

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación con Mención en
Gestión y Acreditación Educativa



**“GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO
Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD EDUCATIVA
EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN
EDUCATIVA

Autores:

Br. Barrera Liza Fernando Eduardo.

Br. Paredes Basilio, José Miguel

Asesor:

Dr. Suarez Quiroz, Ronal Elvis

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Educativa
Trujillo - Perú

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

MONSEÑOR HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.

Fundador y Gran Canciller de la UCT Benedicto XVI

R.P. DR. JUAN JOSÉ LYDON MC HUGH, O.S.A.

RECTOR

Dra. SANDRA MÓNICA OLANO BRACAMONTE.

Vicerrectora Académica

R.P. DR. ALEJANDRO PRECIADO MUÑOZ.

Director de la Escuela de Posgrado

DR. CARLOS ALFREDO CERNA MUÑOZ

Director Instituto de Investigación

Mg. JOSÉ ANDRÉS CRUZADO ALBARRÁN

Secretario General

DEDICATORIA

A mis hijos Gabriela y Fernando Barrera
porque son la motivación de mi vida y todo lo
que hago es por ellos y para ellos, Los Amo

Barrera Liza, Fernando Eduardo

A mis padres, por su sacrificio y esfuerzo, en darme una buena
educación.

A mis hermanos, por su ejemplo y exigencia en todo lo que he
alcanzado.

A mis abuelos, por su cariño y aliento de seguir adelante.

A mi sobrino, porque en sus ojos vea en mí, un ejemplo de
perseverancia.

Paredes Basilio, José Miguel

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por guiar mi camino y a mis padres Luis y Efigenia por el apoyo incondicional para seguir superándome como persona y profesionalmente, los amo

Barrera Liza, Fernando Eduardo

Expreso mi agradecimiento a Dios, por darme cada mañana la facultad de vivir y convivir con mis seres queridos; a mi familia adorada, quienes, con sonrisas y tristezas, hicieron que no pierda la calma y continúe esforzándome por conseguir mis logros. Agradezco a mis amistades cercanas, que siempre en su sabiduría, me brindaron las palabras de aliento más sinceras, los abrazos más queridos y el apoyo a los sueños más anhelados. Aplaudo a la labor de la educación, puesto que sin educación el mundo viviría sin ilusiones.

Paredes Basilio, José Miguel

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

En la ciudad de Trujillo, a los días del mes de del año 2019, yo identificado con DNI declaro bajo juramento que he realizado el trabajo de investigación “.....”, trabajo que es de mi autoría y que se realizó en la Institución Educativa, de los cuales se tiene los documentos que sustentan sobre lo indicado.

Durante el desarrollo de la presente Tesis he tenido en cuenta:

- El respeto del derecho de autoría.
- los datos son estrictamente reales, por lo tanto, para tomar la realidad educativa de lugar antes indicado.
- Se ha respetado la voluntad tanto de los docentes como de los estudiantes en cuanto a la participación espontánea en la ejecución del presente trabajo.
- Se respetó las etapas que establece la Universidad Católica de Trujillo.
- El nivel de similitud con respecto a otros trabajos académicos, según el software Turnitin es de 21 %, índice permitido por el reglamento de grados y títulos de la universidad.

En caso de verificarse algún acto irregular, me someto a las disposiciones que sobre el particular contempla el aspecto administrativo de la universidad.

Barrera Liza Fernando Eduardo
DNI: 16413059

Paredes Basilio José Miguel
DNI: 72746404

INDICE GENERAL

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema.	14
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.3. Problemas específicos	18
1.3. Formulación de objetivos	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación de la investigación.	19
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
Antecedentes Internacionales	20
Antecedentes Nacionales	21
Antecedentes Locales	21
2.1. Bases teóricas	23
Teorías de la motivación	23
Teoría de las Relaciones Humanas	25
Sistema de evaluación y recompensa	26
Desempeño laboral	27
2.2. Marco conceptual	37
Gestión Escolar	27
Función del Recurso Humano	30
Administración del Recurso Humano	30
Cultura organizacional.	30
Comunicación en la organización	31

Liderazgo	31
Trabajo en Equipo	32
Técnicas de Negociación	33
Calidad Educativa	33
Infraestructura escolar	35
Recursos materiales y tecnológicos	35
Servicios institucionales y comunitarios	36
2.3. Variables	39
2.3.1. Operacionalización de variables	39
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	40
3.1. Tipo de Investigación	40
3.2. Diseño de investigación	40
3.3. Población y muestra	41
3.3.1. Población	41
3.3.2. Muestra	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.5. Validez y confiabilidad	41
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	43
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	44
4.1. Análisis	44
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
Conclusiones	71
Recomendaciones	72
Lineamientos propuestos	72
BIBLIOGRAFÍA	75
ANEXOS	80
ANEXOS “A”	81
INSTRUMENTO	81
ANEXO “B”	83
CONFIABILIDAD	83
ANEXO C	84
MATRIZ DE CONSISTENCIA	84

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 1 y 2, correspondiente a la Dimensión: Función. Indicador: Reclutamiento y selección	44
Tabla 2. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 3, correspondiente a la Dimensión: Función. Indicador: Contratación	46
Tabla 3. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 4, correspondiente a la Dimensión: Función. Indicador: Capacitación	47
Tabla 4. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 5 y 6, correspondiente a la Dimensión: Función. Indicador: Administración o gestión del personal.	48
Tabla 5. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 7 y 8, correspondiente a la Dimensión: Administración. Indicador: Comunicación organizacional.	50
Tabla 6. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 9, correspondiente a la Dimensión: Administración. Indicador: Liderazgo	52
Tabla 7. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 10, correspondiente a la Dimensión: Administración. Indicador: Trabajo en equipo.	53
Tabla 8. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 11, correspondiente a la Dimensión: Administración. Indicador: Negociación.	54
Tabla 9. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 12, correspondiente a la Dimensión: Administración. Indicador: Cultura organizacional.	56
Tabla 10. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 13, correspondiente a la Dimensión: Logro del perfil. Indicador: Docentes capacitados.	57
Tabla 11. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 14, correspondiente a la Dimensión: Logro del perfil. Indicador: Desarrollo de competencias.	58
Tabla 12. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 15, correspondiente a la Dimensión: Logro del perfil. Indicador: Objetivos institucionales.	60
Tabla 13. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 16 y 17, correspondiente a la Dimensión: Recursos. Indicador: Tecnológicos	61
Tabla 14. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 18, correspondiente a la correspondiente a la Dimensión: Recursos. Indicador: Materiales.	62
Tabla 15. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 19, correspondiente a la Dimensión: Infraestructura. Indicador: Condiciones de comodidad.	63

Tabla 16. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 20, correspondiente a la Dimensión: Infraestructura. Indicador: Espacios educativos.	65
Tabla 17. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 21 y 22, correspondiente a la Dimensión: Infraestructura Indicador: Espacios para el desarrollo del talento.	66
Tabla 18. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 23, correspondiente a la Dimensión: Servicios. Indicador: Institucionales.	67
Tabla 19. Opiniones emitidas por los docentes con relación al ítems 24 y 25, correspondiente a la correspondiente a la Dimensión: Servicios. Indicador: Comunitarios.	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 1 y 2, correspondiente a la Dimensión: Función. Indicador: Reclutamiento y selección.	45
Figura 2. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 3, correspondiente a la Dimensión: Función. Indicador: Contratación	46
Figura 3. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 4, correspondiente a la Dimensión: Función. Indicador: Capacitación.	47
Figura 4. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 5 y 6, correspondiente a la Dimensión: Función. Indicador: Administración o gestión del personal.	49
Figura 5. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 7 y 8, correspondiente a la Dimensión: Administración. Indicador: Comunicación.	50
Figura 6. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 9, correspondiente a la Dimensión: Administración. Indicador: Liderazgo	52
Figura 7. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 10, correspondiente a la Dimensión: Administración. Indicador: Trabajo en equipo.	53
Figura 8. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 11, correspondiente a la Dimensión: Administración. Indicador: Negociación.	55
Figura 9. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 12, Dimensión: Administración. Indicador: Cultura organizacional	56
Figura 10. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 13, Dimensión: Logro del perfil. Indicador: Docentes capacitados	57
Figura 11. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 14, Dimensión: Logro del perfil. Indicador: Desarrollo de competencias	59
Figura 12. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 15, correspondiente a la Dimensión: Logro del perfil. Indicador: Objetivos institucionales	60

Figura 13. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 16 y 17, correspondiente a la Dimensión: Recursos. Indicador: Tecnológicos.	61
Figura 14. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 18, correspondiente a la correspondiente a la Dimensión: Recursos. Indicador: Materiales.	62
Figura 15. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 19, correspondiente a la Dimensión: Infraestructura. Indicador: Condiciones de comodidad	64
Figura 16. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 20, correspondiente a la Dimensión: Infraestructura. Indicador: Espacios educativos.	65
Figura 17. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 21 y 22, correspondiente a la Dimensión: Infraestructura Indicador: Espacios para el desarrollo del talento.	66
Figura 18. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 23, correspondiente a la Dimensión: Servicios. Indicador: Institucionales.	68
Figura 19. Distribución de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes con relación al ítems 24 y 25, correspondiente a la correspondiente a la Dimensión: Servicios. Indicador: Comunitarios.	69

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la gestión del recurso humano y su relación con la calidad educativa en una Institución Educativa Privada. Para lograrlo se utilizó un tipo de investigación básica con un método cuantitativo el cual se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. En la investigación se caracterizan dos variables mediante un diseño descriptivo y la población estuvo conformada por treinta (30) docentes que laboran en la Institución Educativa Privada, constituyendo así una muestra no probabilística para el estudio. En lo que respecta a la técnica que se utilizó para la recolección de datos en la presente investigación fue la encuesta, para la cual se aplicó como instrumento un cuestionario conformado por veinticinco (25) preguntas, con una escala dicotómica con dos alternativas de respuesta, sí o no. Los instrumentos de recojo de información estuvieron validados por juicio de expertos y sometido a la prueba de fiabilidad.

Los resultados arrojaron que existen debilidades, y es de suma importancia la incorporación de recursos humanos capaces de ejercer sus funciones. Una vez incorporado el profesorado se debe proceder a darle a conocer las normas internas y externas que rigen la institución y contribuir a tenga pleno conocimiento de las funciones de los diferentes actores educativos y de las inherentes a su cargo. En cuanto al aspecto administrativo, el personal docente presenta debilidades en relación a la comunicación organizacional, el liderazgo, el desarrollo del trabajo en equipo, las técnicas de negociación y la cultura organizacional; todo lo cual, puede ser subsanado mediante el mejoramiento de la calidad educativa.

Palabras claves: Gestión Del Recurso Humano, Calidad Educativa, Institución Educativa Privada