y a todas las personas que siempre me apoyaron incondicionalmente.



ÍNDICE

Índice de contenidos	i
Índice de tablas	iv
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Introducción	ix

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2.1. Pregunta general	4
1.2.2. Preguntas específicas	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3.1. Justificación teórica	4
1.3.2. Justificación práctica.....	6
1.3.3. Justificación metodológica.....	7
1.4. OBJETIVOS	8
1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.6. LIMITACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.7. HIPÓTESIS	11
1.7.1. Hipótesis general	11
1.7.2. Hipótesis específicas	12
1.8. VARIABLES E INDICADORES	12
1.8.1. Conceptualización de variables.....	12
1.8.2. Operacionalización de variables	14



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 16
 - 2.1.1. A nivel internacional..... 16
 - 2.1.2. A nivel nacional..... 19
 - 2.1.3. A nivel regional o local 23
- 2.2. BASES TEÓRICAS..... 24
 - 2.2.1. Teorías de la gerencia de los recursos humanos 24
 - 2.2.2. Gerencia de los recursos humanos..... 26
 - 2.2.3. Dimensiones de la gerencia de los recursos humanos..... 31
 - 2.2.4. Desarrollo organizacional 33
 - 2.2.5. Dimensiones sobre el Desarrollo Organizacional 40
- 2.3. MARCO CONCEPTUAL 43
 - 2.3.1. Gerencia de recursos humanos 43
 - 2.3.2. Desarrollo organizacional 43
 - 2.3.3. Cambio organizacional 43
 - 2.3.4. Gestión del desempeño..... 43
 - 2.3.5. Capacitación y desarrollo 44
 - 2.3.6. Liderazgo organizacional..... 44
 - 2.3.7. Gestión del talento..... 44
 - 2.3.8. Clima organizacional 44

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 45
- 3.2. MÉTODO (S) APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN..... 45
- 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 45
- 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 46



3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... 46

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 47

 3.6.1. Población 47

 3.6.2. Muestra 47

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 49

 3.7.1. Técnicas de la investigación..... 49

 3.7.2. Instrumentos de la investigación 49

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 50

 3.8.1. Validación de los instrumentos..... 50

 3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos..... 50

3.9. DISEÑO DE ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS..... 53

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS..... 54

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 83

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 91

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS

ANEXO(S)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INSTRUMENTOS (S) DE LA INVESTIGACIÓN

FICHAS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

FICHAS DE EVIDENCIAS DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables.....	14
Tabla 2	Población: Profesores de la instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023.....	47
Tabla 3	Muestra: Profesores de las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023.....	48
Tabla 4	Estructura del cuestionario de la variable de estudio 1.....	49
Tabla 5	Estructura del cuestionario de la variable de estudio 2.....	49
Tabla 6	Estadísticas de fiabilidad de la variable: Gerencia de recursos humanos.....	51
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad de la variable: Desarrollo organizacional.....	52
Tabla 8	¿Desarrolla habilidades en los colegas de trabajo? *¿Cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo?.....	56
Tabla 9	¿Implementa programas de mentoría para apoyar a colegas? *¿Implementa proyectos piloto para fomentar la innovación?.....	59
Tabla 10	¿Existe oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo? *¿Fomenta la construcción de habilidades y competencias?.....	62
Tabla 11	¿Promueve una comunicación abierta para construir confianza? *¿Existe programas piloto para mejorar la calidad educativa?....	65
Tabla 12	¿Existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal? *¿Existe reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos?.....	68
Tabla 13	¿Fomenta el desarrollo profesional a través de programas? *¿Existe participación activa de padres en proyectos de colaboración?.....	71
Tabla 14	¿Existe actividades que fomenten el respeto y la inclusión? *¿Fomenta la participación del docente centradas en estrategias de mejora continua?.....	74
Tabla 15	¿Involucra a la plana docente en la toma de decisiones? *¿Establece metas de mejora y ajustes según sea necesario?...	77



Tabla 16	¿Existe servicios de apoyo emocional para el personal docente? *¿Capacita al personal en estrategias de mejora continua?.....	80
Tabla 17	Gerencia de recursos humanos y desarrollo organizacional.....	83
Tabla 18	Desarrollo organizacional con capacidades de los líderes.....	85
Tabla 19	Desarrollo organizacional y cultura organizacional.....	87
Tabla 20	Desarrollo organizacional y gestión del clima laboral.....	89



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	¿Desarrolla habilidades en los colegas de trabajo? *¿Cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo?.....	56
Figura 2	¿Implementa programas de mentoría para apoyar a colegas? *¿Implementa proyectos piloto para fomentar la innovación?....	59
Figura 3	¿Existe oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo? *¿Fomenta la construcción de habilidades y competencias?.....	62
Figura 4	¿Promueve una comunicación abierta para construir confianza? *¿Existe programas piloto para mejorar la calidad educativa?.....	65
Figura 5	¿Existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal? *¿Existe reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos?.....	68
Figura 6	¿Fomenta el desarrollo profesional a través de programas? *¿Existe participación activa de padres en proyectos de colaboración?.....	71
Figura 7	¿Existe actividades que fomenten el respeto y la inclusión? *¿Fomenta la participación del docente centradas en estrategias de mejora continua?.....	74
Figura 8	¿Involucra a la plana docente en la toma de decisiones? *¿Establece metas de mejora y ajustes según sea necesario?..	77
Figura 9	¿Existe servicios de apoyo emocional para el personal docente? *¿Capacita al personal en estrategias de mejora continua?.....	80



RESUMEN

El estudio se centró en investigar la relación entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en el año 2023. Se empleó un enfoque cuantitativo para recolectar y analizar datos, utilizando tablas y gráficos para visualizar la información obtenida. El diseño de investigación fue descriptivo y relacional, sin experimentación activa, permitiendo explorar las relaciones entre las variables. La población consistió en 321 profesores, de los cuales se seleccionaron 116 mediante muestreo probabilístico. Esta muestra se consideró adecuada para obtener resultados significativos y aplicables a la población estudiada. Los datos se recopilaron mediante entrevistas y encuestas utilizando un cuestionario estructurado. Para el análisis estadístico, se utilizó el software SPSS versión 25, permitiendo realizar análisis descriptivos, pruebas de significancia y correlación, lo que fortaleció la validez y confiabilidad de las conclusiones. Los resultados mostraron relaciones significativas con una confiabilidad del 95%, lo que indica la robustez de los hallazgos. Se incorporó un margen de error del 0.5% para garantizar mayor precisión en las inferencias. La conclusión del estudio reveló un valor de $p < 0.05$, lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, demostrando una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional. También se identificó una correlación positiva considerable, con un valor correlativo de 0.887, lo que respalda aún más la relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional. Estos hallazgos destacan la importancia de una gestión eficaz de recursos humanos para promover el crecimiento y la mejora en las instituciones educativas primarias públicas.

Palabras clave: Gerencia, recursos humanos, desarrollo organizacional, capacidades, cultura, gestión, colaboración, mejora.



ABSTRACT

The study focused on investigating the relationship between human resource management and organizational development in the public primary educational institutions of Juliaca in the year 2023. A quantitative approach was used to collect and analyze data, using tables and graphs to visualize the information obtained. The research design was descriptive and relational, without active experimentation, allowing the relationships between the variables to be explored. The population consisted of 321 teachers, of which 116 were selected through probabilistic sampling. This sample was considered adequate to obtain significant results applicable to the population studied. Data were collected through interviews and surveys using a structured questionnaire. For statistical analysis, SPSS version 25 software was used, allowing descriptive analysis, significance and correlation tests to be carried out, which strengthened the validity and reliability of the conclusions. The results showed significant relationships with a reliability of 95%, indicating the robustness of the findings. A margin of error of 0.5% was incorporated to ensure greater precision in the inferences. The conclusion of the study revealed a value of $p < 0.05$, which led to the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis, demonstrating a significant relationship between human resource management and organizational development. A considerable positive correlation was also identified, with a correlative value of 0.887, further supporting the relationship between human resource management and organizational development. These findings highlight the importance of effective human resource management in promoting growth and improvement in public primary educational institutions.

Keywords: Management, human resources, organizational development, capabilities, culture, management, collaboration, improvement.



INTRODUCCIÓN

La administración de personal en el ámbito educativo se torna esencial para el funcionamiento exitoso de las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca. En este contexto, la competencia y dedicación del equipo docente y administrativo son determinantes para alcanzar los objetivos educativos y promover el desarrollo integral de los alumnos. Un aspecto crucial de esta administración radica en la selección y contratación de profesionales idóneos que compartan la visión y misión de la institución y cuenten con habilidades pedagógicas sólidas, capaces de adaptarse a las necesidades de la comunidad educativa. Una vez integrados al equipo, es vital brindarles oportunidades de capacitación continua para mejorar sus competencias y mantenerse actualizados sobre nuevas metodologías educativas y tecnologías emergentes, a través de programas de formación, talleres y acceso a recursos innovadores.

Asimismo, la evaluación periódica del desempeño permite identificar fortalezas y áreas de mejora en el personal, facilitando la implementación de medidas correctivas y planes de desarrollo individualizados. La motivación y el reconocimiento del esfuerzo también resultan fundamentales, pudiendo incluir incentivos salariales, reconocimientos públicos y oportunidades de crecimiento profesional, generando así un ambiente laboral positivo y colaborativo. La gerencia efectiva de conflictos y la promoción del bienestar laboral son aspectos esenciales que requieren establecer canales de comunicación abiertos y transparentes para abordar cualquier problema o preocupación que surja entre el personal. La diversidad y la inclusión deben ser consideradas en esta gestión, promoviendo la igualdad de oportunidades y creando un entorno donde todos los



miembros de la comunidad educativa se sientan valorados y apoyados en su desarrollo.

Además, es necesario planificar estratégicamente a largo plazo, anticipando las demandas del mercado laboral, las tendencias educativas y las necesidades de la comunidad para garantizar la preparación adecuada del personal. Por último, esta gestión debe estar alineada con los valores éticos de la educación, fomentando la integridad, la equidad y el respeto mutuo en todas las interacciones dentro de la comunidad educativa.

El Desarrollo Organizacional en el ámbito educativo comprende una serie de estrategias y prácticas destinadas a mejorar el funcionamiento de las instituciones educativas, así como a promover el crecimiento y desarrollo del personal. En el caso específico de las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca, el desarrollo organizacional podría incluir acciones para fortalecer la cultura institucional, mejorar la comunicación interna, fomentar el liderazgo participativo y estimular el trabajo en equipo entre docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia.

Una de las áreas centrales del desarrollo organizacional en el contexto educativo es la implementación de programas de formación continua para el personal docente y administrativo. Estos programas pueden abarcar talleres, seminarios, cursos de capacitación y oportunidades de aprendizaje en línea, diseñados para mejorar las competencias pedagógicas, el uso de tecnología educativa y la gestión del aula.



Además, el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca puede implicar la revisión y actualización de políticas y procedimientos organizacionales para garantizar su alineación con las mejores prácticas educativas y los estándares de calidad. Esto podría incluir la elaboración de manuales de procedimientos, la revisión de políticas de evaluación del desempeño y la implementación de sistemas de retroalimentación continua.

Otro aspecto relevante del desarrollo organizacional en el ámbito educativo es la promoción de una cultura de innovación y mejora constante. Esto implica estimular la experimentación y el intercambio de ideas entre los miembros de la comunidad educativa, así como implementar mecanismos de retroalimentación que permitan identificar áreas de oportunidad y proponer soluciones creativas.

El liderazgo juega un papel crucial en el éxito del desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca. Los directores y líderes educativos deben actuar como impulsores del cambio, promoviendo una visión compartida, fomentando la participación de todos los miembros de la comunidad educativa y brindando el respaldo necesario para la efectiva implementación de las iniciativas de desarrollo organizacional.

Además, el desarrollo organizacional en el contexto educativo puede incluir estrategias para fortalecer la relación entre la escuela, los estudiantes y sus familias. Esto podría implicar la creación de programas de orientación para



padres, la organización de eventos comunitarios y la implementación de políticas de puertas abiertas que fomenten la participación activa de las familias en la vida de sus hijos.

La interrelación entre la Gerencia de Recursos Humanos y el Desarrollo Organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023 es esencial para garantizar el éxito de estas instituciones en la consecución de sus metas educativas. La gerencia de recursos humanos se ocupa de la gestión del personal, mientras que el desarrollo organizacional busca mejorar la eficacia y eficiencia de la institución en su conjunto. En el ámbito educativo, estas dos disciplinas colaboran para asegurar que el personal docente y administrativo esté debidamente cualificado, motivado y comprometido con la misión y visión de la institución.

En las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca, la gerencia de recursos humanos se encarga de reclutar, seleccionar y contratar al personal más adecuado para cubrir las necesidades de la institución, garantizando que los docentes y el personal administrativo cuenten con las competencias necesarias para su labor. Por su parte, el desarrollo organizacional se enfoca en mejorar la estructura, cultura y procesos organizacionales para promover un ambiente laboral positivo y productivo, mediante la implementación de programas de desarrollo profesional, la revisión de políticas y procedimientos, y la promoción de una cultura de innovación y mejora continua. La gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional se observa en diversos aspectos, como en el reclutamiento y selección de personal, donde la gerencia



de recursos humanos identifica y contrata a los candidatos idóneos, mientras que el desarrollo organizacional se encarga de su integración efectiva a través de una adecuada inducción y formación. Asimismo, ambas disciplinas trabajan en conjunto en la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional del personal, identificando áreas de mejora y proporcionando oportunidades de crecimiento.

En resumen, la colaboración entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023 es crucial para garantizar el éxito y la efectividad de estas instituciones en la consecución de sus metas educativas. Ambas disciplinas colaboran para gestionar el talento humano y mejorar la estructura y cultura organizacional, contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes y al logro de la misión institucional.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el ámbito educativo, la gestión de recursos humanos enfrenta el desafío de la falta de personal cualificado y comprometido. Las instituciones educativas luchan por atraer y mantener a docentes altamente capacitados debido a factores como la competencia con el sector privado, las condiciones laborales poco atractivas y la falta de estímulos para el desarrollo profesional. Esta situación genera una alta rotación de personal, lo que afecta negativamente la continuidad de los programas educativos y la calidad de la enseñanza.

Además, la carencia de oportunidades de desarrollo profesional dentro de las instituciones educativas contribuye a la desmotivación y al estancamiento del personal docente y administrativo. La falta de programas de capacitación adecuados y el escaso reconocimiento por parte de la institución pueden ocasionar la pérdida de talento y un bajo rendimiento en el aula. Otro aspecto relevante es la gestión ineficaz de conflictos dentro de las instituciones educativas. La incapacidad para resolver disputas entre el personal, ya sea entre colegas o entre personal y administración, puede crear un ambiente laboral tenso y perjudicar el clima organizacional, lo que repercute en el bienestar y desempeño de los estudiantes.



En el ámbito educativo, el Desarrollo Organizacional enfrenta varios desafíos que impactan la eficacia y eficiencia de las instituciones educativas. Uno de los principales problemas es la oposición al cambio por parte del personal docente y administrativo, que puede surgir debido a diversas razones, como la falta de comprensión, el temor al cambio o la comodidad con la situación actual. Además, la ausencia de un liderazgo efectivo y comprometido puede dificultar los esfuerzos de desarrollo organizacional. Sin un liderazgo sólido que respalde y promueva activamente el cambio, los programas de desarrollo organizacional pueden carecer de orientación y apoyo, lo que dificulta su implementación y éxito.

Otro desafío radica en la limitación de recursos financieros y humanos dedicados al desarrollo organizacional. Muchas instituciones educativas enfrentan presupuestos ajustados y una carga de trabajo considerable, lo que dificulta la asignación de recursos para actividades de DO, como capacitación, coaching o consultoría externa. Asimismo, la resistencia cultural y la falta de alineación con la visión y valores de la institución pueden obstaculizar la implementación de iniciativas de DO. Si la cultura organizacional existente no respalda el cambio y la mejora continua, los esfuerzos de desarrollo organizacional pueden encontrar obstáculos significativos en su implementación.

En el ámbito de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de Juliaca en el año 2023, la Gerencia de Recursos Humanos se enfrenta a desafíos significativos que dificultan su capacidad para promover efectivamente el



Desarrollo Organizacional. Uno de los principales problemas es la dificultad para encontrar y retener personal docente y administrativo competente y comprometido con la misión educativa de la institución. La falta de personal estable y motivado puede obstaculizar la implementación de estrategias de desarrollo organizacional que requieren una plantilla comprometida. Además, la carencia de inversión en desarrollo profesional y capacitación del personal es otro desafío relevante.

La ausencia de programas de formación continua y oportunidades de crecimiento puede limitar la capacidad de la institución para mejorar sus prácticas y procesos educativos mediante el desarrollo organizacional, lo que afecta la calidad de la enseñanza. Otro aspecto importante es la resistencia al cambio entre el personal, lo que puede dificultar la implementación de iniciativas de desarrollo organizacional destinadas a mejorar la cultura organizacional y los procesos internos. La falta de liderazgo efectivo para promover el cambio puede generar desconfianza y desmotivación entre los miembros del personal, lo que afecta la efectividad del desarrollo organizacional.

Finalmente, la falta de recursos financieros y humanos específicamente asignados para la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional también es una preocupación relevante. La escasez de recursos puede dificultar la implementación de programas y proyectos de desarrollo organizacional, así como la contratación de personal especializado en gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional.



1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación que existe entre la gerencia de recursos humanos con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con las capacidades de los líderes en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con la cultura organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con la gestión del clima laboral en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

La relación entre la Gerencia de Recursos Humanos y el Desarrollo Organizacional en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de Juliaca en 2023 se basa en varias teorías fundamentales. En primer lugar, la teoría de Recursos Humanos postula que el personal es un recurso valioso para cualquier



organización. En el ámbito educativo, la gerencia de recursos humanos desempeña un papel esencial al gestionar este recurso humano, desde la selección y capacitación del personal hasta la creación de un entorno laboral que fomente la motivación y el compromiso del personal docente y administrativo.

Por otro lado, la teoría del Desarrollo Organizacional se centra en el cambio planificado y sistemático dentro de una organización para mejorar su efectividad y eficiencia. En las instituciones educativas, el desarrollo organizacional busca mejorar la estructura, la cultura y los procesos organizacionales para adaptarse a los desafíos del entorno educativo en constante evolución. Esto puede incluir la implementación de nuevas políticas educativas, la mejora de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la promoción de una cultura de innovación y mejora continua. Además, la teoría de la motivación destaca la importancia de crear un ambiente de trabajo que motive al personal a alcanzar sus metas individuales y contribuir al éxito organizacional. La gerencia de recursos humanos desempeña un papel clave en este sentido al diseñar políticas de compensación, beneficios y reconocimiento que satisfagan las necesidades y expectativas del personal.

El desarrollo organizacional complementa este esfuerzo al promover un clima organizacional positivo y colaborativo que motive al personal a trabajar en equipo hacia objetivos comunes. En resumen, la justificación teórica de la relación entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023 se basa en



principios fundamentales de gestión de recursos humanos, desarrollo organizacional y motivación laboral.

1.3.2. Justificación práctica

La justificación práctica de la relación entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de Juliaca en 2023 radica en la necesidad de optimizar el funcionamiento interno de estas instituciones para garantizar una educación de calidad. En primer lugar, una gerencia de recursos humanos eficiente puede contribuir a mejorar el ambiente laboral dentro de las instituciones, promoviendo la satisfacción y el compromiso del personal docente y administrativo. Esto, a su vez, puede aumentar la productividad y la retención del talento humano, aspectos esenciales para el desarrollo educativo. Además, la cooperación entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional puede impulsar el crecimiento profesional del personal. A través de programas de capacitación y formación, se pueden fortalecer las habilidades y competencias del equipo educativo, lo que se traduce en una mejora en la calidad de la enseñanza impartida en las aulas. El desarrollo continuo del personal también puede fomentar un ambiente de aprendizaje dinámico y en constante evolución en toda la institución. Asimismo, la gestión del cambio es fundamental para adaptar las instituciones educativas a las demandas y desafíos del entorno en constante cambio. La gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional pueden trabajar en conjunto para facilitar la implementación de cambios organizacionales, garantizando una transición fluida y minimizando la resistencia al cambio entre el personal. Esto permite a las instituciones educativas mantenerse actualizadas y responder de manera efectiva a las necesidades de



los estudiantes y la comunidad. Por último, una cultura organizacional orientada al aprendizaje y la mejora continua puede ser promovida por la colaboración entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional. Al valorar la innovación, el intercambio de conocimientos y la colaboración entre el personal, se crea un entorno propicio para la experimentación y el crecimiento institucional. Esto puede llevar a un mayor nivel de excelencia educativa y a una mayor satisfacción tanto para el personal como para los estudiantes y sus familias.

1.3.4. Justificación metodológica

La justificación metodológica de la conexión entre la Gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de Juliaca en 2023 se apoya en la necesidad de utilizar enfoques cuantitativos para analizar de manera objetiva cómo las prácticas de gestión de recursos humanos afectan el desarrollo global de estas instituciones. Un enfoque cuantitativo ofrece la capacidad de medir con precisión variables clave, como la satisfacción laboral del personal, los índices de rotación de empleados, el rendimiento estudiantil y los indicadores de calidad educativa, lo cual proporciona datos concretos que pueden ser analizados estadísticamente para identificar patrones y tendencias. Además, permite explorar las relaciones entre las prácticas de gerencia de recursos humanos y los resultados organizacionales, como la correlación entre la capacitación del personal docente y el desempeño académico de los estudiantes. También posibilita comparar grupos dentro de las instituciones educativas para evaluar el impacto relativo de las prácticas de gerencia de recursos humanos y desarrollar modelos predictivos para prever el impacto futuro de las intervenciones en gerencia de recursos



humanos en el desarrollo organizacional. En resumen, utilizar enfoques cuantitativos proporciona una base sólida para tomar decisiones informadas y mejorar las políticas y prácticas de gerencia de recursos humanos en el ámbito educativo.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Gerencia de recursos humanos con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Establecer cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con las capacidades de los líderes en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023
- b. Conocer cual es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con la cultura organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023
- c. Describir cual es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con la gestión del clima laboral en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca, es de suma importancia por varias



razones. En primer lugar, el ámbito educativo primario desempeña un papel esencial en el desarrollo integral, siendo crucial para la preparación académica y profesional. Por lo tanto, asegurar una gestión efectiva del personal en estas instituciones es fundamental para ofrecer una educación de calidad. Además, el contexto específico de Juliaca puede presentar desafíos únicos que requieren una atención especial en términos de gestión de recursos humanos. Factores como la diversidad cultural, socioeconómica y lingüística pueden influir en las dinámicas organizacionales y en la efectividad de las prácticas de gestión de personal. Por ende, comprender y abordar estas particularidades locales es esencial para mejorar el rendimiento educativo en la región.

El alcance de esta investigación incluye diversos aspectos relacionados con la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca. En primer lugar, se realiza un análisis detallado de las prácticas actuales de gestión de personal, abarcando procesos como capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional. Este análisis proporciona una visión completa de las fortalezas y debilidades del sistema de gestión de recursos humanos en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca.

Además, la investigación explora la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas. Se examina cómo factores como la motivación del personal, el ambiente laboral y el liderazgo afectan el desempeño institucional y la capacidad de las instituciones educativas primarias para alcanzar sus metas educativas. Finalmente, se identifican áreas de mejora y se proponen recomendaciones



específicas para fortalecer la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca. Estas recomendaciones pueden incluir iniciativas de capacitación, políticas de retención de talento, estrategias de comunicación interna y programas de desarrollo profesional para el personal educativo. En conjunto, el propósito de la investigación es proporcionar una base sólida para mejorar la calidad educativa y promover el desarrollo integral.

1.6. LIMITACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre la gerencia de recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023 se enfrenta a diversas limitaciones que deben ser tomadas en cuenta. En primer lugar, la disponibilidad de datos pertinentes es un desafío importante. Recopilar información completa sobre las prácticas de gestión de recursos humanos y el estado del desarrollo organizacional puede ser complicado debido a la falta de registros centralizados o actualizados. Esta restricción puede dificultar obtener una visión completa y precisa de la situación en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca.

Además, el acceso a informantes clave puede ser limitado debido a varios factores. Los directores, docentes y personal administrativo pueden tener agendas ocupadas, lo que dificulta la programación de entrevistas o su participación en el estudio. Además, algunos informantes pueden mostrar reticencia a compartir información confidencial o crítica sobre la gestión de recursos humanos y los desafíos organizacionales que enfrentan, lo que podría reducir la profundidad y calidad de los datos recopilados.



Por último, los recursos financieros y logísticos limitados también representan una limitación importante. La realización de visitas a campo, entrevistas en profundidad y el acceso a tecnologías especializadas para el análisis de datos pueden requerir inversiones significativas.

Estas limitaciones pueden afectar la capacidad del investigador para llevar a cabo un estudio exhaustivo y riguroso sobre el tema. A pesar de las limitaciones mencionadas, la investigación se centra en proporcionar una comprensión detallada de la relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca durante el año 2023.

Esta delimitación geográfica y temporal permite enfocarse en un contexto específico y reciente, proporcionando resultados y conclusiones pertinentes y aplicables a la situación actual de las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca. Además, el enfoque específico en la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional permite profundizar en la comprensión de los factores que influyen en el rendimiento y la efectividad de estas instituciones.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la gerencia de recursos humanos con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023



1.7.2. Hipótesis específicas

- a. El desarrollo organizacional se relaciona directamente con las capacidades de los líderes en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023
- b. El desarrollo organizacional se relaciona directamente con la cultura organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023
- c. El desarrollo organizacional se relaciona directamente con la gestión del clima laboral en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable de estudio (1): Gerencia de recursos humanos

Definición:

La gerencia de recursos humanos implica la gestión estratégica del talento humano en una organización. Se encarga de reclutar, seleccionar, capacitar, motivar y retener a los empleados para alcanzar los objetivos de la empresa. Además, abarca aspectos como la administración de relaciones laborales, la definición de políticas de compensación y el cumplimiento de normativas laborales. En síntesis, la gestión de recursos humanos es fundamental para el éxito organizacional al asegurar la adecuada gestión del personal y el



mantenimiento de un entorno laboral favorable, también la gerencia de recursos humanos se refiere al proceso de administrar, dirigir y coordinar las actividades relacionadas con el personal de una organización para alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente y efectiva" (Robbins y Judge, 2020).

Variable de estudio (2): Desarrollo organizacional

Definición:

"El desarrollo organizacional es un proceso planificado y sistemático que busca mejorar la efectividad y el desempeño de una organización a través de cambios en la cultura, las estructuras, los procesos y el comportamiento de los miembros de la organización" (Cummings y Worley, 2020).



Tabla 1

1.8.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Según Spillane (2021)	D.1: Capacidades de los líderes	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla habilidades en los colegas de trabajo Implementa programas de mentoría para apoyar a colegas Existe oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo 	¿Aprecia Ud. si desarrolla habilidades en los colegas de trabajo?	1		1-3	DISEÑO ESTADÍSTICO FÓRMULA CORRELACIÓN DE PEARSON
			¿Aprecia Ud. si implementa programas de mentoría para apoyar a colegas?	1			
			¿Aprecia Ud. si existe oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo?	1			
	D.2: Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Promueve una comunicación abierta para construir confianza. Existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal Fomenta el desarrollo profesional a través de programas 	¿Observa Ud. si se promueve una comunicación abierta para construir confianza?	1	A. Sí B. No C. A Veces D. Casi Siempre	1-3	
			¿Observa Ud. si existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal?	1			
			¿Observa Ud. si se fomenta el desarrollo profesional a través de programas de capacitación?	1			
D.3: Gestión del clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> Existe actividades que fomenten el respeto y la inclusión Involucra a la plana docente en la toma de decisiones Existe servicios de apoyo emocional para el personal docente. 	¿Aprecia Ud. si existe actividades que fomenten el respeto y la inclusión?	1	1-3			
		¿Aprecia Ud. si involucra a la plana docente en la toma de decisiones?	1				
		¿Aprecia Ud. si existe servicios de apoyo emocional para el personal docente?	1				

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx)(\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$



VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Según Renz (2021)	D.1: Desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> Cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo Implementa proyectos piloto para fomentar la innovación Fomenta la construcción de habilidades y competencias. 	¿Aprecia Ud. si se cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo?	1	A. Sí B. No C. A Veces D. Casi Siempre	1-3	DISEÑO ESTADÍSTICO FÓRMULA DE CORRELACIÓN DE PEARSON $r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx)(\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$
			¿Aprecia Ud. si se implementa proyectos piloto para fomentar la innovación?	1			
			¿Aprecia Ud. si se fomenta la construcción de habilidades y competencias?	1			
	D.2: Colaboración y alianzas	<ul style="list-style-type: none"> Existe programas piloto para mejorar la calidad educativa Existe reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos Existe participación activa de padres en proyectos de colaboración 	¿Observa Ud. si existe programas piloto para mejorar la calidad educativa	1			
			¿Observa Ud. si existe reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos?	1			
			¿Observa Ud. si existe participación activa de padres en proyectos de colaboración?	1			
	D.3: La mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> Fomenta la participación del docente centradas en estrategias de mejora continua Establece metas de mejora y ajustes según sea necesario Capacita al personal en estrategias de mejora continua 	¿Aprecia Ud. si se fomenta la participación del docente centradas en estrategias de mejora continua?	1			
			¿Aprecia Ud. si se establece metas de mejora y ajustes según sea necesario	1			
			¿Aprecia Ud. si se capacita al personal en estrategias de mejora continua?	1			



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel Internacional

Pesántez (2021) En su tesis titulada: "Gerencia de recursos humanos y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador" Llega a siguientes conclusiones: Los resultados del presente estudio demuestran que sí existe una incidencia positiva directa del Gerencia de recursos humanos en la competitividad de las PYMES del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador en un alto nivel, ya que de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo una relación del 0.82; y de acuerdo al coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall existe una relación aceptable entre el Gerencia de recursos humanos y la competitividad de 0.358.

De la misma manera se comprobó que sí existe una asociación positiva directa de la innovación del Gerencia de recursos humanos generada a partir de sus conocimientos sobre la competitividad de las PYMES del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador en un alto nivel; de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson con una relación del 0.913; y de acuerdo al coeficiente de correlación del Tau-b de Kendall con una relación es del 0.628.



Finalmente se demostró que si existe una influencia positiva directa en un alto grado de la productividad del Gerencia de recursos humanos generado a partir de su creatividad sobre la competitividad de las PYMES del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador, ya que de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson existe una asociación del 0.94; y de acuerdo al coeficiente de correlación del Tau-b de Kendall la asociación es del 0.667.

Segui (2020) En su tesis titulada: “La gestión del capital intelectual en las entidades financieras y caracterización del gerencia de recursos humanos en las cooperativas de crédito. Llega a las conclusiones siguientes. En primer lugar, cabe destacar que al igual que en otros estudios- el Gerencia de recursos humanos es, a juicio de los expertos, el principal grupo de intangibles del capital intelectual de una cooperativa de crédito. Es por ello que haber centrado la atención del estudio en este elemento ha sido acertado en orden a su relevancia.

En segundo lugar, hay que insistir en que la banca cooperativa es un conjunto de realidades muy heterogéneo (donde conviven entidades exclusivamente de ámbito local con otras muchísimo mayores) y que –por lo tanto- resulta muy complicado extraer conclusiones y comparaciones válidas para todas y cada una de las realidades existentes.

Enríquez (2021) quien investigó: “Análisis de la gestión de recursos humanos por competencias y su incidencia en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán – Ecuador,



2021", cuyo objetivo general fue analizar cómo la escasa gestión del recurso humano por competencias incide en el nivel de desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Dicho estudio fue mixta, cuantitativa cualitativa, de tipo bibliográfica y de campo, de método deductivo inductivo. La población muestral de la investigación fue de 33 personas que laboraban en el área administrativa de dicha universidad. Para la recolección de datos se utilizó dos encuestas a través de dos instrumentos denominados gestión de recursos humanos por competencias y evaluación del desempeño laboral de 26 y 25 preguntas respectivamente, además se utilizó una guía observacional de 11 ítems. Los resultados obtenidos fueron que el personal administrativo asistencial en su mayoría con un 65% concuerdan que no se les ha aplicado ninguna evaluación del desempeño, pero solo que un 18% si se ha dado seguimiento, además las capacitaciones han ayudado a mejorar en un 29 % las competencias y las cinco competencias que se ejerce para el desarrollo de las funciones según la investigación fueron: comunicación con un 84%, trabajo en equipo 34%, iniciativa 38%, toma de decisiones 66%, pensamiento crítico 72%. Las conclusiones fueron que existe una escasa gestión del recurso humano por competencias (39.58%), la misma que influye directamente en el nivel del desempeño del personal administrativo asistencial. No se aplica procedimientos de evaluación del desempeño (65%) que permitan conocer el nivel de conocimientos, habilidades y destrezas que posee el personal administrativo que labora en la institución El desempeño del personal administrativo asistencial es satisfactorio, pero es considerado el nivel mínimo aceptable de productividad, pero con el diseño de un modelo de gestión se busca que este nivel de desempeño llegue a ser excelente.



2.1.2. A nivel Nacional

Pillco (2020) En su tesis titulada: "Gerencia de recursos humanos y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL 1- SJM – 2017" Llega a la conclusiones siguientes: Se halla relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la gestión del Gerencia de recursos humanos y el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, siendo la correlación baja ($Rho= 0,249$) entre las dos variables estudiadas.

Se determinó que el proceso de reclutamiento del Gerencia de recursos humanos y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores no guardan relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$), por lo tanto, ambas variables son independientes una de la otra.

Finalizada la investigación, podemos decir que no se halla relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$) entre el proceso de selección del Gerencia de recursos humanos y el ejercicio de las labores en la población docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Se determinó que el proceso de incorporación del Gerencia de recursos humanos y el ejercicio de la labores en docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores no guardan relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$).

Estela (2020) desarrollo el estudio llamado : "Gestión del recurso humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus



S.A. de la provincia de Pacasmayo, 2020”, cuyo objetivo fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo. Dicha investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, de método inductivo- deductivo, hipotético - deductivo y analítico – sintético. Su población fue de 67 colaboradores de la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo, y su muestra fue igual al total de población, es decir los 67 colaboradores de la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo. La técnica utilizada fue la encuesta empleando como instrumento un cuestionario de 38 preguntas dirigidas a la muestra de la población. Los resultados obtenidos fueron que un 73.13% de los trabajadores mencionan que a veces la empresa cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación, el 22.39% menciono que muy pocas veces y un 4.48% manifestó que casi siempre la presenta. Además que el 79 .10% mencionan que muy pocas veces su trabajo le permiten desarrollarse profesionalmente y el 22.90 % dijo que nunca. El 88% demuestran en su mayoría que siempre las condiciones higiénicas y el ambiente de trabajo resultan favorables para un buen desempeño laboral. Concluyendo que existe una relación de influencia entre ambas variables, ya que si existe una mejor percepción de las medidas de gestión del recurso humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador hacia hipermercados Tottus. Además el proceso de gestión de talento humano es percibido como regular por los trabajadores.. Concluyendo que existe una relación de influencia entre ambas variables, ya que si existe una mejor percepción de las medidas de gestión del



recurso humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador hacia hipermercados Tottus. Además el proceso de gestión de talento humano es percibido como regular por los trabajadores.

Oscoco (2020) quien desarrollo el estudio llamado llamado: "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital del Pacucha- Andahuaylas- Apurímac, 2020"; tuvieron como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha. El tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal y de método hipotético deductivo. Se consideró como población al total de personas que laboran en dicha municipalidad, en las diferentes unidades ya sean gerenciales y subgerencia les, en un total de 35 personas. Para la muestra se consideró al total de la población. Así mismo para la recolección de datos se utilizaron como instrumentos el cuestionario, ficha de evaluación del desempeño y por ultimo libreta de notas. Los resultados obtenidos fueron que el 37.1% respondieron que sólo algunas veces se dan las capacitaciones a los trabajadores, el 17.1% mencionaron que si reciben siempre y en igual porcentaje a lo señalado mencionan que frecuentemente se da capacitación a los nuevos trabajadores. Además los resultados de la evaluación de desempeño realizado a los trabajadores arrojaron, que el 34.3% de trabajadores se desempeña de forma regular (bueno), el 20% se desempeña de forma destacada, un 20% de forma escasa, y un 11.4% de los trabajadores no se desempeña adecuadamente. Concluyendo que la gestión del talento humano



se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417), coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

Inca (2015) quien realizó un estudio titulado: "Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015". Su objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, con corte transversal, de método hipotético deductivo. La población de esta investigación fue un total de 203 trabajadores y su muestra fue de 104 trabajadores que prestaban servicios a la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de gestión del talento humano estuvo compuesto por 12 ítems, con una amplitud de escala de Likert y del desempeño laboral compuesto por 06 ítems. Dados los resultados, afirmamos que existe una relación positiva alta (0,819) entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral. Así mismo, se puede afirmar, que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. De este modo se concluyó que la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, tiene una relación



positivamente alta. Demostrando así que, si se desarrollará una buena gestión de talento humano, se apreciaría un buen desempeño laboral del trabajador. La capacitación de personal y la calidad del trabajo en la municipalidad provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman, quien arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

2.1.3. A nivel Regional o Local

Benito (2020) En su Tesis titulada: "Análisis del desempeño laboral de la gerencia de recursos humanos e incidencia en la gestión financiera de la municipalidad provincial de San Román periodo 2017" Llega a la conclusiones siguientes: Con relación al primer objetivo se concluye que los factores deficientes del desempeño laboral de la gerencia de recursos humanos, tiene relevancia con la contratación del personal para el área destinada; ausencia de estabilidad; debida capacitación; control en el desempeño laboral y con un buen clima laboral establecido con los Gerentes, líderes de cada unidad y así forjar al rendimiento y cumplimiento de metas establecidas anualmente. Enfocado en el objetivo específico 02.

En el Estado de Gestión enfocado en el análisis horizontal se muestra que en el 2015 los ingresos son mucho mejores como los gastos son menores y cada punto que muestra en el estado de gestión y cumpliendo el meta establecido por el MEF superando un 11 % adicional, pero en el año 2016 el total de ingresos disminuyó en S/. -37'002,705.97 que representa el -29.60% respecto al año 2016, por lo que los costos y gastos aumentaron en S/. 6'063,679.64 y que representa el



14.65% evidenciando una deficiencia en la ejecución de gastos que llevó al incumplimiento de meta establecido por el MEF llegando solo al 85%. Enfocado en el objetivo específico 03.

Desde el ingreso a la entidad, la contratación optar por ser transparente, mantener factores motivacionales para el Gerencia de recursos humanos, como también capacitaciones y actualizar información requerida acordes a su función para así lograr cumplir las metas requeridas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teorías de la gerencia de los recursos humanos

Teorías actuales sobre Gerencia de Recursos Humanos en el ámbito educativo, incluyendo los años de publicación cuando corresponda:

a. Teoría del Liderazgo Distribuido

Esta teoría sugiere que el liderazgo no es una responsabilidad exclusiva de una sola persona, como el director de la escuela, sino que puede ser compartido entre varios miembros de la comunidad educativa, incluidos los maestros, el personal administrativo y los estudiantes.

Esta distribución del liderazgo permite una mayor participación y colaboración en la toma de decisiones y la implementación de iniciativas de mejora, lo que puede conducir a una mayor efectividad organizacional y a una mayor satisfacción laboral entre el personal. James Spillane y Alma Harris son dos de los principales investigadores en esta área, y sus trabajos han destacado la importancia de entender cómo funciona el liderazgo distribuido en el contexto educativo y cómo puede ser cultivado y promovido para mejorar el



rendimiento de las instituciones educativas. Su obra "Distributed Leadership" fue publicada en 2003.

b. Teoría del Compromiso Organizacional

Esta teoría se centra en comprender los factores que influyen en el compromiso del personal con la organización educativa, es decir, el grado en que los empleados se sienten conectados emocionalmente con su trabajo y están comprometidos con los objetivos y valores de la institución. Robert Meyer y John Meyer han investigado ampliamente este concepto y han identificado tres componentes clave del compromiso organizacional: afectivo, continuo y normativo. Su trabajo ha demostrado que un alto nivel de compromiso organizacional está asociado con una mayor satisfacción laboral, una mayor retención del personal y un mejor desempeño organizacional en el ámbito educativo. Su obra seminal, "El compromiso organizacional", fue publicada en 1991.

c. Teoría del Aprendizaje Adaptativo

En un entorno educativo en constante cambio, la capacidad de adaptarse y responder de manera efectiva a nuevos desafíos y oportunidades es esencial para el éxito organizacional a largo plazo. Ronald Heifetz y Marty Linsky han desarrollado la teoría del liderazgo adaptativo, que destaca la importancia de la capacidad de los líderes para movilizar a las personas dentro de la organización para enfrentar problemas complejos y desarrollar soluciones innovadoras. En el ámbito educativo, el liderazgo adaptativo puede ayudar a las instituciones a abordar desafíos como la diversidad estudiantil, los cambios

en las políticas educativas y las demandas de la sociedad en constante evolución. Su obra, "Liderazgo adaptativo: cómo liderar en tiempos de cambio", fue publicada en 2009.

d. Teoría de la Gestión del Conocimiento

En un entorno educativo, donde el conocimiento es fundamental para el aprendizaje y el crecimiento, la gestión efectiva del conocimiento se vuelve crucial para el éxito organizacional. Nonaka y Takeuchi han desarrollado una teoría de la gestión del conocimiento que destaca la importancia de crear una cultura organizacional que fomente la creación, compartición y utilización efectiva del conocimiento dentro de la organización.

En el contexto educativo, esto implica desarrollar estructuras y procesos que promuevan el intercambio de ideas y experiencias entre el personal, así como la creación de sistemas de retroalimentación y aprendizaje continuo que permitan a la institución adaptarse y responder de manera ágil a los cambios en su entorno. Su libro, "La organización creadora de conocimiento", fue publicado en 1995.

2.2.2. Gerencia de los recursos humanos

La gerencia de recursos humanos se define como "el proceso de planificación, reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y retención de empleados dentro de una organización para lograr sus objetivos estratégicos y maximizar el rendimiento individual y organizacional" (Dessler, 2020).



La gerencia de recursos humanos es un componente fundamental en la gestión organizacional, involucrando diversas actividades que abarcan desde la planificación y reclutamiento de personal hasta la capacitación y retención de empleados (Dessler, 2020). Esta disciplina se centra en la administración efectiva de los recursos humanos dentro de una organización con el objetivo de alcanzar los objetivos estratégicos y maximizar el rendimiento individual y organizacional (Mathis & Jackson, 2020). En este contexto, la gerencia de recursos humanos desempeña un papel crucial en la selección y desarrollo del talento humano, así como en la creación de un ambiente laboral favorable que promueva la productividad y la satisfacción de los empleados (DeCenzo & Robbins, 2021).

La gerencia de recursos humanos implica la aplicación de políticas y prácticas relacionadas con la contratación, compensación, evaluación del desempeño y gestión del talento, entre otras áreas (Dessler, 2020). Además, esta disciplina se encuentra en constante evolución, adaptándose a los cambios en el entorno laboral y las demandas de la fuerza laboral actual (Mathis & Jackson, 2020). Por lo tanto, los profesionales de la gerencia de recursos humanos deben estar al tanto de las tendencias emergentes y desarrollar estrategias innovadoras para abordar los desafíos presentes y futuros en la gestión del capital humano (DeCenzo & Robbins, 2021).

La gerencia de recursos humanos también desempeña un papel crucial en la promoción de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, reconociendo la importancia de la equidad y el respeto por la singularidad de cada empleado (Dessler, 2020). Además, la gerencia de recursos humanos se enfrenta a



desafíos en la gestión del talento en un entorno laboral cada vez más globalizado y digitalizado, lo que requiere habilidades y competencias adicionales para adaptarse a esta nueva realidad (Mathis & Jackson, 2020).

La gerencia de recursos humanos también aborda la importancia del desarrollo del liderazgo y la gestión del cambio dentro de una organización (Dessler, 2020). Esto implica cultivar líderes efectivos que puedan inspirar y motivar a sus equipos, así como implementar estrategias para gestionar eficazmente los cambios organizacionales y minimizar la resistencia al cambio (DeCenzo & Robbins, 2021).

La gerencia de recursos humanos también se enfoca en la gestión del desempeño y la evaluación del rendimiento de los empleados, con el objetivo de identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo profesional (DeCenzo & Robbins, 2021). A través de sistemas de retroalimentación y revisión periódica, la gerencia de recursos humanos busca garantizar que los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales y que reciban el apoyo necesario para alcanzar su máximo potencial (Dessler, 2020). Además, la gerencia de recursos humanos juega un papel esencial en la gestión de conflictos y la resolución de problemas en el lugar de trabajo (Mathis & Jackson, 2020). Esto incluye la implementación de políticas y procedimientos para abordar las disputas entre empleados, así como la promoción de una cultura de comunicación abierta y colaborativa.

La gestión de recursos humanos comprende diversas funciones esenciales que afectan el rendimiento y desarrollo del personal en las



organizaciones. Además de supervisar el desempeño y evaluar a los empleados, la gerencia de recursos humanos abarca una serie de actividades clave que influyen en el éxito y eficiencia de una empresa. Estas actividades incluyen la contratación, el diseño de puestos de trabajo, la formación y el desarrollo de empleados, la remuneración y los beneficios, el manejo del clima laboral, y la gestión del cambio. Cada una de estas áreas tiene sus propios procesos y prácticas que contribuyen al funcionamiento adecuado de la organización y al logro de sus objetivos estratégicos.

Por ejemplo, el reclutamiento y selección son fundamentales para asegurar que la empresa cuente con el personal adecuado para cumplir con sus necesidades operativas y estratégicas. El diseño de los puestos de trabajo y la planificación de la carrera son importantes para garantizar la motivación y compromiso de los empleados, lo que a su vez impacta en su rendimiento y retención.

La capacitación y desarrollo del personal son cruciales para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, permitiéndoles crecer y avanzar en sus trayectorias profesionales. La compensación y beneficios son fundamentales para atraer y retener a los mejores talentos en el mercado laboral, y para reconocer y recompensar el desempeño excepcional. Finalmente, la gestión del clima laboral y del cambio son esenciales para promover un entorno de trabajo positivo y productivo, y para adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y competitivo.

La Gerencia de Recursos Humanos, según Lussier y Hendon (2016), comprende el conjunto de prácticas y políticas destinadas a administrar



eficazmente el capital humano de una organización para alcanzar sus objetivos estratégicos.

La Administración de Personal, como lo describe Mondy et al. (2019), abarca las actividades relacionadas con la contratación, supervisión y gestión de los empleados en una organización, incluyendo aspectos como la nómina, la gestión del desempeño y las relaciones laborales.

La Gestión del Talento, según Armstrong (2020), se enfoca en identificar, reclutar, desarrollar y retener a los empleados con habilidades y competencias valiosas para la organización, con el objetivo de asegurar un flujo constante de talento para cubrir las necesidades presentes y futuras.

El Desarrollo Organizacional, como explican Cummings y Worley (2020), se refiere a los esfuerzos planificados y sistemáticos para mejorar la eficacia y el funcionamiento de una organización, incluyendo cambios en la estructura, procesos, cultura y sistemas de gestión.

La Inteligencia Artificial en Recursos Humanos (IA-RH), como lo describen autores como Sahoo et al. (2020), se refiere al uso de algoritmos y tecnologías de inteligencia artificial para automatizar y optimizar procesos relacionados con la gestión de recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la capacitación y el análisis de datos.

Inteligencia Artificial en Recursos Humanos (IA-RH): Este término se refiere al uso de algoritmos y tecnologías de inteligencia artificial para



automatizar y optimizar procesos relacionados con la gestión de recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la capacitación y el análisis de datos (Sahoo et al., 2020).

2.2.3. Dimensiones de la gerencia de los recursos humanos

Por supuesto, aquí hay una ampliación de los componentes de la teoría del liderazgo distribuido de Spillane:

a. Capacidades de los Líderes:

Spillane reconoce que el liderazgo efectivo no se limita a los líderes formales, como directores y administradores, sino que puede provenir de cualquier miembro de la comunidad educativa. Por lo tanto, enfatiza la importancia de desarrollar las habilidades de liderazgo de todos los miembros del personal, incluidos los docentes, el personal administrativo e incluso los estudiantes. Esto implica proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, mentoría y apoyo para fomentar un liderazgo distribuido y efectivo en toda la organización educativa.

b. Cultura Organizacional:

Spillane destaca el papel crucial que desempeña la cultura organizacional en la práctica del liderazgo distribuido. Una cultura que fomente la confianza, la colaboración y el respeto mutuo crea un entorno propicio para el liderazgo compartido y la toma de decisiones colaborativa. Por lo tanto, promover una cultura de apertura, aprendizaje y crecimiento continuo es fundamental para el éxito del liderazgo distribuido en una institución educativa.

c. Estructuras y Procesos:

Las estructuras y los procesos organizacionales también tienen un impacto significativo en la efectividad del liderazgo distribuido. Spillane aboga por la



creación de estructuras de gobernanza que promuevan la participación y la toma de decisiones compartida en todos los niveles de la organización. Además, sugiere el diseño de procesos que faciliten la comunicación abierta, la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los miembros del equipo. Esto puede incluir reuniones regulares de equipo, grupos de trabajo interdisciplinarios y sistemas de retroalimentación continua.

d. Desarrollo Profesional docente:

El desarrollo profesional continuo es fundamental para fortalecer las habilidades de liderazgo distribuido en una institución educativa. Spillane recomienda la implementación de programas de desarrollo profesional que ofrezcan oportunidades de aprendizaje y crecimiento para todos los miembros del personal. Esto puede incluir talleres, cursos de capacitación, programas de mentoría y oportunidades de liderazgo práctico. Al invertir en el desarrollo profesional de su personal, las organizaciones educativas pueden cultivar un liderazgo distribuido sólido y efectivo que conduzca a una mejora continua y al logro de los objetivos institucionales. La capacitación continua y el desarrollo profesional son esenciales para mejorar las habilidades pedagógicas, mantenerse actualizado con las mejores prácticas educativas y promover la excelencia en la enseñanza y el aprendizaje.

e. Gestión del clima laboral:

Se fomenta un ambiente laboral positivo y colaborativo, donde se promueve el respeto mutuo, la inclusión, la participación de la comunidad y el bienestar emocional de los estudiantes y el personal.



f. Desarrollo de políticas educativas:

Se establecen políticas y procedimientos relacionados con la contratación, evaluación del desempeño, desarrollo profesional, disciplina estudiantil, seguridad laboral y otros aspectos relevantes para la gestión efectiva de recursos humanos en el ámbito educativo.

2.2.4. Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional (a veces llamado desarrollo de la organización) es un esfuerzo dentro de una organización para mejorar sus capacidades y su eficacia general. No es un proceso simple o una solución rápida. El desarrollo organizacional es un esfuerzo estructurado, organizado y, a menudo, prolongado para lograr un cambio transformacional en áreas específicas de una organización o en todas sus partes (sus valores, estrategia, estructura, personas y procesos) con el objetivo final de crear una cultura organizacional sostenible y resiliente que pueda adaptarse al cambio y lograr objetivos específicos para el éxito, crecimiento y rentabilidad.

Los datos y la evidencia se utilizan ampliamente en el DO. Es un proceso impulsado por la investigación y se centra en modificar el comportamiento humano para mejorar a los empleados y a la organización en general. A diferencia de la gestión de recursos humanos, que incluye contratación, retención de empleados y gestión del desempeño, así como garantizar políticas y procedimientos, el DO evalúa lo que sucede dentro de una organización y realiza una intervención, en un intento de producir cambios positivos y alinear el comportamiento de los empleados con la estrategia, los procesos empresariales



y de la organización. En un entorno empresarial en rápida evolución, el DO es crucial para mantener la competitividad y la sustentabilidad de las empresas. Les ayuda a mejorar la eficacia organizacional, adaptarse a nuevos desafíos y apoyar una cultura laboral positiva y atractiva.

El desarrollo organizacional se basa en diversos campos, incluidos la psicología, la sociología y la teoría administrativa. La historia del desarrollo organizacional se puede remontar a principios del siglo XX, cuando el campo de la psicología industrial y organizacional surgió como un intento de comprender el comportamiento humano en el lugar de trabajo.

En las décadas de 1920 y 1930, los estudios de Hawthorne realizados en la Western Electric Company, cerca de Chicago, exploraron la ciencia del comportamiento y destacaron el importante papel que desempeñan las dinámicas sociales en la influencia de la productividad. En la década de 1940, el psicólogo Kurt Lewin introdujo los conceptos de investigación aplicada, investigación de acción y comunicación grupal para impulsar el cambio organizacional. En el Reino Unido, el Tavistock Institute of Human Relations estudió la gestión empresarial, la demografía del lugar de trabajo y la adopción de nuevas tecnologías.

El término "desarrollo organizacional" ganó exposición por parte de varios académicos y profesionales de las ciencias sociales en las décadas de 1960 y 1970, y sus principios y procesos se hicieron más conocidos después de que los National Training Laboratories en Estados Unidos llevaron a cabo talleres de aprendizaje experiencial y capacitación en sensibilidad. El DO se desarrolló aún



más en las décadas de 1980 y 1990 en respuesta a los avances de la tecnología y la globalización, poniendo mayor énfasis en la gestión del cambio, el desarrollo del liderazgo y la colaboración intercultural. La era digital que evolucionó desde entonces hasta que el presente trajo la necesidad de abordar los cambios rápidos y el ritmo creciente del entorno empresarial global. La tecnología, el analytics de datos y las metodologías ágiles son ahora esenciales para impulsar el cambio organizacional, y los profesionales de DO continúan ayudando a las organizaciones a adaptarse a la disrupción y crear una cultura de aprendizaje y mejora continuos.

El Desarrollo Organizacional en el ámbito educativo es una disciplina que busca mejorar la eficiencia y la efectividad de las instituciones educativas a través de cambios planificados y sistemáticos. Autores como Beckhard (2019) y Bennis (2020) han destacado la importancia de aplicar principios de desarrollo organizacional en entornos educativos para fomentar el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones.

Beckhard (2019) enfatizó la necesidad de crear una visión compartida y una cultura organizativa sólida en el contexto educativo. Su enfoque se centra en el diagnóstico participativo, la retroalimentación y la colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Bennis (2020) resalta la importancia del liderazgo efectivo en el contexto educativo. Según este autor, los líderes educativos deben ser agentes de cambio que inspiren a otros, fomenten la colaboración y promuevan una cultura de aprendizaje continuo.



Senge (1990) introdujo el concepto de "organización que aprende", donde las instituciones educativas se adaptan y evolucionan constantemente para enfrentar los desafíos cambiantes. Senge aboga por la creación de estructuras organizativas flexibles y procesos de aprendizaje colectivo para mejorar el rendimiento y la innovación en el ámbito educativo.

Schein (2020) destaca la importancia de la cultura organizacional en el éxito de las instituciones educativas. Según él, la cultura influye en las actitudes, comportamientos y decisiones de los miembros de la comunidad educativa, por lo que es fundamental comprender y gestionar la cultura organizacional para impulsar el cambio y el desarrollo.

Schön (2021) propuso la noción de "reflexión en la acción", donde los profesionales educativos reflexionan sobre su práctica mientras la llevan a cabo. Esta capacidad de reflexionar sobre la experiencia en tiempo real es fundamental para el desarrollo profesional y la mejora continua en el ámbito educativo.

Lewin (1951) es conocido por su modelo de cambio organizacional, que consta de tres etapas: descongelamiento, cambio y recongelamiento. En el contexto educativo, su enfoque destaca la importancia de crear un sentido de urgencia, facilitar la participación de todos los interesados y consolidar los cambios para garantizar su sostenibilidad.

Follett (1924) abogó por la gestión democrática en las organizaciones, incluidas las instituciones educativas. Su enfoque se centra en la colaboración, el poder



compartido y la toma de decisiones participativa, lo que puede promover un ambiente más inclusivo, empoderador y efectivo.

Kolb (1984) desarrolló la teoría del aprendizaje experiencial, que enfatiza la importancia de aprender a partir de la experiencia directa y la reflexión activa. En el contexto educativo, su enfoque destaca la necesidad de incorporar experiencias prácticas y oportunidades de reflexión en el currículo para promover un aprendizaje significativo y duradero.

Douglas McGregor y la Teoría X e Y: McGregor (1960) propuso la Teoría X e Y, que describe dos enfoques opuestos sobre la naturaleza humana y la gestión. En el ámbito educativo, esta teoría sugiere que las creencias y actitudes de los líderes educativos hacia los docentes y estudiantes pueden influir en el clima y la cultura.

Herzberg (1959) desarrolló la Teoría de los Dos Factores, que identifica dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral y la motivación: factores higiénicos y factores motivadores. En el contexto educativo, esta teoría puede ayudar a comprender cómo mejorar la satisfacción y el compromiso de los profesores y estudiantes.

Maslow (1943) propuso la Jerarquía de Necesidades, que describe las necesidades humanas en una secuencia jerárquica, desde las necesidades básicas hasta las de autorrealización. En el ámbito educativo, esta teoría puede aplicarse para comprender las motivaciones de los estudiantes y diseñar entornos de aprendizaje que satisfagan sus necesidades en cada nivel.



Dewey (1916) abogó por una educación centrada en el estudiante y orientada hacia el aprendizaje activo y experiencial. Su enfoque enfatiza el papel del maestro como facilitador del aprendizaje y defiende una educación que promueva el pensamiento crítico, la creatividad y la participación democrática.

Darling-Hammond (2012) es una autoridad en políticas educativas y calidad docente. Sus investigaciones se centran en la formación de maestros, la equidad educativa y la mejora del rendimiento estudiantil a través de prácticas pedagógicas efectivas.

Hargreaves (2015) ha investigado ampliamente sobre la colaboración entre educadores y su impacto en el rendimiento estudiantil. Sus trabajos exploran cómo las redes de aprendizaje profesional y la colaboración entre escuelas pueden impulsar la mejora educativa.

Robinson (2008) se ha centrado en el liderazgo educativo efectivo y su influencia en los resultados. Sus estudios destacan la importancia del liderazgo distribuido, la retroalimentación constructiva y el establecimiento de metas claras para mejorar el rendimiento estudiantil.

Dweck (2006) es conocida por su trabajo sobre la mentalidad de crecimiento, que enfatiza la creencia en la capacidad de desarrollo y el aprendizaje a través del esfuerzo y la persistencia. Sus investigaciones tienen implicaciones significativas para la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes.

Dweck (2016) es conocida por su trabajo sobre la mentalidad de crecimiento, que enfatiza la creencia en la capacidad de desarrollo y el aprendizaje a través



del esfuerzo y la persistencia. Sus investigaciones tienen implicaciones significativas para la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes.

Hargreaves (2018) ha investigado ampliamente sobre la colaboración entre educadores y su impacto en el rendimiento estudiantil. Sus trabajos exploran cómo las redes de aprendizaje profesional y la colaboración entre escuelas pueden impulsar la mejora educativa.

Robinson (2019) se ha centrado en el liderazgo educativo efectivo y su influencia en los resultados. Sus estudios destacan la importancia del liderazgo distribuido, la retroalimentación constructiva y el establecimiento de metas claras para mejorar el rendimiento estudiantil.

Campbell (2020) es una autoridad en políticas educativas y liderazgo. Sus investigaciones se centran en la implementación efectiva de políticas educativas, el cambio organizacional y la mejora del rendimiento estudiantil a nivel sistémico.

2.2.5. Dimensiones sobre el Desarrollo Organizacional

Estas dimensiones proporcionadas por Renz (2021) son fundamentales para el desarrollo organizacional en el campo educativo. Renz (2021) se centra específicamente en el campo educativo y proporciona dimensiones específicas para el desarrollo organizacional algunas dimensiones generales que podrían ser extrapoladas:

a. Liderazgo Estratégico

Desarrollo de líderes con una visión clara y estratégica para dirigir la institución educativa hacia sus objetivos. Se refiere al desarrollo de líderes



con una visión clara y estratégica para dirigir la institución educativa hacia sus objetivos. Esto implica que los líderes deben ser capaces de identificar tendencias, anticipar cambios en el entorno educativo y tomar decisiones que posicionen a la institución de manera efectiva en el cumplimiento de su misión. Un líder estratégico en educación no solo se enfoca en el día a día, sino que también planifica a largo plazo, establece metas ambiciosas y motiva a su equipo para alcanzarlas.

b. Desarrollo de Capacidades

Construcción de capacidades dentro de la organización para adaptarse a los cambios y enfrentar desafíos educativos emergentes. Este aspecto implica la construcción de habilidades y competencias dentro de la organización educativa para adaptarse a los cambios y enfrentar desafíos emergentes en el ámbito educativo. Esto puede incluir la capacitación del personal en nuevas metodologías de enseñanza, el fomento de la innovación en el aula, y la promoción de un ambiente de aprendizaje continuo tanto para estudiantes como para docentes. El desarrollo de capacidades también abarca la identificación y el cultivo del talento dentro de la institución, asegurando que todos los miembros del equipo estén equipados para contribuir al éxito educativo.

c. Gestión del Cambio

Implementación de procesos efectivos para gestionar y liderar el cambio en la cultura, políticas y prácticas educativas. La gestión del cambio en el contexto educativo implica implementar procesos efectivos para liderar y gestionar cambios en la cultura, políticas y prácticas educativas. Esto puede



incluir la introducción de nuevas tecnologías en el aula, la revisión de los planes de estudio para adaptarse a las necesidades del siglo XXI, o la implementación de políticas inclusivas para atender a una diversidad cada vez mayor de estudiantes. La gestión del cambio exitosa requiere una comunicación clara, la participación de todas las partes interesadas y un enfoque proactivo para abordar resistencias y desafíos.

d. Colaboración y Alianzas

En el ámbito educativo, establecer colaboraciones y alianzas con otras organizaciones educativas, instituciones académicas, gobiernos locales y otros actores relevantes es fundamental para mejorar la calidad educativa. Esto puede implicar la creación de redes de apoyo entre escuelas, la colaboración con universidades para desarrollar programas educativos innovadores, o el trabajo conjunto con autoridades locales para abordar desafíos específicos en la comunidad. La colaboración y las alianzas permiten aprovechar recursos y conocimientos adicionales, ampliando así el impacto y la efectividad de las iniciativas educativas.

e. La mejora continua

La mejora continua en el campo educativo es un proceso dinámico que implica recopilar y analizar datos, identificar áreas de mejora, establecer metas claras, implementar estrategias específicas y monitorear constantemente los progresos. Este enfoque sistemático permite a las instituciones educativas adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y la comunidad, promoviendo una cultura de aprendizaje colaborativo y excelencia educativa. Mediante la retroalimentación continua



y la evaluación de resultados, las escuelas pueden ajustar sus prácticas y políticas para lograr una mejora constante en el rendimiento estudiantil y la calidad educativa en general.

f. Evaluación y Aprendizaje Continuo

Implementación de sistemas de evaluación para medir el impacto de las intervenciones educativas y promover el aprendizaje continuo dentro de la organización.

g. Adaptación al cambio: Fomentar una cultura de adaptabilidad y resiliencia para navegar eficazmente por los cambios en el entorno empresarial, como los avances tecnológicos, el aumento de la competencia y los cambios en el mercado.

h. Mejor comunicación: Mejorar la comunicación, la colaboración y la retroalimentación en toda la organización para crear un entorno de trabajo más transparente en el que los empleados se sientan valorados.

i. Mejor rendimiento y eficiencia: Implementar intervenciones que identifiquen y aborden las ineficiencias operativas, optimicen los procesos y mejoren el rendimiento general. Al optimizar los flujos de trabajo y reducir el desperdicio, las organizaciones pueden cumplir los objetivos y lograr una mayor productividad y rentabilidad.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Gerencia de recursos humanos

Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos de una organización para alcanzar sus objetivos estratégicos y maximizar el rendimiento y la satisfacción de los empleados (Chiavenato, 2019).

2.3.2. Desarrollo organizacional

Se refiere a un conjunto de técnicas y procesos diseñados para mejorar la eficacia y el rendimiento de una organización a través de cambios planificados en la cultura, estructuras, procesos y comportamientos organizacionales (French & Bell, 1999).

2.3.3. Cambio Organizacional

Autores como Burnes y Cooke (2019) describen el cambio organizacional como un proceso continuo y adaptativo que implica la transformación planificada de las estructuras, procesos, tecnologías y culturas de una organización para mejorar su eficacia y capacidad de adaptación.

2.3.4. Gestión del Desempeño

Aguinis (2019) destaca que la gestión del desempeño es un enfoque integral que incluye la fijación de objetivos claros, la retroalimentación continua, el desarrollo de habilidades y la evaluación del rendimiento, con el objetivo de mejorar la contribución de los empleados al logro de los objetivos organizacionales.



2.3.5. Capacitación y Desarrollo

En el libro de Noe et al. (2021), la capacitación y el desarrollo se consideran actividades estratégicas que buscan mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados para aumentar su rendimiento y su capacidad de adaptación a los cambios organizacionales.

2.3.6. Liderazgo Organizacional

Northouse (2021) define el liderazgo organizacional como el proceso de influir en un grupo de individuos para lograr metas y objetivos organizacionales, mediante la inspiración, la motivación y la dirección efectiva, adaptándose a las demandas cambiantes del entorno.

2.3.7. Gestión del Talento

Además de Saks y Haccoun (2018) y Collings, Scullion y Vaiman (2021), autores como Cascio y Boudreau (2019) han abordado la gestión del talento desde una perspectiva más analítica, destacando la importancia de medir el impacto financiero de las prácticas de gestión del talento en la rentabilidad y el crecimiento de la organización.

2.3.8. Clima Organizacional

Junto con Schneider et al. (2017) y Kristensen, Nielsen y Nielsen (2021), investigadores como Eisenberger, Stinglhamber y Vandenberghe (2020) han explorado cómo los aspectos emocionales del clima organizacional, como el reconocimiento y el apoyo emocional, influyen en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación pertenece al enfoque y/o estudio cuantitativo. Se basa en la recopilación de datos numéricos y su análisis estadístico para responder preguntas de investigación. Se utiliza para medir y cuantificar fenómenos.

3.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

El paradigma metodológico que se utilizó es el cuantitativo. Los métodos específicos que se utilizaron fueron el hipotético, deductivo, analítico, estadístico y hermenéutico.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este tipo de investigación se sitúa dentro del ámbito de la investigación básica, también conocida como investigación pura o fundamental. Se enfoca en adquirir conocimientos teóricos y comprender fenómenos sin necesidad de una aplicación práctica inmediata. En el estudio sobre la relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023, se busca entender cómo esta relación influye en el contexto escolar específico. Este enfoque contribuye a establecer una base sólida de conocimientos que puede servir como punto de partida para

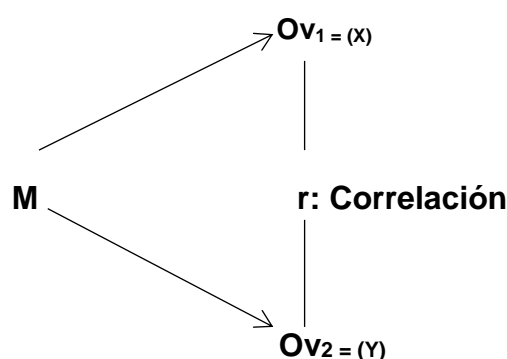
investigaciones futuras y para el desarrollo de aplicaciones prácticas en la gestión de recursos humanos y la administración educativa. A través de métodos cuantitativos para la recopilación y análisis de datos, se busca obtener resultados objetivos y generalizables, que, aunque pueden no tener una aplicación directa e inmediata, enriquecen el cuerpo de conocimientos existentes y orientan investigaciones y prácticas futuras en el ámbito educativo y de la gestión de recursos humanos.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel es correlacional “las investigaciones correlacionales pretenden observar variables o relaciones entre éstas en su ambiente natural y en un momento en el tiempo” Hernández, Fernández & Baptista (2016 p. 121).

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es correlacional para (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2018) en una investigación transversal se correlaciona datos en un solo momento, Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (P. 154) su diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra



$Ov_1 = (x)$ Observación de la variable 1: Gerencia de recursos humanos

$Ov_2 = (y)$ Observación de la variable 2: Desarrollo organizacional

r = Correlación entre dichas variables

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

La población de estudio está constituida por docentes de las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023.

Tabla 2

Población: Profesores de la instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023

Nº	Instituciones educativas primarias	Nº de docentes
1	IEP. N° 70620-“ JORGE CHAVEZ”	34
2	IEP N° 70549 “VIRGEN DEL CARMEN”	29
3	IEP. N° 70542 “SANTA BARBARA “	38
4	IEP. N° 70548 “BELLAVISTA	25
5	IEP. N° 70610 “SANTA ADRIANA”	35
6	IEP. N° 70563 “LOS CHOFERES”	35
7	IEP. N° 70564 “ LAS MERCEDES”	36
8	IEP. N° 70580 “ CHILLA”	20
9	IEP. N° 70536 “ SANTA MARIA”	35
10	IEP. N° 70615 “ SANTA CATALINA	34
	Total	321

Fuente: UGEL – San Román

3.6.2. Muestra

El tipo de muestreo que se aplicó es el probabilístico y con carácter de representatividad.

Para obtener la muestra se aplicó la fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

Población	N=	321
Alfa (Error tipo I)	α =	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	$\beta=1-\alpha/2$	0,95
Z de (1- $\alpha/2$)	Z(1- $\alpha/2$)	1,96
Desviación estándar	s=	0,479
Varianza	s ²	0,23
Precisión	d=	0,07
Tamaño de muestra	n=	116

$$n = \frac{321 * (1,96)^2 * (0,23)^2}{(0,07)^2(321 - 1) + (1,96)^2 * (0,23)^2}$$

$$n = 115,691 \leftrightarrow 116$$

Tabla 3

Muestra: Profesores de las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023

Nº	Instituciones educativas primarias	Nº de docentes	Tamaño de muestra
1	IEP. N° 70620-“ JORGE CHAVEZ”	34	12
2	IEP N° 70549 “VIRGEN DEL CARMEN”	29	10
3	IEP. N° 70542 “SANTA BARBARA “	38	14
4	IEP. N° 70548 “BELLAVISTA	25	9
5	IEP. N° 70610 “SANTA ADRIANA”	35	13
6	IEP. N° 70563 “LOS CHOFERES”	35	13
7	IEP. N° 70564 “ LAS MERCEDES”	36	13
8	IEP. N° 70580 “ CHILLA”	20	7
9	IEP. N° 70536 “ SANTA MARIA”	35	13
10	IEP. N° 70615 “ SANTA CATALINA	34	12
Total		321	116

Fuente: UGEL – San Román



3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.7.1. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

- **ENTREVISTA**

Otro de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permitió obtener información.

- **ENCUESTA**

Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios.

3.7.2. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

(Seaman 1991: 42). Polit y Hungler (1997: 466) definen un cuestionario como “un método de recopilar información de los encuestados.

Tabla 4

Estructura del cuestionario de la variable de estudio 1

Dimensión	Ítems
Capacidades de los líderes	03
Cultura organizacional	03
Gestión del clima laboral	03
Total	09

Tabla 5

Estructura del cuestionario de la variable de estudio 2

Dimensión	Ítems
Desarrollo de capacidades	03
Colaboración y alianzas	03
La mejora continua	03
Total	09



3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validación del instrumento pasó por juicio de tres (03) especialistas profesionales destacados en el área donde corroboraron su visto bueno correspondiente. (Anexo N. 2).

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

En el ámbito de la investigación, es fundamental evaluar la confiabilidad de una escala para asegurar la coherencia y exactitud de las mediciones. En este estudio, se ha elegido emplear el método Alpha de Cronbach como una herramienta estándar para medir la confiabilidad. Este método ofrece un valor numérico que varía de 0 a 1, donde 0 indica ninguna confiabilidad y 1 representa confiabilidad total en las respuestas a las preguntas o ítems de la escala (Hernández & Mendoza, 2018).

La cifra obtenida a través del método Alpha de Cronbach posibilita la evaluación de la coherencia interna de los ítems de la escala. Un valor cercano a 1 indica una consistencia más fuerte en las respuestas, indicando que los elementos de la escala miden de manera confiable el constructo que se busca evaluar. Este análisis se basa en la premisa de que, si los ítems miden conceptos similares, las respuestas de los participantes deberían mostrar coherencia entre sí.

La confiabilidad de la escala resulta crucial para respaldar la validez de las conclusiones basadas en las respuestas recopiladas. Un índice de



confiabilidad insatisfactorio podría poner en duda la coherencia de las mediciones y, por ende, la interpretación de los resultados de la investigación. En este contexto, el método Alpha de Cronbach ofrece una medida reconocida y confiable para evaluar esta coherencia interna.

En resumen, la elección del método Alpha de Cronbach en este estudio destaca la importancia de asegurar que la escala utilizada sea un instrumento confiable y coherente. Este enfoque metodológico contribuye a reforzar la integridad de los resultados obtenidos y respalda la validez de las conclusiones derivadas de la investigación.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad de la variable: Gerencia de recursos humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,819	09

Las estadísticas de confiabilidad Alpha de Cronbach indican que el conjunto completo de 09 ítems o elementos tiene un valor de 0,819. Al comparar este resultado con la escala de evaluación, se observa que el coeficiente alfa es $> 0,819$. Este resultado señala que la escala muestra una confiabilidad aceptable, ya que se encuentra en el intervalo de 0,70 a 0,90 según la interpretación de Oviedo & Campo (2005). Por consiguiente, se concluye que esta escala es apropiada para su implementación en la encuesta actual.

El valor de 0,819 en el coeficiente alfa indica una coherencia interna destacada entre los ítems de la escala, sugiriendo que estos miden de manera confiable el constructo que se pretende evaluar. Esta confiabilidad refuerza la validez de las mediciones y establece una base sólida para la interpretación de los resultados de la encuesta. La consideración de la escala como aceptable según los criterios de Oviedo & Campo (2005) subraya la solidez del instrumento utilizado en la investigación. Este rango específico, entre 0,70 y 0,90, señala que la escala tiene un nivel adecuado de confiabilidad para su uso en la encuesta actual, lo cual es esencial para obtener resultados precisos y válidos.

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad de la variable: Desarrollo organizacional

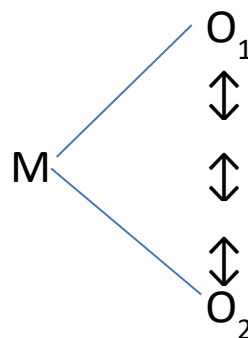
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,829	09

La evaluación de la escala a través de la estadística de confiabilidad Alpha de Cronbach revela que el conjunto completo de 09 ítems o elementos tiene un valor global de 0.829. Al comparar este resultado con la secuencia de evaluación, se constata que el factor alfa es > 0.829 . Este puntaje confirma que la escala muestra una confiabilidad aceptable, al situarse en el rango de 0.70 a 0.90, según la interpretación de Oviedo & Campo (2005). Por lo tanto, se sostiene que la consistencia interna del instrumento empleado es adecuada y justifica su aplicación. El valor de 0.829 en el coeficiente alfa indica una coherencia interna significativa entre los ítems de la escala, señalando que estos miden de manera confiable el constructo que se busca evaluar. Esta

confiabilidad refuerza la validez de las mediciones y proporciona una base sólida para la interpretación de los resultados obtenidos.

3.9. DISEÑO DE ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Al esquematizar este tipo de investigación entre las dos variables tenemos el siguiente Diagrama:



Donde M: Es la Muestra de Estudio

O: Coeficiente de relación, los sub índices 1 y 2 en cada caso nos indica las observaciones obtenidas en cada una de las variables.

R: Representado la flecha de doble entrada, representa la relación que existe entre las variables.

DISEÑO ESTADÍSTICO

El tratamiento estadístico para el presente estudio es “La Chi Cuadrado”, que se utiliza para comprobar el grado de relación que existe entre las dos variables.

FÓRMULA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx) (\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Los datos recolectados sobre la interacción entre la administración de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca brindan una visión completa sobre cómo se están llevando a cabo las prácticas de gestión de personal y su influencia en el desarrollo y la eficiencia de estas instituciones educativas. Este conjunto de datos comprende información detallada sobre la aplicación de políticas de recursos humanos, el entrenamiento del personal y la percepción de los empleados sobre el entorno laboral y las oportunidades de crecimiento profesional.

La representación de estos datos mediante gráficos y tablas no solo simplifica su comprensión, sino que también permite identificar patrones y tendencias significativas que pueden impactar en las decisiones gerenciales. Esto incluye la evaluación de si existe una correlación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño académico de los estudiantes, o si la rotación de empleados está relacionada con la ejecución de programas de desarrollo profesional.



El análisis exhaustivo de estos datos provee una base sólida para comprender cómo la gestión de recursos humanos influye en el desarrollo organizacional de las instituciones educativas. Por ejemplo, se puede determinar si las políticas de reclutamiento y retención de personal están alineadas con los objetivos organizacionales y si se utilizan eficazmente para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

La interpretación de los resultados derivados del análisis de datos es crucial para extraer conclusiones significativas y formular recomendaciones pertinentes. Por ejemplo, si se detecta una baja satisfacción laboral entre el personal docente, se pueden sugerir acciones para mejorar el clima laboral y promover una cultura organizacional más inclusiva y colaborativa.

En conclusión, la ampliación de estos datos no solo proporciona una comprensión más profunda de la relación entre la administración de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca, sino que también establece una base sólida para la implementación de estrategias efectivas que impulsen el crecimiento y el éxito continuo de estas instituciones educativas.

Tabla 8

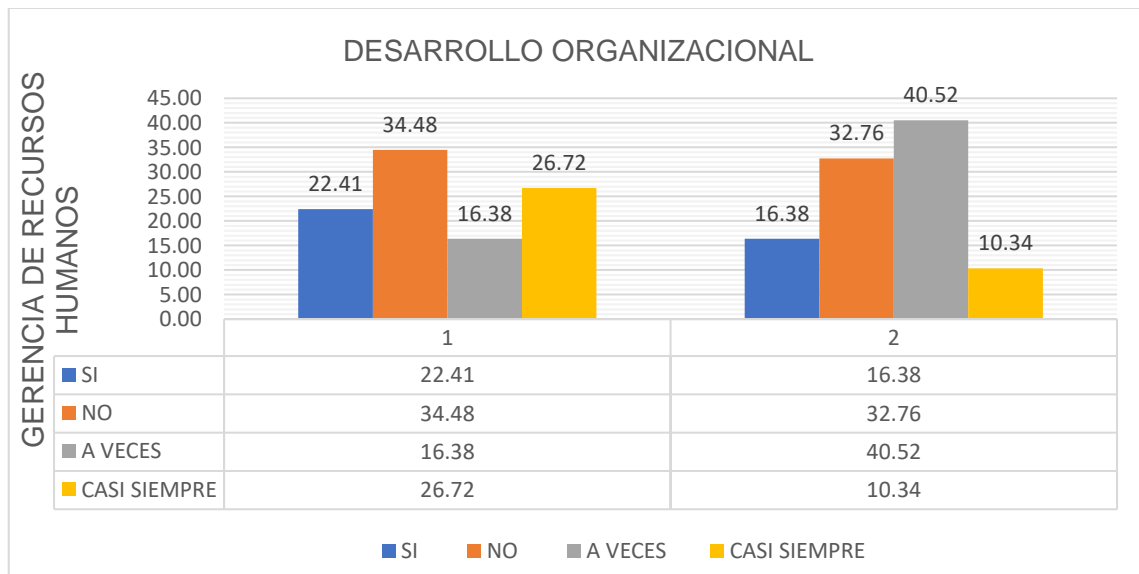
*¿Desarrolla habilidades en los colegas de trabajo? * ¿Cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo?*

Respuestas	Gerencia de recursos humanos		Desarrollo organizacional		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	26	22.41	19	16.38	45	19.40
No	40	34.48	38	32.76	78	33.62
A Veces	19	16.38	47	40.52	66	28.45
Casi Siempre	31	26.72	12	10.34	43	18.53
TOTAL	116	100%	116	100%	232	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 1

*¿Desarrolla habilidades en los colegas de trabajo? * ¿Cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo?*



Nota. La primera figura indica ascendencia en “No”, mientras que la segunda figura muestra ascendencia en “A Veces”

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La tabla 8 presenta datos acerca de "Gerencia de recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023. Se examinó a 116 profesores, representando el total de la muestra, y se detallan los resultados obtenidos.

Respecto al bosquejo: ¿Aprecia Ud. si desarrolla habilidades en los colegas de trabajo? Se evidenció que, 26 docentes que revela un 22.41% exhortaron que **Sí** desarrolla habilidades en los colegas de trabajo, 40 docentes que revela un 34.48% exhortaron que **No** desarrolla habilidades en los colegas de trabajo, 19 docentes que revela un 16.38% exhortaron que **A Veces** desarrolla habilidades en los colegas de trabajo, y 31 docentes que revela un 26.72% exhortaron que **Casi Siempre** desarrolla habilidades en los colegas de trabajo.

Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si se cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo? El resultado fue que, 19 docentes que simboliza un 16.38% contestaron que **Sí** se cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo, 38 docentes que simboliza un 32.76% contestaron que **No** se cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo, 47 docentes que simboliza un 40.52% contestaron que **A Veces** se cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo, y 12 docentes que simboliza un 10.34% contestaron que **Casi Siempre** se cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo.

ANÁLISIS: El análisis de las respuestas de los docentes sobre el desarrollo de habilidades en los colegas de trabajo refleja una diversidad de opiniones que ilustran la complejidad de las interacciones en el entorno educativo. Mientras



algunos señalan un ambiente propicio para el crecimiento profesional, otros muestran reservas respecto a la efectividad de este proceso. Este contraste indica posibles brechas en la colaboración y el intercambio de conocimientos entre colegas, resaltando la necesidad de fortalecer estrategias de desarrollo profesional continuo y fomentar una cultura de apoyo mutuo en la educación. En cuanto al cultivo del talento dentro y fuera del ámbito educativo, surge una diversidad similar de opiniones. Algunos docentes reconocen esfuerzos para nutrir el potencial tanto de estudiantes como de colegas, mientras que otros expresan preocupaciones sobre la falta de iniciativas concretas en este sentido. Esta disparidad de percepciones subraya la importancia de implementar políticas y programas que promuevan la identificación y el desarrollo del talento en todos los niveles del sistema educativo y la comunidad en general.

La variabilidad en las respuestas de los docentes sugiere la existencia de diferentes contextos y experiencias que influyen en sus percepciones sobre el desarrollo de habilidades y el cultivo del talento. Es crucial abordar estas diferencias mediante enfoques inclusivos que reconozcan y valoren la diversidad de perspectivas presentes en la comunidad educativa. Al hacerlo, se pueden identificar áreas de mejora y diseñar estrategias más efectivas para promover un entorno de aprendizaje dinámico y enriquecedor para todos los involucrados.

En última instancia, el análisis de estas respuestas ofrece una oportunidad para reflexionar sobre las prácticas actuales y buscar estrategias innovadoras que promuevan un desarrollo integral tanto de los docentes como de los estudiantes, impulsando así la excelencia educativa y el éxito de todos los involucrados en el proceso de aprendizaje.

Tabla 9

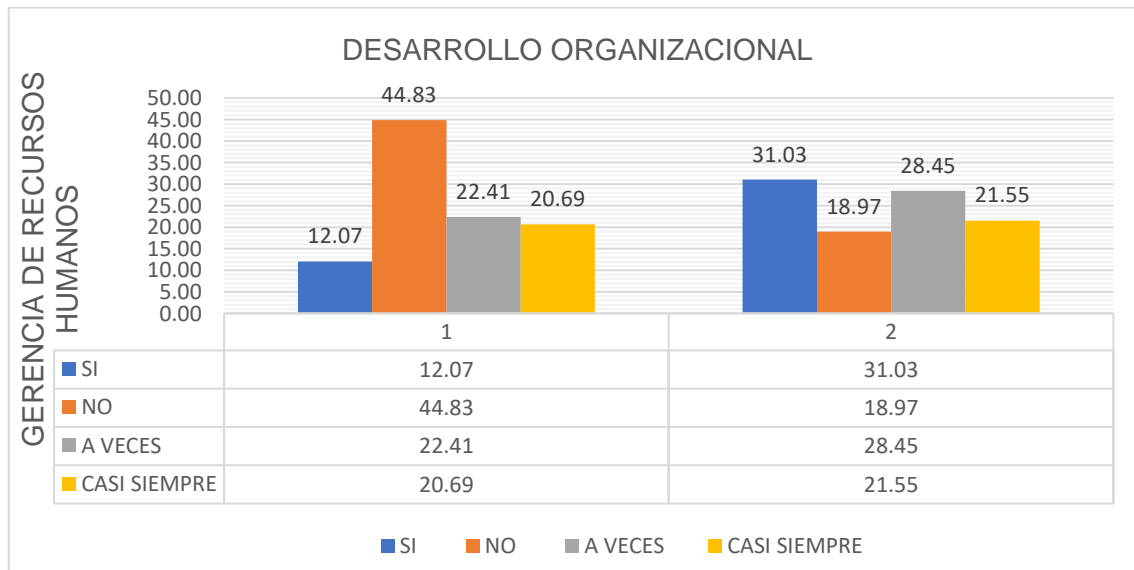
*¿Implementa programas de mentoría para apoyar a colegas? * ¿Implementa proyectos piloto para fomentar la innovación?*

Respuestas	Gerencia de recursos humanos		Desarrollo organizacional		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	14	12.07	36	31.03	50	21.55
No	52	44.83	22	18.97	74	31.90
A Veces	26	22.41	33	28.45	59	25.43
Casi Siempre	24	20.69	25	21.55	49	21.12
TOTAL	116	100%	116	100%	232	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 2

*¿Implementa programas de mentoría para apoyar a colegas? * ¿Implementa proyectos piloto para fomentar la innovación?*



Nota. La primera figura indica ascendencia en “No”, mientras que la segunda figura muestra ascendencia en “Sí”

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La tabla 9 presenta datos acerca de "Gerencia de recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023. Se examinó a 116 profesores, representando el total de la muestra, y se detallan los resultados obtenidos.

Respecto al bosquejo: ¿Aprecia Ud. si implementa programas de mentoría para apoyar a colegas? Se evidenció que, 14 docentes que revela un 12.07% exhortaron que **Sí** implementa programas de mentoría para apoyar a colegas, 52 docentes que revela un 44.83% exhortaron que **No** implementa programas de mentoría para apoyar a colegas, 26 docentes que revela un 22.41% exhortaron que **A Veces** implementa programas de mentoría para apoyar a colegas, y 24 docentes que revela un 20.69% exhortaron que **Casi Siempre** implementa programas de mentoría para apoyar a colegas.

Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si se implementa proyectos piloto para fomentar la innovación? El resultado fue que, 36 docentes que simboliza un 31.03% contestaron que **Sí** implementa proyectos piloto para fomentar la innovación, 22 docentes que simboliza un 18.97% contestaron que **No** implementa proyectos piloto para fomentar la innovación, 33 docentes que simboliza un 28.45% contestaron que **A Veces** implementa proyectos piloto para fomentar la innovación, y 25 docentes que simboliza un 21.55% contestaron que **Casi Siempre** implementa proyectos piloto para fomentar la innovación.

ANÁLISIS: En relación al respaldo entre colegas a través de programas de mentoría, se nota una diversidad en las prácticas, con una minoría que indica la



activa implementación de estos programas, mientras que la mayoría parece carecer de iniciativas estructuradas en esta área. Esto sugiere una oportunidad para fortalecer el desarrollo profesional y la colaboración entre los maestros al promover programas de mentoría más amplios y consistentes, lo que podría mejorar el intercambio de conocimientos y beneficios tanto para los docentes como para los estudiantes. Para mejorar aún más esta dinámica, sería útil organizar sesiones de capacitación para mentores y mentees, establecer metas claras y evaluar regularmente el progreso de los participantes, fomentando así un entorno de aprendizaje continuo y apoyo mutuo.

En cuanto a la implementación de proyectos piloto para fomentar la innovación, se observa una distribución más equilibrada de respuestas, con una parte significativa de los docentes que informa sobre la implementación regular o intermitente de estos proyectos. Sin embargo, también se destaca la necesidad de fortalecer y sistematizar los esfuerzos para promover la innovación en el ámbito educativo, lo que implica establecer estructuras y procesos que faciliten la identificación, implementación y evaluación de proyectos piloto, así como el intercambio de buenas prácticas entre los educadores y las instituciones educativas. Para impulsar la innovación de manera más efectiva, se podrían establecer incentivos para la presentación de propuestas innovadoras, así como espacios regulares de retroalimentación y reflexión para compartir experiencias y lecciones aprendidas entre los diferentes actores del sistema educativo.

Tabla 10

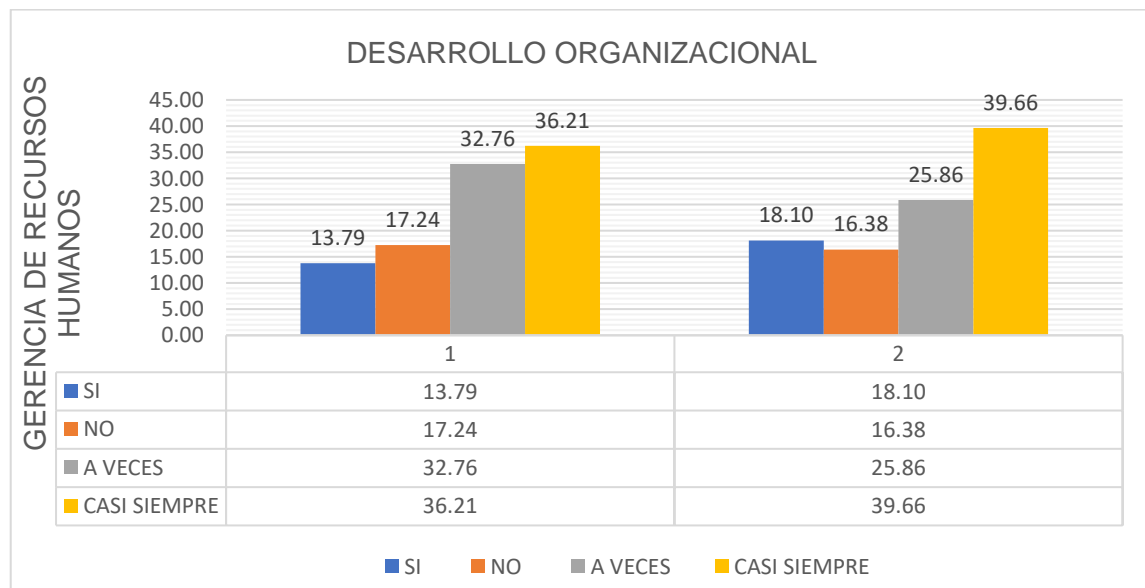
*¿Existe oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo? * ¿Fomenta la construcción de habilidades y competencias?*

Respuestas	Gerencia de recursos humanos		Desarrollo organizacional		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	16	13.79	21	18.10	37	15.95
No	20	17.24	19	16.38	39	16.81
A Veces	38	32.76	30	25.86	68	29.31
Casi Siempre	42	36.21	46	39.66	88	37.93
TOTAL	116	100%	116	100%	232	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 3

*¿Existe oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo? * ¿Fomenta la construcción de habilidades y competencias?*



Nota. La primera figura indica ascendencia en “Casi Siempre”, mientras que la segunda figura muestra ascendencia en “Casi Siempre”

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La tabla 10 presenta datos acerca de "Gerencia de recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023. Se examinó a 116 profesores, representando el total de la muestra, y se detallan los resultados obtenidos.

Respecto al bosquejo: ¿Aprecia Ud. si existen oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo? Se evidenció que, 16 docentes que revela un 13.79% exhortaron que **Sí** existen oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo, 20 docentes que revela un 17.24% exhortaron que **No** existen oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo, 38 docentes que revela un 32.76% exhortaron que **A Veces** existen oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo, y 42 docentes que revela un 36.21% exhortaron que **Casi Siempre** existen oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo.

Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si se fomenta la construcción de habilidades y competencias? El resultado fue que, 21 docentes que simboliza un 18.10% contestaron que **Sí** fomenta la construcción de habilidades y competencias, 19 docentes que simboliza un 16.38% contestaron que **No** p fomenta la construcción de habilidades y competencias, 30 docentes que simboliza un 25.86% contestaron que **A Veces** fomenta la construcción de habilidades y competencias, y 46 docentes que simboliza un 39.66% contestaron que **Casi Siempre** fomenta la construcción de habilidades y competencias.

ANÁLISIS: En lo que respecta a la percepción sobre las oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo, se aprecia una diversidad de opiniones entre los docentes, con un segmento importante expresando que estas



oportunidades se presentan tanto de manera regular como ocasional. Este panorama refleja la relevancia otorgada al liderazgo efectivo en el ámbito educativo y la necesidad de continuar fortaleciendo y consolidando estas oportunidades para el crecimiento profesional de los líderes educativos. Además, resalta la importancia de implementar estrategias específicas para identificar y abordar las áreas de mejora en el desarrollo del liderazgo, con el propósito de promover una gestión escolar más eficaz y enfocada en el éxito estudiantil.

Por otro lado, en relación al estímulo de la construcción de habilidades y competencias, se observa una tendencia general hacia el reconocimiento de estas prácticas por parte de los docentes, con una mayoría expresando que se promueve la construcción de habilidades y competencias en diferentes grados. Esto sugiere un compromiso con el desarrollo integral de los estudiantes, así como una disposición a adaptar las prácticas educativas para satisfacer las necesidades cambiantes del entorno. No obstante, también se identifican áreas de oportunidad para mejorar la consistencia y la efectividad de estas iniciativas, lo que podría lograrse mediante una planificación más estratégica y una mayor colaboración entre los educadores y las instituciones educativas para identificar y compartir las mejores prácticas en este ámbito.

Tabla 11

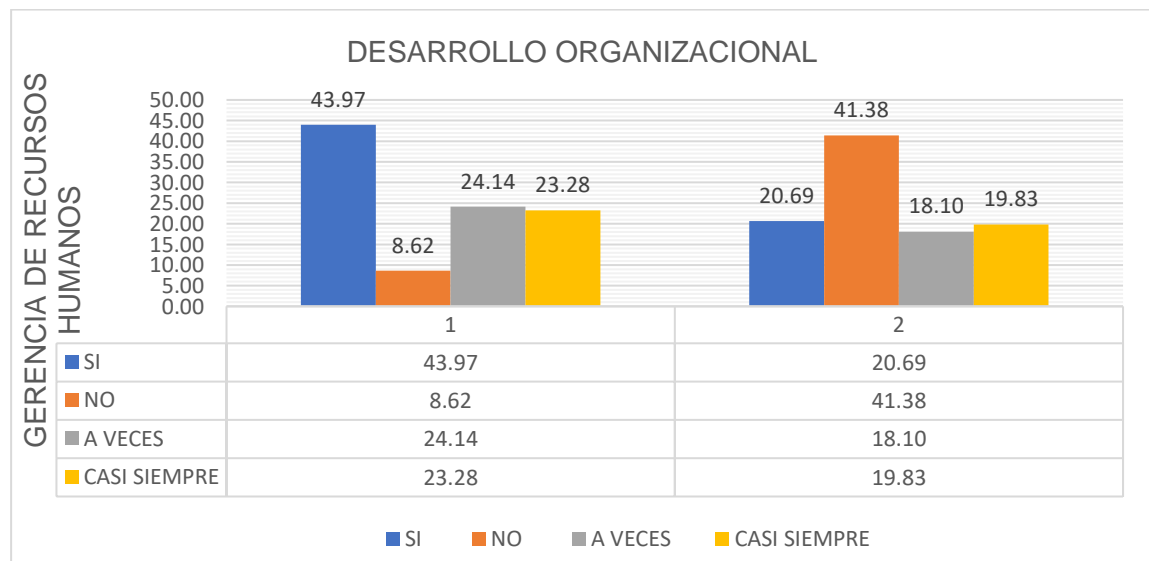
*¿Promueve una comunicación abierta para construir confianza? *¿Existe programas piloto para mejorar la calidad educativa?*

Respuestas	Gerencia de recursos humanos		Desarrollo organizacional		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	51	43.97	24	20.69	75	32.33
No	10	8.62	48	41.38	58	25.00
A Veces	28	24.14	21	18.10	49	21.12
Casi Siempre	27	23.28	23	19.83	50	21.55
TOTAL	116	100%	116	100%	232	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 4

*¿Promueve una comunicación abierta para construir confianza? *¿Existe programas piloto para mejorar la calidad educativa?*



Nota. La primera figura indica ascendencia en “Si”, mientras que la segunda figura muestra ascendencia en “No”

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La tabla 11 presenta datos acerca de “Gerencia de recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023. Se examinó a 116 profesores, representando el total de la muestra, y se detallan los resultados obtenidos.

Respecto al bosquejo: ¿Observa Ud. si se promueve una comunicación abierta para construir confianza? Se evidenció que, 51 docentes que revela un 43.97% exhortaron que **Sí** promueve una comunicación abierta para construir confianza, 10 docentes que revela un 8.62% exhortaron que **No** promueve una comunicación abierta para construir confianza, 28 docentes que revela un 24.14% exhortaron que **A Veces** promueve una comunicación abierta para construir confianza, y 27 docentes que revela un 23.28% exhortaron que **Casi Siempre** promueve una comunicación abierta para construir confianza.

Sobre la consideración: ¿Observa Ud. si existen programas piloto para mejorar la calidad educativa? El resultado fue que, 24 docentes que simboliza un 20.69% contestaron que **Sí** existen programas piloto para mejorar la calidad educativa, 48 docentes que simboliza un 41.38% contestaron que **No** existen programas piloto para mejorar la calidad educativa, 21 docentes que simboliza un 10.10% contestaron que **A Veces** existen programas piloto para mejorar la calidad educativa, y 23 docentes que simboliza un 19.83% contestaron que **Casi Siempre** existen programas piloto para mejorar la calidad educativa.

ANÁLISIS: La evaluación sobre la promoción de una comunicación abierta para cultivar la confianza revela una amplia gama de experiencias y percepciones entre los docentes. Mientras algunos resaltan la existencia de un entorno propicio



para el diálogo abierto, que fortalece los vínculos dentro de la comunidad educativa y mejora el ambiente escolar, otros señalan la falta de iniciativas en este ámbito, destacando la necesidad de intensificar los esfuerzos para fomentar una comunicación transparente y colaborativa que contribuya a una relación más sólida entre colegas y con los estudiantes.

En cuanto a la presencia de programas piloto para mejorar la calidad educativa, las opiniones entre los docentes muestran una diversidad de perspectivas. Aquellos que informan sobre la existencia de tales programas enfatizan su capacidad para impulsar la innovación y elevar los estándares de aprendizaje. Por otro lado, otros indican la escasez o inexistencia de estos programas, subrayando la necesidad de una mayor inversión y apoyo institucional para su desarrollo y ejecución. Esto señala una oportunidad para ampliar la implementación de iniciativas piloto que aborden las necesidades específicas del sistema educativo y mejoren la calidad de la enseñanza.

En resumen, la evaluación de estas respuestas destaca la importancia de fortalecer la comunicación abierta y la implementación de programas piloto en el ámbito educativo. Al promover una cultura de diálogo transparente y el desarrollo de estrategias innovadoras, se puede mejorar la colaboración entre los miembros de la comunidad escolar y avanzar hacia una educación de mayor calidad y pertinencia para todos los estudiantes.

Tabla 12

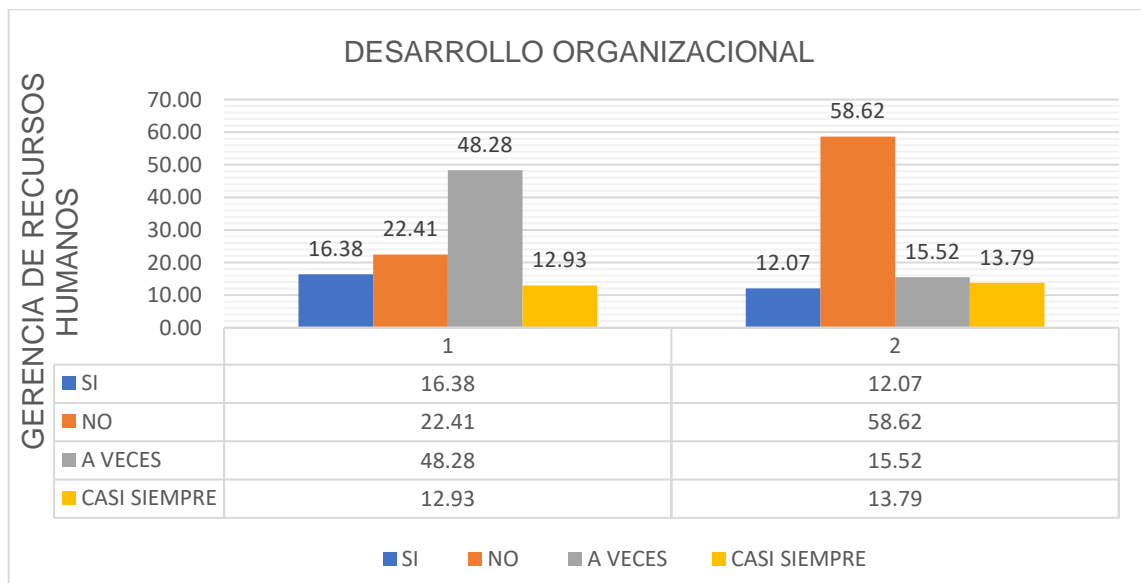
*¿Existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal? * ¿Existe reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos?*

Respuestas	Gerencia de recursos humanos		Desarrollo organizacional		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	19	16.38	14	12.07	33	14.22
No	26	22.41	68	58.62	94	40.52
A Veces	56	48.28	18	15.52	74	31.90
Casi Siempre	15	12.93	16	13.79	31	13.36
TOTAL	116	100%	116	100%	232	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 5

*¿Existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal? * ¿Existe reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos?*



Nota. La primera figura indica ascendencia en “A Veces”, mientras que la segunda figura muestra ascendencia en “No”

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La tabla 12 presenta datos acerca de "Gerencia de recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023. Se examinó a 116 profesores, representando el total de la muestra, y se detallan los resultados obtenidos.

Respecto al bosquejo: ¿Observa Ud. si existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal? Se evidenció que, 19 docentes que revela un 16.38% exhortaron que **Sí** existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal, 26 docentes que revela un 22.41% exhortaron que **No** existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal, 56 docentes que revela un 48.28% exhortaron que **A Veces** existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal, y 15 docentes que revela un 12.93% exhortaron que **Casi Siempre** existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal.

Sobre la consideración: ¿Observa Ud. si existen reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos? El resultado fue que, 14 docentes que simboliza un 12.07% contestaron que **Sí** existen reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos, 68 docentes que simboliza un 58.62% contestaron que **No** existen reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos, 18 docentes que simboliza un 15.52% contestaron que **A Veces** existen reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos, y 16 docentes que simboliza un 13.79% contestaron que **Casi Siempre** existen reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos.

ANÁLISIS: En lo que respecta al respaldo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal, las respuestas de los educadores exhiben una diversidad de



opiniones. Mientras algunos indican que ocasionalmente se brinda apoyo integral para este propósito, otros sugieren que esta asistencia es irregular o incluso insuficiente. Esta diversidad destaca la necesidad de implementar enfoques más coherentes y efectivos que fomenten un ambiente colaborativo y unido dentro de la comunidad educativa, lo que podría mejorar la colaboración y la dinámica general dentro de la escuela.

Con respecto a la celebración de reuniones con el gobierno local para abordar los desafíos educativos, la mayoría de los docentes perciben que estas reuniones son poco frecuentes o inexistentes. Esta percepción indica una falta de cooperación y comunicación entre las instituciones educativas y el gobierno local en la resolución de los problemas educativos. Sería fundamental impulsar un diálogo más amplio y coordinado entre ambas partes para identificar y abordar de manera más efectiva las necesidades y preocupaciones del sistema educativo, lo que podría mejorar la calidad y equidad de la educación en la comunidad.

En resumen, las respuestas de los docentes resaltan la importancia de fortalecer el apoyo integral para promover la cohesión grupal y mejorar la colaboración entre las instituciones educativas y el gobierno local. Al implementar estrategias más coherentes y fomentar un diálogo más estrecho, se puede avanzar hacia un entorno escolar más unido y colaborativo, así como abordar de manera más efectiva los desafíos educativos locales para beneficiar a todos los estudiantes y a la comunidad en general.

Tabla 13

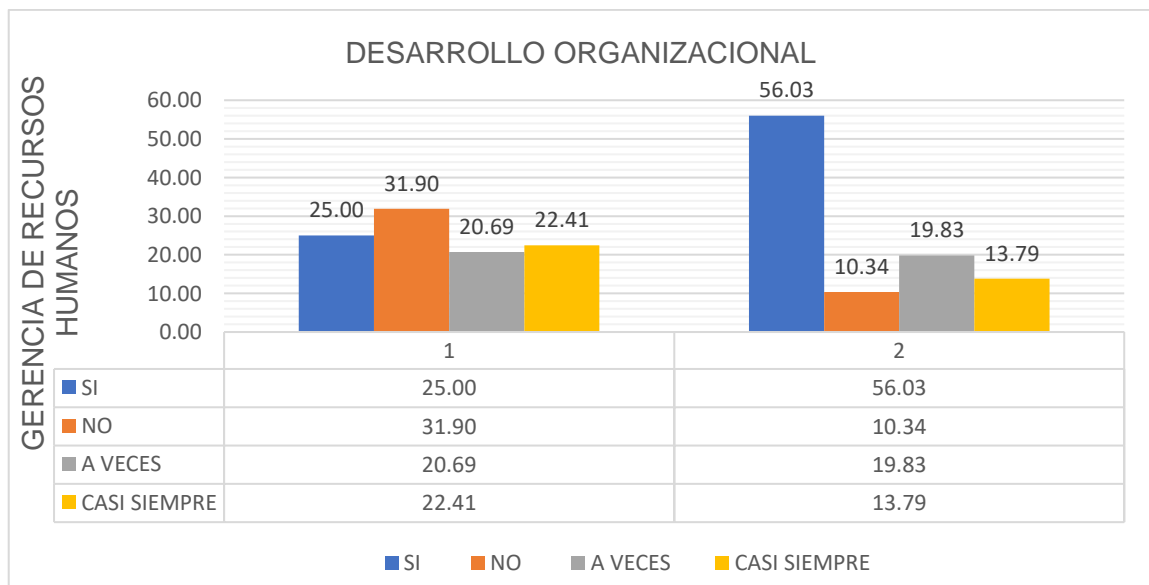
*¿Fomenta el desarrollo profesional a través de programas? * ¿Existe participación activa de padres en proyectos de colaboración?*

Respuestas	Gerencia de recursos humanos		Desarrollo organizacional		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	29	25.00	65	56.03	94	40.52
No	37	31.90	12	10.34	49	21.12
A Veces	24	20.69	23	19.83	47	20.26
Casi Siempre	26	22.41	16	13.79	42	18.10
TOTAL	116	100%	116	100%	232	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 6

*¿Fomenta el desarrollo profesional a través de programas? * ¿Existe participación activa de padres en proyectos de colaboración?*



Nota. La primera figura indica ascendencia en "Si", mientras que la segunda figura muestra ascendencia en "Si"



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La tabla 13 presenta datos acerca de "Gerencia de recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023. Se examinó a 116 profesores, representando el total de la muestra, y se detallan los resultados obtenidos.

Respecto al bosquejo: ¿Observa Ud. si se fomenta el desarrollo profesional a través de programas de capacitación? Se evidenció que, 29 docentes que revela un 25.00% exhortaron que **Sí** fomenta el desarrollo profesional a través de programas de capacitación, 37 docentes que revela un 31.90% exhortaron que **No** fomenta el desarrollo profesional a través de programas de capacitación, 24 docentes que revela un 20.69% exhortaron que **A Veces** fomenta el desarrollo profesional a través de programas de capacitación, y 26 docentes que revela un 22.41% exhortaron que **Casi Siempre** fomenta el desarrollo profesional a través de programas de capacitación.

Sobre la consideración: ¿Observa Ud. si existe participación activa de padres? El resultado fue que, 65 docentes que simboliza un 56.03% contestaron que **Sí** existe participación activa de padres, 12 docentes que simboliza un 10.34% contestaron que **No** existe participación activa de padres en proyectos de colaboración, 23 docentes que simboliza un 19.83% contestaron que **A Veces** existe participación activa de padres en proyectos de colaboración, y 16 docentes que simboliza un 13.79% contestaron que **Casi Siempre** existe participación activa de padres en proyectos de colaboración.

ANÁLISIS: En lo referente al estímulo del crecimiento profesional mediante programas de formación, existe una diversidad de opiniones entre los docentes. Algunos mencionan una promoción activa de este desarrollo mediante dichos



programas, mientras que otros señalan una falta de respaldo en esta área. Esta discrepancia resalta la necesidad de mejorar y fortalecer la implementación de estos programas para garantizar un crecimiento profesional efectivo del personal docente, lo que podría elevar la calidad educativa en la institución.

En relación a la participación activa de los padres en proyectos colaborativos, la mayoría de los docentes indican su presencia activa en estos proyectos. No obstante, también hay un grupo considerable que menciona una participación ocasional o limitada. Este hallazgo destaca la importancia de promover una participación más constante y significativa de los padres en proyectos colaborativos, lo que fortalecería la relación entre la escuela y la comunidad, mejorando así el rendimiento académico y el bienestar estudiantil mediante una colaboración más efectiva.

En resumen, las respuestas de los docentes apuntan a la necesidad de mejorar tanto el apoyo al desarrollo profesional a través de programas de capacitación como la participación activa de los padres en proyectos colaborativos. Al fortalecer estos aspectos, se puede avanzar hacia una comunidad educativa más sólida y colaborativa, lo que beneficiaría el éxito académico y el crecimiento integral de los estudiantes.

Tabla 14

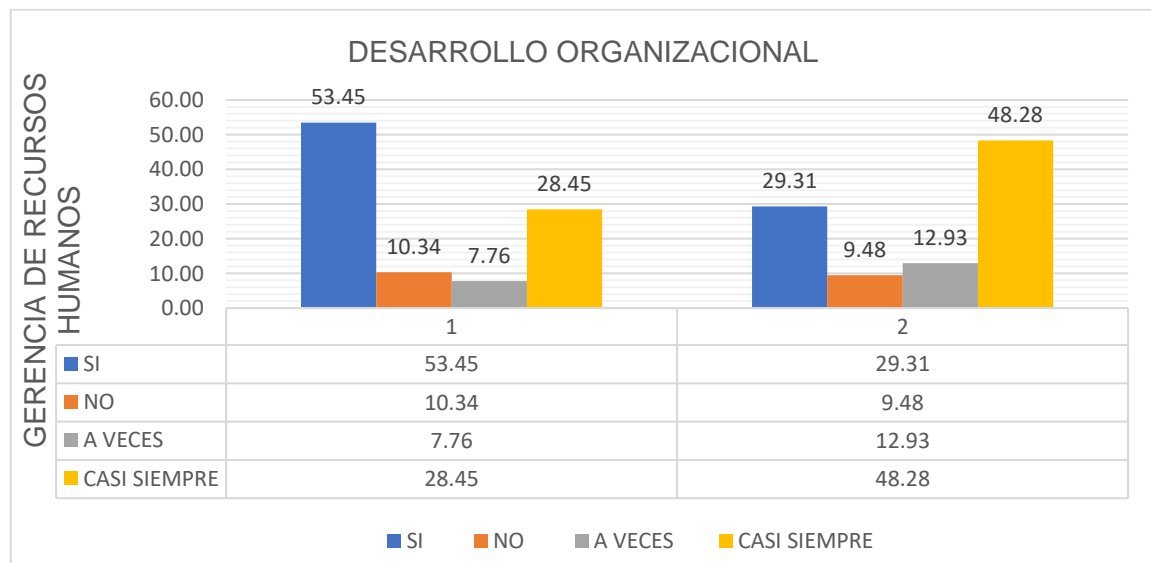
*¿Existe actividades que fomenten el respeto y la inclusión? *¿Fomenta la participación del docente centradas en estrategias de mejora continua?*

Respuestas	Gerencia de recursos humanos		Desarrollo organizacional		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	62	53.45	34	29.31	96	41.38
No	12	10.34	11	9.48	23	9.91
A Veces	9	7.76	15	12.93	24	10.34
Casi Siempre	33	28.45	56	48.28	89	38.36
TOTAL	116	100%	116	100%	232	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 7

*¿Existe actividades que fomenten el respeto y la inclusión? *¿Fomenta la participación del docente centradas en estrategias de mejora continua?*



Nota. La primera figura indica ascendencia en “Si”, mientras que la segunda figura muestra ascendencia en “Casi Siempre”



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La tabla 14 presenta datos acerca de "Gerencia de recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023. Se examinó a 116 profesores, representando el total de la muestra, y se detallan los resultados obtenidos.

Respecto al bosquejo: ¿Aprecia Ud. si existen actividades que fomenten el respeto y la inclusión? Se evidenció que, 62 docentes que revela un 53.45% exhortaron que **Sí** existen actividades que fomenten el respeto y la inclusión, 12 docentes que revela un 10.34% exhortaron que **No** existen actividades que fomenten el respeto y la inclusión, 09 docentes que revela un 7.76% exhortaron que **A Veces** existen actividades que fomenten el respeto y la inclusión, y 33 docentes que revela un 28.45% exhortaron que **Casi Siempre** existen actividades que fomenten el respeto y la inclusión.

Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si se fomenta la participación del docente centradas en estrategias de mejora continua? El resultado fue que, 34 docentes que simboliza un 29.31% contestaron que **Sí** si se fomenta la participación, 11 docentes que simboliza un 9.48% contestaron que **No** si se fomenta la participación, 15 docentes que simboliza un 12.93% contestaron que **A Veces** si se fomenta la participación, y 56 docentes que simboliza un 48.28% contestaron que **Casi Siempre** si se fomenta la participación.

ANÁLISIS: Las respuestas de los docentes respecto a la presencia de actividades que fomenten el respeto y la inclusión muestran una diversidad de puntos de vista. Aunque la mayoría reconoce la existencia de estas actividades



y su importancia para crear un ambiente escolar inclusivo, algunos mencionan su ausencia o realización esporádica. Esto indica la necesidad de implementar de manera más consistente y amplia estas actividades para fortalecer el respeto y la inclusión en la escuela.

En relación al estímulo de la participación docente en estrategias de mejora continua, las respuestas varían. Mientras algunos reportan un apoyo efectivo en este aspecto, otros sugieren que podría mejorarse. A pesar de ello, la mayoría destaca que se promueve la participación docente en estas estrategias de manera regular. Esto destaca la importancia de seguir fomentando y respaldando la participación activa del docente en la mejora continua, lo que puede llevar a una evolución constante en las prácticas educativas y, en última instancia, mejorar la calidad del aprendizaje.

En resumen, las respuestas de los docentes enfatizan la necesidad de fortalecer tanto la implementación de actividades que promuevan el respeto y la inclusión como el estímulo de la participación del docente en estrategias de mejora continua. Al hacerlo, se puede crear un entorno escolar más inclusivo y propicio para el aprendizaje, donde tanto los estudiantes como los educadores puedan alcanzar su máximo potencial y contribuir al éxito académico y personal de todos los involucrados.

Tabla 15

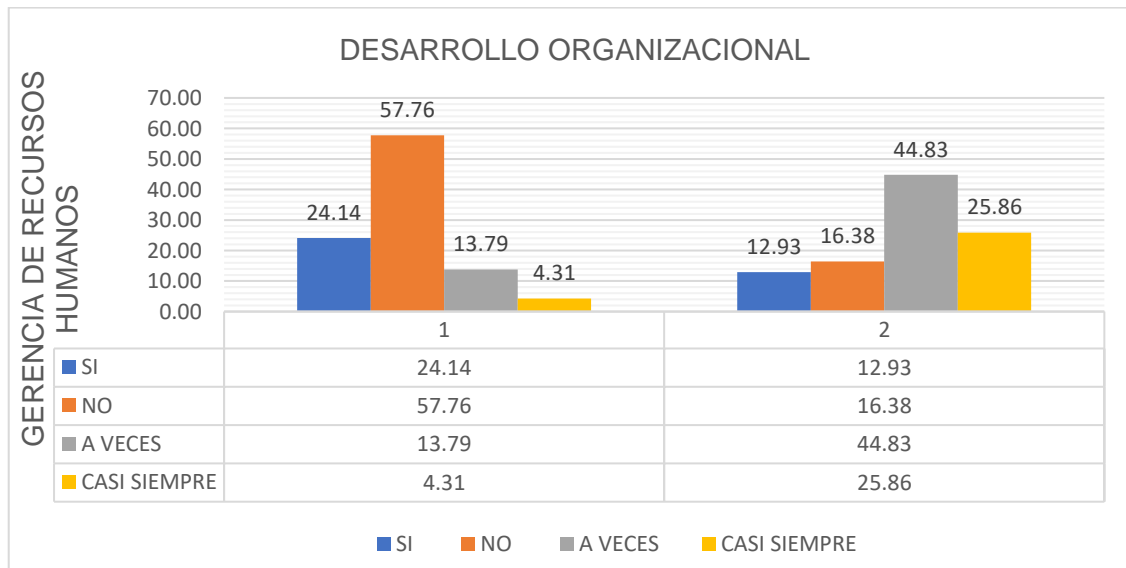
*¿Involucra a la plana docente en la toma de decisiones? * ¿Establece metas de mejora y ajustes según sea necesario?*

Respuestas	Gerencia de recursos humanos		Desarrollo organizacional		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	28	24.14	15	12.93	43	18.53
No	67	57.76	19	16.38	86	37.07
A Veces	16	13.79	52	44.83	68	29.31
Casi Siempre	05	4.31	30	25.86	35	15.09
TOTAL	116	100%	116	100%	232	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 8

*¿Involucra a la plana docente en la toma de decisiones? * ¿Establece metas de mejora y ajustes según sea necesario?*



Nota. La primera figura indica ascendencia en “No”, mientras que la segunda figura muestra ascendencia en “A Veces”

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La tabla 15 presenta datos acerca de "Gerencia de recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023. Se examinó a 116 profesores, representando el total de la muestra, y se detallan los resultados obtenidos.

Respecto al bosquejo: ¿Aprecia Ud. si involucra a la plana docente en la toma de decisiones? Se evidenció que, 28 docentes que revela un 24.14% exhortaron que **Sí** involucra a la plana docente en la toma de decisiones, 67 docentes que revela un 57.76% exhortaron que **No** involucra a la plana docente en la toma de decisiones, 16 docentes que revela un 13.79% exhortaron que **A Veces** involucra a la plana docente en la toma de decisiones, y 05 docentes que revela un 4.31% exhortaron que **Casi Siempre** involucra a la plana docente en la toma de decisiones.

Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si se establece metas de mejora y ajustes según sea necesario? El resultado fue que, 15 docentes que simboliza un 12.93% contestaron que **Sí** establece metas de mejora y ajustes según sea necesario, 19 docentes que simboliza un 16.38% contestaron que **No** establece metas de mejora y ajustes según sea necesario, 52 docentes que simboliza un 44.83% contestaron que **A Veces** e establece metas de mejora y ajustes según sea necesario, y 30 docentes que simboliza un 25.86% contestaron que **Casi Siempre** establece metas de mejora y ajustes según sea necesario.

ANÁLISIS: El análisis de las respuestas de los docentes resalta dos aspectos clave en el funcionamiento de la institución educativa: la participación de los docentes en la toma de decisiones y el establecimiento de metas de mejora y



ajustes. Respecto a la participación en la toma de decisiones, la mayoría de los docentes observan una falta de involucramiento en este proceso, lo que puede afectar la efectividad y la legitimidad de las decisiones institucionales. Esto enfatiza la necesidad de promover una cultura participativa que valore la experiencia y las perspectivas de los docentes en la toma de decisiones importantes para la escuela.

En cuanto al establecimiento de metas de mejora y ajustes, se nota una mayor participación de los docentes en este aspecto. Sin embargo, aún existe un porcentaje significativo que menciona una implementación irregular o poco frecuente de este proceso. Esto sugiere que, aunque se reconoce la importancia de establecer metas de mejora, es necesario reforzar la consistencia y la efectividad en su implementación para asegurar un enfoque continuo en la mejora y la adaptación en el ámbito educativo. Esto podría lograrse mediante la implementación de sistemas y procesos que fomenten la colaboración y la retroalimentación entre todos los miembros del equipo docente.

En resumen, para mejorar el funcionamiento y la efectividad de la institución educativa, es crucial fomentar una mayor participación de los docentes en la toma de decisiones y fortalecer el proceso de establecimiento de metas de mejora y ajustes. Al hacerlo, se puede crear un ambiente de trabajo más colaborativo y receptivo, que impulse la innovación, la mejora continua y, en última instancia, eleve la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes.

Tabla 16

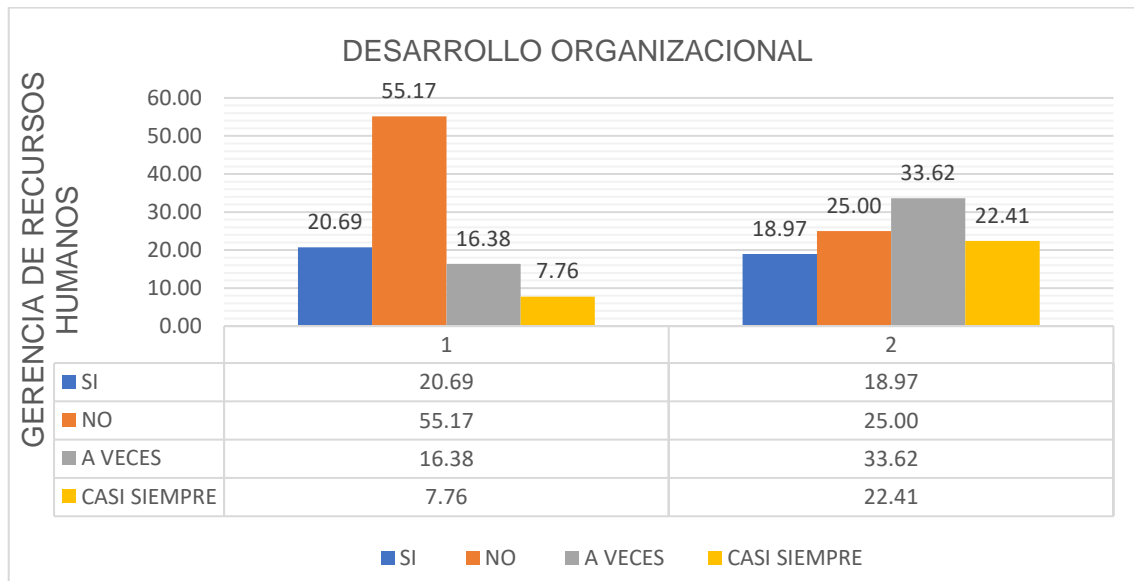
*¿Existe servicios de apoyo emocional para el personal docente? * ¿Capacita al personal en estrategias de mejora continua?*

Respuestas	Gerencia de recursos humanos		Desarrollo organizacional		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
Si	24	20.69	22	18.97	46	19.83
No	64	55.17	29	25.00	93	40.09
A Veces	19	16.38	39	33.62	58	25.00
Casi Siempre	9	7.76	26	22.41	35	15.09
TOTAL	116	100%	116	100%	232	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 9

*¿Existe servicios de apoyo emocional para el personal docente? * ¿Capacita al personal en estrategias de mejora continua?*



Nota. La primera figura indica ascendencia en “No”, mientras que la segunda figura muestra ascendencia en “A Veces”

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La tabla 16 presenta datos acerca de "Gerencia de recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023. Se examinó a 116 profesores, representando el total de la muestra, y se detallan los resultados obtenidos.

Respecto al bosquejo: ¿Aprecia Ud. si existen servicios de apoyo emocional para el personal docente? Se evidenció que, 24 docentes que revela un 20.69% exhortaron que **Sí** existen servicios de apoyo emocional para docentes, 64 docentes que revela un 55.17% exhortaron que **No** existen servicios de apoyo emocional para docentes, 19 docentes que revela un 16.38% exhortaron que **A Veces** existen servicios de apoyo emocional para docentes, y 09 docentes que revela un 7.76% exhortaron que **Casi Siempre** existen servicios de apoyo emocional para docentes.

Sobre la consideración: ¿Aprecia Ud. si se capacita al personal en estrategias de mejora continua? El resultado fue que, 22 docentes que simboliza un 18.97% contestaron que **Sí** capacita al personal en estrategias de mejora continua, 29 docentes que simboliza un 25.00% contestaron que **No** capacita al personal en estrategias de mejora continua, 39 docentes que simboliza un 33.62% contestaron que **A Veces** capacita al personal en estrategias de mejora continua, y 26 docentes que simboliza un 22.41% contestaron que **Casi Siempre** capacita al personal en estrategias de mejora continua.

ANÁLISIS: El análisis de las respuestas proporcionadas por los docentes destaca dos aspectos importantes en el entorno laboral educativo: la



disponibilidad de servicios de apoyo emocional para el personal docente y la formación en estrategias de mejora continua. Respecto a los servicios de apoyo emocional, la mayoría de los docentes observan una carencia en este aspecto, señalando la necesidad de atención en este ámbito. La falta de apoyo emocional puede tener un efecto negativo en el bienestar y la eficacia laboral de los docentes, lo que enfatiza la importancia de implementar recursos y programas que aborden estas necesidades.

En cuanto a la capacitación en estrategias de mejora continua, las respuestas reflejan una variedad de percepciones. Aunque algunos docentes informan que reciben esta capacitación de manera regular, otros mencionan una falta de oportunidades en este ámbito. Sin embargo, es alentador ver que una proporción significativa de los docentes menciona una capacitación ocasional o frecuente en estas estrategias. Esto resalta la importancia de seguir promoviendo y fortaleciendo la capacitación del personal docente en estas áreas, lo que puede contribuir a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje en la institución educativa.

En resumen, las respuestas de los docentes subrayan la necesidad de implementar servicios de apoyo emocional para el personal docente y de fortalecer la formación en estrategias de mejora continua. Al hacerlo, se puede mejorar el bienestar y la eficacia laboral de los docentes, así como fomentar una cultura de mejora continua que beneficie a toda la comunidad educativa.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la gerencia de recursos humanos con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023. Es de profundo significado.

H0: No existe relación entre la gerencia de recursos humanos con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023

Tabla 17

Gerencia de recursos humanos y desarrollo organizacional

Correlaciones		Gerencia de recursos humanos	Desarrollo organizacional
Gerencia de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,887**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	116	116
Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	,887**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	116	116

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

Interpretación

El análisis estadístico revela un resultado significativo al obtener un valor de significancia bilateral de 0.000, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto indica una relación estadísticamente importante entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023.



Además, el coeficiente de correlación de 0.887 muestra una correlación positiva considerable entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional. Esta correlación sugiere una conexión directa y significativa entre el manejo eficaz de los recursos humanos y el avance organizacional en el contexto educativo primario de Juliaca.

Este hallazgo tiene profundas implicaciones, destacando la importancia de una gestión de recursos humanos efectiva en el ámbito educativo para impulsar el desarrollo organizacional. La capacidad de las instituciones educativas para fomentar un entorno laboral positivo y mejorar la eficiencia de su personal podría influir directamente en su capacidad para cumplir con su misión educativa y mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, este resultado resalta la necesidad de que las autoridades educativas y los responsables de la toma de decisiones en Juliaca y áreas similares prioricen la inversión y el desarrollo en prácticas de gestión de recursos humanos que promuevan un entorno de trabajo productivo y positivo. Reconocer la relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional puede conducir a la implementación de estrategias más efectivas para mejorar la calidad educativa y el funcionamiento general de las instituciones primarias públicas en la región.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre el desarrollo organizacional con las capacidades de los líderes en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023.

H0: No existe relación entre el desarrollo organizacional con las capacidades de los líderes en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023.

Tabla 18

Desarrollo organizacional con capacidades de los líderes

Correlaciones		Desarrollo organizacional	Capacidades de los líderes
Pearson	Desarrollo organizacional		
	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	116	116
	Capacidades de los líderes		
	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
Sig. (bilateral)	,001	.	
N	116	116	

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

Interpretación

Los resultados analizados revelan un descubrimiento importante: existe una relación significativa entre el desarrollo organizacional y las capacidades de liderazgo en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023. Al obtener un nivel de significancia de 0.001, por debajo del valor convencional de 0.05, se rechaza la hipótesis nula, respaldando la hipótesis alternativa y sugiriendo una asociación notable entre ambas variables.



El coeficiente de correlación obtenido, que es de 0.771, indica una correlación positiva de magnitud moderada a alta entre el desarrollo organizacional y las capacidades de liderazgo en nivel medio. Este resultado respalda la idea de que un mayor desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas está vinculado a un liderazgo más efectivo por parte de sus líderes. Este descubrimiento podría tener implicaciones importantes para la gestión y mejora continua de estas instituciones.

Es relevante señalar que la correlación positiva observada sugiere que a medida que el desarrollo organizacional aumenta, también lo hacen las capacidades de liderazgo en estas instituciones. Este vínculo fortalecido entre ambas variables podría indicar la importancia de implementar estrategias específicas de desarrollo organizacional para apoyar y fortalecer las habilidades de liderazgo de los directores y líderes educativos en este contexto.

En conclusión, estos hallazgos destacan la importancia de fomentar tanto el desarrollo organizacional como el desarrollo de habilidades de liderazgo en el ámbito educativo, especialmente en las instituciones primarias públicas. Al hacerlo, se podría crear un entorno escolar más efectivo y orientado hacia el logro de objetivos, lo que probablemente tenga un impacto positivo en el rendimiento estudiantil y en la calidad general de la educación en Juliaca y más allá.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación directa entre el desarrollo organizacional con la cultura organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023.

H0: No existe relación directa entre el desarrollo organizacional con la cultura organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023.

Tabla 19

Desarrollo organizacional y cultura organizacional

Correlaciones		Desarrollo organizacional	Cultura organizacional
Pearson	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 116
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,746** ,000 116
			,746**
			,000

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

Interpretación

Los datos tabulados revelan un resultado de gran relevancia estadística, ya que el nivel de significancia bilateral de 0.000 es inferior al estándar convencional de 0.05. Esto conduce al descarte de la hipótesis nula y a la confirmación de la hipótesis alternativa, indicando una conexión sustancial entre el desarrollo organizacional y la cultura organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023. Este descubrimiento subraya la



importancia crucial de la cultura organizacional en el contexto del progreso institucional, sugiriendo que la forma en que una organización se estructura internamente está estrechamente vinculada a su desarrollo.

El coeficiente de correlación calculado, que es de 0.746, refuerza aún más la noción de una relación directa entre el desarrollo organizacional y la cultura organizacional en este ámbito educativo particular. Una correlación directa implica que a medida que avanza el desarrollo organizacional, también lo hace la fortaleza y coherencia de la cultura organizacional en estas instituciones. Esta asociación positiva sugiere que fomentar una cultura organizacional sólida y alineada con los valores y metas institucionales puede contribuir significativamente al crecimiento general de la entidad.

En conclusión, estos resultados resaltan la importancia de considerar tanto el desarrollo organizacional como la cultura organizacional como elementos interdependientes y esenciales para el funcionamiento óptimo de las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca. Al reconocer y fortalecer esta relación, las instituciones pueden avanzar hacia una mayor cohesión, eficiencia y capacidad para adaptarse a los cambios, potencialmente mejorando la calidad educativa y la experiencia tanto del personal como de los estudiantes.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación directa entre el desarrollo organizacional con la gestión del clima laboral en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023.

H0: No existe relación directa entre el desarrollo organizacional con la gestión del clima laboral en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023.

Tabla 20

Desarrollo organizacional y gestión del clima laboral

Correlaciones		Desarrollo organizacional	Gestión del clima laboral
Pearson	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,508**
		N	116
	Gestión del clima laboral	Coeficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	116

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

Interpretación

En la tabla 20 se evidencia un resultado relevante, dado que el valor de significancia bilateral de 0.001 es menor que el estándar convencional de 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alternativa, señalando una conexión estadísticamente significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión del clima laboral en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023. Este descubrimiento sugiere que el progreso interno de una organización está directamente relacionado con la



manera en que se maneja y se percibe el ambiente de trabajo dentro de dichas instituciones.

El coeficiente de correlación obtenido, que es de 0.508, refuerza aún más la idea de una correlación directa entre el desarrollo organizacional y la gestión del clima laboral en este ámbito educativo específico. Esta correlación directa implica que a medida que avanza el desarrollo organizacional, también lo hace la eficacia y la percepción positiva del clima laboral en estas instituciones. Este hallazgo subraya la importancia de abordar de manera integral tanto el desarrollo organizacional como la gestión del clima laboral para fomentar un entorno de trabajo saludable y productivo en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca.



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Cruz (2024) La relación entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023 es un tema crucial que ha sido abordado por diversos autores desde diferentes perspectivas. La Gerencia de Recursos Humanos se enfoca en la administración efectiva del personal, incluyendo actividades como selección, capacitación y evaluación del desempeño. Por otro lado, ha resaltado la importancia del Desarrollo Organizacional como un proceso planificado para mejorar la efectividad de la organización mediante cambios en su estructura, procesos y cultura.

En este contexto, la relación entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional puede ser vista como mutuamente beneficiosa y bidireccional. Una sólida gerencia de recursos humanos, que implica motivación del personal, puede facilitar la implementación exitosa de iniciativas de desarrollo organizacional. A su vez, un enfoque efectivo en el desarrollo organizacional puede mejorar la efectividad de las prácticas de gerencia de recursos humanos al promover un entorno de trabajo colaborativo y orientado al logro de objetivos comunes. En conclusión, integrar prácticas sólidas de gerencia de recursos humanos con iniciativas efectivas de desarrollo organizacional puede contribuir al crecimiento y éxito tanto de los estudiantes como del personal en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023. Esto les permitirá trabajar hacia una mejora continua y cumplir con su misión educativa de manera más efectiva.



Segui (2020) El desarrollo organizacional es un proceso de cambio planificado continuo que busca mejorar la efectividad de la organización, destacando la importancia de una cultura organizacional saludable y un liderazgo efectivo para impulsar este proceso de cambio con éxito. En el ámbito educativo, esto podría traducirse en la promoción de un entorno de aprendizaje colaborativo y en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico en las escuelas primarias públicas.

Además, autores como Armstrong (2021) han enfatizado la importancia de la gestión estratégica de recursos humanos, que implica alinear las prácticas de gerencia de recursos humanos con los objetivos y la visión de la organización. En el contexto educativo, esto podría implicar la implementación de políticas de reclutamiento y retención de personal docente que estén alineadas con la misión y los valores de la institución, así como el desarrollo de programas de capacitación que fomenten el crecimiento profesional del personal.

En resumen, al considerar las perspectivas de autores, se puede apreciar aún más la importancia de integrar prácticas sólidas de gerencia de recursos humanos con iniciativas efectivas de desarrollo organizacional. Esto permitirá no solo mejorar la efectividad organizacional, sino también promover un ambiente de trabajo satisfactorio y enriquecedor para el personal educativo y, en última instancia, mejorar la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes.



Pilco (2020) La discusión de los resultados de la tesis sobre la relación entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional puede enriquecerse al considerar las perspectivas de varios autores destacados en el campo. Por ejemplo, al discutir los hallazgos, se pueden contextualizar con las teorías sobre la gerencia de recursos humanos estratégica, que enfatiza la importancia de alinear las prácticas de la gerencia de recursos humanos con los objetivos organizacionales para maximizar el rendimiento y la competitividad. Esto podría destacar la relevancia de los resultados encontrados en términos de cómo las prácticas de gerencia de recursos humanos están influyendo en el desarrollo organizacional dentro de las escuelas primarias públicas de Juliaca.

Asimismo, la perspectiva sobre la cultura organizacional puede ser útil para interpretar los resultados. La discusión podría explorar cómo los hallazgos reflejan la influencia de la cultura organizacional en la implementación de prácticas de gerencia de recursos humanos y cómo esto, a su vez, afecta el desarrollo organizacional en el contexto educativo específico de Juliaca.

Además, considerar las ideas de autores podría ayudar a identificar posibles áreas de mejora y recomendaciones para la práctica. Por ejemplo, si los resultados sugieren que la cultura organizacional está obstaculizando la eficacia de las prácticas de gerencia de recursos humanos, esto podría respaldar la necesidad de intervenciones específicas para abordar y fortalecer la cultura organizacional en las escuelas primarias públicas de Juliaca.



En última instancia, al integrar las perspectivas de diferentes autores en la discusión de los resultados, se puede ofrecer una visión más completa y fundamentada sobre la relación entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional, así como proporcionar recomendaciones concretas para la práctica y la investigación futura.



CONCLUSIONES

PRIMERA.- El análisis estadístico cuantitativo de las variables de estudio gerencia de recursos humanos y desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en el 2023 reveló una correlación significativa de 0.887, indicando una relación directa y sólida entre la gerencia de recursos humanos y el desarrollo organizacional. Este hallazgo resalta una asociación directa de las estrategias de gestión de personal en el crecimiento y mejora de las instituciones educativas. La proximidad del coeficiente a 1 subraya la alta correlación que una gerencia de recursos humanos efectiva puede tener en el progreso institucional a largo plazo. Resultado como un buen liderazgo puede llevar, a un buen clima y cultura organizacional.

SEGUNDA.- El coeficiente de correlación obtenido, que es de 0.771, indica una relación positiva entre el desarrollo organizacional y las capacidades de liderazgo en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023. Aunque esta relación se considera de magnitud media, lo que sugiere que no es extremadamente fuerte, respalda la premisa inicial de la investigación. La construcción de capacidades y competencias se correlaciona con una buena gestión de recursos humanos. Este hallazgo destaca la importancia del desarrollo de capacidades en el ámbito educativo y subraya la



necesidad de seguir investigando y desarrollando las competencias para promover un crecimiento organizacional sólido y sostenible.

TERCERA.- El resultado de la estadística cuantitativa, que revela un coeficiente de correlación de 0.746, señala una correlación positiva de magnitud media entre el desarrollo organizacional y la cultura organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023. Esta correlación respalda la existencia de una relación directa entre ambas variables. Además, se destaca que la prueba tiene significancia estadística al nivel del 94% de confianza, lo que confirma la premisa inicial planteada en la investigación. Este descubrimiento enfatiza la relevancia que a medida que se tiene una adecuada cultura organizacional también se tendrá un adecuado desarrollo educativo, subrayando la importancia de promover una comunicación abierta y participación activa de los colaboradores en las actividades para el progreso institucional.

CUARTA.- El hallazgo del coeficiente de correlación de 0.508 implica que existe una conexión considerable entre el desarrollo organizacional y la gestión del clima laboral en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca en 2023. Este resultado sugiere que cuando se implementan prácticas o políticas que fomentan el desarrollo organizacional, como la realización de programas para mejorar la calidad educativa y la capacitación del personal para



mejorar sus competencias, también se observa un adecuado clima laboral.

Esta relación positiva implica que las mejoras en el desarrollo organizacional podrían tener un impacto directo en la percepción y la experiencia de los empleados en su entorno laboral. Por ejemplo, una mayor claridad en las expectativas laborales y una comunicación más efectiva podrían contribuir a un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo. Este resultado es respaldado por la significancia estadística de la prueba realizada, que muestra que la relación entre estas variables no es simplemente aleatoria, sino que existe con un alto grado de confianza.



RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Se recomienda a los Dirección de la UGEL – San Román enfocarse a seguir fortaleciendo las políticas de recursos humanos, promover un ambiente laboral saludable y brindar oportunidades de desarrollo profesional para cultivar un personal comprometido y capacitado. Además, se destaca la necesidad de un liderazgo efectivo a través de la organización de talleres que respalde estas iniciativas y promueva una cultura organizacional que fomente la excelencia educativa.

SEGUNDA.- A los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local se recomienda enfocarse en el desarrollo de programas de capacitación y mentoría para líderes educativos, con énfasis en habilidades de comunicación, gestión del cambio y fomento de un clima laboral colaborativo. Además, se recomienda una campaña de concientización que valore y reconozca el liderazgo efectivo, incentivando la participación activa del personal en la toma de decisiones y la implementación de prácticas innovadoras. Este enfoque continuo en el desarrollo del liderazgo puede contribuir significativamente a un crecimiento organizacional sólido y sostenible en el ámbito educativo.



TERCERA.- A los docentes de las instituciones Educativas primarias se recomienda enfocarse en la creación de políticas y prácticas que fomenten una cultura de colaboración, transparencia y aprendizaje continuo. Esto puede incluir la implementación de programas de capacitación en valores institucionales, la promoción de la participación del personal en la toma de decisiones y la creación de canales de comunicación abiertos y efectivos. Además, se plantea realizar evaluaciones periódicas de la cultura organizacional para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario. Al priorizar el fortalecimiento de la cultura organizacional, las instituciones educativas pueden crear un entorno propicio para el crecimiento y el desarrollo tanto del personal como de los estudiantes, contribuyendo así a su éxito a largo plazo.

CUARTA.- Se recomienda a los directores y docentes priorizar en la implementación de prácticas que promuevan el desarrollo organizacional para mejorar el clima laboral. Esto podría incluir iniciativas como talleres de capacitación para el personal en habilidades de comunicación y resolución de conflictos, la creación de equipos de trabajo bien definidos y la promoción de una cultura de retroalimentación constructiva. Además, es importante establecer canales abiertos de comunicación entre el personal y la dirección para identificar y abordar proactivamente



cualquier problema relacionado con el clima laboral. Al priorizar el desarrollo organizacional como una herramienta para mejorar el clima laboral, las instituciones educativas pueden crear un entorno de trabajo más positivo y productivo para todo su personal, lo que a su vez puede contribuir a mejorar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.



REFERENCIAS

- Aguirre, R. (2019). *Gestión de Recursos Humanos: Un Enfoque desde la Competencia Laboral*. Editorial Trillas.
- Alles, M. (2011).* *Desarrollo del talento humano: Fundamentos de la gestión por competencias*.
- Alonso, J., & Pérez, L. (2020). *Gestión del Cambio Organizacional y Transformación Digital: Estrategias y Herramientas*. Editorial Profit Editorial.
- Ariza-Montes, A., Muniz, N. M., & Lucia-Casademunt, A. M. (2020). *Gestión del Capital Humano en el Siglo XXI: Investigación y Tendencias*. Editorial Springer.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Manual de Gestión de Recursos Humanos de Armstrong*. Editorial Deusto.
- Barba, F., & Martínez, R. (2018). *Comunicación Interna en la Gestión de Recursos Humanos*. Editorial UOC.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2019). *Gestión de Recursos Humanos: Un Enfoque Contemporáneo*. Pearson Educación.
- Beckhard, R. (2019). *Estrategias para el cambio organizacional*. Addison-Wesley.
- Bennis, W. (2020). *Desarrollo organizacional: Su naturaleza, orígenes y perspectivas*. Addison-Wesley.
- Calvo, E., & Alós, R. (2020). *Gestión Estratégica del Capital Humano en las Organizaciones*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Campbell, C., Kyriakides, L., Muijs, D., Robinson, W., & van der Werf, G. (2017). *Las escuelas como organizaciones de aprendizaje: El caso de la sostenibilidad del sistema y el desarrollo de capacidades profundas*. Springer.
- Cardona, P., & Casas, A. (2020). *Desarrollo del Talento: Una Mirada desde la Psicología Organizacional*. Editorial Trillas.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2019). *Gestión del Talento: Un Enfoque en la Excelencia*. Ediciones Gestión 2000.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Interamericana.



- Cifuentes, M., & Torrico, C. (2018). *Gestión de Personas en Entornos Multiculturales: Retos y Estrategias*. Editorial Síntesis.
- Cobo, M. J., & Peralta, F. (2018). *Gestión del Desempeño: Herramientas para la Evaluación del Rendimiento Laboral*. Editorial Pirámide.
- Cuesta, M. A., & Gutiérrez, I. (2018). *Gestión Estratégica del Capital Humano en la Era Digital*. Editorial Profit Editorial.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2021). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2020). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson.
- Díaz Barriga, F. (2010).* *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. McGraw-Hill Interamericana.
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset: La actitud del éxito*. Editorial Paidós.
- Fernández, A., & González, J. (2020). *Gestión del Conocimiento en las Organizaciones: Estrategias y Prácticas*. Editorial Pirámide.
- Fernández, C., & Peña, L. (2020). *Gestión del Cambio Organizacional: Claves para una Transformación Exitosa*. Editorial Síntesis.
- Fernández, J. (2018). *El Reto de las Personas: Una Visión de la Gestión de Recursos Humanos*. Ediciones Deusto.
- Fernández, M., & Fernández, R. (2019). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Editorial ESIC.
- Galindo, A. (2019). *Gestión de la Innovación y del Conocimiento en las Organizaciones*. Editorial Pirámide.
- García, M. C., Arias, J. L., & Quiles, F. (2005).* *Modelos de enseñanza y aprendizaje*. Pearson Educación.
- García, M., & Puente, J. M. (2019). *La Gestión del Talento en la Era Digital: Estrategias para Atraer, Retener y Desarrollar a los Mejores Profesionales*. Editorial Pirámide.
- García, R., & Blanco, L. (2019). *Gestión del Talento y Desarrollo de Competencias en la Organización*. Editorial Profit Editorial.
- Gascó, M., & Llopis, J. (2018). *Gestión del Conocimiento en la Era Digital: Nuevas Perspectivas y Tendencias*. Editorial Pirámide.
- Gil Flores, J. (2018). *Gestión del Conocimiento y del Capital Intelectual en las Organizaciones*. Ediciones Díaz de Santos.



- Gómez, M., & Pérez, R. (2018). Gestión del Desempeño y Evaluación del Rendimiento en las Organizaciones. Editorial Pirámide.
- Guzmán, R., & Rojas, S. (2018). Gestión del Conocimiento: Herramientas, Estrategias y Técnicas. Editorial Alfaomega.
- Hargreaves, A. (2018). Profesionalismo colaborativo: Cuando enseñar juntos significa aprender para todos. Corwin.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).* Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.
- Jiménez, D., & Boada-Grau, J. (2019). Gestión de Equipos de Trabajo: Enfoque desde la Psicología Organizacional. Editorial UOC.
- Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Prentice Hall.
- Larráñaga, O., & Franco, C. (2019). Recursos Humanos 2.0: Claves para la Transformación Digital. Editorial Pirámide.
- Llorente Cejudo, M. C. (2017).* Dirección de centros educativos. UNED.
- Llorente, M., & Alonso, J. (2019). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional: Claves para la Innovación y el Éxito Empresarial. Editorial Profit Editorial.
- López-Guzmán, T., & López-Pérez, M. V. (2017).* Habilidades directivas en la gestión educativa. Editorial Dykinson.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). Administración de Recursos Humanos: Funciones, Aplicaciones y Desarrollo de Habilidades. Cengage Learning.
- Marchington, M., & Wilkinson, A. (2019). Gestión de Recursos Humanos: Estrategia y Práctica. Editorial Síntesis.
- Martín, F., & Sanz, E. (2020). Gestión Estratégica del Capital Humano en la Empresa. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Martínez M., & Jarillo J. (2019). Gestión Estratégica de los Recursos Humanos: Fundamentos y Aplicaciones. Editorial Pirámide.
- Martínez-González, J. A., & Aguilar-Parra, J. M. (2020). Desarrollo Organizacional y Cambio Estratégico: Herramientas para la Gestión del Cambio. Editorial Trillas.
- Martínez-León, I. M., & Marchena-Domínguez, J. (2020). Gestión Estratégica de los Recursos Humanos en el Sector Público. Editorial Tirant lo Blanch.



- Maslow, A. H. (1943). Una teoría sobre la motivación humana. *Revista Psicológica*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Administración de Recursos Humanos: Perspectivas Esenciales*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- McGregor, D. (1960). *El lado humano de las organizaciones*. Editorial Sudamericana.
- Méndez, E., & Rodríguez, A. (2019). *Gestión del Talento y Diversidad en las Organizaciones*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Méndez, J. A., & Fernández, A. (2020). *Gestión del Desempeño y Compensación del Talento*. Editorial Pirámide.
- Múñiz, A., & González, F. (2018). *Recursos Humanos y Dirección de Equipos de Trabajo en Entornos Multiculturales*. Editorial Síntesis.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Administración de Recursos Humanos: Obtención de una Ventaja Competitiva*. McGraw-Hill Interamericana.
- Peiró, J. M., & Meliá, J. L. (2018). *Motivación en el Trabajo: Una Perspectiva de Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Síntesis.
- Peiró, J. M., Ramos, J., & Tordera, N. (2017). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa: Claves para una Gestión Ética y Eficaz*. Editorial Síntesis.
- Peña, L., & Soldevila, P. (2019). *Gestión del Talento en la Empresa: Claves para su Desarrollo y Retención*. Editorial Profit Editorial.
- Prieto, I., & Rodríguez, P. (2020). *Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en la Empresa*. Editorial Dykinson.
- Pulido, J. A., & Simón, F. J. (2020). *Gestión del Cambio Organizacional y Transformación Digital*. Editorial Tirant lo Blanch.
- Pulido, J. A., & Simón, F. J. (2020). *Gestión del Talento: Un Reto para la Competitividad Empresarial*. Editorial Tirant lo Blanch.
- Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2009). *El liderazgo y los resultados estudiantiles: Identificar lo que funciona y por qué*. Ministerio de Educación de Nueva Zelanda.



- Rodríguez, G., García, J., & Ramos, F. (2020). *Gestión del Capital Humano: Claves y Nuevas Tendencias*. Editorial UOC.
- Rodríguez, M., & Fernández, A. (2019). *Gestión de la Diversidad en las Organizaciones: Un Enfoque Estratégico*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Rodríguez, M., & Fernández, A. (2020). *Gestión del Desempeño y Evaluación del Talento*. Editorial Dykinson.
- Rodríguez, P., & Martínez, J. (2019). *Gestión del Conocimiento Organizacional: Estrategias y Herramientas*. Editorial Trillas.
- Rodríguez, S., & Rubio, P. (2018). *Recursos Humanos: Un Enfoque Estratégico*. Pearson Educación.
- Roldán, J. L., & Martínez-López, F. J. (2019). *Gestión de la Diversidad en la Empresa: Retos y Oportunidades*. Editorial Pirámide.
- Sánchez, M., & Calvo, E. (2018). *Liderazgo y Motivación en la Gestión de Recursos Humanos*. Editorial UOC.
- Sancho, J. M. (2000).* *Para una tecnología educativa*. Octaedro.
- Schein, E. H. (2020). *La cultura organizacional y el liderazgo*. Jossey-Bass.
- Schön, D. (2021). *La formación de profesionales reflexivos: Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Paidós.
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica.
- Snell, S. A., Morris, S. S., & Bohlander, G. W. (2018). *Gestión de Recursos Humanos*. Cengage Learning.
- Soto, P., & Arévalo, M. (2019). *Gestión del Talento en la Era Digital: Claves para la Transformación y el Éxito Empresarial*. Editorial Profit Editorial.
- Stone, R. J. (2019). *Gestión de Recursos Humanos*. Ediciones Granica.
- Topor, D. (2020). *Recursos Humanos: Desarrollo y Gestión*. Editorial Cengage Learning.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2017). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson Educación.
- Valverde, M., & Sanz, C. (2019). *Gestión de la Formación: Diseño, Desarrollo y Evaluación*. Editorial Síntesis.



ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE JULIACA – 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS		
¿Cuál es la relación que existe entre la gerencia de recursos humanos con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023?	Determinar la relación que existe entre la Gerencia de recursos humanos con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023	Existe relación entre la gerencia de recursos humanos con el desarrollo organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Capacidades de los líderes	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla habilidades en los colegas de trabajo Implementa programas de mentoría para apoyar a colegas Existe oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo 	a) Si b) No c) A Veces d) Casi siempre
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Promueve una comunicación abierta para construir confianza. Existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal Fomenta el desarrollo profesional a través de programas 	
Gestión del clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> Existe actividades que fomenten el respeto y la inclusión Involucra a la plana docente en la toma de decisiones Existe servicios de apoyo emocional para el personal docente 				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL		
a. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con las capacidades de los líderes en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023?	a. Establecer cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con las capacidades de los líderes en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023	a. El desarrollo organizacional se relaciona directamente con las capacidades de los líderes en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
b. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con la cultura organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023?	b. Conocer cual es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con la cultura organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023	b. El desarrollo organizacional se relaciona directamente con la cultura organizacional en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023	Desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> Cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo Implementa proyectos piloto para fomentar la innovación Fomenta la construcción de habilidades y competencias. 	a) Si b) No c) A Veces d) Casi siempre
c. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con la gestión del clima laboral en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023?	c. Describir cual es la relación que existe entre el desarrollo organizacional con la gestión del clima laboral en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023	c. El desarrollo organizacional se relaciona directamente con la gestión del clima laboral en las instituciones educativas primarias públicas de juliaca - 2023	Colaboración y alianzas	<ul style="list-style-type: none"> Existe programas piloto para mejorar la calidad educativa Existe reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos Existe participación activa de padres en proyectos de colaboración 	
			La mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> Fomenta la participación del docente centradas en estrategias de mejora continua Establece metas de mejora y ajustes según sea necesario Capacita al personal en estrategias de mejora continua 	



MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA																																							
<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Corresponde al diseño: descriptivo correlacional simple, no experimental</p> <p>NOTACIÓN FUNCIONAL:</p> <div style="text-align: center;"> <p>M → Ov₁ = (x) M → Ov₂ = (y) r: Correlación</p> </div> <p>Dónde: M: Muestra Ov₁ = (x) Observación de la variable 1: Gerencia de recursos humanos Observación de la variable 2: Desarrollo organizacional r = Correlación entre dichas variables</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Pertenece al nivel No Experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación Correlacional - No experimental</p>	<p>Población La población de estudio está constituida por docentes de las instituciones educativas primarias públicas de Juliaca - 2023.</p> <p><i>Población: Profesores de la instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>Instituciones educativas primarias</th> <th>Nº de docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>IEP. N° 70620-“ JORGE CHAVEZ”</td><td>34</td></tr> <tr><td>2</td><td>IEP N° 70549 “VIRGEN DEL CARMEN”</td><td>29</td></tr> <tr><td>3</td><td>IEP. N° 70542 “SANTA BARBARA “</td><td>38</td></tr> <tr><td>4</td><td>IEP. N° 70548 “BELLAVISTA</td><td>25</td></tr> <tr><td>5</td><td>IEP. N° 70610 “SANTA ADRIANA”</td><td>35</td></tr> <tr><td>6</td><td>IEP. N° 70563 “LOS CHOFERES”</td><td>35</td></tr> <tr><td>7</td><td>IEP. N° 70564 “ LAS MERCEDES”</td><td>36</td></tr> <tr><td>8</td><td>IEP. N° 70580 “ CHILLA”</td><td>20</td></tr> <tr><td>9</td><td>IEP. N° 70536 “ SANTA MARIA”</td><td>35</td></tr> <tr><td>1</td><td>IEP. N° 70615 “ SANTA CATALINA</td><td>34</td></tr> <tr><td>0</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Total</td> <td>321</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: UGEL – San Román</p> <p>MUESTRA El tipo de muestreo que se aplicó es el probabilístico y con carácter de representatividad.</p> <p>Para obtener la muestra se aplicó la fórmula:</p> $n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$	Nº	Instituciones educativas primarias	Nº de docentes	1	IEP. N° 70620-“ JORGE CHAVEZ”	34	2	IEP N° 70549 “VIRGEN DEL CARMEN”	29	3	IEP. N° 70542 “SANTA BARBARA “	38	4	IEP. N° 70548 “BELLAVISTA	25	5	IEP. N° 70610 “SANTA ADRIANA”	35	6	IEP. N° 70563 “LOS CHOFERES”	35	7	IEP. N° 70564 “ LAS MERCEDES”	36	8	IEP. N° 70580 “ CHILLA”	20	9	IEP. N° 70536 “ SANTA MARIA”	35	1	IEP. N° 70615 “ SANTA CATALINA	34	0			Total		321	<p>TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ENTREVISTA Otro de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permitirá obtener información. ENCUESTA Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios. <p>INSTRUMENTOS (Seaman 1991: 42). Polit y Hungler (1997: 466) definen un cuestionario como “un método para recopilar información”</p>	<p>DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DISEÑO ESTADÍSTICO Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizó la explicación de Karl Pearson.</p> <p>La fórmula de Pearson es el siguiente:</p> $r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$ <p>DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS. H1: $R_{xy} \neq 0$ (significa que existe relación directa entre las dos variables) Ho: $R_{xy} = 0$ (significa que no existe relación entre las dos variables)</p> <p>NIVEL DE SIGNIFICANCIA. Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, $\alpha=0.05$</p>
Nº	Instituciones educativas primarias	Nº de docentes																																								
1	IEP. N° 70620-“ JORGE CHAVEZ”	34																																								
2	IEP N° 70549 “VIRGEN DEL CARMEN”	29																																								
3	IEP. N° 70542 “SANTA BARBARA “	38																																								
4	IEP. N° 70548 “BELLAVISTA	25																																								
5	IEP. N° 70610 “SANTA ADRIANA”	35																																								
6	IEP. N° 70563 “LOS CHOFERES”	35																																								
7	IEP. N° 70564 “ LAS MERCEDES”	36																																								
8	IEP. N° 70580 “ CHILLA”	20																																								
9	IEP. N° 70536 “ SANTA MARIA”	35																																								
1	IEP. N° 70615 “ SANTA CATALINA	34																																								
0																																										
Total		321																																								



	Población N= 321 Alfa (Error tipo I) α= 0,05 Nivel de Confianza (error tipo II) β=1-α/2 0,95 Z de (1-α/2) Z(1-α/2) 1,96 Desviación estándar s= 0,479 Varianza s ² 0,23 Precisión d= 0,07 Tamaño de muestra n= 116 $n = \frac{321 * (1,96)^2 * (0,23)^2}{(0,07)^2(321 - 1) + (1,96)^2 * (0,23)^2}$ $n = 115,691 <> 116$ <p><i>Muestra: Profesores de la instituciones educativas primarias públicas de Juliaca – 2023</i></p>		ESTADISTICA DE PRUEBA Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad. Dónde: t _c ; T calculada n : tamaño de muestra r : coeficiente de efecto. REGLA DE DECISIÓN. Si t _c > t _i , entonces se rechaza H ₀																																																
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">N</th> <th style="width: 40%;">Instituciones educativas primarias</th> <th style="width: 20%;">N° de docentes</th> <th style="width: 35%;">Tamaño de muestra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>IEP. N° 70620- "JORGE CHAVEZ"</td><td>34</td><td>12</td></tr> <tr><td>2</td><td>IEP N° 70549 "VIRGEN DEL CARMEN"</td><td>29</td><td>10</td></tr> <tr><td>3</td><td>IEP. N° 70542 "SANTA BARBARA "</td><td>38</td><td>14</td></tr> <tr><td>4</td><td>IEP. N° 70548 "BELLAVISTA</td><td>25</td><td>9</td></tr> <tr><td>5</td><td>IEP. N° 70610 "SANTA ADRIANA"</td><td>35</td><td>13</td></tr> <tr><td>6</td><td>IEP. N° 70563 "LOS CHOFERES"</td><td>35</td><td>13</td></tr> <tr><td>7</td><td>IEP. N° 70564 " LAS MERCEDES"</td><td>36</td><td>13</td></tr> <tr><td>8</td><td>IEP. N° 70580 " CHILLA"</td><td>20</td><td>7</td></tr> <tr><td>9</td><td>IEP. N° 70536 " SANTA MARIA"</td><td>35</td><td>13</td></tr> <tr><td>0</td><td>IEP. N° 70615 " SANTA CATALINA</td><td>34</td><td>12</td></tr> <tr><td></td><td>Total</td><td>321</td><td>116</td></tr> </tbody> </table>	N	Instituciones educativas primarias	N° de docentes	Tamaño de muestra	1	IEP. N° 70620- "JORGE CHAVEZ"	34	12	2	IEP N° 70549 "VIRGEN DEL CARMEN"	29	10	3	IEP. N° 70542 "SANTA BARBARA "	38	14	4	IEP. N° 70548 "BELLAVISTA	25	9	5	IEP. N° 70610 "SANTA ADRIANA"	35	13	6	IEP. N° 70563 "LOS CHOFERES"	35	13	7	IEP. N° 70564 " LAS MERCEDES"	36	13	8	IEP. N° 70580 " CHILLA"	20	7	9	IEP. N° 70536 " SANTA MARIA"	35	13	0	IEP. N° 70615 " SANTA CATALINA	34	12		Total	321	116		
N	Instituciones educativas primarias	N° de docentes	Tamaño de muestra																																																
1	IEP. N° 70620- "JORGE CHAVEZ"	34	12																																																
2	IEP N° 70549 "VIRGEN DEL CARMEN"	29	10																																																
3	IEP. N° 70542 "SANTA BARBARA "	38	14																																																
4	IEP. N° 70548 "BELLAVISTA	25	9																																																
5	IEP. N° 70610 "SANTA ADRIANA"	35	13																																																
6	IEP. N° 70563 "LOS CHOFERES"	35	13																																																
7	IEP. N° 70564 " LAS MERCEDES"	36	13																																																
8	IEP. N° 70580 " CHILLA"	20	7																																																
9	IEP. N° 70536 " SANTA MARIA"	35	13																																																
0	IEP. N° 70615 " SANTA CATALINA	34	12																																																
	Total	321	116																																																
	Fuente: UGEL – San Román																																																		



ANEXO 2: INSTRUMENTO (S) DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO



INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

ENCUESTA PARA DOCENTES

Instrucciones

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

S: Si	N: No	AV: A veces	CS: Casi Siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
CAPACIDADES DE LOS LÍDERES	¿Aprecia Ud. si desarrolla habilidades en los colegas de trabajo?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si implementa programas de mentoría para apoyar a colegas?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si existen oportunidades de desarrollo para un liderazgo efectivo?	1	2	3	4
Sub Total					
Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
CULTURA ORGANIZACIONAL	¿Observa Ud. si se promueve una comunicación abierta para construir confianza?	1	2	3	4
	¿Observa Ud. si existe apoyo a todas las áreas para fortalecer la cohesión grupal?	1	2	3	4
	¿Observa Ud. si se fomenta el desarrollo profesional a través de programas de capacitación?	1	2	3	4
Sub Total					



Componente	Indicadores	S	N	AV	CS
GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	¿Aprecia Ud. si existen actividades que fomenten el respeto y la inclusión?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si involucra a la plana docente en la toma de decisiones?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si existen servicios de apoyo emocional para el personal docente?	1	2	3	4
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO



INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ENCUESTA PARA DOCENTES

Instrucciones

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

S: Si	N: No	AV: A veces	CS: Casi Siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
DESARROLLO DE CAPACIDADES	¿Aprecia Ud. si se cultiva el talento dentro y fuera del ámbito educativo?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si se implementa proyectos piloto para fomentar la innovación?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si se fomenta la construcción de habilidades y competencias?	1	2	3	4
Sub Total					
Componente	INDICADORES	S	N	AV	CS
COLABORACIÓN Y ALIANZAS	¿Observa Ud. si existe programas piloto para mejorar la calidad educativa	1	2	3	4
	¿Observa Ud. si existen reuniones con el gobierno local para abordar desafíos educativos?	1	2	3	4
	¿Observa Ud. si existe participación activa de padres en proyectos de colaboración?	1	2	3	4
Sub Total					



Componente	Indicadores	S	N	AV	CS
LA MEJORA CONTINUA	¿Aprecia Ud. si se fomenta la participación del docente centradas en estrategias de mejora continua?	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si se establece metas de mejora y ajustes según sea necesario	1	2	3	4
	¿Aprecia Ud. si se capacita al personal en estrategias de mejora continua?	1	2	3	4
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS



ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (S)

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

EL QUE SUSCRIBE, DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA, METODÓLOGO Y ESPECIALISTA EN INVESTIGACION CIENTIFICA.

HACE CONSTAR:

Investigador: WILFREDO CRUZ CONDORI

Maestría en Educación

Mención: Administración y Gerencia Educativa

Título del proyecto de tesis: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE JULIACA - 2023

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Gerencia de Recursos Humanos y Desarrollo organizacional

Apellidos y nombres de juicio de experto: Dr. CONDORI AMANQUI JAVIER A.

Mediante el presente documento hago constar, que el instrumento de investigación para recolección de datos, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser válido y por lo tanto apto para ser aplicado en el logro de objetivos planteados en la investigación.

Se expide el presente documento para los fines que vea por conveniente.

Juliaca 04 de setiembre del 2023


JAVIER A. CONDORI AMANQUI
Mgtr. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
DNI: 02443751
FIRMA DEL EXPERTO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE APLICACIÓN



POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE TESIS	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE JULIACA - 2023
NOMBRES Y APELLIDOS DEL AUTOR	WILFREDO CRUZ CONDORI
DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO

Después de haber leído las matrices de consistencia, operacionalización de variables y matriz del instrumento de recojo de datos; y analizado los ítems/preguntas del instrumento correspondiente. Lea Ud. los siguientes ítems dándoles un puntaje para su validación marcando los números del puntaje del cuadro según considere:

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

VARIABLE DE ESTUDIO 1: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Componente	INDICADORES	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN DE LOS EMPLEADOS	¿Aprecia Ud. que a través de la comunicación aumentan sus competencias los empleados?					5
	¿Observa Ud. que a través de la comunicación se desarrolla nuevos niveles de compromiso?					5
	¿Aprecia Ud. que a través de la comunicación se promueve las relaciones positivas?					5
Sub Total						15
Componente	INDICADORES	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO	¿Cree Ud. que a través del trabajo en equipo se desarrolla una labor profesional de forma coordinada?				4	
	¿Piensa Ud. que mediante el trabajo en equipo se fomenta el espíritu corporativo?				4	
	¿Piensa Ud. que mediante el trabajo en equipo se mejora el clima de confianza y transparencia?				4	
Sub Total					12	



Componente	Indicadores	1	2	3	4	5
PRÁCTICAS EFECTIVAS	¿Piensa Ud. que mediante las prácticas efectivas se promueve la integración de nuevos empleados?				4	
	¿Cree Ud. que mediante las prácticas efectivas se ofrece capacitaciones a los empleados?				4	
	¿Piensa Ud. que mediante las prácticas efectivas se realiza supervisiones eficaces?				4	
Sub Total					12	
PUNTAJE TOTAL					24	15

OBSERVACIONES PERSONALES DE LA VARIABLE DE ESTUDIO 1: NINGUNA

DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS DEL EXPERTO: PORTILLO CALSINA DARIO

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr DARIO PORTILLO CALSINA
 CAP 3759

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: VARIABLE DE ESTUDIO 1

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: **WILFREDO CRUZ CONDORI**
- 1.2. Validado por: **Dr. JAVIER ALFREDO CONDORI AMANQUI**
- 1.3. Título de la investigación:
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE JULIACA - 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

II. ASPECTOS A EVALUAR:

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																		
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA			EXCELENTE			
			01	09	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																62			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																71			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia																67			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																74			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable																			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio																69			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																70			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre problema, objetivo e hipótesis																64			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																63			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																64			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PROCEDE POR SU RELEVANCIA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: BUENA

V. OBSERVACIONES: NADA QUE OBSERVAR

Lugar y fecha: **04-09-2023**


JAVIER A. CONDORI AMANQUI
 Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
 GRADO ACADÉMICO DOCTOR
 DNI: 02443751
FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 09-10-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: WILFREDO CRUZ CONDORI

Dirección: AV. INFANCIA Nº 1370 URB. DOS DE MAYO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01503300

Teléfono: 950876294 email: wacruzcondori1965@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN EDUCACION

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER

Asesor: DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PUBLICAS DE JULIACA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): GERENCIA, RECURSOS HUMANOS, DESARROLLO ORGANIZACIONAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Titulo
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTION DE LA EDUCACION - P32

Firma de Autor



huella digital

09-10-2024

Fecha