UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS E INNOVACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL VIRGEN MARÍA - INABIF - CORONEL PORTILLO, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2021

Tesis para optar el grado académico de

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ALEJANDRINA TUESTA GONZALES

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE DOCTOR

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 01 de FEBRERO, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DR. TEOFILO ULISES MANTUANO PEREZ ..... Presidente

DR. ENOC LOPEZ NAVARRO ..... Secretario

DR. TONY HILTON SAAVEDRA MURGA. ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE DOCTOR** en ADMINISTRACIÓN ..... Mención:

.....

Don(ña) ALEJANDRINA TUESTA GONZALES .....,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"GESTION DE RECURSOS HUMANOS E INNOVACION ADMINISTRATIVA EN EL CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL VIRGEN MARIA - INABIF - CORONEL PORTILLO, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2021"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

MEJORAR LA REDACCIÓN DE LA TESIS

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la **Nota** de DIECISEIS (16)
Equivalente a BUENO, por lo que se recomienda .....
(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:20 horas del 01 de FEBRERO del 2024

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° **V/0770-2023** .

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS E INNOVACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL VIRGEN MARIA-INABIF-CORONEL PORTILLO, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2021"

Autor(es)	:	**TUESTA GONZALES, ALEJANDRINA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Doctorado	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. PASTOR SEGURA, JULIO CESAR**

Presenta un **porcentaje de similitud de 7%,** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 18/12/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, ALEJANDRINA TUESTA GONZALES.

Autor de la tesis titulada : "GESTION DE RECURSOS HUMANOS E INNOVACION ADMINISTRATIVA EN EL CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL VIRGEN MARIA - INABIF - CORONEL PORTILLO, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2021"

Sustentada el año: 2024.

Asesor(a): Dr: Julio César Pastor Segura.

Escuela de Posgrado

Doctorado: ADMINISTRACIÓN.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (**www.repositorio.unu.edu.pe**), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 01/02/2024

Email: alejandra.tuesta.gonzales@gmail.com Firma:

Teléfono: 988491162 DNI: 10487713

DEDICATORIA

A Dios, quien guía mi vida, a mis padres quienes me inculcaron el ánimo del esfuerzo para lograr metas y objetivos, a mis hermanos, pieza clave en todos los aspectos de mi vida, a mis hijos motivo principal de superación por un legado de mejora continua, a mis amigos, compañeros de trabajo quienes me apoyaron en los aspectos necesarios para llevar adelante hasta culminar este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A mi alma Mater, Universidad Nacional de Ucayali, quien me dio la oportunidad de formarme como profesional y avanzar en todos los propósitos, logrando metas y objetivos en el mundo laboral y profesional.

A las personas profesionales quienes hicieron posible y estuvieron orientándome para que este producto llamado tesis se haga realidad.

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión de Recursos Humanos e Innovación Administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021” tuvo como objetivo general de investigación determinar la relación entre la gestión de recursos humanos en la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF- Coronel Portillo Departamento de Ucayali, 2021, siendo una investigación de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal porque se ejecutó en un solo momento, de nivel correlacional, la muestra estuvo constituida por 105 trabajadores del INABIF a quienes se les aplicó el instrumento de investigación previamente validada, para ello se empleó como técnica de estudio la encuesta con su instrumento cuestionario desarrollada con preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). Los datos obtenidos fueron procesados por los programas informáticos Excel y SPSS VS. 26, obteniendo las tablas de frecuencias, así como las figuras que se encuentran debidamente interpretadas en el capítulo IV, así mismo los resultados muestran el nivel de correlación entre las variables y sus dimensiones en la cual el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio como resultado para la hipótesis una correlación de 0.538** siendo una correlación positiva mediana, para la primera hipótesis específica se tuvo una correlación positiva mediana 0.529**, la segunda hipótesis específica tuvo una correlación positiva mediana 0.728** y por último la tercera hipótesis específica el Rho fue de 0.497** lo que refleja una correlación positiva débil. Obteniendo en todos los análisis de correlación un p = 0.000 permitiendo rechazar las hipótesis nulas y aceptar las alternas.

Palabras claves: Gestión, administración, recurso humano, innovación, desempeño, cultura, tecnología, información, comunicación.

ABSTRACT

The research titled “Human Resources Management and Administrative Innovation in the Virgen María Residential Reception Center - INABIF - Coronel Portillo, Department of Ucayali, 2021” had the general research objective of determining the relationship between human resource management in administrative innovation at the Virgen María Residential Reception Center - INABIF- Coronel Portillo Department of Ucayali, 2021, being an applied research, non-experimental cross-sectional design because it was carried out at a single moment, correlational level, the sample consisted of 105 INABIF workers to whom the previously validated research instrument was applied, for this the survey was used as a study technique with its questionnaire instrument developed with questions on the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never and never). The data obtained were processed by the computer programs Excel and Spss VS. 26, obtaining the frequency tables, as well as the figures that are duly interpreted in chapter IV, likewise the results show the level of connection between the variables and their dimensions in which Spearman's Rho connection coefficient resulted for the hypothesis a connection of 0.538** being a medium positive connection, for the first specific hypothesis there was a medium positive connection of 0.529**, the second specific hypothesis had a medium positive reaction of 0.728** and finally the third specific hypothesis the Rho was 0.497** reflecting a weak positive connection. obtaining in all connection analyzes a p = 0.000, allowing us to reject the null hypotheses and accept the alternatives.

Keywords: Management, administration, human resources, innovation, performance, culture, technology, information, communication.

RESUMO

A pesquisa intitulada “Gestão de Recursos Humanos e Inovação Administrativa no Centro de Recepção Residencial Virgen María-INABIF-Coronel Portillo, Departamento de Ucayali, 2021” teve como objetivo geral de pesquisa determinar a relação entre a gestão de recursos humanos na inovação administrativa no Residencial Virgen María Centro de Acolhimento – INABIF - Departamento Coronel Portillo de Ucayali, 2021, sendo uma pesquisa aplicada, de desenho transversal não experimental por ter sido realizada em um único momento, nível correlacional, a amostra foi composta por 105 trabalhadores do INABIF aos quais o previamente validado foi aplicado instrumento de pesquisa, para isso utilizou-se como técnica de estudo o survey com seu instrumento questionário desenvolvido com questões da escala Likert (sempre, quase sempre, às vezes, quase nunca e nunca). Os dados obtidos foram processados pelos programas computacionais Excel e SPSS VS. 26, obtendo as tabelas de frequência, bem como os números devidamente interpretados no capítulo IV, da mesma forma os resultados mostram o nível de correlação entre as variáveis e suas dimensões em que o coeficiente de correlação Rho de Spearman resultou para a hipótese uma correlação de 0,538** sendo uma correlação média positiva, para a primeira hipótese específica houve uma correlação média positiva de 0,529**, a segunda hipótese específica teve uma correlação média positiva de 0,728** e finalmente a terceira hipótese especifica que o Rho foi de 0,497** refletindo um fraco correlação positiva. Obtenção de p = 0,000 em todas as análises de correlação permitindo rejeitar as hipóteses nulas e aceitar as alternativas.

Palavras-chave: Gestão, administração, recursos humanos, inovação, desempenho, cultura, tecnologia, informação, comunicação.

INTRODUCCIÓN

INABIF es el programa integral nacional para el bienestar de las familias que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, buscando garantizar el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes que se encuentran en situaciones de abandono con el fin de reintegrarlos a la sociedad, para ello el recurso humano debe contar con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para brindar un servicio de calidad en la que no se transgreda ninguno de los derechos fundamentales del ser humano, por ende el recurso humano debe ser empático, amable, cálido y solidario.

Por lo antes expuesto el recurso humano del Centro de Acogida Residencial Virgen María -INABIF -Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021, debe estar identificados con la institución, contar con las herramientas necesarias para el desarrollo óptimo de sus funciones, estar en una constante capacitación, retroalimentación y deben tener los conocimientos necesarios de los sistemas informáticos para llevar un control óptimo de los recursos de la institución, para ello una buena gestión del recurso humano juega un papel imprescindible y estar en una constante innovación para adaptase a los cambios que se dan en el entorno con el único propósito de garantizar el bienestar de los niños, niñas y adolescentes del centro de acogida virgen maría. por ende, esta investigación planteo como objetivo general de estudio determinar la relación entre la gestión de recursos humanos en la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021, y se desarrolló mediante la siguiente estructura:

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, descripción del problema, formulación del problema, Objetivo general, hipótesis, variables, justificación, viabilidad y limitaciones.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales, bases epistémicos, bases antropológicas.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO, tipo de investigación, diseño y esquema, población y muestra, instrumentos de recolección de datos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS, presentación de los resultados, contraste de la hipótesis.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Finalmente se presentan las CONCLUSIONES, SUGERENCIAS, REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXOS.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
RESUMO x
INTRODUCCIÓN xi
ÍNDICE GENERAL xii
ÍNDICE DE TABLAS xiv
ÍNDICE DE FIGURAS xvii
ÍNDICE DE ANEXOS xx
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. 7
1.2.1. Problema General. 7
1.2.2. Problemas Específicos 7
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7
1.3.1. Objetivo General 7
1.3.2. Objetivos Específicos 8
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 8
1.4.1. Hipótesis General 8
1.4.2. Hipótesis Específicas 8
1.5. VARIABLES 9
1.5.1. Variable Independiente 9
1.5.2. Variable Dependiente 9
1.5.3. Variable Interviniente 9
1.5.4. Operacionalización de las Variables 9
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 11
1.6.1. Justificación 11

1.6.2. Importancia 11
1.7. VIABILIDAD 12
1.8. LIMITACIONES 12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 13
2.1. ANTECEDENTES 13
2.2. BASES TEÓRICAS 15
2.2.1. Gestión de Recursos Humanos 15
2.2.2. Innovación Administrativa 17
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 21
2.4. BASES EPISTÉMICOS 22
2.5. BASES ANTROPOLÓGICAS 24
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 26
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 26
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 26
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 27
3.3.1. Población 27
3.3.2. Muestra 27
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 28
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 30
CAPÍTULO VI: RESULTADOS 31
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 77
CONCLUSIONES 79
SUGERENCIAS 80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 81
ANEXOS 85

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de las variables…….……..	10
Tabla 2.	Descripción de la muestra…….……..	28
Tabla 3.	Validación del instrumento por expertos…….……..	28
Tabla 4.	Rango de confiabilidad……..	29
Tabla 5.	Análisis de confiabilidad y resumen de procesamiento de casos…..	29
Tabla 6.	Estadístico de fiabilidad…….	29
Tabla 7.	¿Considera usted importante que el recurso humano planee, organice y controle sus actividades diarias de su área de trabajo?.....	31
Tabla 8.	¿Considera importante que se establezcan los perfiles de los cargos que se requieren en el proceso de reclutamiento del recurso humano?.....	32
Tabla 9.	¿Considera que los procesos de selección del recurso humano actuales son los adecuados?.....	33
Tabla 10.	¿ Considera que la estructura salarial de los cargos actuales permite que el recurso humano este comprometido con los objetivos de la organización?.....	34
Tabla 11.	¿Entregar incentivos y beneficios contribuyen con los objetivos de la organización?.....	35
Tabla 12.	¿El personal tiene la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de la organización?.....	36
Tabla 13.	¿Actualmente la organización realiza una inducción al recurso humano reclutado?	37
Tabla 14.	¿Considera que el personal tiene que estar en una constante retroalimentación?	38
Tabla 15.	¿Las capacitado del recurso humano desarrollan sus aptitudes en el manejo de los sistemas informáticos?.....	39
Tabla 16.	¿Los contratos actuales les permite tener estabilidad laboral al recurso humano?.....	40
Tabla 17.	¿Considera que tener claro la misión y visión de la organización es una forma de compromiso con la misma?.....	41
Tabla 18.	¿Usted tiene en su área de trabajos las herramientas informáticas (PC, internet, etc.) necesarias para contribuir con los objetivos organizacionales?.....	42
Tabla 19.	¿Cuenta usted con conocimientos necesarios sobre el manejo de las herramientas informáticas?.....	43

Tabla 20. ¿Considera que planear sus actividades diarias les permite contribuir con el logro de los objetivos de la organización?..... 44
Tabla 21. ¿Usted tiene capacitaciones frecuentes sobre el manejo de las herramientas informática?..... 45
Tabla 22. ¿Usted conoce y tiene claro cuáles son las metas y objetivos de la organización?..... 46
Tabla 23. ¿Tiene claro que el manejo de los sistemas de información mejora sus desempeño laboral?..... 47
Tabla 24. ¿Considera que sus opiniones, ideas son consideradas por sus superiores?..... 48
Tabla 25. ¿Usted contribuye con el logro de los objetivos de la organización?..... 49
Tabla 26. ¿Cree usted que tiene alguna limitación para adaptarse a los procesos de innovación de la organización?..... 50
Tabla 27. ¿Usted ha escuchado sobre la innovación administrativa?..... 51
Tabla 28. ¿Considera usted propicio que la organización realice una innovación administrativa?..... 52
Tabla 29. ¿Considera que la innovación administrativa mejora los proceso de gestión de la organización?..... 53
Tabla 30. ¿Considera usted que la innovación administrativa es parte de la cultura coorporativa de su institución?..... 54
Tabla 31. ¿Usted analiza las ideas de innovación administrativas más factibles a ser aplicados en su institución?..... 55
Tabla 32. ¿Cree usted que innovar la estructura administrativa de la institución es un desafío?..... 56
Tabla 33. ¿Considera usted que el uso de las herramientas de innovación administrativa trae beneficios a la organización?..... 57
Tabla 34. ¿Considera que las TIC que posee la organización contribuyen en el desempeño del recurso humano?..... 58
Tabla 35. ¿Considera que las TIC que le brinda la organización le permite cumplir con las metas y objetivos que le son asignadas mensualmente ?..... 59
Tabla 36. ¿Se capacita al recurso humano en cuanto al manejo de las nuevas TIC de la organización?..... 60
Tabla 37. ¿Usted fue capacitada en el manejo de las TIC por la organización en el proceso de inducción?..... 61

Tabla 38. ¿ Usted cree necesario ser capacitado cuando se realizan cambios en los sistemas de información de la organización?..... 62
Tabla 39. ¿Consideras que las nuevas tecnologías informáticas desarrollan su capacidad de trabajo en equipo?..... 63
Tabla 40. ¿Considera usted que la organización propicia un ambiente en la que desarrolla su creatividad?..... 64
Tabla 41. ¿Ha establecido usted un comité de innovación, donde se establezca los focos estratégicos que concentre los esfuerzos para el desarrollo institucional?..... 65
Tabla 42. ¿El personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución?..... 66
Tabla 43. ¿El personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución?..... 67
Tabla 44. ¿Considera oportuno que el recurso humano sea reconocido por el logro de sus metas?..... 68
Tabla 45. ¿Considera oportuno que usted y sus compañeros sean premiados o reciban incentivos por sus ideas innovadoras?..... 69
Tabla 46. ¿Usted fue limitado en alguna ocasión cuando proporcionó una idea innovadora?..... 70
Tabla 47. Valores del coeficiente de correlación rho de Spearman……. 71
Tabla 48. Nivel de correlación de las variables Gestión de recursos humanos e Innovación administrativa…….. 72
Tabla 49. Nivel de correlación de la dimensión indicadores de gestión de recursos humanos y la variable Innovación administrativa…… 73
Tabla 50. Nivel de correlación de la dimensión los problemas de gestión administrativa y la variable Innovación administrativa……. 74
Tabla 51. Nivel de correlación de la dimensión gestión del desempeño del personal y la variable Innovación administrativa……. 75

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1.	Modelo de gestión para la innovación organizacional……	18
Figura 2.	Esquema de la investigación…….……..	26
Figura 3.	¿Considera usted importante que el recurso humano planee, organice y controle sus actividades diarias?.....	31
Figura 4.	¿Considera importante que se establezcan los perfiles de los cargos que se requieren en el proceso de reclutamiento del recurso humano?.....	32
Figura 5.	¿Considera que los procesos de selección del recurso humano actuales son los adecuados?.....	33
Figura 6.	¿ Considera que la estructura salarial de los cargos actuales permite que el recurso humano este comprometido con los objetivos de la organización?.....	34
Figura 7.	¿Entregar incentivos y beneficios contribuyen con los objetivos de la organización?.....	35
Figura 8.	¿El personal tiene la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de la organización?.....	36
Figura 9.	¿Actualmente la organización realiza una inducción al recurso humano reclutado?	37
Figura 10.	¿Considera que el personal tiene que estar en una constante retroalimentación?	38
Figura 11.	¿Las capacitado del recurso humano desarrollan sus aptitudes en el manejo de los sistemas informáticos?.....	39
Figura 12.	¿Los contratos actuales les permite tener estabilidad laboral al recurso humano?.....	40
Figura 13.	¿Considera que tener claro la misión y visión de la organización es una forma de compromiso con la misma?.....	41
Figura 14.	¿Usted tiene en su área de trabajos las herramientas informáticas (PC, internet, etc.) necesarias para contribuir con los objetivos organizacionales?.....	42
Figura 15.	¿Cuenta usted con conocimientos necesarios sobre el manejo de las herramientas informáticas?.....	43
Figura 16.	¿Considera que planear sus actividades diarias les permite contribuir con el logro de los objetivos de la organización?.....	44
Figura 17.	¿Usted tiene capacitaciones frecuentes sobre el manejo de las herramientas informática?.....	45

Figura 18. ¿Usted conoce y tiene claro cuáles son las metas y objetivos de la organización?..... 46
Figura 19. ¿Tiene claro que el manejo de los sistemas de información mejora sus desempeño laboral?..... 47
Figura 20. ¿Considera que sus opiniones, ideas son consideradas por sus superiores?..... 48
Figura 21. ¿Usted contribuye con el logro de los objetivos de la organización?..... 49
Figura 22. ¿Cree usted que tiene alguna limitación para adaptarse a los procesos de innovación de la organización?..... 50
Figura 23. ¿Usted ha escuchado sobre la innovación administrativa?..... 51
Figura 24. ¿Considera usted propicio que la organización realice una innovación administrativa?..... 52
Figura 25. ¿Considera que la innovación administrativa mejora los procesos de gestión de la organización?..... 53
Figura 26. ¿Considera usted que la innovación administrativa es parte de la cultura coorporativa de su institución?..... 54
Figura 27. ¿Usted analiza las ideas de innovación administrativas más factibles a ser aplicados en su institución?..... 55
Figura 28. ¿Cree usted que innovar la estructura administrativa de la institución es un desafío?..... 56
Figura 29. ¿Considera usted que el uso de las herramientas de innovación administrativa trae beneficios a la organización?..... 57
Figura 30. ¿Considera que las TIC que posee la organización contribuyen en el desempeño del recurso humano?..... 58
Figura 31. ¿Considera que las TIC que le brinda la organización le permite cumplir con las metas y objetivos que le son asignadas mensualmente ?..... 59
Figura 32. ¿Se capacita al recurso humano en cuanto al manejo de las nuevas TIC de la organización?..... 60
Figura 33. ¿Usted fue capacitada en el manejo de las TIC por la organización en el proceso de inducción?..... 61
Figura 34. ¿ Usted cree necesario ser capacitado cuando se realizan cambios en los sistemas de información de la organización?..... 62
Figura 35. Consideras que las nuevas tecnologías informáticas desarrollan su capacidad de trabajo en equipo?..... 63

Figura 36. ¿Considera usted que la organización propicia un ambiente en la que desarrolla su creatividad?..... 64
Figura 37. ¿Ha establecido usted un comité de innovación, donde se establezca los focos estratégicos que concentre los esfuerzos para el desarrollo institucional?..... 65
Figura 38. ¿ El personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución?..... 66
Figura 39. ¿El personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución?..... 67
Figura 40. ¿Considera oportuno que el recurso humano sea reconocido por el logro de sus metas?..... 68
Figura 41. ¿Considera oportuno que usted y sus compañeros sean premiados o reciban incentivos por sus ideas innovadoras?..... 69
Figura 42. ¿Usted fue limitado en alguna ocasión cuando proporcionó una idea innovadora?..... 70

ÍNDICE DE ANEXOS

Pág.

Anexo 1. Matriz de consistencia..... 86
A**nexo 2.** Matriz de Instrumento..... 88
Anexo 3. Instrumento N° 1..... 90
Anexo 4. Instrumento N° 2..... 92
Anexo 5. Validación del Instrumento por Expertos..... 94

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Desde los inicios de la Revolución industrial, que constituye la base del capitalismo, hasta nuestros tiempos la gestión de recursos humanos ha sufrido una importante transformación. En Estados Unidos, las empresas grandes absorbían a las pequeñas, estas crecieron en poco tiempo, generando la necesidad de crear departamentos que se ocuparan de la contratación de los obreros que necesitaban para operar las maquinas. Los empleados de estos departamentos no requerían de conocimientos profesionales para ejercer sus funciones, las que se limitaban a la contratación de los trabajadores y de hacer los inventarios. En este entonces los sistemas de valores de los empleadores se enfocaban en las novedosas maneras de producción de la ingeniería, lo importante eran las máquinas y los resultados productivos, los empleados ocupaban un segundo plano, eran tratados como una herramienta de producción. En la industrialización clásica, los empleados eran considerados recursos de producción, un aprendiz de las máquinas. La administración de personal se denominaba relación industrial. En la industrialización neoclásica, luego de la segunda guerra mundial, en esta etapa los empleados eran elemento material de producción, es remplazada por la administración de recursos humanos, en la cual se visualiza al empleado como recurso vivo. En la era del conocimiento e información, en el cual estamos, se han producido cambios de enfoques y modelos que han transitado desde la administración de personal hacia la gestión y desarrollo de los recursos humanos, llegando a la gestión del capital humano y la gestión del conocimiento o gestión del talento humano. La tecnología de la información TIC, caracteriza la actual sociedad globalizada, que también alcanza al ámbito económico mundial, donde el conocimiento es tan importante como el capital financiero, no basta con tener poder económico, también es necesario el conocimiento sobre donde, como y en qué momento invertirlo de manera rentable (Espinoza, 2019).

En la actualidad existe la tendencia a evaluar la gestión de los recursos humanos teniendo en cuenta la eficiencia dada por el uso de los recursos y el control de los gastos, la efectividad del empleo de los recursos en el cumplimiento de las metas y objetivos, y la eficacia medida por el impacto en la empresa y los empleados (rentabilidad de la inversión), así como también por el impacto social.

Este nuevo enfoque deja a un lado la administración de personas, es un concepto mucho más amplio, de lo que se trata es de la administración con personas encargadas de crear las riquezas y brindar servicios de calidad. Actualmente los recursos humanos son vistos como los activos más importantes y preciados con que cuentan las organizaciones, ocupan un lugar cimero, están por encima de los otros recursos financieros, materiales, tecnológicos, etc. Son los factores clave para garantizar los objetivos y metas trazadas para así lograr el éxito empresarial.

Diversos autores han abordado el tema de los recursos humanos, desde diferentes perspectivas, entre ellos Escobar (2013); Cuesta (2017); Espinoza (2019) y Peñalver (2018), citados por Armijos et al., (2019), los que de una manera u otra coinciden en conceptualizarlos como conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, competencias, y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización, deviniendo en factor de ventaja competitiva más importante en la contemporaneidad; siendo el principal elemento de toda organización, que garantiza el funcionamiento de las diversas áreas de la empresa. Podemos concebir los recursos humanos como el factor clave más importante de las organizaciones para obtener el éxito, estos deben ser visto no como costos, sino como una inversión, por lo que, su administración constituye una prioridad para toda organización.

La administración de recursos humanos es una función eminentemente directiva, macro-organizacional, dinámica y en constante transformación, se encuentra vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio, sus ciclos de actividad son a largo plazo y su orientación son de carácter estratégico.

Administrar es planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficiente del personal, para lo cual, se emplean técnicas que permiten la interrelación y colaboración de los empleados con el propósito de alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Gestión, es la acción y efecto de gestionar; en el contexto empresarial, gestionar puede ser entendida como la realización de acciones encaminadas a la obtención de un beneficio para la organización, es el conjunto de actividades ejecutadas por sus miembros para alcanzar los objetivos, tanto personales, organizacionales, como sociales, de ella depende la actitud ante el trabajo y la permanencia de los empleados.

Las organizaciones cuentan en su estructura con un departamento de Recursos Humanos (DRH), que es uno de los pilares en el que la organización se apoya para poder definirse y consolidarse dentro del rubro donde posiciona sus productos o servicios; razón por el cual, este departamento debe estar integrado por profesionales competentes, expertos en la administración y ser capaces de llevar a cabo todos los procedimientos relacionados a la gestión.

Un indicador de gestión es una expresión cuantitativa cuya finalidad es entregar información acerca del grado de cumplimiento de una meta y en general de cómo se está administrando la empresa o unidad administrativa; y la innovación administrativa, cuyo significado es entender el proceso de generación de nuevas ideas, de nuevos productos, y servicios que demanda el mercado global que son indispensables para lograr las metas. El mercado no permite distribuir más de los mismo, el mercado necesita cambios en los procesos de producción o servicios; cambios en la estructura administrativa y debe diversificar nuevos productos o nuevos formas de servicios e introducción y desarrollo de nuevos productos o servicios.

AFUAH (2019); citado por Rodríguez (2014), menciona que existe dos fuentes de innovación, la funcional y la circunstancial; la primera se refiere al origen de las innovaciones ya sea de que provienen de una fuente interna y externa y la segunda se refiere a las fuentes circunstanciales. Es importante conocer las fuentes de origen de la innovación con la finalidad de asignar mejor los recursos que la organización mejore sus probabilidades de reconocer el potencial de la innovación, ubicar sus propias fortalezas para lograr un corte competente significativo

La experiencia en los países latinoamericanos muestra la escases de personal capacitado en los diversos campos de acción científica, tecnológica, indicador de innovación para la creación o consolidación de capacidades se pueda ampliar el conjunto de indicadores que producen y sean capaces de sostener el esfuerzo en el tiempo.

En Latinoamérica muestra que la escases de personal capacitado en la construcción de indicadores actúa como un obstáculo para la generación de información confiable acerca de las actividades, científicas (administración), y de innovación; tal información, con la adecuada calidad, debería ser la base sobre la cual se tomen decisiones políticas en esos ámbitos. Las tareas de capacitación pretenden contribuir a la generación de una masa crítica de profesionales entrenados para relevar información y construir indicadores confiables, los

cuales resultan indispensables para precisar las variables sobre las que habrá de operar la política a ser implementada.

La importancia de la medición de los procesos de innovación reside en que los indicadores de este campo son instrumentos para la toma de decisiones de políticas, tanto en lo privado como en la pública, aquí es donde los indicadores desempeñan un rol relevante en el diseño e instrumento de políticas institucionales de promoción de la innovación, así como en su evaluación.

La importancia y la utilidad de la medición de los procesos innovativos está directamente relacionada con los vínculos existentes – ampliamente verificados por la evidencia empírica – entre innovación, mejoras continuas de competitividad, crecimiento económico y niveles de bienes institucional. La innovación y mejoras continuas, son capacidades para generar, adquirir, adaptar y usar nuevos conocimientos es un factor crecientemente estratégico en la evolución de los niveles de competitividad de las organizaciones. En la actualidad el modelo de gestión administrativa centrado en el control y la eficiencia para que las instituciones lleguen a ser innovadoras, ágiles y flexibles.

La innovación administrativa es cualquier cosa que modifique sustancialmente la manera como se administra, o modifique ostensiblemente las formas habituales de organización y con ello promueva los fines de la empresa o institución. Modifica el trabajo de la gerencia el cual consiste en la planeación, la organización, el mando, la coordinación y el control; para mejorar el desempeño de la organización. La idea básica es que pensar en grande muchas veces conlleve al éxito de una organización, esto siempre y cuando se tenga en cuenta el hecho que de ser un problema grande no implica correr demasiados riesgos, pero se logrará establecer cimientos y avances importantes dentro de la institución.

Primero nos referiremos a los indicadores de gestión de modo positivo de la organización, la mayoría de las instituciones toman en cuenta los indicadores pertinentes, de acuerdo a su actividad, porque así pueden analizar sus resultados y saber si están o no cumpliendo con los objetivos y alcanzando las metas propuestas. Algunos indicadores relevantes, son aquellos que miden el rendimiento laboral (productividad del trabajador); también destacan las relaciones con la parte de resultados de las actividades. Los indicadores presupuestal y gastos, nos dan a conocer la capacidad de gastos efectuados durante un periodo de gestión y el resultado de atención a los residentes con grado de satisfacción y reinserción al grupo familiar.

Las instituciones que utilizan estos indicadores de gestión y basan sus decisiones en estas mediciones, poseen ventajas respecto a aquellas que todavía no los implementa. Igualmente, el análisis constante de los indicadores, llevan a una mejora continua de todos los procesos llevados a cabo dentro de la institución, lo cual beneficia tanto a la institución misma como a los residentes que adquieren el servicio, lo cual a su vez incrementa la confiabilidad en las diversas operaciones.

Sin embargo, puede llegar existir ciertas desventajas, provenientes de la aplicación de los indicadores de gestión, y una de ellas sin duda es la falta de comprensión que puedan tener los trabajadores, sobre el significado de los indicadores una vez que son implementados. Es importante que las personas responsables de esta implementación, propicien espacios adecuados, en donde se capacite de forma clara y precisa a los residentes y trabajadores acerca de esta temática; por ejemplo: ¿Qué son?, ¿para qué sirven?, ¿su significado?, ¿qué resultados?, son preguntas clave que deben ser resueltas, con el fin que los residentes y trabajadores puedan identificar, como sus actividades, sus labores, dedicación, afecta las actividades de la institución, para que adquieran una mayor responsabilidad y sentido de pertenencia respecto a todo que les rodea.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el concepto de administración moderna y avanzada es muy subjetivo y poliédrico, siendo susceptible de variadas interpretaciones. Igualmente, son muchas las vías posibles para alcanzar la modernización por lo que, en este sentido, las supuestas diferencias o retrasos respecto a otras organizaciones también se relativizan en gran medida. Así pues, nos encontramos con el problema de la falta de un marco común de evaluación general, consistente, fiable y aceptada que marque las pautas a seguir en este aspecto. En su lugar, solamente existen los mínimos establecidos por las leyes administrativas, pero no los máximos, ni tampoco los caminos que conducen al buen servicio y a la máxima satisfacción del ciudadano, por lo cual la libertad en este aspecto es casi total. Por último, cabe también señalar que, en el momento de la realización de la presente tesis, la institución se encuentra en período de adaptación al cambio de la digitalización, por lo que aún es pronto para emitir juicios sobre los últimos cambios organizativos acaecidos.

Por un lado, se ha acotado el entorno empresarial por su tamaño, dentro de la Pequeña empresa y, por otro lado, se ha delimitado que, además poseerán la Peculiaridad de ser familiares. No obstante, dentro de este sector, la microempresa familiar ha sido el punto de referencia inicial de esta tesis doctoral,

aunque el desarrollo esté basado, principalmente, en la pequeña empresa familiar, en general. El motivo que justifica esta delimitación empírica, se basa en la escasez de estudios precedentes respecto a la microempresa, así como en la dificultad asociada a la captación de datos relevantes; por ello, hemos dirigido nuestro estudio al segmento de la pequeña empresa familiar.

Una perspectiva formalizada de Gestión aplicable a la institución Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF, a través de un marco conceptual teórico referencial basado en un diagnóstico efectuado a los trabajadores residentes en el periodo de julio a octubre 2020, se determinará un modelo integrador de aquellos factores considerados esenciales en la gestión de recursos humanos e innovación administrativa con las cuales se pretende lograr los objetivos de la institución, así como de la investigación.

Por lo antes expuesto se efectuará un diagnóstico de gestión del recurso humano del Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF, con el propósito de identificar los conocimientos, actitudes, destrezas que poseen y como emplean estas competencias en el desarrollo de sus funciones diarias, para las soluciones de problemas, para la toma de decisiones entre otras, así mismo se verificó si los procesos actuales son los adecuados para lograr los resultados que la institución espera, dado que se tiene como fin la administración por objetivos de los recursos humanos, mediante la gestión e innovación administrativa.

Del mismo modo mediante la gestión e innovación se pretendió que el recurso humano se identifique con la misión, visión de la institución, comprometiéndose con los objetivos y las metas institucionales para ello se buscó fortalecer sus competencias profesionales y personales mediante la capacitación que se les efectuó aplicando la innovación administrativa, también se buscó fomentar una cultura de innovación e integración en la institución, así como la apertura de tecnologías de información y comunicación la cual va de la mano con la mejora de los procesos y para lograrlo se necesita el trabajo en equipo a través de ideas innovadoras que contribuyen al logro de los objetivos y resultados que se esperan obtener.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo se relaciona de gestión de recursos humanos con la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿En qué medida la gestión de indicadores de recursos humanos se relaciona con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021?

- ¿En qué medida los problemas gestión administrativa se relaciona con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021?

- ¿En qué medida la gestión del desempeño del personal se relaciona con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivos General

- Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos en la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la gestión de los indicadores de recursos humanos y la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

- Evaluar la relación entre los problemas de gestión administrativa y la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

- Evaluar la relación entre gestión del desempeño del personal y la innovación administrativa el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- La gestión de recursos humanos se relaciona eficientemente con la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Los indicadores de gestión de recursos humanos tienen relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

- Los problemas de gestión administrativa tienen relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

- La gestión del desempeño del personal tiene relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable Independiente X: Gestión de recursos humanos.

Dimensión:

- **X1:** Indicadores del modelo de innovación.
- **X2:** Problemas de gestión administrativa.
- **X3:** Desempeño de personal.
- **X4:** Teorías administrativa.

1.5.2. Variable Dependiente Y: Modelo de Innovación administrativa.

Dimensión:

- **Y1:** Cultura de innovación e integración.
- **Y2:** Tecnologías de información, comunicación e incentivo.
- **Y3:** Trabajo en equipo y generación de nuevas ideas.

1.5.3. Variable Interviniente

- Centro de acogida residencial, Virgen María - INABIF - Coronel Portillo.

1.5.4. Operacionalización de las Variables

- Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.I. Gestión de recursos humanos	Chiavenato (2011) señala que la gestión de recursos humanos, son elementos impulsadores de las empresas que cuentan con talento, inteligencia y están en un constante aprendizaje que permite adaptarse a los cambios, la renovación y competitividad de la sociedad el cual es permanente en este mundo de constantes desafíos (p. 3).	La gestión de recursos humanos permite a las instituciones a adaptase a los cambios para ser competitivos esto se ve reflejado en sus indicadores de gestión , en el análisis de las problemáticas, así como en el desempeño del personal.	**X1:** Indicadores de gestión de recursos humanos	- Gestión de recursos humanos - Gestión por procesos. - Gestión por resultados - Administración por objetivos de los recursos humanos - Generación de aptitudes del recurso humano	Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca).
			X2: Problemas de gestión administrativa	- Desconocimiento de la visión y misión. - Falta de compromiso con la entidad - Falta de planeación - Falta de recursos humanos calificado	
			X3: Desempeño de personal	- Logros de objetivos y metas. - Contribución del desempeño individual. - Apreciar sistemáticamente la actuación de la persona	
V.D. Innovación administrativa	Wilfred et al., (2010). La innovación administrativa representa la generación de conocimientos a través de las nuevas formas de crear valor las cuales generan ventajas competitivas y crecimiento económico a las organizaciones, realizada por la persona que pertenece a la organización (p. 4).	La innovación administrativa en las instituciones permite generar conocimientos en el recurso humano y se refleja en su cultura de innovación, en el manejos de las tics, y el trabajo en equipo.	**Y1:** Cultura de innovación e integración	- Generación de nuevos productos y servicios	Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca),
			Y2: Tecnologías de información, comunicación e incentivo	- Tecnología digital y optimización del trabajo en equipo	
			Y3: Trabajo en equipo y generación de nuevas ideas	- Creación de un ambiente para el desarrollo de la creatividad.	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1. Justificación

Teórica: La presente investigación tiene el propósito de aplicar la gestión de recursos humanos e innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María – INABIF, ya que una buena gestión del recurso humano mejora el desempeño de los mismos, permite dar soluciones eficientes a los problemas que se presenten en el desarrollo de sus actividades cotidianas y ser productivos en pro de la institución, del mismo modo este estudio permite que el recurso humano se identifique con la institución lo cual se ve reflejado en el logro de los objetivos institucionales y el crecimiento profesional.

Practica: La presente investigación tuvo el propósito de aplicar la gestión de recursos humanos para dar solución a los problemas administrativos del Centro de Acogida Residencial Virgen María – INABIF Coronel Portillo, departamento de Ucayali, mediante capacitaciones, motivación e incentivo, con la cual el recurso humano mejore sus capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes mejorando su productividad. Además, esta investigación será referente para futuros estudios en temas similares.

Metodológica: El desarrollo de esta investigación estuvo arraigada a seguir las metodologías del estudio de manera ordenadas y sistematizada ya que el objetivo de esta fue Determinar y aplicar la gestión de recursos humanos en la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021, empleando herramientas debidamente validadas por expertos en la materia con el fin de obtener resultados confiables.

1.6.2. Importancia

Es importante esta investigación, porque no existe trabajo alguno referido a la problemática de la gestión de recursos humanos, que hayan realizado el Centro de Acogida Residencial, Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, dado que esta institución busca mejorar las condiciones de vida de niños, niñas y adolescentes y está un una de las razones que me motiva laborar con mucha

emoción social, a favor de los desvalidos; además porque tuvo la fuente de información a mi disponibilidad.

1.7. VIABILIDAD

La investigación fue viable porque se tuvo acceso a la información bibliográfica desde el inicio del proceso de investigación, del mismo modo se tuvo los materiales y equipos adecuados que permitieron el desarrollo de la misma y finalmente se contó con los recursos económicos necesarios para llevarla a cabo que fueron asumidas por el tesista.

1.8. LIMITACIONES

Limitación de información: En cuanto a la limitación de información no se presentaron en el desarrollo del estudio.

Limitación de tiempo: No se encontraron limitaciones en cuanto al tiempo porque se tuvo la disponibilidad tanto del investigador como de la institución al momento de la ejecución de la misma.

Limitación de recursos: No se presentaron limitaciones de recursos porque esta fue autofinanciada, los gastos de movilidad, materiales, herramientas y asesoramiento fueron asumidas exclusivamente por el tesista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Gonzales y Carrillo (2021) en su investigación titulada “La gestión de recursos humanos en la innovación y el desempeño de las MiPymes de Baja California. Un análisis basado en ecuaciones estructurales” Universidad Autónoma del Estado de México – México. en la que tuvo como objetivo de estudio fue establecer la significancia estadística de las relaciones causales de factores de innovación, satisfacción del cliente, gestión de recursos humanos y recursos de las empresas en el desempeño comercial, en la que aplico como método al estadístico exploratorio, con una muestra de 687. Llegó a los siguientes resultados que la gestión eficiente de los recursos humanos influye de manera directa e indirectamente en el desempeño de las empresas y con ello se mejore la satisfacción del cliente, así como en la innovación y el ausentismo del personal, estos dos factores influyen de manera directa en el desempeño de las MiPymes.

Gutiérrez (2019) en su investigación titulada “Innovación y desarrollo en los procesos de Gestión Humana” Universidad Cooperativa de Colombia, Santiago de Cali, en la que planteo como problema de estudio ¿conocer los conceptos, habilidades y motivaciones de la gestión humana mediante los procesos de innovación en diversos países? empleando como método de estudio al analítico descriptivo. Llegando a los resultados que las empresas en los países latinoamericanos no tienen el suficiente recurso para aplicar la innovación por el costo elevado que tiene y por el tiempo, asimismo esta investigación muestra que los gobiernos no promocionan ni incentivan a los gerentes a tomar modelos extranjeros de innovación para optimizar los resultados de producción de las empresas, mientras que en los países competitivos se demuestra que las empresas tienen un buen departamento de gestión de recursos humanos y tienen mejores resultados de producción.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Mendoza (2018) en su investigación titulada “Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad

de Manta – Ecuador" Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú, en la que el objetivo de estudio fue determinar la incidencia de la gestión administrativa en la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta, Ecuador, la metodología empleada fue el cuantitativo analítico, siendo de diseño no experimental, la muestra estudiada fue de 48 empresas. En la que llegó a los resultados posterior a la aplicación del estadístico chi cuadrada que la gestión administrativa tiene incidencia en la innovación de las medianas empresas con un valor de confiabilidad del 99.00% en la que la innovación debe iniciar desde la reestructuración de la Misión, objetivos y planeación estratégica de las medias empresas comerciales en la ciudad de Manta – Ecuador.

Chávez (2018) en su investigación titulada "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima 2017", Universidad César Vallejo, tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia, la metodología fue el hipotético deductivo, el diseño fue el no experimental y la muestra que tuvo fue de 110 de profesionales de enfermería. Llegó al siguiente resultado que existe una relación entre las variables de estudio gestión de recursos humanos y desempeño laboral con un grado de correlación de r=0.719 siendo este una correlación positiva, con un p=0.002, lo cual muestra que la relación es significativa, por lo antes indicado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna afirmando la relación entre las variables estudiadas.

Dolores (2020) en su investigación titulada "La gestión de recursos humanos y la rotación del personal del Banco BBVA Continental, Huacho 2019" Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú, en la que planteó como su objetivo de estudio establecer como la gestión de recursos humanos inciden en la rotación del personal del Banco BBVA, en la que se empleó como tipo de estudio a la aplicada de nivel explicativo y de diseño no experimental, con una muestra de 30 trabajadores. Tuvo como resultado que con un nivel del 95% y un p= 0.013 indican que la gestión de recursos humanos incide en la rotación del personal con una correlación de 0.546**, demostrando que la atracción y selección del personal son muy importantes, asimismo se tuvo un rho=0.543*, lo que indica que la motivación del personal es un indicador de como el trabajador se encuentra en su área de trabajo, por ende es importante que la gestión de recursos humanos se lleve a cabo para evitar la rotación del personal.

2.1.3. Antecedentes Locales

Quispe, Tino y Gonzales (2020) en su investigación titulada “Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Manantay-Ucayali, 2018” Universidad Nacional de Ucayali, planteó como objetivo de estudio determinar la relación de la gestión de los recursos humanos y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Manantay, Ucayali, 2018, la metodología que utilizó fue descriptiva correlacional de diseño transeccional correlacional, con una muestra de estudio de 81 usuarios. Llegó a los resultados que se detallan a continuación en la que existe relación negativa muy baja entre la gestión de recursos humanos con un grado de correlación de -0.092 con la calidad de servicio con un p valor de 0.413, en cuanto a la satisfacción del empleado la relación que existe es negativa muy baja -0.029 con la calidad de servicio con p valor 0.799 lo cual indica que las condiciones seguridad, estética y de bienestar que tiene la municipalidad no permite que exista una correlación positiva entre la satisfacción con la calidad del servicio.

Navarro y Pecho (2021) en su investigación titulada “La innovación en tiempos de covid y la gestión de las Pymes en el sector comercio de la ciudad de Pucallpa- 2020” Universidad Nacional de Ucayali, planteándose como objetivo de estudio fue establecer el grado de relación existente entre la innovación en tiempos de covid 19 y la gestión de las Pymes, en la que el método de estudio fue la básica de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de estudio de 99 usuarios. Luego al siguiente resultado que el grado de relación que existe entre la variable incorporación de las tecnologías de información en tiempos de covid-19 y la flexibilización de la gestión de las Pymes ya que el 62% de los encuestados indicaron que existe una alta relación entre ambas variables, así mismo la automatización del trabajo administrativo en tiempos de Covid y la eficiencia de las gestión de la pymes tienen una relación alta con un 77% que opinan los antes ya mencionado y finalmente existe relación significativa entre el sistema de facturación y la rentabilidad.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión de Recursos Humanos

La gestión de recursos humanos, permite adaptarse a los cambios, la

renovación y competitividad de la sociedad el cual es permanente en este mundo de constantes desafíos.

La gestión de recursos humanos es la dirección de las personas en la que involucra diferentes funciones desde el principio hasta la culminación del vínculo laboral, desde el proceso de convocar al recurso humano, capacitarlo, desarrollar sus competencias, evaluar su desempeño, vigilar que los resultado sean los correctos, así como mantener su seguridad e higiene (Alles, 2008, p. 19).

Según Rodríguez (2004) la gestión de recursos humanos “se encarga de colocar al personal competente en el área adecuado y en el momento oportuno en la que estos deben estar debidamente capacitados y motivados mediante diversas actividades e instrumentos para cumplir este fin”. (p. 27)

La gestión de recursos humanos está comprendida por aquellas medidas y políticas que se desarrollan mediante funciones estructuradas en el área de recurso humano en la que no solo se recluta o capacita si no en la que se les debe ofrecer un ambiente laboral adecuado en las que se les incentive de manera económica de acuerdo a sus puesto de trabajo, brindándoles reconocimientos sociales, evitando ponerlos en riesgo y potencializar el desarrollo de sus competencias, habilidades y destrezas con el propósito de un óptimo desempeño laboral y la organización cumpla con sus objetivos planteados (Chávez, 2018, p. 34).

En palabras de De Soto (2006) la gestión de recursos humanos ocasiona que la organización sean rentables y competentes, dado que garantiza que los trabajadores estén capacitados, aptos, comprometidos y con la disposición adecuada en el trabajo, por ende, se debe tener definido cuales son los objetivos organizacionales al que se orienta la gestión de recursos humanos y el papel que tiene en la organización (p. 12).

Gestión de Problemas

Gómez (2012) “La gestión de problemas se efectúa mediante el diagnostico de las cusas que inciden en la problemática y determinar la solución de los mismos, en la que incluye la responsabilidad de asegurar que se implemente soluciones mediante procesos de control apropiados”. (p. 23)

Así mismo, Gómez (2012), menciona que la gestión de problemas es el proceso responsable de la administración de la vida de todos los problemas en la

que su objetivo es evitar que sucedan, eliminar los sucesos frecuentes y menguar los impactos de los acontecimientos que no se logran impedir (p. 23).

Desempeño de Personal

El desempeño es la conducta que posee la persona para llevar a cabo un determinado trabajo en un puesto laboral, siendo esta el rendimiento que tiene ese individuo para alcanzar objetivos personales para satisfacer necesidades deseadas, además cabe resaltar que los objetivos están constituidos por estrategias que serán logradas mediante las habilidades y competencias del trabajador (Chiavenato, 2011, p. 59).

El desempeño del personal está constituido por la capacidad y los talentos de cada persona al momento de realizar su trabajo asignado, es la forma en la que actúa y se desempeña al realizar sus actividades en la organización por ello las empresas evalúan su desempeño con el propósito de ver si se está cumpliendo los objetivos de forma eficiente y eficaz (Bohórquez et al., 2020, p. 387).

El desempeño del personal es el valor agregado que cada persona contribuye a la organización en otras palabras es el rendimiento laboral, por esas razones que cada empresa debe tener un sistema formal para medir el desempeño en la que los supervisores y directivos evalúen los logros, avances que tienen los colaboradores en su área de trabajo, así como las dificultades que presentan (Werther y Davis 2008, p. 306).

Para Robbins y Judge (2009) “es la herramienta que permite estudiar el comportamiento y competencias con los resultados que fueron alcanzados en el puesto de trabajo en la que se idénticas las necesidades de capacitación y desarrollo del personal”. (p. 499)

Dolan, Dolan et al., (2007) indica que es “el procedimiento sistematizado que permite medir, evaluar las actitudes, habilidades, comportamiento y los resultados en función al trabajo con el propósito de medir la producción y si podrá mejorar su desempeño en el futuro”. (p. 229)

2.2.2. Innovación Administrativa

Wilfred et al., (2010). “La innovación administrativa representa la generación de conocimientos a través de las nuevas formas de crear valor las

cuales generan ventajas competitivas y crecimiento económico a las organizaciones, realizada por la persona que pertenece a la organización". (p. 4)

"La innovación administrativa es aquella que se da en el sistema social de las organizaciones mediante la implementación de una nueva forma de reclutar al talento humano, la distribución de recursos o la estructuración de las tareas". (Villalobos, 2007)

La innovación administrativa son los cambios en los procedimientos de las empresas que busca mejorar los resultados de la productividad mediante de la reducción de costos, así mismo este busca actualizar la gestión de conocimientos, mejora del sistema operativo de producción y suministro y finalmente la gestión de la calidad (Mendoza, 2018, p. 125).

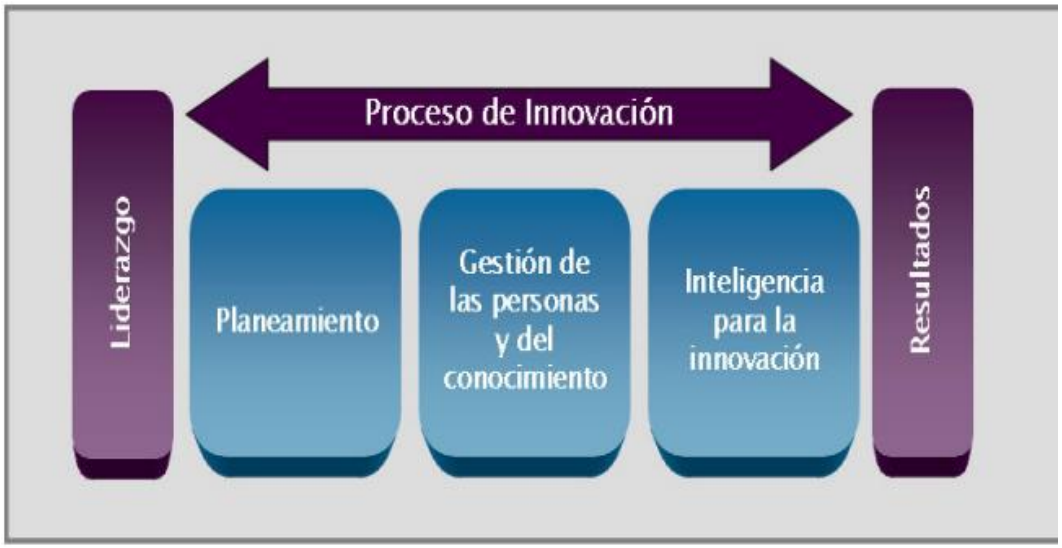
"La innovación administrativa es el resultado de nuevas ideas, de un clima laboral interno favorable que permite la adopción de la innovación, y el feed back que suministra información para retener, modificar o abandonar el proceso de innovación". (Soto, 2006)

Modelo de Innovación Organizacional

Mendoza (2018). "El modelo de gestión de innovación organizacional está estructurado por seis elementos, el liderazgo, la planeación, la gestión de la persona, la inteligencia y creatividad para la innovación y finalmente los resultados". (p. 129)

Figura 1

Modelo de gestión para la innovación organizacional



Fuente: Cámara de Industria del Uruguay (2012).

Tipos de Innovación

De acuerdo a Diaz y Guambi (2018) existen 4 tipos de innovación dentro de las organizaciones.

- **La primera: Innovación de producto o servicio** la cual consta de modificar las características de los bienes o servicios ya sean en su totalidad o mejoramiento significativo de estos.

- **Segunda: Innovación de procesos**, estos son las modificaciones en los procesos tanto de producción, logística hasta la distribución.

- **Tercero: innovación organizacional**, son cambios que se pueden dar desde las prácticas de la organización en las modificaciones del lugar de trabajo o en las relaciones de exterior de las empresas.

- **Cuarto: Innovación de mercadotecnia** son las nuevas prácticas de comercialización, son cambios desde el diseño, envase, promoción y colocación de los productos, así como en los costos de los bienes y servicios. (p. 28)

Cultura de Innovación

Para Santana (2013) “la cultura de innovación fomenta y favorece el desarrollo de conductas y comportamientos innovadores, lo cual le permite a la organización mantenerse viable frente a los cambios de su entorno”. (p. 9)

La cultura de innovación se define como aquel concepto multidimensional que enlaza la intención de ser innovador, desde la innovación de la infraestructura, los sistemas operacionales que pueden influir en el mercado mediante la creación de valor creando un ambiente que propicie la innovación, así mismo la cultura de innovación desarrolla actitudes que valoran el trabajo en equipo, la búsqueda de soluciones enfocados en la generación de valor, la comunicación la cual infunde respeto y confianza, además de actuar de manera rápida en la toma de decisiones (Dobni, 2008).

Lewicka (2011). “Una cultura de innovación se apoya en el comportamiento creativo, en la que la innovación es recompensada y valorada, en la que esta inspira a las personas y genera un clima amigable a la innovación”. (p. 12)

La cultura de innovación es aquella que se compone de diálogos innovadores, estos diálogos son creativos que tiene los miembros de las empresas y ellos son los que permiten generar la cultura de innovación al interior de esta (Gallardo, 2012; citado por Santana, 2013).

La cultura de innovación debe permear en todas las áreas de las empresas desde la misión, visión, estrategias y todas sus actividades, por ende, la innovación debe formar parte de la estrategia general de empresa y comprender todas las áreas de la empresa, puesto que todas estas intervienen en alguna fase del proceso innovador (Castro y García, 2014, p. 245).

Tecnologías de Información, Comunicación

Para Adell (1997) las TIC son el "conjunto de conocimientos de derivadas de las nuevas herramientas tecnológicas, es decir del soporte de la información y canales de comunicación que se encuentran vinculadas con el almacenamiento, procesamiento, transferencia y digitalización de la información". (p. 56)

Gonzales (1998) es el "conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso de información, los cuales producen nuevas formas de expresión, acceso y participación mediante la recreación cultural". (p. 18)

Según Espinoza (2019), "consiste en las tecnologías que facilitan la interacción de información y comunicación mediante computadoras, programas, telecomunicaciones y el uso de internet entre otros elementos que actualmente constituyen un pilar importante en la sociedad de la generación de conocimiento". (p. 65)

UNESCO (2006) indican "que son las formas tecnológicas que se emplean para trasportar, almacenar, crear, compartir o intercambiar información" (p. 14)

Trabajo en Equipo

Ríos (2017). "El trabajo en equipo es el conjunto de personas que se organizan de una manera determinada para el logro de objetivos en común". (p. 24)

Aguilar (2016). "Grupo de personas que colaboran e interactúan para conseguir un propósito en común es esencial en el logro de los objetivos ya que aportan conocimientos, habilidades, acciones, cada miembro del equipo". (p. 44)

Gonzales y Heredia (2020). “Trabajo en equipo permite alcanzar el desarrollo personal dado que los integrantes del equipo se apoyan unos con otros y desarrollan su creatividad lo que permite lograr la solución de los distintos problemas” (p. 15)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Cultura de innovación**: Santana (2013) la cultura de innovación fomenta y favorece el desarrollo de conductas y comportamientos innovadores, lo cual le permite a la organización mantenerse viable frente a los cambios de su entorno”. (p. 9)

- **Desempeño de personal**: El desempeño es la conducta que posee la persona para llevar a cabo un determinado trabajo en un puesto laboral, siendo esta el rendimiento que tiene ese individuo para alcanzar objetivos personales para satisfacer necesidades deseadas, además cabe resaltar que los objetivos están constituidos por estrategias que serán logradas mediante las habilidades y competencias del trabajador (Chiavenato, 2011, p. 359).

- **Desempeño:** Alles (2008) “Es la calidad de las acciones que los colaboradores emplean en sus actividades diarias para el logro de los objetivos”. (p. 36)

- **Gestión de problemas:** Gómez (2012), señala que la gestión de problemas se efectúa mediante el diagnóstico de las cusas que inciden en la problemática y determinar la solución de los mismos, en la que incluye la responsabilidad de asegurar que se implemente soluciones mediante procesos de control apropiados (p. 23).

- **Gestión de recursos humanos:** Chiavenato (2011) indica que la gestión de recursos humanos, son elementos impulsadores de las empresas que cuentan con talento, inteligencio y están en un constante aprendizaje que permite adaptarse a los cambios, la renovación y competitividad de la sociedad el cual es permanente en este mundo de constantes desafíos (p. 3)

- **Innovación administrativa**: Wilfred et al., (2010); citado por Elgueta y Palma (2021). La innovación administrativa representa la generación de conocimientos a través de las nuevas formas de crear valor las cuales generan ventajas competitivas y crecimiento económico a las organizaciones, realizada por la persona que pertenece a la organización (p. 4).

- **Innovación**: Knight (1967). “La innovación consiste en la adopción de un cambio que resulte novedoso para la organización y para el entorno sea relevante”. (p. 478)

- **Tecnologías de información, comunicación**: Adell (1997) las TIC son el “conjunto de conocimientos se derivadas de las nuevas herramientas tecnológicas, es decir del soporte de la información y canales de comunicación que se encuentran vinculadas con el almacenamiento, procesamiento, transferencia y digitalización de la información”. (p. 56)

- **Trabajo en equipo**: Ríos (2017) “El trabajo en equipo es el conjunto de personas que se organizan de una manera determinada para el logro de objetivos en común”. (p.24)

2.4. BASES EPISTÉMICOS

La epistemología de los recursos humanos es un tema de constante preocupación de las ciencias administrativa, sin embargo, se elaboró algunos principios a tenerse en cuenta.

La percepción era el único medio para adquirir el conocimiento sobre la Administración de los Recursos Humanos, se consideraba la principal fuente y prueba final del conocimiento, ha sido el razonamiento deductivo basado en principios evidentes o axiomas. Casi todo el conocimiento sobre la Administración de los Recursos Humanos deriva de la experiencia, ya sea de la procedente del mundo externo, que imprime sensaciones en la mente, ya sea de la experiencia interna, cuando la mente refleja sus propias actividades. El conocimiento humano de los objetos físicos externos obtenido a través de las herramientas administrativas aplicadas a los Recursos Humanos, está siempre sujeto a los errores de los sentidos. En la Administración de Recursos Humanos se combinan elementos del racionalismo con algunas tesis procedentes del empirismo. El acto

de administrar los Recursos Humanos es tan antiguo como el hombre mismo; desde el momento en que dos o más personas se ponen de acuerdo para desarrollar un propósito común, surge el acto administrativo; sencillamente porque al ponerse de acuerdo dos o más personas para desarrollar una meta o un propósito, prácticamente están entrando a lo que es el corazón de la administración donde tiene que planificarse la forma de desarrollar las acciones y establecer un ordenamiento mediante la organización de los esfuerzos individuales en forma coordinada. La Administración de los Recursos Humanos en este sentido, es el buen manejo de las mejores intenciones del hombre. Los problemas que se le han presentado a la Administración de Recursos Humanos, en algunos contextos, se debe a que el mundo va cambiando vertiginosamente, cada vez se lee menos y cada vez oye y se ve más “Al parecer, sobre todo en Occidente, el hombre a través de su sentido de la vista, se conecta de una manera más integral al mundo que le rodea, con relación a sus otros sentidos. Por ello, el ser humano, se enrola en la llamada “cultura visual”, en la que, apoyada por elementos tecnológicos cada vez más complejos, intenta abstraer la esencia de las cosas”.

La complejidad de los sistemas en que se aplica la Administración de los Recursos Humanos se va acentuando, como en la actual coyuntura de la mega tendencia globalizadora, que genera nuevos escenarios y en los cuales se incluyen nuevas variables como la competitividad, la calidad y la excelencia.

En cuanto al administrador de los Recursos Humanos se refiere, éste debe conocer diversas técnicas gerenciales que le permitan competir en diversos mercados en forma agresiva, ya que así lo exige el medio en el cual se mueven las organizaciones. En suma, en la medida en que los avances tecnológicos se desarrollan velozmente, los administradores toman conciencia de la alta responsabilidad de desarrollar la Administración de los recursos Humanos, tomando en cuenta los nuevos fundamentos epistemológicos de la Línea de Investigación en Administración de Recursos Humanos enfoques que se presentan y que necesariamente se aplican en el del proceso administrativo, se torna más compleja; para lo cual cada una de sus fases requiere una especialización, ya que va adquiriendo, cada vez más, una característica propia, delimitada, única, como es la coordinación de las diferentes fases y su aplicación en las diversas áreas funcionales que componen la empresa, es importante establecer los fundamentos epistemológicos y las diversas metodologías que deberán aplicarse para, por un lado, delimitar bien el campo de la Administración de Recursos Humanos y por el otro, continuar desarrollándola con miras a

estructurarla cada vez más como un campo independiente de las demás ciencias sociales.

2.5. BASES ANTROPOLÓGICAS

Cultura organizacional e innovación: Se desarrolla a partir de la teoría del comportamiento en la administración, que conlleva nuevas ideas que se introducen en la teoría administrativa, ideas que se basan en el comportamiento humano, y que son tomadas principalmente desde las ciencias de la conducta en la psicología organizacional. Por ello se considera los siguientes argumentos epistemológicos.

El hombre es un animal social dotado de necesidades: la más sobresaliente, la que dice con relación con el “ser gregario”, condición que le permite desarrollar relaciones cooperativas e interdependientes que le permiten vivir en grupos o en organizaciones sociales.

- El hombre es un animal dotado de un sistema psíquico y tiene capacidades de organizar sus percepciones en un todo integrado.
- El hombre tiene capacidad de articular lenguaje con raciocinio abstracto; es decir el hombre tiene capacidad para comunicarse.
- El hombre es un animal dotado de aptitudes para aprender: puede cambiar su comportamiento y actitudes hacia estándares más elevados y eficaces.
- El comportamiento humano está orientado hacia objetivos muy complejos y variables.
- El hombre se caracteriza por un patrón dual de comportamiento: puede cooperar, pero también puede competir con los otros.

La crítica a la teoría clásica es severa; haciendo su principal afrenta a lo que es la organización formal, los principios generales de la administración, los conceptos de autoridad formal entre otras críticas a los autores clásicos.

Quizás una de las más importantes críticas es la que se le hace a la teoría de la burocracia referida al “modelo maquina” que ésta hace al referirse a la organización. Una de las ideas principales de esta teoría es que para poder dar explicación a la forma en cómo se comportan las personas dentro de la organización, se hace ineludible hacer una referencia de lo que es la “motivación humana”.

Se señala que las necesidades tienen una jerarquización, representándolas por medio de una pirámide, estando en la base las necesidades inferiores (necesidades fisiológicas) y en la cima de la pirámide las necesidades más elevadas (necesidades de autorrealización).

Las tecnologías con las cuales se trabaja sin importar la naturaleza de estos; el que una persona se vea frustrado, finalmente tendrá sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia o desamparo, provocando así una menor productividad y la posibilidad de presentar mejoras en las líneas de producción pueden ser nulas o muy menores a los objetivos que se puede plantear tanto la organización como el individuo mismo.

Las necesidades de autorrealización, al estar en la cima de la pirámide se convierten en las de mayor importancia, pues muestran la necesidad del individuo de mostrar sus máximas potencialidades y se ha expresado siempre de la forma en que el individuo quiere ser más de lo que es.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue aplicada porque procede del saber científico, y propone dar solución a los problemas de la organización en estudio, por cuanto el tiempo de investigación repercute en el saber que se ha ido acumulando sin importar el costo; porque el Centro de Atención Residencial para Niñas, Niños y Adolescentes sin Cuidados Parentales asume una importancia institucional como modelo integral para su población objetivo a fin de alcanzar la excelencia en su misión.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “señala que este tipo de estudio está ligada a la aparición de necesidades y/o problemas determinados y al deseo del investigador de buscar soluciones a estos”. (p. 103)

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

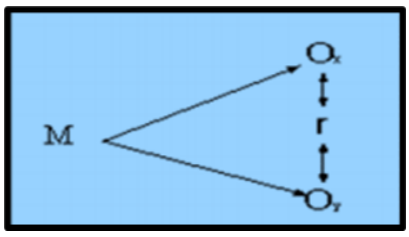
El diseño para la presente investigación fue el no experimental de corte transversal, porque no se alteró ninguna de las variables en estudio, pero si se identificaron la relación entre las variables y la obtención de los datos se efectuó en un momento determinado.

Hernández y Mendoza (2018) “Estos estudios son efectuados sin alterar deliberadamente las variables dado que solo se observa los fenómenos en su entorno natural, solo se observa situaciones existentes no alteradas intencionalmente”. (p. 175)

3.2.1. Esquema de la Investigación

Figura 2

Esquema de la investigación



M = Trabajadores del INABIF.

O_x= Gestión de recurso humanos.

r = Relación de las variables de investigación.

O_y= Innovación administrativa.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estuvo dada por todos los que trabajan y son residentes de CAR Virgen María, siendo un total de 105.

En palabras de Hernández y Mendoza (2018). La población estuvo constituida por el conjunto de personas, objetos situaciones que poseen características similares que se encuentre en un determinado lugar y tiempo teniendo accesibilidad a ellos (p. 196).

3.3.2. Muestra

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) “Es un sub grupo de la población del cual se tomaran los datos para generalizar los resultados”. (p. 196)

La muestra se determinó mediante el cálculo de la aplicación de la fórmula probabilística al total de los trabajadores de CAR. Virgen María, y residentes, los mismos que están involucrados en el desarrollo institucional de atención a niñas, niños, jóvenes con problemas de familia; que como resultado comprende 105 individuos, entre empleados, funcionarios, personal profesional multidisciplinario y los residentes, distribuidos según se detalla en la tabla 2 considerando las cantidades de acuerdo al criterio del investigador.

Fórmula:

$$n = \frac{NxZ^2xpxq}{e^2(N-1)+Z^2xpxq}$$

Cálculo

N=	Población	145
Z=	Nivel de confianza	1.96
e=	Margen de error	0.05
p=	Probabilidad de éxito	0.50
q	Probabilidad de fracaso	0.50
n	Muestra inicial	105

Tabla 2

Descripción de la muestra

Recursos Humanos	Directo	CAS	N° Recursos Humanos
Funcionarios	4	2	06
Especialistas	4	6	10
Auxiliares	5	4	09
Personal de servicios	5	3	08
Residentes	72	0	72
Total	**90**	**15**	**105**

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En cuanto al instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario el cual fue laborado con preguntas coherentes referentes a cada variable de estudio y sus respectivos dimensiones e indicadores las cuales fueron aplicadas a la muestra de estudio, para la variable independiente se elaboraron 20 interrogantes estas están en un escala de medición de Likert, en cuanto a la segunda variable dependiente se elaboraron 20 interrogantes al igual que la variable anterior y en el mismo tipo de escala, estas preguntas que fueron validadas por expertos en la materia como se muestra en la tabla 3 y la confiabilidad del instrumento se realizó mediante el Alfa de Cronbach como se detalla en la tabla 3.

Tabla 3

Validación del instrumento por expertos

Nº	Expertos	Cargos	Puntaje
1	Dr. Julio Cesar Pastor segura	Decano de la FCEAyC	98.5%
2	Dr. Pedro Ormeño Carmona	Director de la escuela de Administración de la FCEAyC	94.5%
3	Dr. Edgardo Guisado Moscoso	Secretario Legal de la FCEAyC	74%

3.4.1. Cálculo del coeficiente de Cronbach

Fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^{\,2}}{S_T^{\,2}}\right]$$

Dónde:

α= Coeficiente de alfa de Cronbach.

K= El número de ítems.

$\mathbf{S_I^2}$**=**Sumatoria de Varianza de los ítems.

$\mathbf{S_T^2}$**=**Varianza de la suma de los ítems.

Tabla 4

Rango de confiabilidad

Rangos para Confiabilidad	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,06 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández et al., (2014).

Tabla 5

Análisis de confiabilidad y resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	**%**
Casos	Válido	105	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	105	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia en función al Spss versión 26

Tabla 6

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	**N de elementos**
,914	40

Fuente: Elaboración propia en función al Spss versión 26

El resultado que se obtuvo es que “α tiene un valor de 0.914 para la muestra de 40 ítems analizados y aceptados, lo cual indica de acuerdo al rango de confiabilidad alfa de Cronbach un nivel de excelente confiabilidad este resultado reafirma el grado de confiabilidad de los datos.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica de Recojo

La técnica que se empleó fue el cuestionario**.**

3.5.2. Procesamiento de Datos

El procesamiento de datos se efectuó mediante las herramientas informáticas de Excel y SPSS versión 26, en las que se tabularon cada respuesta obtenida y posteriormente estas fueron analizadas y los resultados obtenidos permitieron realizar el contraste de las hipótesis de estudio.

3.5.3. Presentación de Datos

Los datos obtenidos se presentan en tablas y figuras como se muestran en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

A continuación, se presenta los datos que se obtuvieron posterior a ingresar los datos en los programas de informática Excel y SPSS v. 26, en adelante se analizan las 40 preguntas según las dimensiones de estudio correspondiente, consolidadas en tablas de frecuencia y figuras lo cual facilita su interpretación.

4.1.1. Análisis de la dimensión indicadores de gestión de recursos humanos

Tabla 7

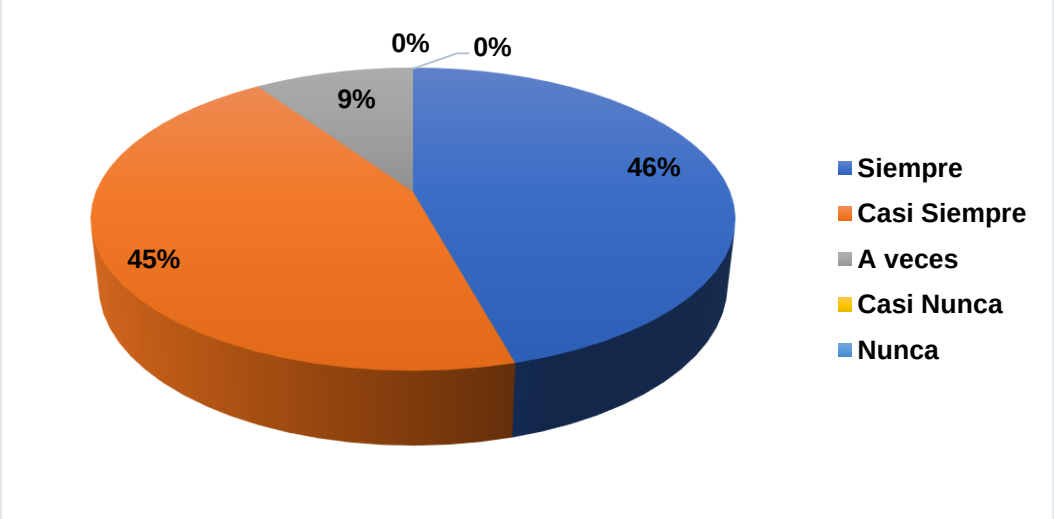
¿Considera usted importante que el recurso humano planee, organice y controle sus actividades diarias de su área de trabajo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	48	46%	46%	46%
Casi siempre	47	45%	45%	90%
A veces	10	10%	10%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 3

¿Considera usted importante que el recurso humano planee, organice y controle sus actividades diarias de su área de trabajo?



Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados se aprecia que el 46% siempre considera importante que el recurso humano planee, organice y controle sus actividades diarias de su área de trabajo, el 45% respondió que casi siempre considera importante que el recurso humano planee, organice y controle sus actividades diarias de su área de trabajo y el 9% a veces considera importante que el recurso humano planee, organice y controle sus actividades diarias de su área de trabajo.

Tabla 8

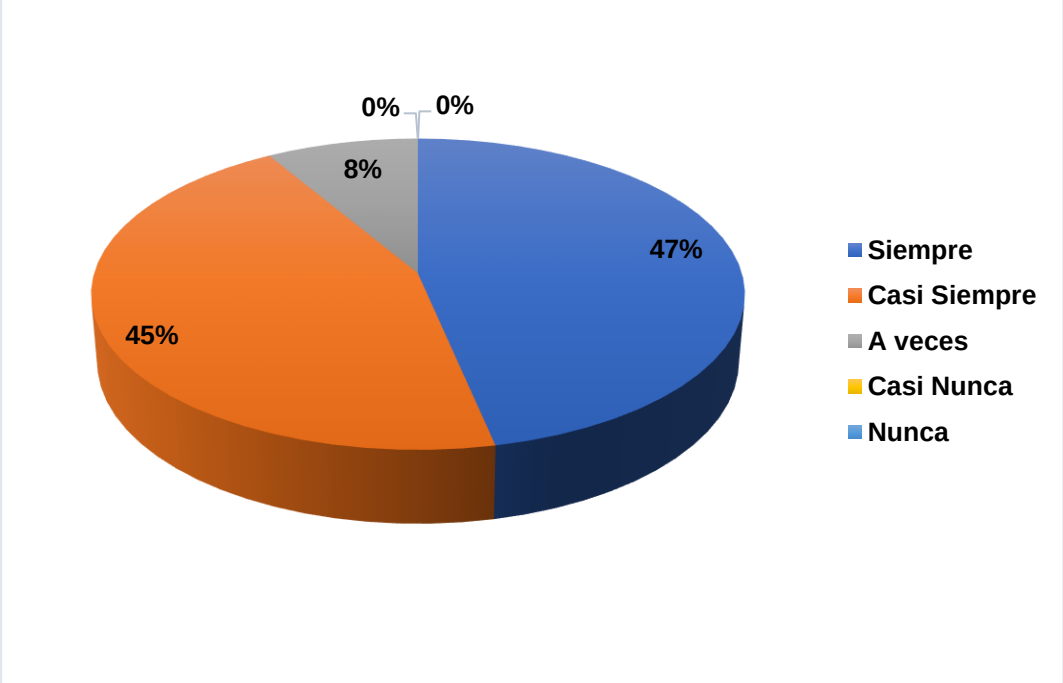
¿Considera importante que se establezcan los perfiles de los cargos que se requieren en el proceso de reclutamiento del recurso humano?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	49	47%	47%	47%
Casi siempre	47	45%	45%	91%
A veces	9	8%	8%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 4

¿Considera importante que se establezcan los perfiles de los cargos que se requieren en el proceso de reclutamiento del recurso humano?



Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados se muestra que el 47% siempre considera importante que se establezcan los perfiles de los cargos que se requieren en el proceso de reclutamiento del recurso humano, el 45% indicó que casi siempre considera importante que se establezcan los perfiles de los cargos que se requieren en el proceso de reclutamiento del recurso humano y el 8% a veces considera importante que se establezcan los perfiles de los cargos que se requieren en el proceso de reclutamiento del recurso humano.

Tabla 9

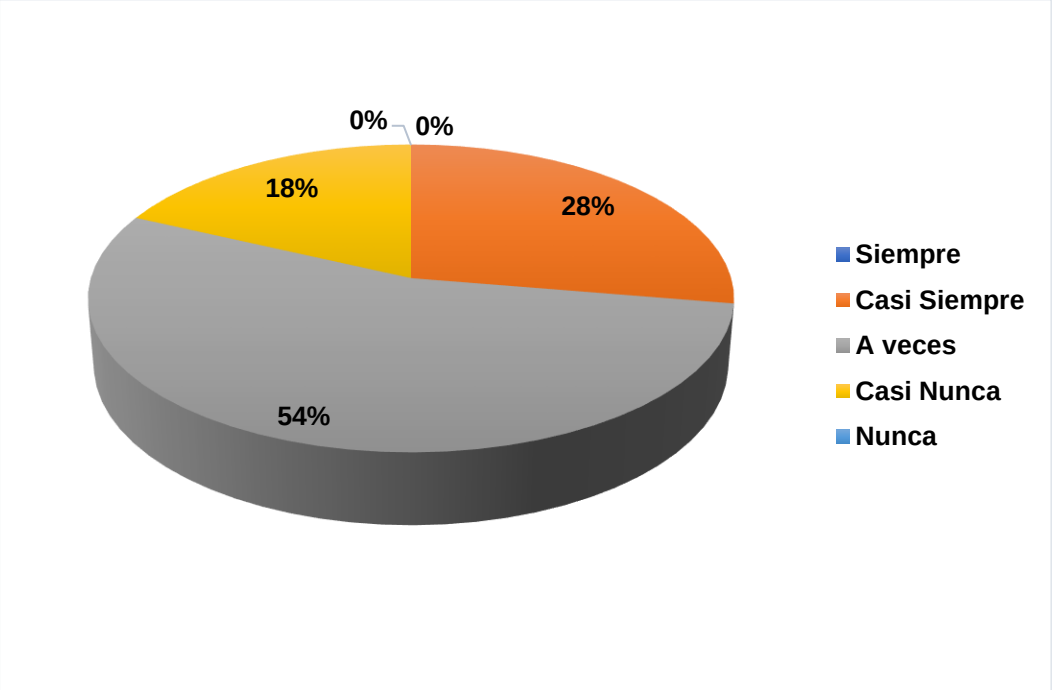
¿Considera que los procesos de selección del recurso humano actuales son los adecuados?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	29	28%	28%	28%
A veces	57	54%	54%	82%
Casi nunca	19	18%	18%	100%
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 5

¿Considera que los procesos de selección del recurso humano actuales son los adecuados?



Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados se aprecia que el 54% consideran que a veces los procesos de selección del recurso humano actuales son los adecuados, mientras que el 28% mencionó que casi siempre considera los procesos de selección del recurso humano actuales son los adecuados, por otro lado, el 18% consideran que casi nunca los procesos de selección del recurso humano actuales son los adecuados.

Tabla 10

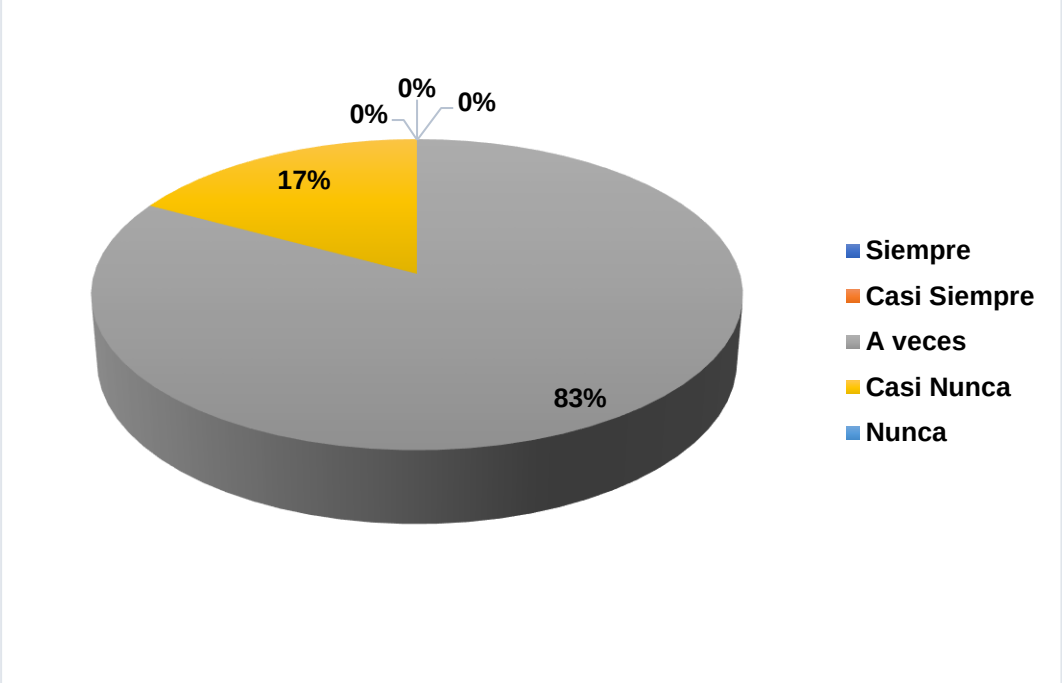
¿Considera que la estructura salarial de los cargos actuales permite que el recurso humano este comprometido con los objetivos de la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	0	0%	0%	0%
A veces	87	83%	83%	83%
Casi nunca	18	17%	17%	100%
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 6

¿Considera que la estructura salarial de los cargos actuales permite que el recurso humano este comprometido con los objetivos de la organización?



Fuente: Tabla 10.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados mencionan que el 83% a veces considera que la estructura salarial de los cargos actuales permite que el recurso humano este comprometido con los objetivos de la organización y el 17% señalaron que la estructura salarial de los cargos actuales permite que el recurso humano este comprometido con los objetivos de la organización.

Tabla 11

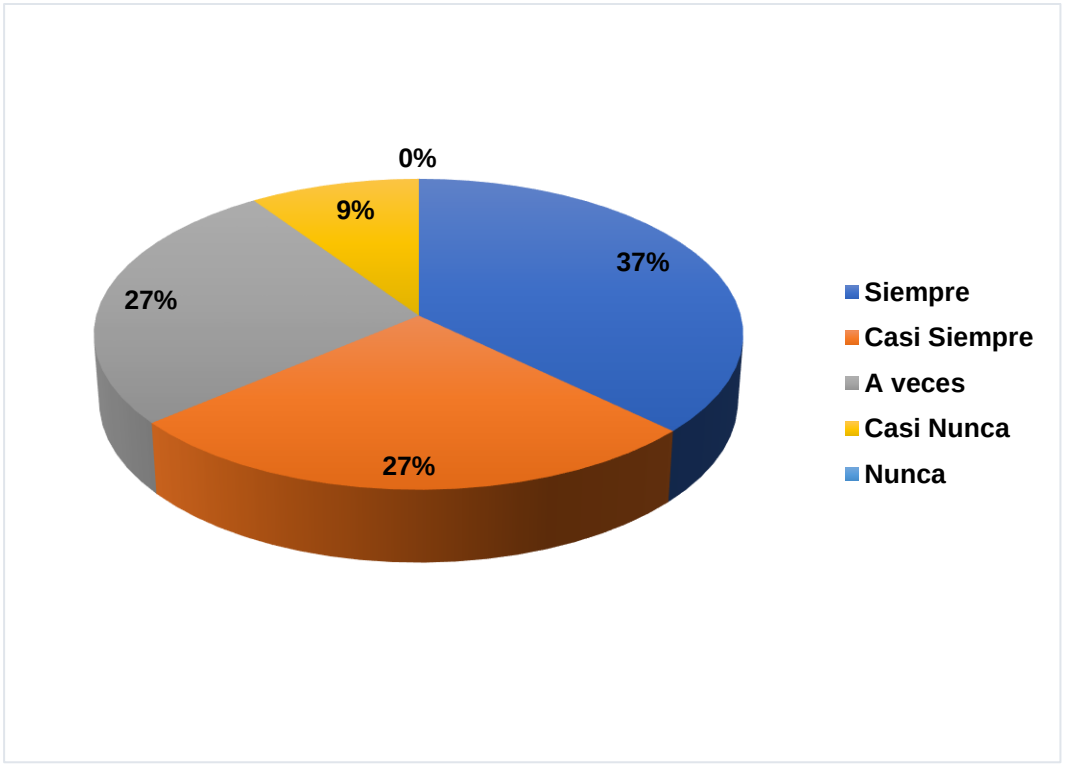
¿Entregar incentivos y beneficios contribuyen con los objetivos de la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	39	37%	37%	37%
Casi siempre	28	27%	27%	64%
A veces	28	27%	27%	90%
Casi nunca	10	10%	10%	100%
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 7

¿Entregar incentivos y beneficios contribuyen con los objetivos de la organización?



Fuente: Tabla 11.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 37% indicaron que siempre el entregar incentivos y beneficios contribuyen con los objetivos de la organización, el 27% indicó que casi siempre y a veces entregar incentivos y beneficios contribuyen con los objetivos de la organización, mientras que el 9% señaló que casi nunca entregar incentivos y beneficios contribuyen con los objetivos de la organización.

Tabla 12

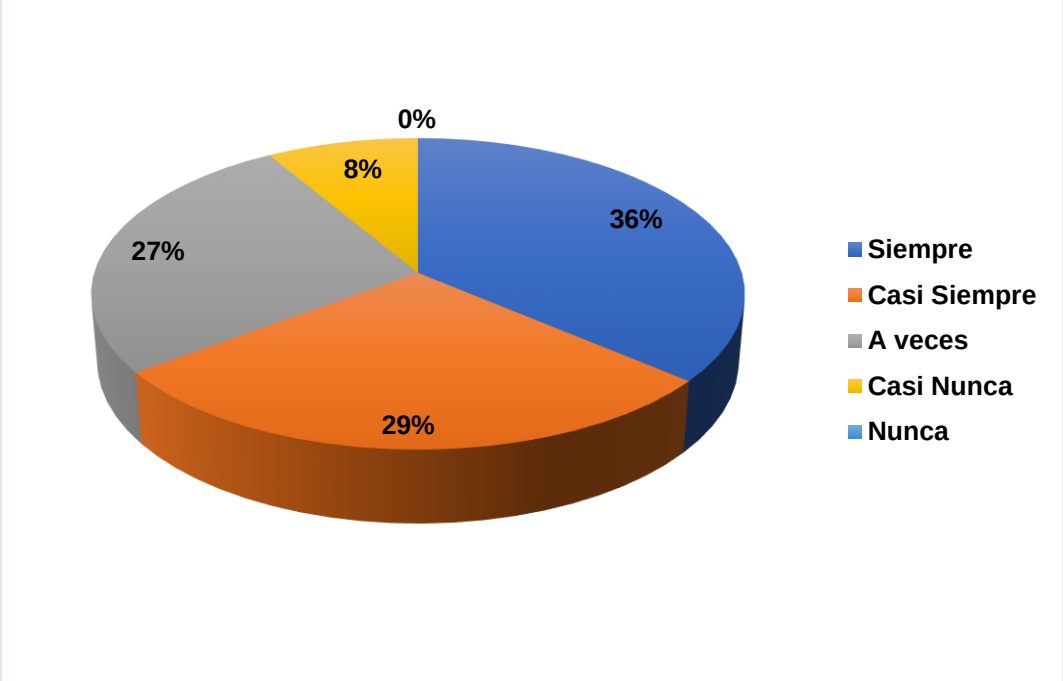
¿El personal tiene la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	38	36%	36%	36%
Casi siempre	30	29%	29%	65%
A veces	28	27%	27%	91%
Casi nunca	9	9%	9%	100%
Nunca	0	0%	0%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 8

¿El personal tiene la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de la organización?



Fuente: Tabla 12.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 36% respondió que siempre el personal tiene la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de la organización, el 29% indicó que casi siempre el personal tiene la posibilidad de hacer línea de carreara dentro de la organización, el 27% a veces el personal tiene la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de la organización y el 8% dijo que casi nunca el personal tiene la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de la organización.

Tabla 13

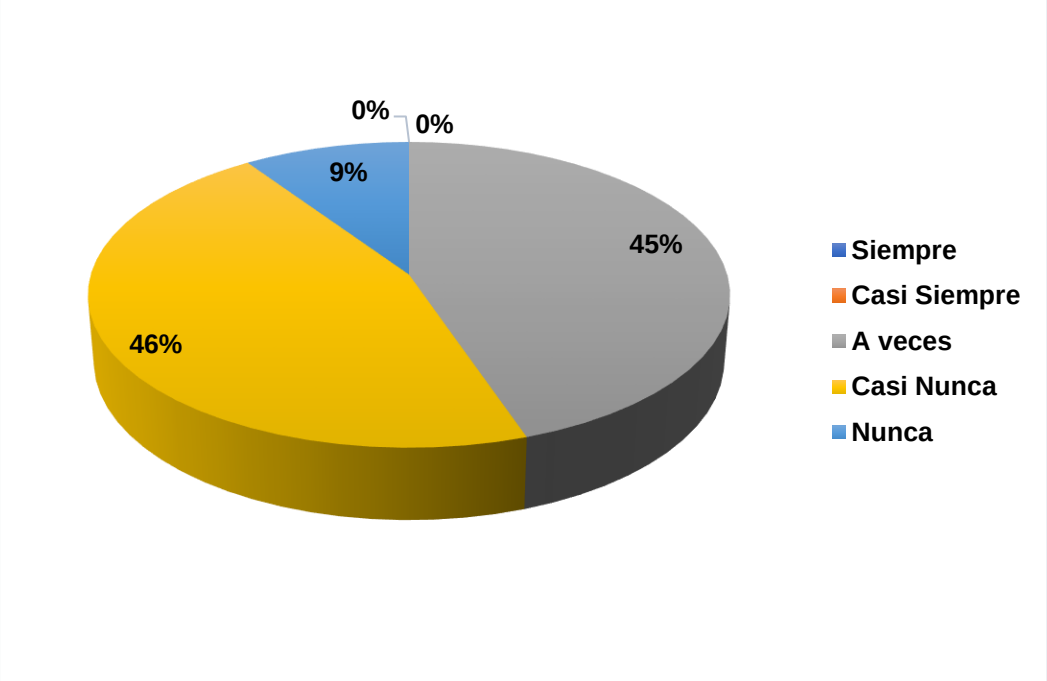
¿Actualmente la organización realiza una inducción al recurso humano reclutado?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	0	0%	0%	0%
A veces	47	45%	45%	45%
Casi nunca	48	46%	46%	90%
Nunca	10	10%	10%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 9

¿Actualmente la organización realiza una inducción al recurso humano reclutado?



Fuente: Tabla 13.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 46% casi nunca actualmente la organización realiza una inducción al recurso humano reclutado, el 45% a veces actualmente la organización realiza una inducción al recurso humano reclutado y el 9% mencionó que nunca actualmente la organización realiza una inducción al recurso humano reclutado.

Tabla 14

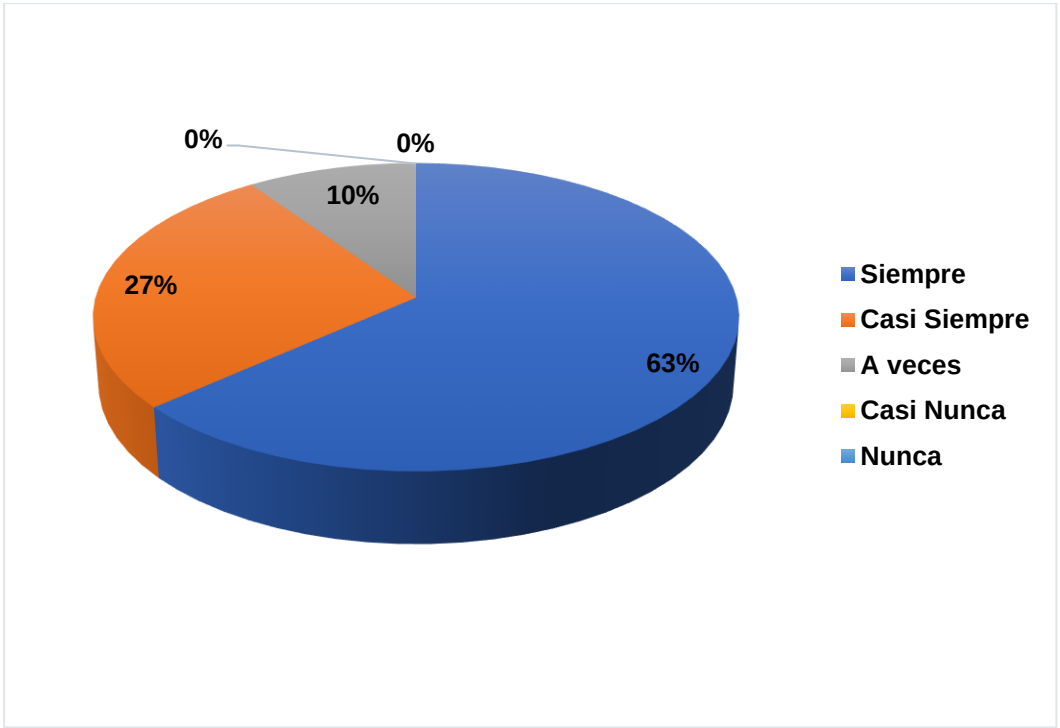
¿Considera que el personal tiene que estar en una constante retroalimentación?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	66	63%	63%	63%
Casi siempre	29	27%	27%	90%
A veces	10	10%	10%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	100%
Nunca	0	0%	0%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 10

¿Considera que el personal tiene que estar en una constante retroalimentación?



Fuente: Tabla 14.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 63% respondió que siempre considera que el personal tiene que estar en una constante retroalimentación, el 27% indicó que casi siempre el personal tiene que estar en una constante retroalimentación y el 10% a veces considera que el personal tiene que estar en una constante retroalimentación.

Tabla 15

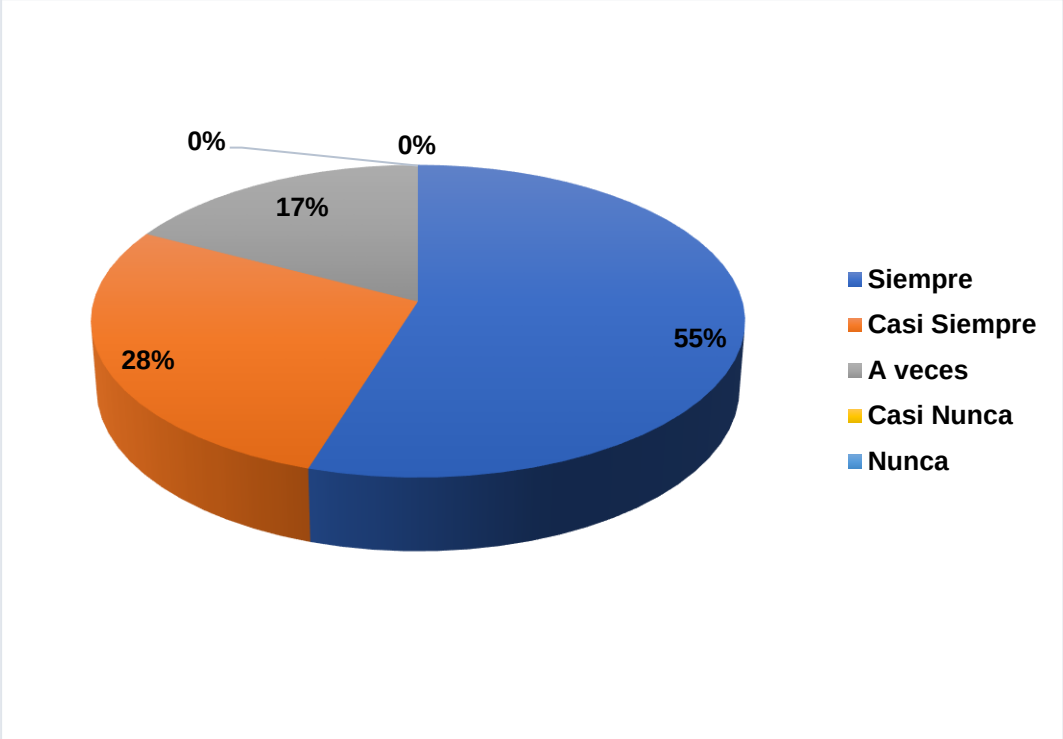
¿Las capacitaciones del recurso humano desarrollan sus aptitudes en el manejo de los sistemas informáticos?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	58	55%	55%	55%
Casi siempre	29	28%	28%	83%
A veces	18	17%	17%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 11

¿Las capacitaciones del recurso humano desarrollan sus aptitudes en el manejo de los sistemas informáticos?



Fuente: Tabla 15.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados mencionaron que el 55% siempre las capacitaciones del recurso humano desarrollan sus aptitudes en el manejo de los sistemas informáticos, el 28% respondió que casi siempre las capacitaciones del recurso humano desarrollan sus aptitudes en el manejo de los sistemas informáticos y el 17% a veces las capacitaciones del recurso humano desarrollan sus aptitudes en el manejo de los sistemas informáticos.

Tabla 16

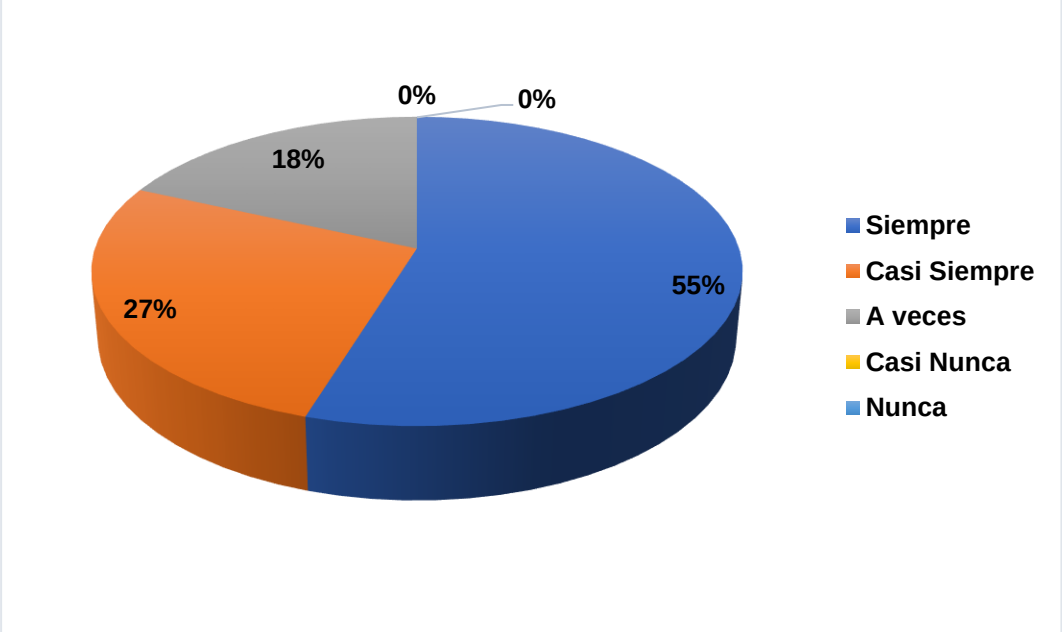
¿Los contratos actuales les permite tener estabilidad laboral al recurso humano?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	58	55%	55%	55%
Casi siempre	28	27%	27%	82%
A veces	19	18%	18%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	100%
Nunca	0	0%	0%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 12

¿Los contratos actuales les permite tener estabilidad laboral al recurso humano?



Fuente: Tabla 16.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 55% señalaron que siempre los contratos actuales les permiten tener estabilidad laboral al recurso humano, el 27% respondió que casi siempre los contratos actuales les permiten tener estabilidad laboral al recurso humano y 18% indicó que a veces los contratos actuales les permiten tener estabilidad laboral al recurso humano.

4.1.2. Análisis de la dimensión problemas de gestión administrativa

Tabla 17

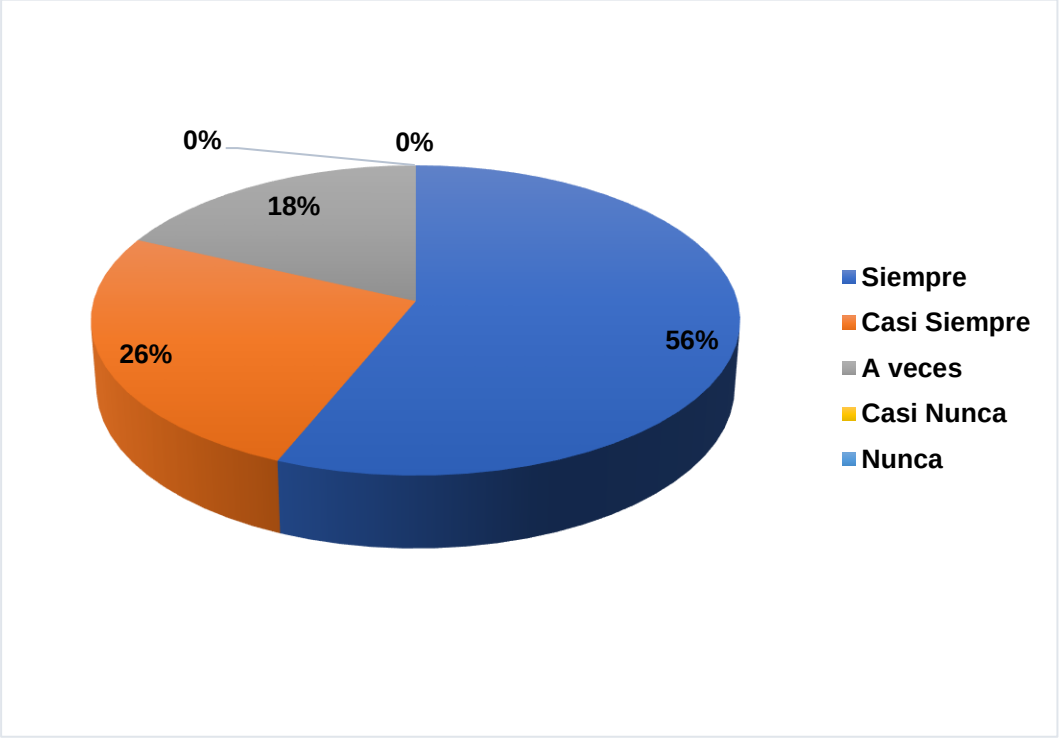
¿Considera que tener claro la misión y visión de la organización es una forma de compromiso con la misma?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	59	56%	56%	56%
Casi siempre	27	26%	26%	82%
A veces	19	18%	18%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 13

¿Considera que tener claro la misión y visión de la organización es una forma de compromiso con la misma?



Fuente: Tabla 17.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 56% siempre considera que tener claro la misión y visión de la organización es una forma de compromiso con la misma, el 26% respondió que casi siempre considera que tener claro la misión y visión de la organización es una forma de compromiso con la misma y el 18% a veces considera que tener claro la misión y visión de la organización es una forma de compromiso con la misma.

Tabla 18

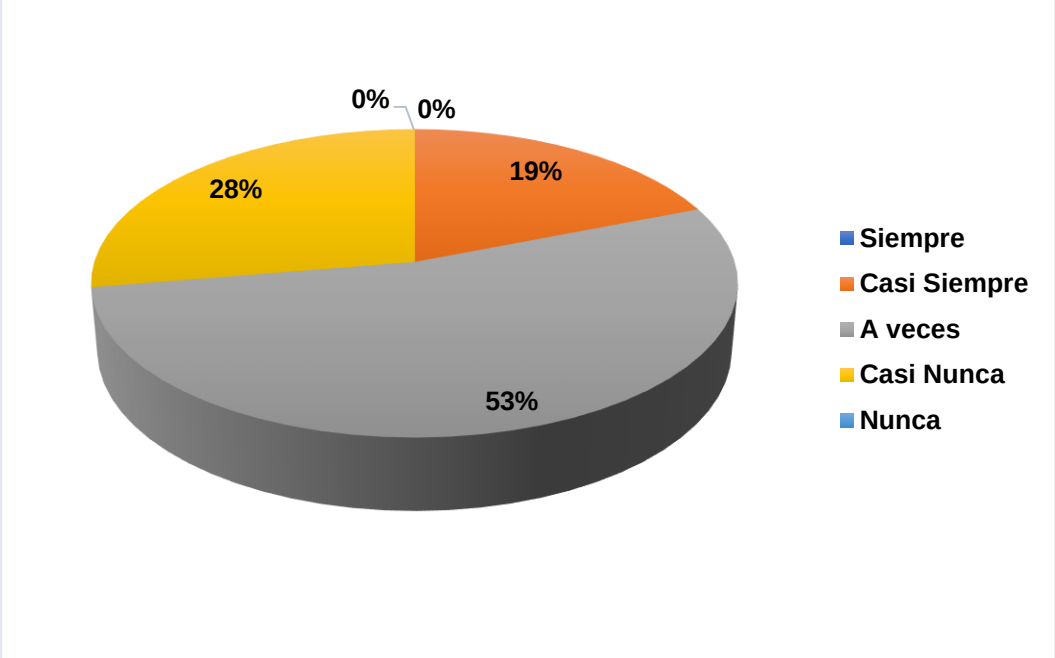
¿Usted tiene en su área de trabajo las herramientas informáticas (PC, internet, etc.) necesarias para contribuir con los objetivos organizacionales?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	20	19%	19%	19%
A veces	56	53%	53%	72%
Casi nunca	29	28%	28%	100%
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 14

¿Usted tiene en su área de trabajo las herramientas informáticas (PC, internet, etc.) necesarias para contribuir con los objetivos organizacionales?



Fuente: Tabla 18.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 53% indicaron que a veces tiene en su área de trabajo las herramientas informáticas (PC, internet, etc.) necesarias para contribuir con los objetivos organizacionales, el 28% casi nunca tiene en su área de trabajos las herramientas informáticas (PC, internet, etc.) necesarias para contribuir con los objetivos organizacionales, mientras que el 19% casi siempre tiene en su área de trabajos las herramientas informáticas (PC, internet, etc.) necesarias para contribuir con los objetivos organizacionales.

Tabla 19

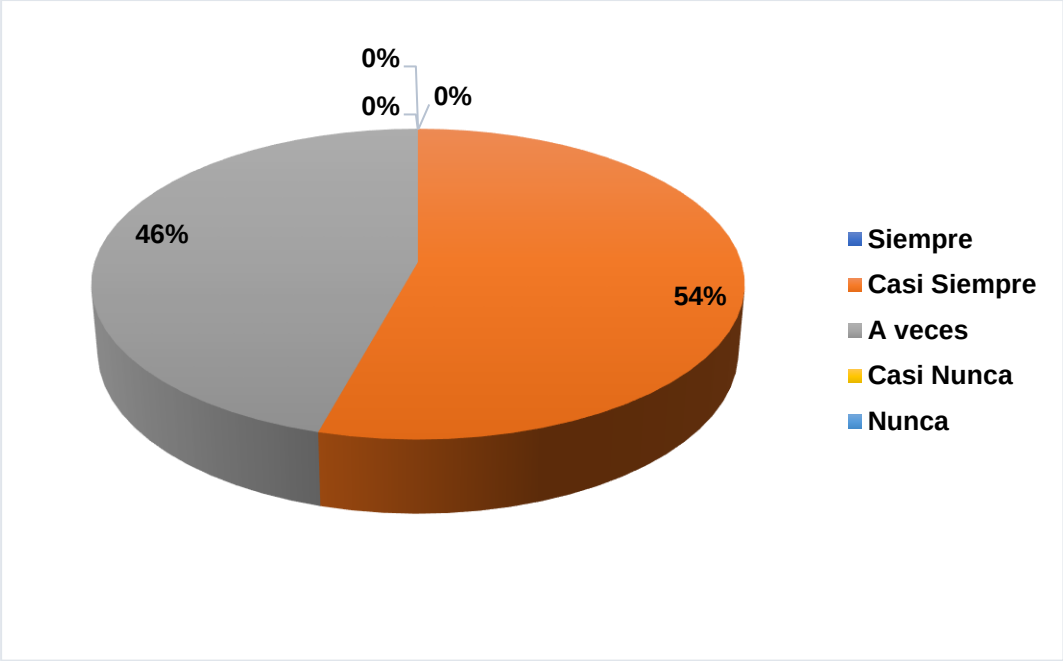
¿Cuenta usted con conocimientos necesarios sobre el manejo de las herramientas informáticas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	57	54%	54%	54%
A veces	48	46%	46%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 15

¿Cuenta usted con conocimientos necesarios sobre el manejo de las herramientas informáticas?



Fuente: Tabla 19

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados se aprecias que el 54% respondieron que casi siempre cuenta con los conocimientos necesarios sobre el manejo de las herramientas informáticas y el 46% señalaron que a veces cuenta con los conocimientos necesarios sobre el manejo de las herramientas informáticas.

Tabla 20

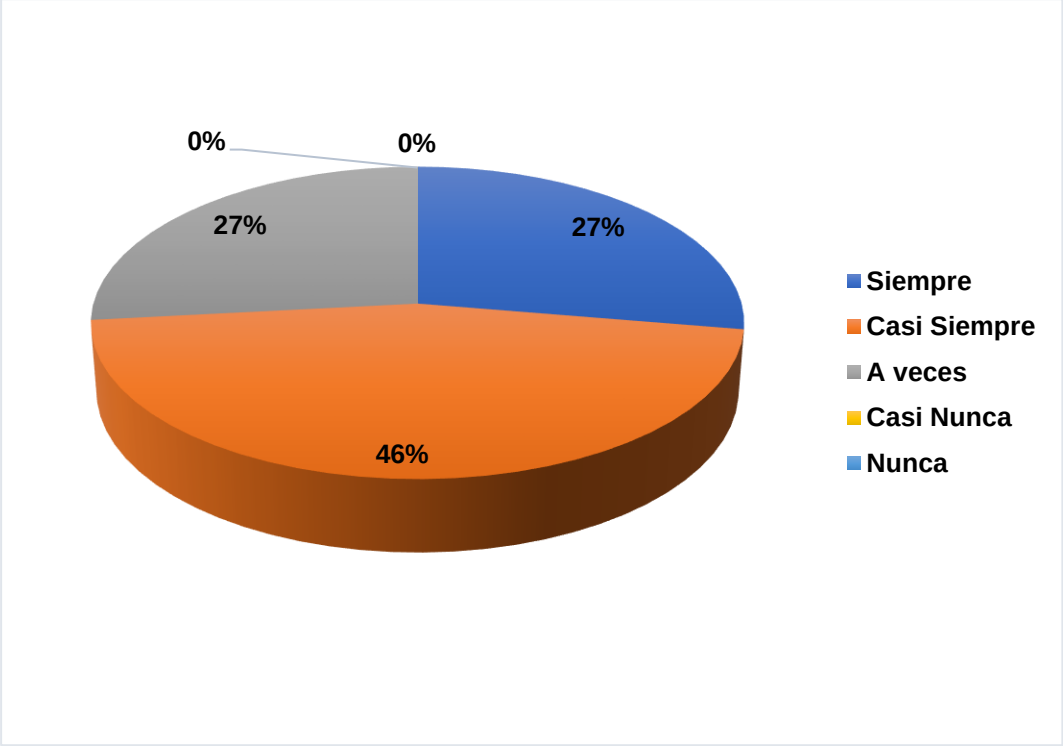
¿Considera que planear sus actividades diarias les permite contribuir con el logro de los objetivos de la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	29	28%	28%	28%
Casi siempre	48	46%	46%	73%
A veces	28	27%	27%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	105	100%	100%	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 16

¿Considera que planear sus actividades diarias les permite contribuir con el logro de los objetivos de la organización?



Fuente: Tabla 20.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados se aprecia que el 46% casi siempre considera que planear sus actividades diarias les permite contribuir con el logro de los objetivos de la organización y por su parte el 27% indicaron que siempre y a veces considera que planear sus actividades diarias les permite contribuir con el logro de los objetivos de la organización.

Tabla 21

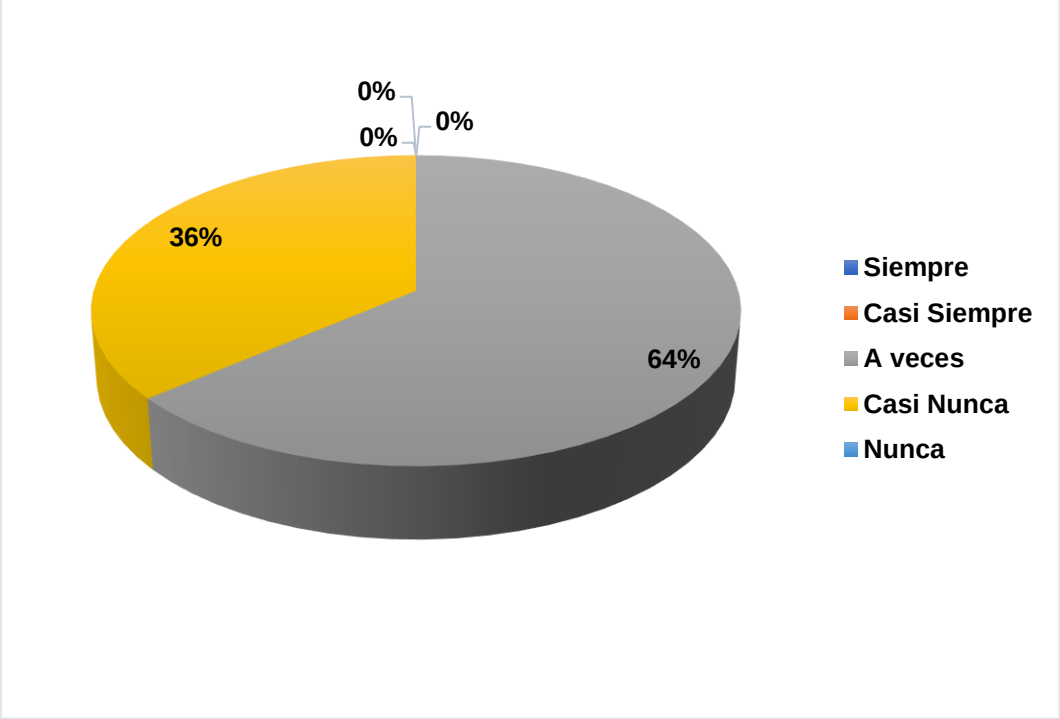
¿Usted tiene capacitaciones frecuentes sobre el manejo de las herramientas informáticas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	0	0%	0%	0%
A veces	67	64%	64%	64%
Casi nunca	38	36%	36%	100%
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 17

¿Usted tiene capacitaciones frecuentes sobre el manejo de las herramientas informáticas?



Fuente: Tabla 21.

Interpretación:

En la tabla y figura muestra que del total de los encuestados el 64% mencionaron que a veces tiene capacitaciones frecuentes sobre el manejo de las herramientas informáticas y el 36% indicó que casi nunca tiene capacitaciones frecuentes sobre el manejo de las herramientas informáticas.

4.1.3. Análisis de la Dimensión Desempeño del Personal

Tabla 22

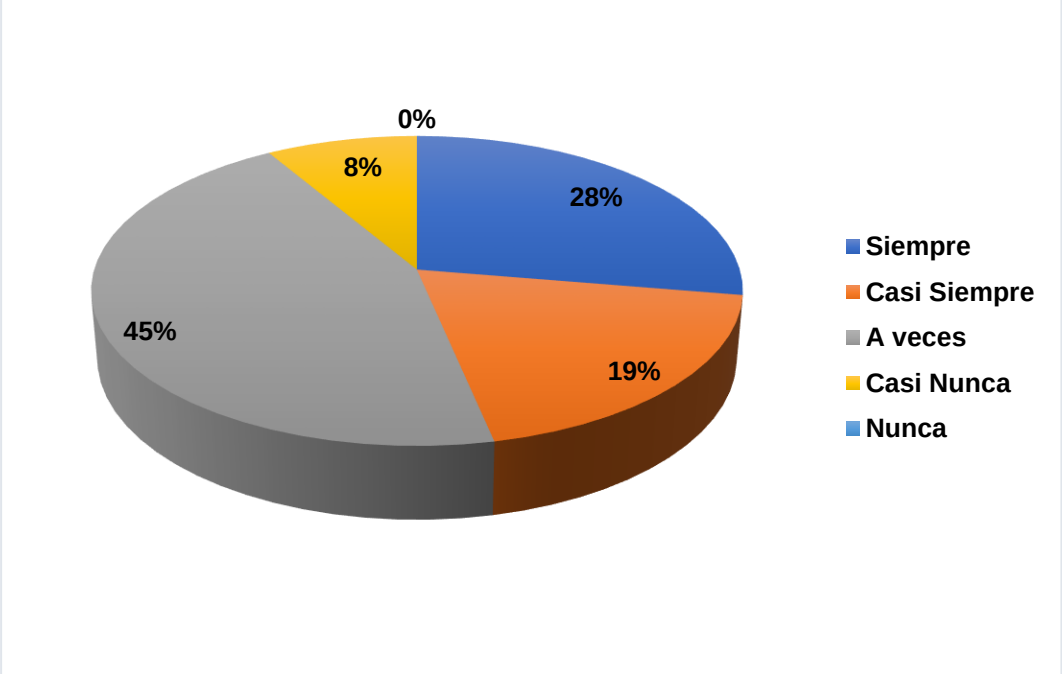
¿Usted conoce y tiene claro cuáles son las metas y objetivos de la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	29	28%	28%	28%
Casi siempre	20	19%	19%	47%
A veces	47	45%	45%	91%
Casi nunca	9	9%	9%	100%
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 18

¿Usted conoce y tiene claro cuáles son las metas y objetivos de la organización?



Fuente: Tabla 22.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados indicaron que el 45% señalaron que a veces conoce y tiene claro cuáles son las metas y objetivos de la organización, el 28% señaló que siempre conoce y tiene claro cuáles son las metas y objetivos de la organización, el 19% indicó que casi siempre conoce y tiene claro cuáles son las metas y objetivos de la organización y el 8% casi nunca conoce y tiene claro cuáles son las metas y objetivos de la organización.

Tabla 23

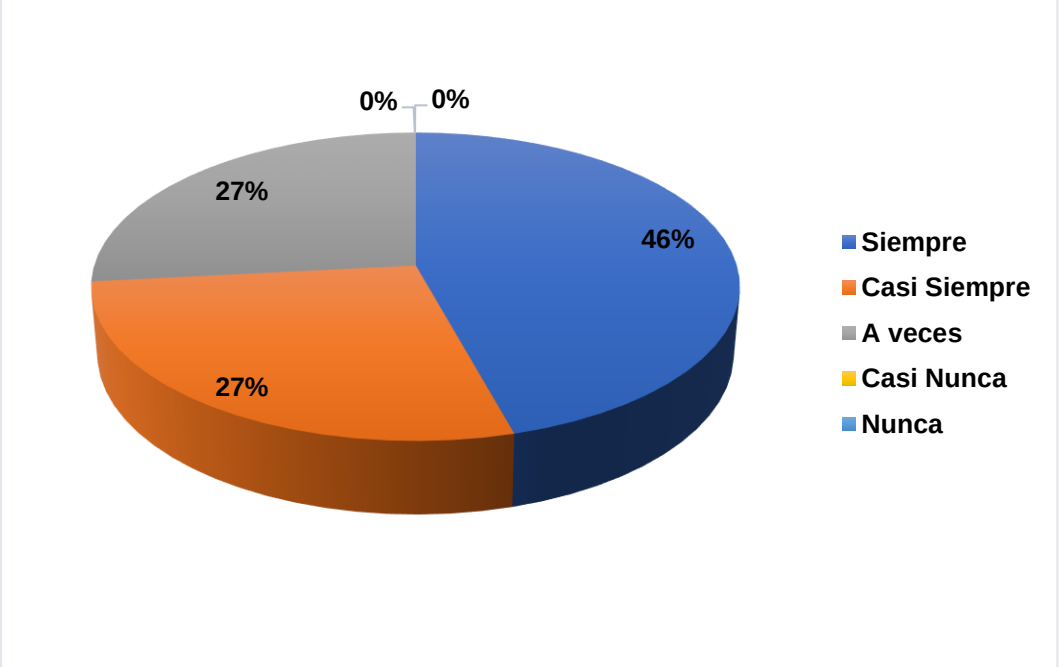
¿Tiene claro que el manejo de los sistemas de información mejora su desempeño laboral?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	48	46%	46%	46%
Casi siempre	29	28%	28%	73%
A veces	28	27%	27%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 19

¿Tiene claro que el manejo de los sistemas de información mejora su desempeño laboral?



Fuente: Tabla 23.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 46% mencionaron que tiene claro que el manejo de los sistemas de información mejora su desempeño laboral y el 27% respondió siempre y casi siempre tiene claro que el manejo de los sistemas de información mejora su desempeño laboral.

Tabla 24

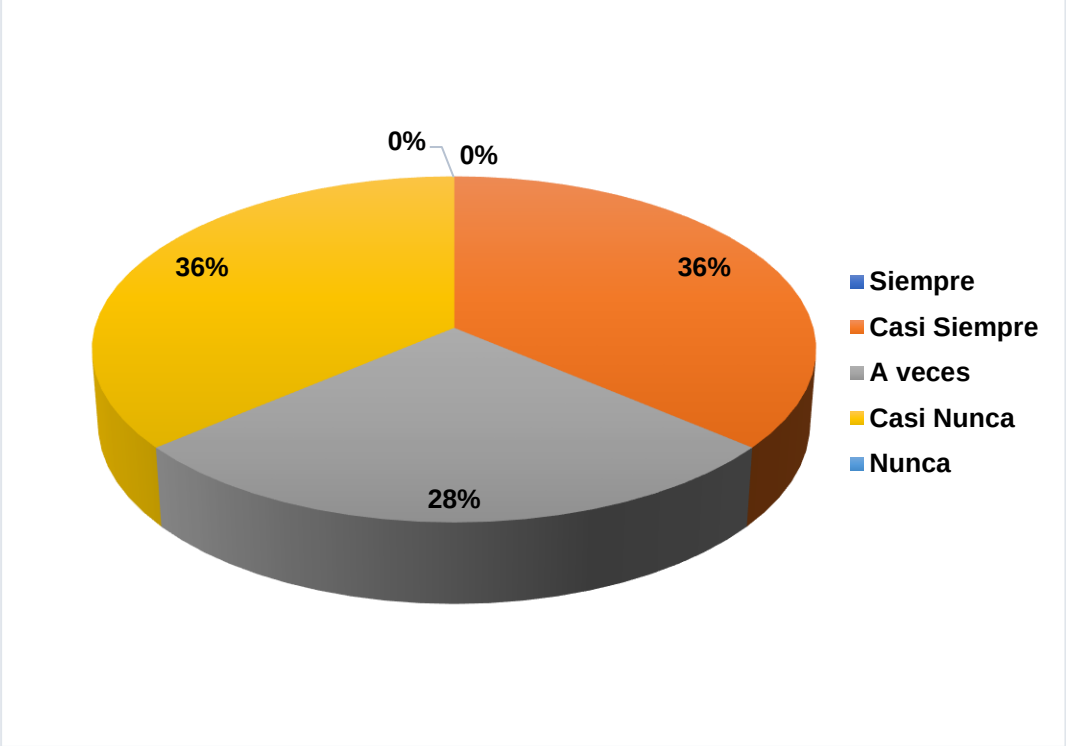
¿Considera que sus opiniones, ideas son consideradas por sus superiores?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	38	36%	36%	36%
A veces	29	28%	28%	64%
Casi nunca	38	36%	36%	100%
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 20

¿Considera que sus opiniones, ideas son consideradas por sus superiores?



Fuente: Tabla 24.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 36% respondieron que casi siempre y casi nunca considera que sus opiniones, ideas son consideradas por sus superiores y el 28% a veces considera que sus opiniones, ideas son consideradas por sus superiores.

Tabla 25

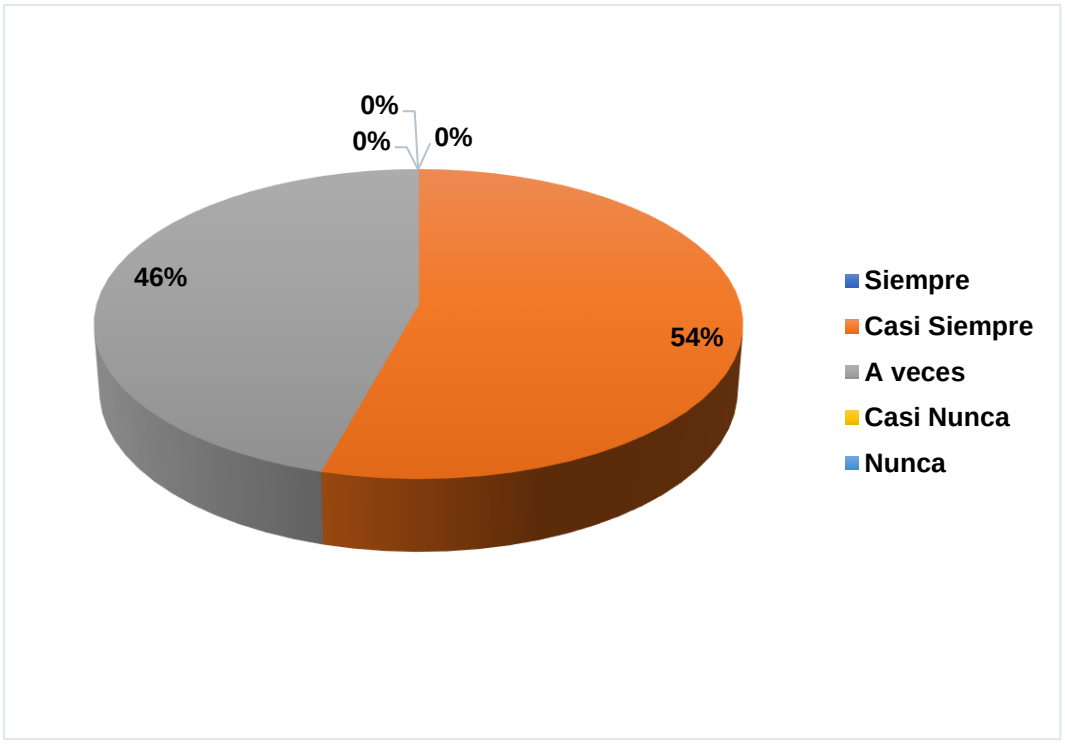
¿Usted contribuye con el logro de los objetivos de la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	57	54%	54%	54%
A veces	48	46%	46%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	100%
Nunca	0	0%	0%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 21

¿Usted contribuye con el logro de los objetivos de la organización?



Fuente: Tabla 25.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados se aprecia que el 54% casi siempre contribuye con el logro de los objetivos de la organización y el 46% indicó que a veces contribuye con el logro de los objetivos de la organización.

Tabla 26

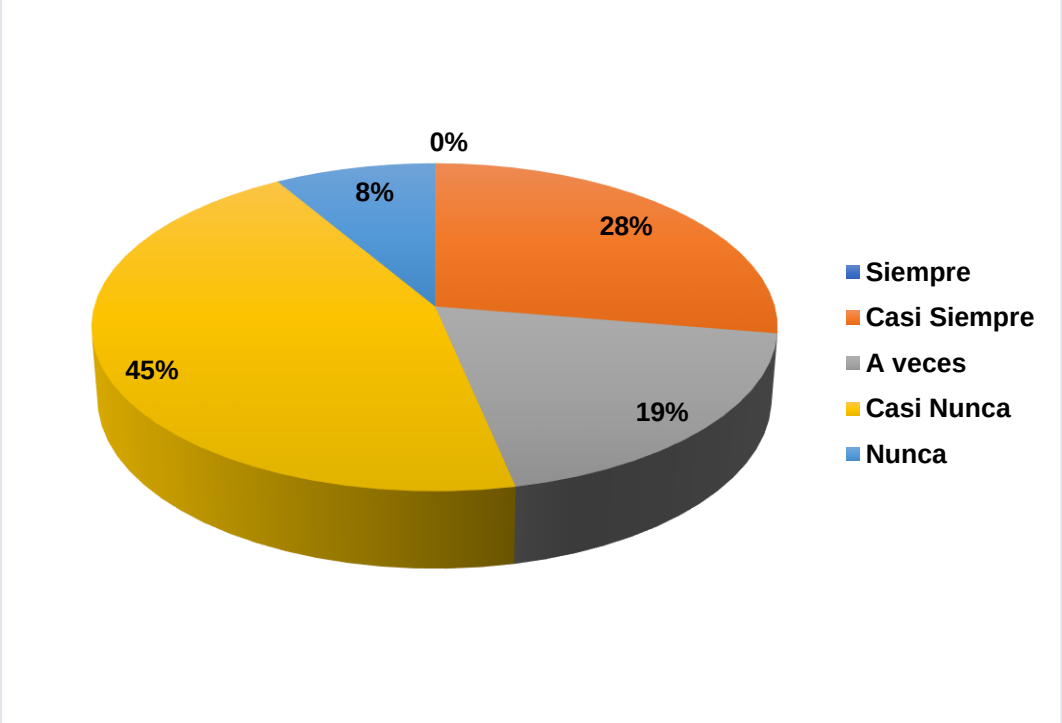
¿Cree usted que tiene alguna limitación para adaptarse a los procesos de innovación de la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	29	28%	28%	28%
A veces	20	19%	19%	47%
Casi nunca	47	45%	45%	91%
Nunca	9	9%	9%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 22

¿Cree usted que tiene alguna limitación para adaptarse a los procesos de innovación de la organización?



Fuente: Tabla 26.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados indicaron que el 45% casi nunca cree usted que tiene alguna limitación para adaptarse a los procesos de innovación de la organización, el 28% casi siempre cree usted que tiene alguna limitación para adaptarse a los procesos de innovación de la organización, el 19% a veces cree usted que tiene alguna limitación para adaptarse a los procesos de innovación de la organización y el 8% nunca cree usted que tiene alguna limitación para adaptarse a los procesos de innovación de la organización.

4.1.4. Análisis de la dimensión cultura de innovación e integración

Tabla 27

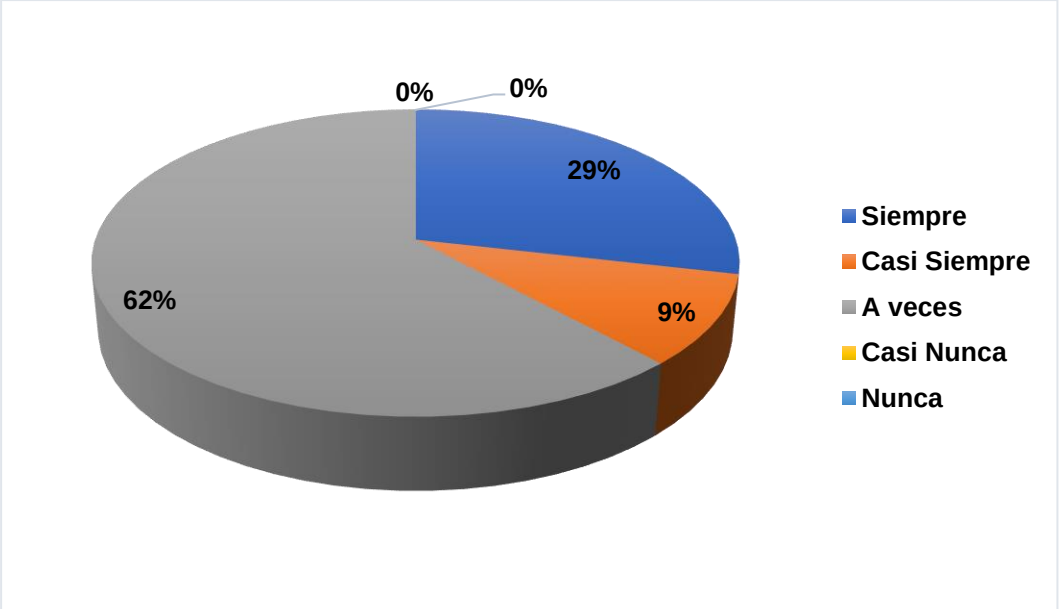
¿Usted ha escuchado sobre la innovación administrativa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	30	29%	29%	29%
Casi siempre	10	10%	10%	38%
A veces	65	62%	62%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	100%
Nunca	0	0%	0%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 23

¿Usted ha escuchado sobre la innovación administrativa?



Fuente: Tabla 27.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 62% a veces a escuchado sobre la innovación administrativa, el 29% siempre ha escuchado sobre la innovación administrativa y el 9% casi siempre ha escuchado sobre la innovación administrativa.

Tabla 28

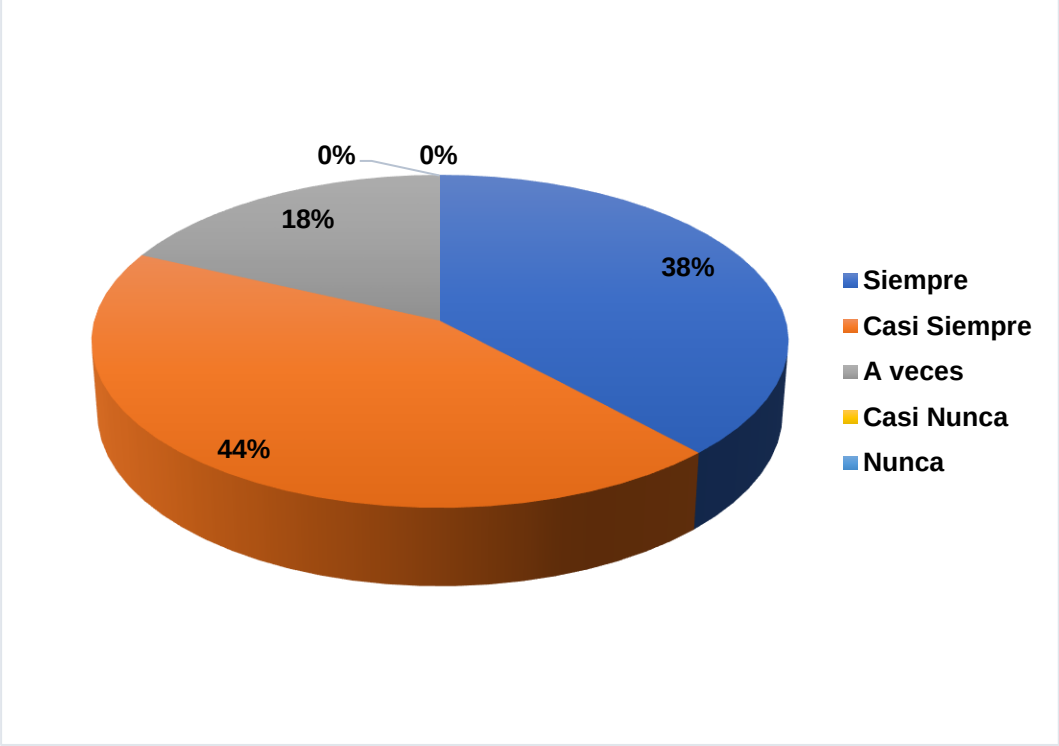
¿Considera usted propicio que la organización realice una innovación administrativa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	40	38%	38%	38%
Casi siempre	46	44%	44%	82%
A veces	19	18%	18%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 24

¿Considera usted propicio que la organización realice una innovación administrativa?



Fuente: Tabla 28.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 44% casi siempre consideran propicio que la organización realice una innovación administrativa, el 38% siempre consideran propicio que la organización realice una innovación administrativa y el 18% a veces consideran propicio que la organización realice una innovación administrativa.

4.1.5. Análisis de los resultados de la variable derechos fundamentales – derecho a la libertad

Tabla 29

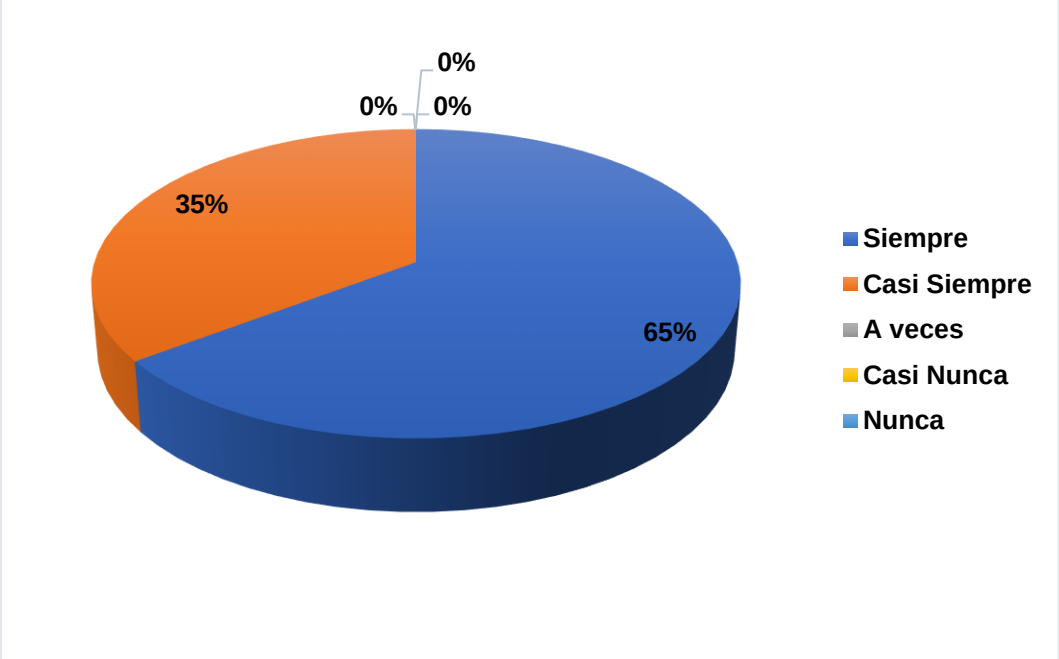
¿Considera que la innovación administrativa mejora los procesos de gestión de la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	68	65%	65%	65%
Casi siempre	37	35%	35%	100%
A veces	0	0%	0%	
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 25

¿Considera que la innovación administrativa mejora los procesos de gestión de la organización?



Fuente: Tabla 29.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 65% indicó que siempre considera que la innovación administrativa mejora los procesos de gestión de la organización y el 35% casi siempre considera que la innovación administrativa mejora los procesos de gestión de la organización.

Tabla 30

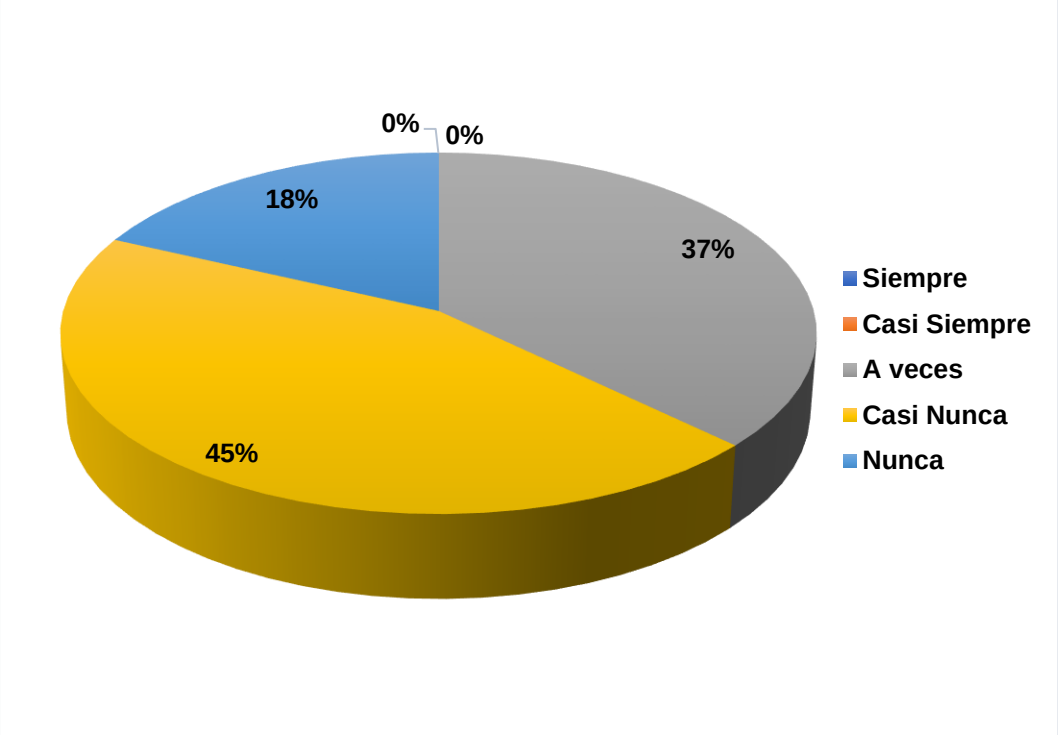
¿Considera usted que la innovación administrativa es parte de la cultura coorporativa de su institución?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	0	0%	0%	0%
A veces	39	37%	37%	37%
Casi nunca	47	45%	45%	82%
Nunca	19	18%	18%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 26

¿Considera usted que la innovación administrativa es parte de la cultura coorporativa de su institución?



Fuente: Tabla 30.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 45% respondieron que casi nunca la innovación administrativa es parte de la cultura corporativa de su institución, el 37% indicó que a veces la innovación administrativa es parte de la cultura corporativa de su institución, mientras que el 18% señaló que nunca la innovación administrativa es parte de la cultura corporativa de su institución.

Tabla 31

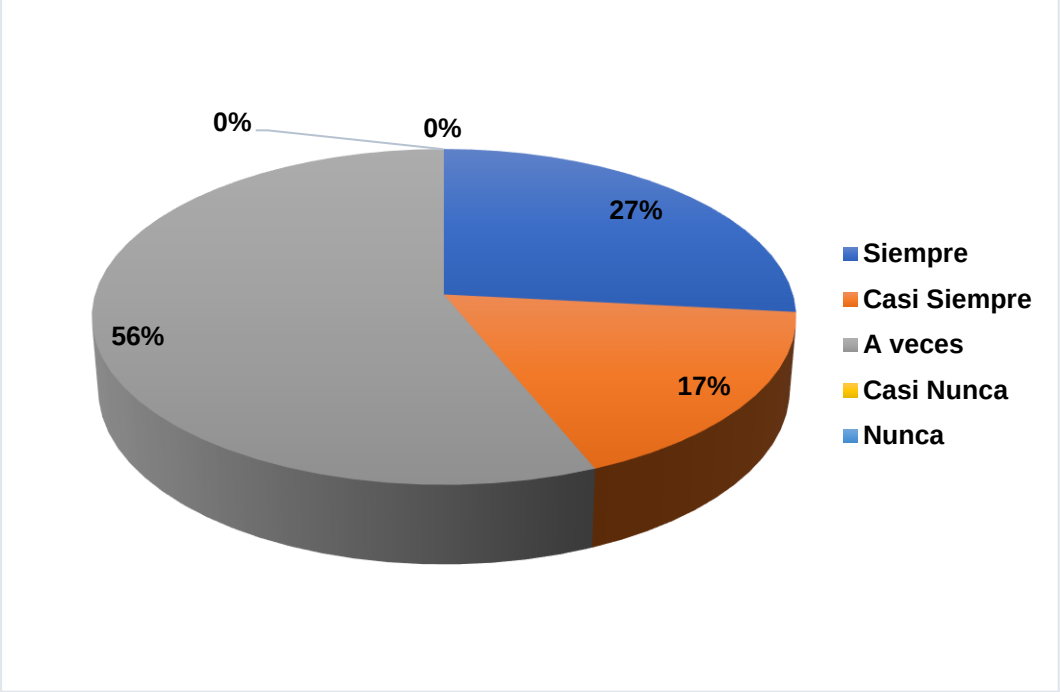
¿Usted analiza las ideas de innovación administrativas más factibles a ser aplicados en su institución?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	28	27%	27%	27%
Casi siempre	18	17%	17%	44%
A veces	59	56%	56%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 27

¿Usted analiza las ideas de innovación administrativas más factibles a ser aplicados en su institución?



Fuente: Tabla 31.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados 56% respondieron que a veces analiza las ideas de innovación administrativas más factibles a ser aplicados en su institución, el 27% asegura que siempre analiza las ideas de innovación administrativas más factibles a ser aplicados en su institución y el 17% indicó que casi siempre analiza las ideas de innovación administrativas más factibles a ser aplicados en su institución.

Tabla 32

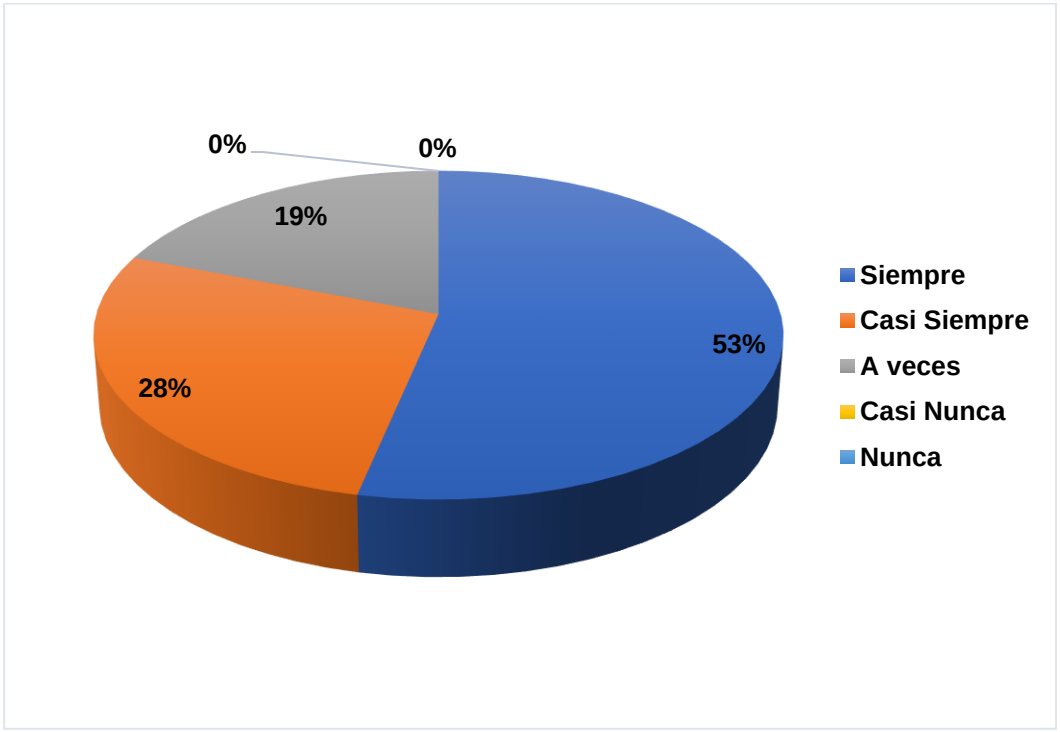
¿Cree usted que innovar la estructura administrativa de la institución es un desafío?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	56	53%	53%	53%
Casi siempre	29	28%	28%	81%
A veces	20	19%	19%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	100%
Nunca	0	0%	0%	100%
TOTAL	105	100%	100%	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 28

¿Cree usted que innovar la estructura administrativa de la institución es un desafío?



Fuente: Tabla 32.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados se aprecia que el 56% siempre cree que innovar la estructura administrativa de la institución es un desafío, el 28% respondió que casi siempre cree que innovar la estructura administrativa de la institución es un desafío y el 19% a veces cree que innovar la estructura administrativa de la institución es un desafío.

4.1.6. Análisis de la dimensión tecnologías de información, comunicación e incentivos

Tabla 33

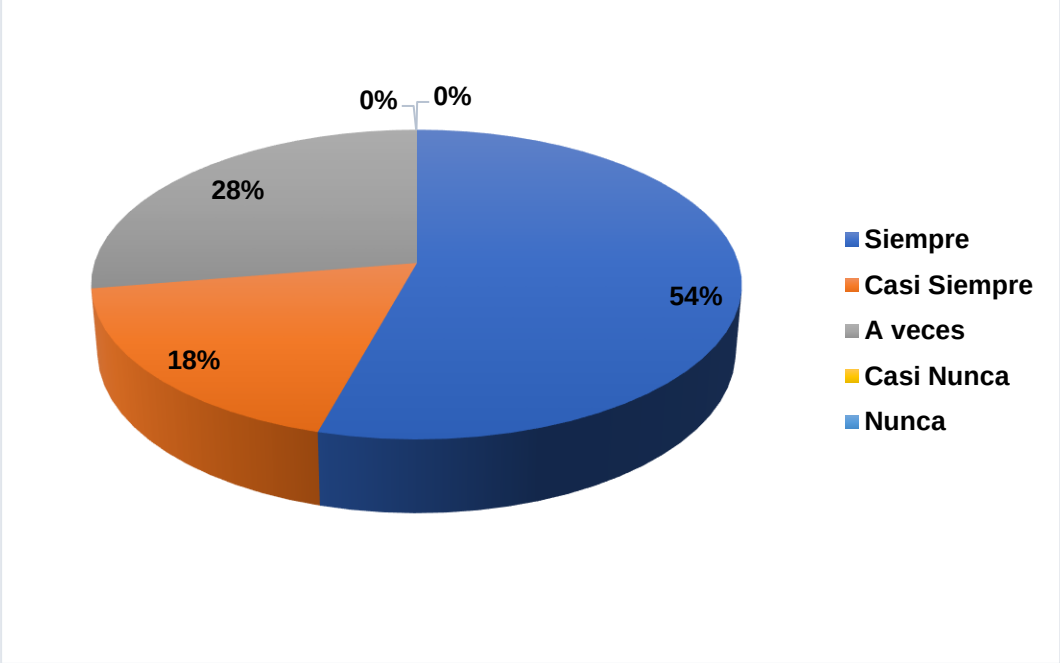
¿Considera usted que el uso de las herramientas de innovación administrativa trae beneficios a la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	57	54%	54%	54%
Casi siempre	19	18%	18%	72%
A veces	29	28%	28%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	100%
Nunca	0	0%	0%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 29

¿Considera usted que el uso de las herramientas de innovación administrativa trae beneficios a la organización?



Fuente: Tabla 33.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 54% consideran que siempre el uso de las herramientas de innovación administrativa trae beneficios a la organización, el 28% considera que a veces el uso de las herramientas de innovación administrativa trae beneficios a la organización, mientras que el 18% considera que casi siempre el uso de las herramientas de innovación administrativa trae beneficios a la organización.

Tabla 34

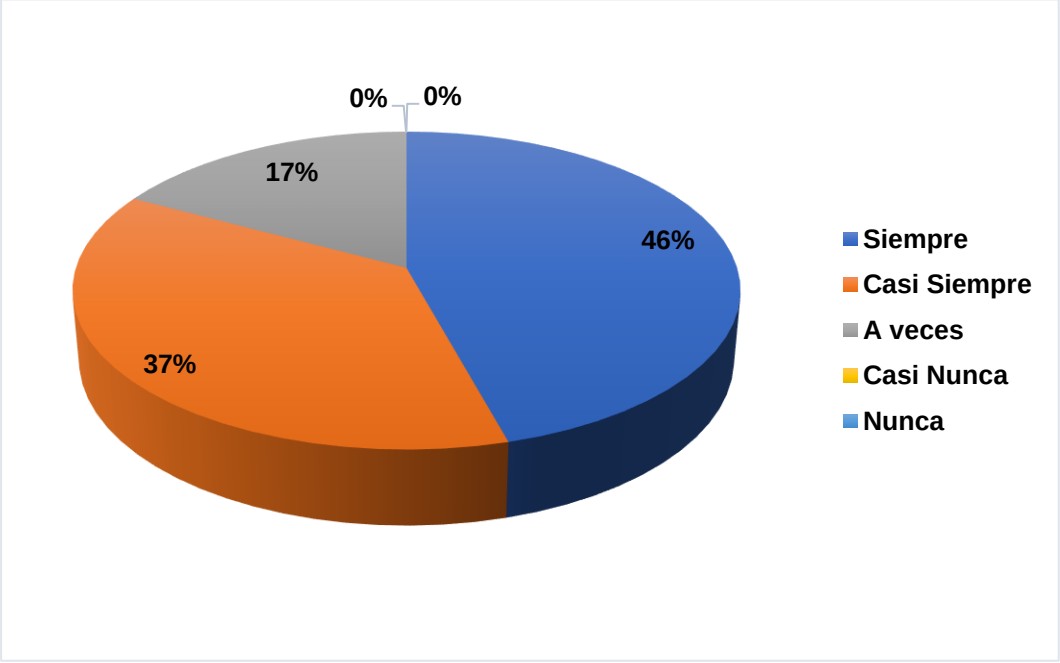
¿Considera que las TIC que posee la organización contribuyen en el desempeño del recurso humano?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	57	54%	54%	54%
Casi siempre	19	18%	18%	72%
A veces	29	28%	28%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 30

¿Considera que las TIC que posee la organización contribuyen en el desempeño del recurso humano?



Fuente: Tabla 34.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados un 46% respondieron que siempre las TIC que posee la organización contribuyen en el desempeño del recurso humano, el 37% señaló que casi siempre las TIC que posee la organización contribuyen en el desempeño del recurso humano y finalmente el 17% indicó que a veces las TIC que posee la organización contribuyen en el desempeño del recurso humano.

Tabla 35

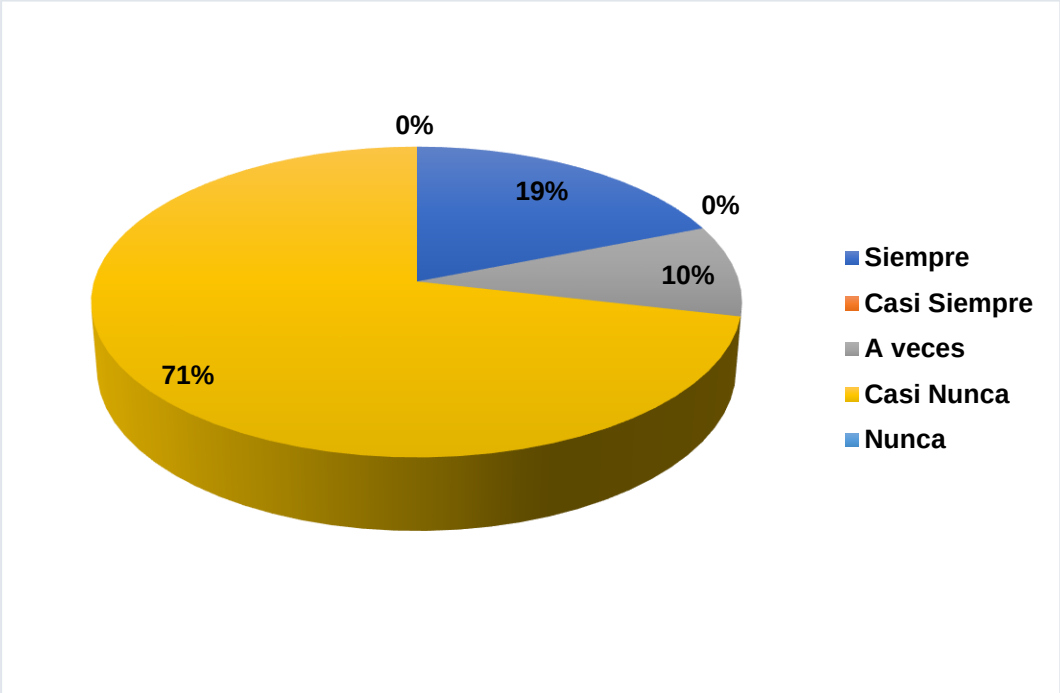
¿Considera que las TIC que le brinda la organización le permite cumplir con las metas y objetivos que le son asignadas mensualmente?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	20	19%	19%	19%
Casi siempre	0	0%	0%	19%
A veces	10	10%	10%	29%
Casi nunca	75	71%	71%	100%
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 31

¿Considera que las TIC que le brinda la organización le permite cumplir con las metas y objetivos que le son asignadas mensualmente?



Fuente: Tabla 35.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados se aprecia que el 71% casi nunca considera que las TIC que le brinda la organización le permite cumplir con las metas y objetivos que le son asignadas mensualmente, el 19% siempre considera que las TIC que le brinda la organización le permite cumplir con las metas y objetivos que le son asignadas mensualmente, mientras que el 10% a veces considera que las TIC que le brinda la organización le permite cumplir con las metas y objetivos que le son asignadas mensualmente.

Tabla 36

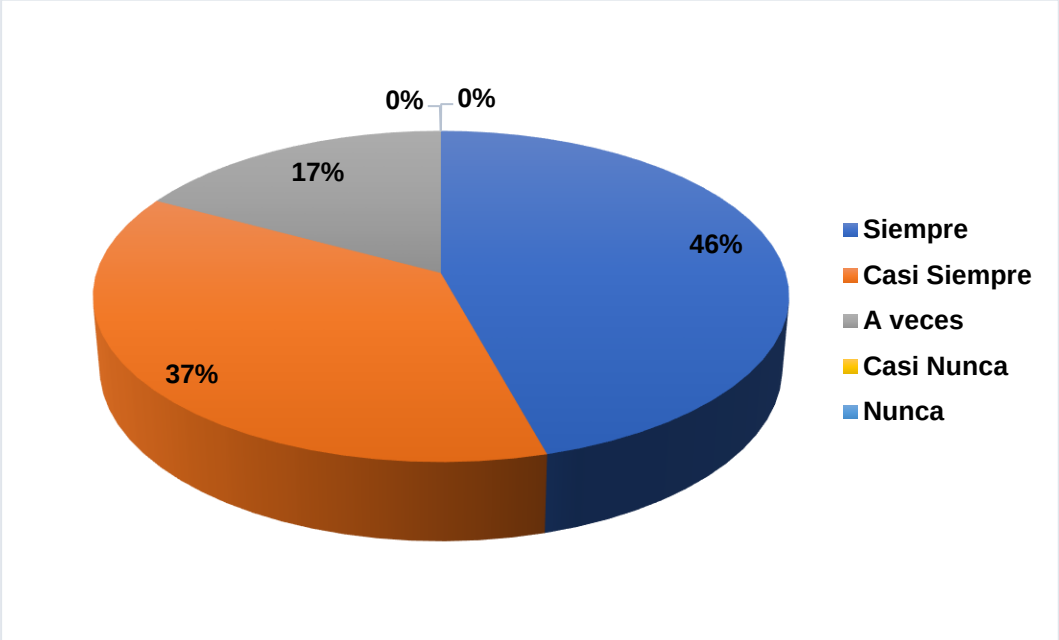
¿Se capacita al recurso humano en cuanto al manejo de las nuevas TIC de la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	48	46%	46%	46%
Casi siempre	39	37%	37%	83%
A veces	18	17%	17%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 32

¿Se capacita al recurso humano en cuanto al manejo de las nuevas TIC de la organización?



Fuente: Tabla 36.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 46% indicó que siempre se capacita al recurso humano en cuanto al manejo de las nuevas TIC de la organización, el 37% mencionó que casi siempre se capacita al recurso humano en cuanto al manejo de las nuevas TIC de la organización y el 17% a veces se capacita al recurso humano en cuanto al manejo de las nuevas TIC de la organización.

Tabla 37

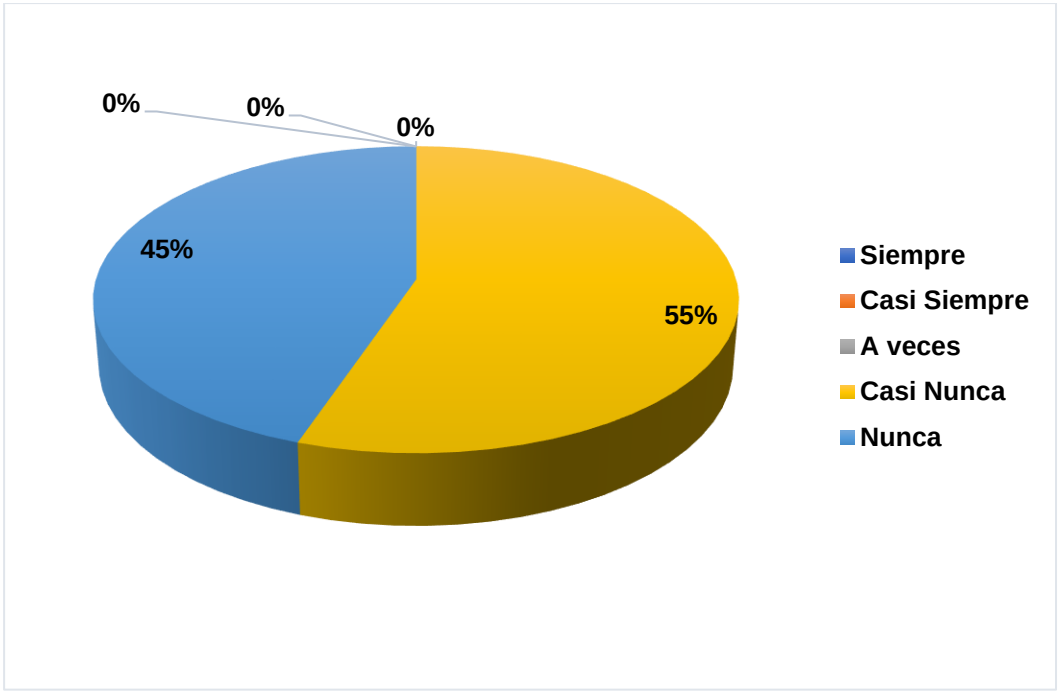
¿Usted fue capacitada en el manejo de las TIC por la organización en el proceso de inducción?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	0	0%	0%	0%
A veces	0	0%	0%	0%
Casi nunca	58	55%	55%	55%
Nunca	47	45%	45%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 33

¿Usted fue capacitada en el manejo de las TIC por la organización en el proceso de inducción?



Fuente: Tabla 37.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 55% mencionó que casi nunca fue capacitada en el manejo de las TIC por la organización en el proceso de inducción y el 45% indicó que nunca fue capacitada en el manejo de las TIC por la organización en el proceso de inducción.

Tabla 38

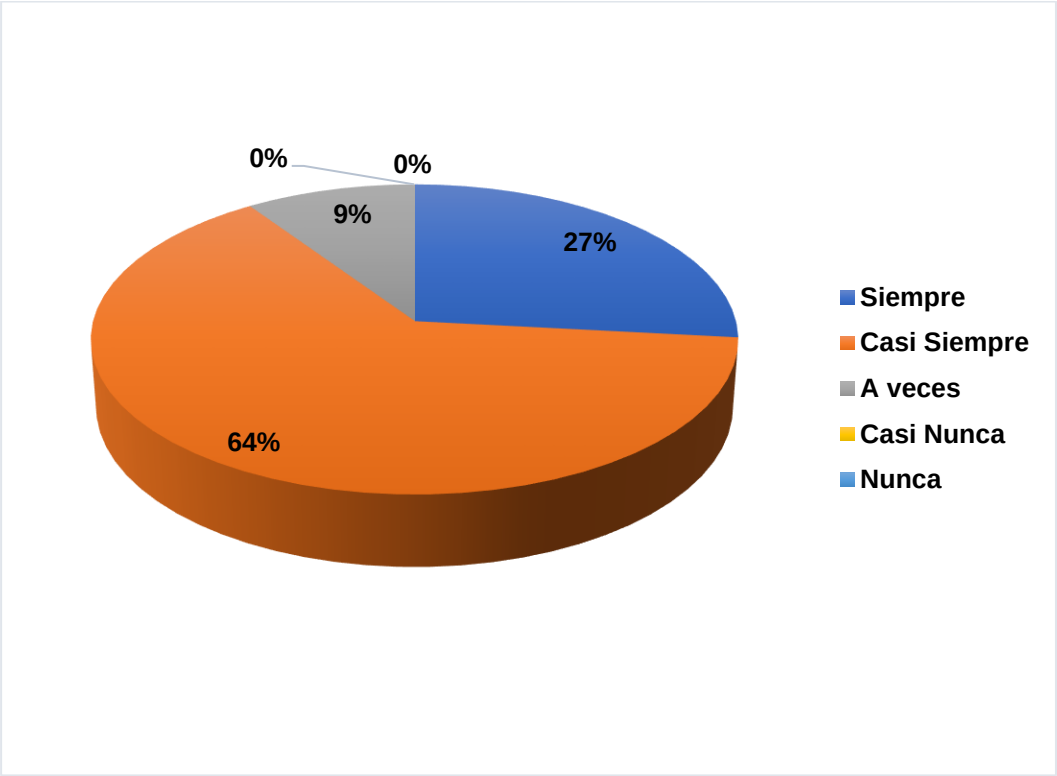
¿Usted cree necesario ser capacitado cuando se realizan cambios en los sistemas de información de la organización?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	28	27%	27%	27%
Casi siempre	67	64%	64%	90%
A veces	10	10%	10%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 34

¿Usted cree necesario ser capacitado cuando se realizan cambios en los sistemas de información de la organización?



Fuente: Tabla 38.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 64% respondió que casi siempre es necesario ser capacitado cuando se realizan cambios en los sistemas de información de la organización, el 27% indicó que siempre es necesario ser capacitado cuando se realizan cambios en los sistemas de información de la organización y 9% señaló que a veces es necesario ser capacitado cuando se realizan cambios en los sistemas de información de la organización.

Tabla 39

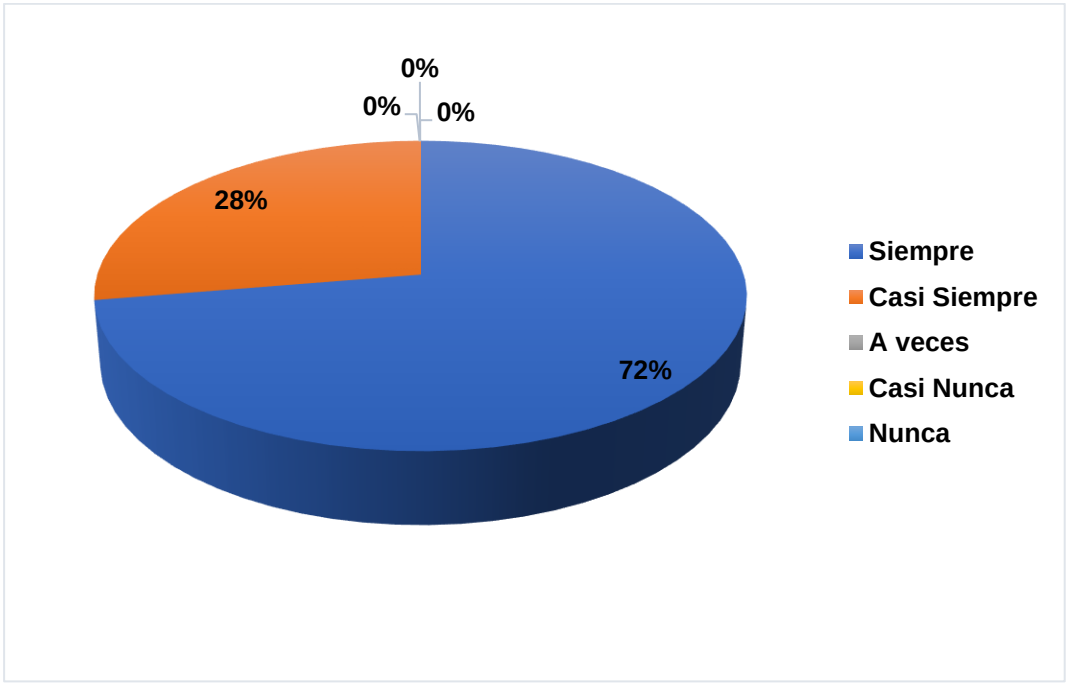
¿Consideras que las nuevas tecnologías informáticas desarrollan su capacidad de trabajo en equipo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	76	72%	72%	72%
Casi siempre	29	28%	28%	100%
A veces	0	0%	0%	
Casi nunca	0	0%	0%	
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 35

¿Consideras que las nuevas tecnologías informáticas desarrollan su capacidad de trabajo en equipo?



Fuente: Tabla 39.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados se aprecia que el 72% siempre considera que las nuevas tecnologías informáticas desarrollan su capacidad de trabajo en equipo y el 28% casi siempre considera que las nuevas tecnologías informáticas desarrollan su capacidad de trabajo en equipo.

4.1.7. Análisis de la dimensión trabajo en equipo y generación de nuevas ideas

Tabla 40

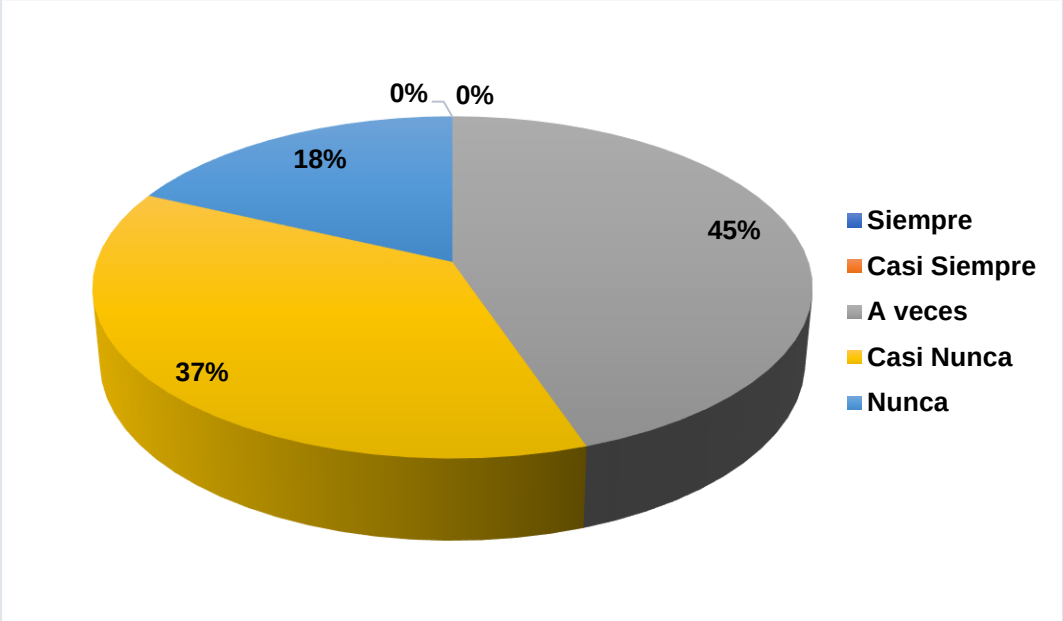
¿Considera usted que la organización propicia un ambiente en la que desarrolla su creatividad?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	72%
Casi siempre	0	0%	0%	100%
A veces	47	45%	45%	
Casi nunca	39	37%	37%	
Nunca	19	18%	18%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 36

¿Considera usted que la organización propicia un ambiente en la que desarrolla su creatividad?



Fuente: Tabla 40.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados se aprecia que el 45% a veces considera que la organización propicia un ambiente en la que desarrolla su creatividad, el 37% respondió que casi siempre considera que la organización propicia un ambiente en la que desarrolla su creatividad y el 18% nunca considera que la organización propicia un ambiente en la que desarrolla su creatividad.

Tabla 41

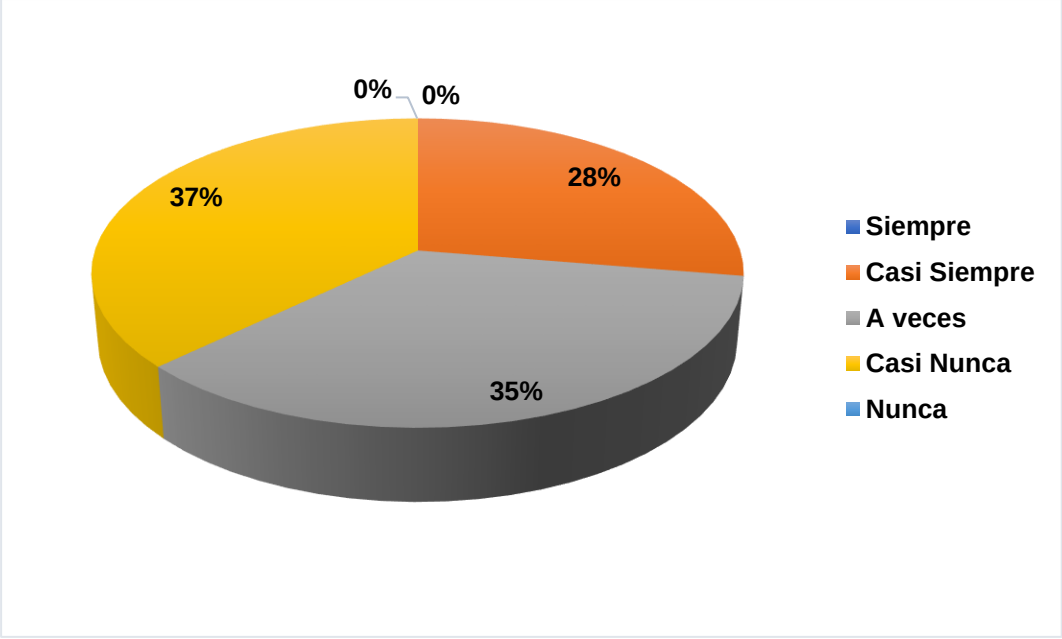
¿Ha establecido usted un comité de innovación, donde se establezca los focos estratégicos que concentre los esfuerzos para el desarrollo institucional?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	29	28%	28%	28%
A veces	37	35%	35%	63%
Casi nunca	39	37%	37%	100%
Nunca	0	0%	0%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 37

¿Ha establecido usted un comité de innovación, donde se establezca los focos estratégicos que concentre los esfuerzos para el desarrollo institucional?



Fuente: Tabla 41.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 37% indicó que casi nunca se ha establecido un comité de innovación, donde se establezca los focos estratégicos que concentre los esfuerzos para el desarrollo institucional, el 35% mencionó a veces que se ha establecido un comité de innovación, donde se establezca los focos estratégicos que concentre los esfuerzos para el desarrollo institucional y el 28% casi nunca se ha establecido un comité de innovación, donde se establezca los focos estratégicos que concentre los esfuerzos para el desarrollo institucional.

Tabla 42

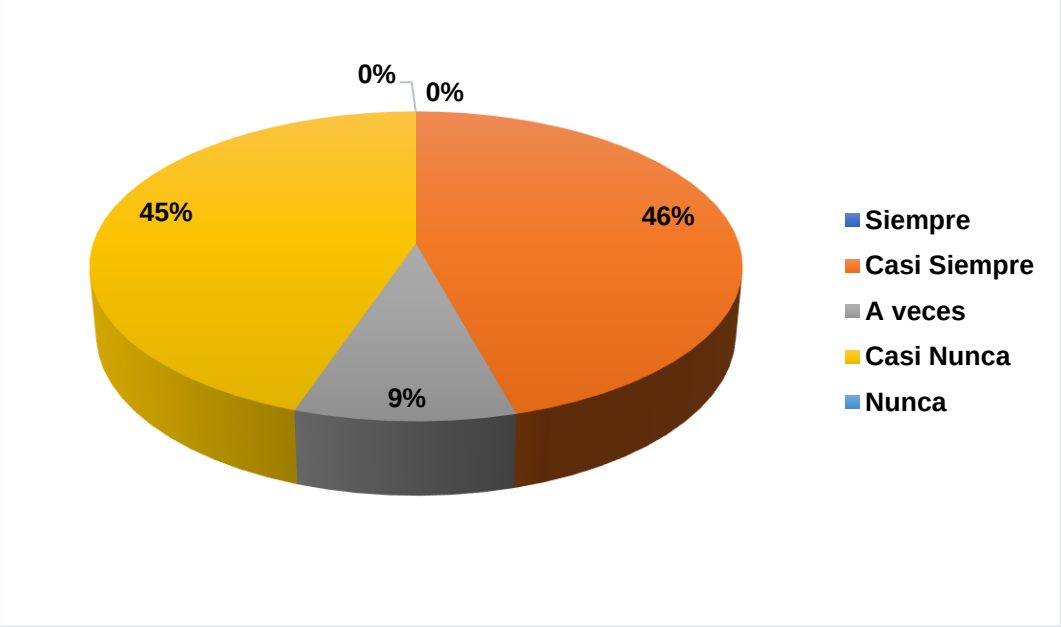
¿El personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	48	46%	46%	46%
A veces	10	10%	10%	55%
Casi nunca	47	45%	45%	100%
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 38

¿El personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución?



Fuente: Tabla 42.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 46% respondió que casi siempre cree el personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución, por su parte el 45% casi nunca cree que el personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución y el 9% cree que nunca el personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución.

Tabla 43

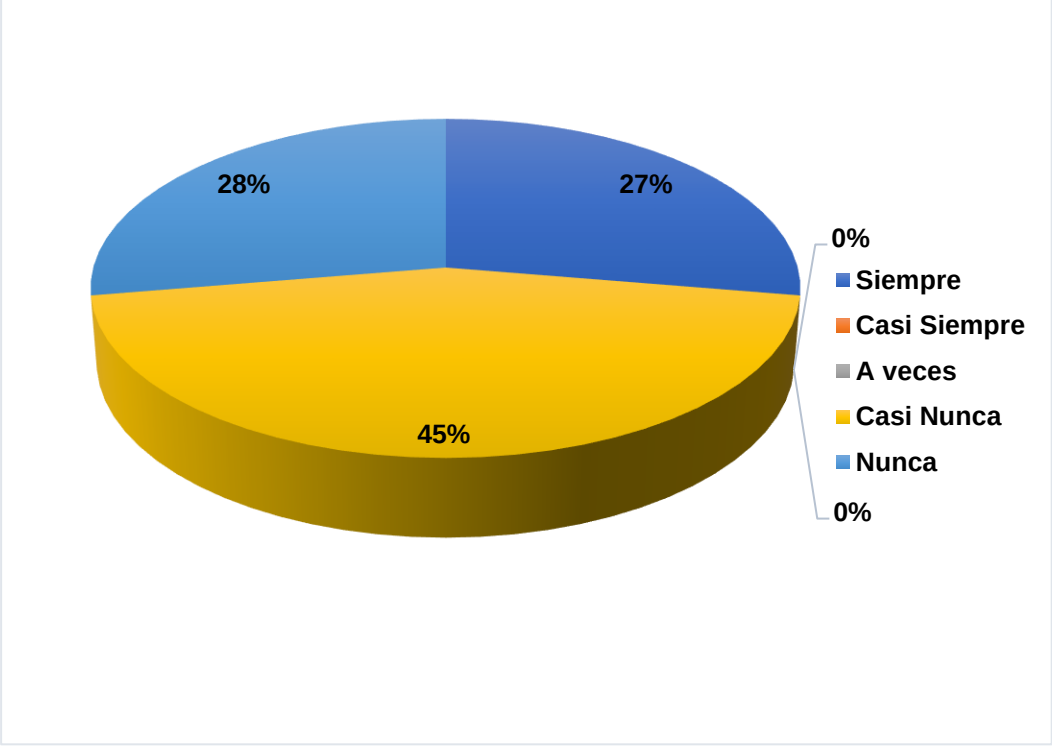
¿El personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	29	28%	28%	28%
Casi siempre	0	0%	0%	28%
A veces	0	0%	0%	28%
Casi nunca	47	45%	45%	72%
Nunca	29	28%	28%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 39

¿El personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución?



Fuente: Tabla 43.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 45% casi nunca el personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución, el 28% mencionó que nunca el personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución, mientras que el 27% indicó que siempre el personal es considerado parte del comité de innovación administrativa de la institución.

Tabla 44

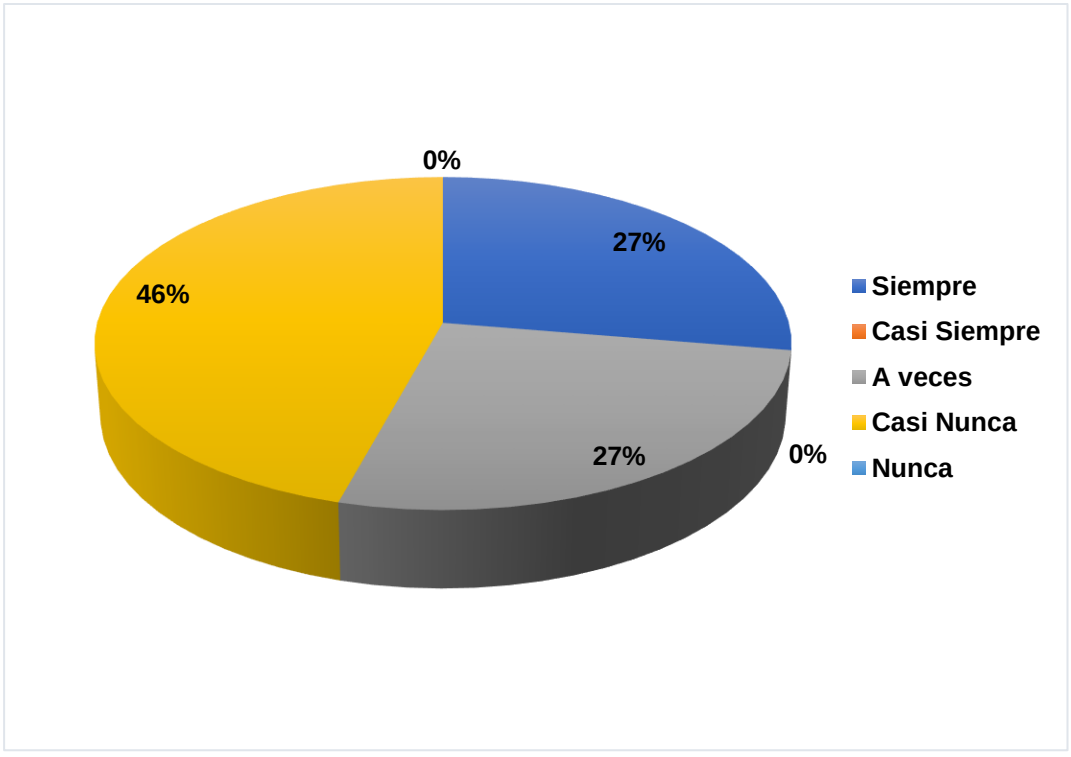
¿Considera oportuno que el recurso humano sea reconocido por el logro de sus metas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	29	28%	28%	28%
Casi siempre	0	0%	0%	28%
A veces	28	27%	27%	54%
Casi nunca	48	46%	46%	100%
Nunca	0	0%	0%	
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 40

¿Considera oportuno que el recurso humano sea reconocido por el logro de sus metas?



Fuente: Tabla 44.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 46% casi nunca considera oportuno que el recurso humano sea reconocido por el logro de sus metas y el 27% siempre y a veces considera oportuno que el recurso humano sea reconocido por el logro de sus metas.

Tabla 45

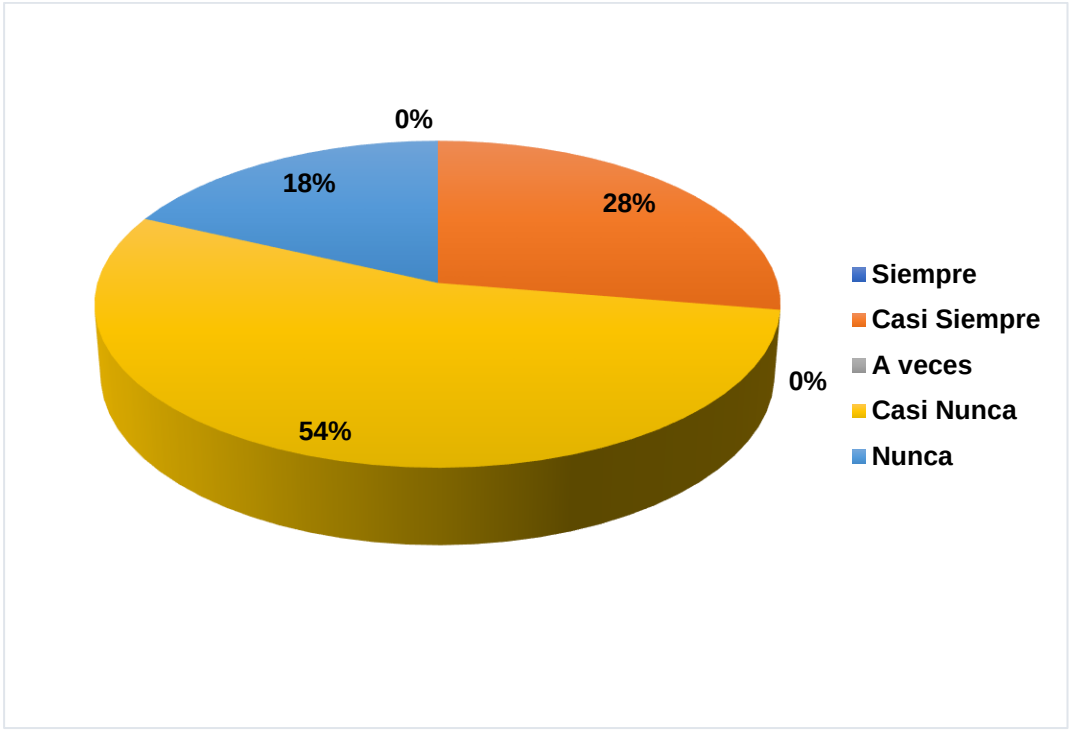
¿Considera oportuno que usted y sus compañeros sean premiados o reciban incentivos por sus ideas innovadoras?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	0	0%	0%	0%
Casi siempre	29	28%	28%	28%
A veces	0	0%	0%	28%
Casi nunca	57	54%	54%	82%
Nunca	19	18%	18%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 41

¿Considera oportuno que usted y sus compañeros sean premiados o reciban incentivos por sus ideas innovadoras?



Fuente: Tabla 45.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 54% casi nunca considera oportuno que usted y sus compañeros sean premiados o reciban incentivos por sus ideas innovadoras, el 28% casi siempre considera oportuno que usted y sus compañeros sean premiados o reciban incentivos por sus ideas innovadoras y el 18% nunca considera oportuno que usted y sus compañeros sean premiados o reciban incentivos por sus ideas innovadoras.

Tabla 46

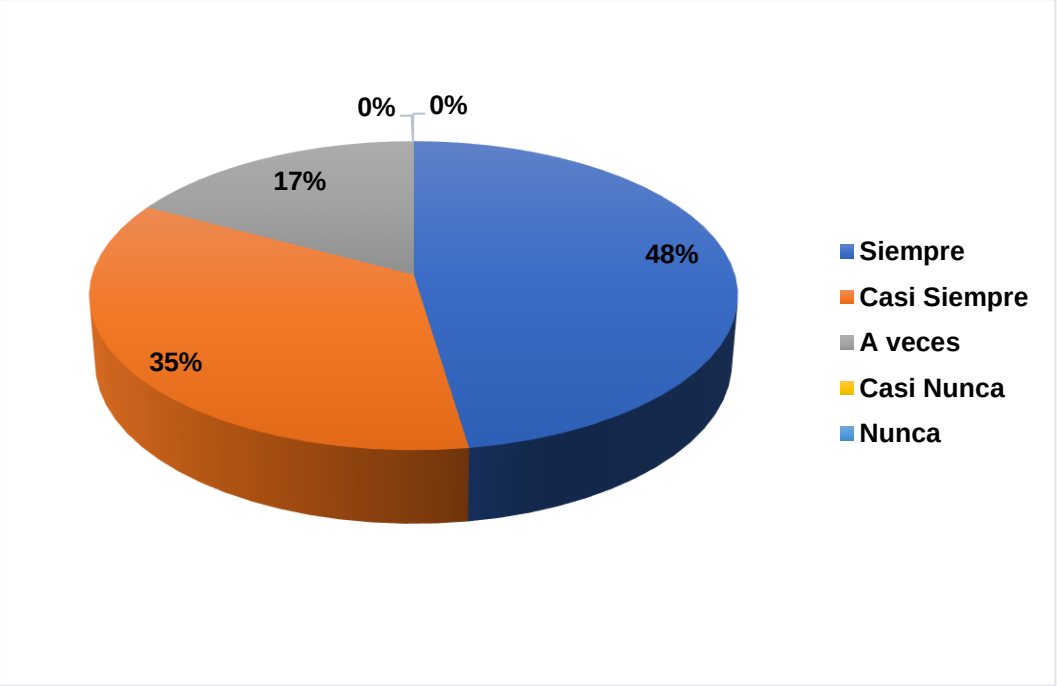
¿Usted fue limitado en alguna ocasión cuando proporcionó una idea innovadora?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Variado	Porcentaje Acumulado
Siempre	50	48%	48%	48%
Casi siempre	37	35%	35%	83%
A veces	18	17%	17%	100%
Casi nunca	0	0%	0%	100%
Nunca	0	0%	0%	100%
TOTAL	**105**	**100%**	**100%**	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 42

¿Usted fue limitado en alguna ocasión cuando proporcionó una idea innovadora?



Fuente: Tabla 46.

Interpretación:

En la tabla y figura del total de los encuestados el 48% señaló que siempre fue limitado en alguna ocasión cuando proporcionó una idea innovadora, el 35% mencionó que casi siempre fue limitado en alguna ocasión cuando proporcionó una idea innovadora y el 17% respondió que a veces fue limitado en alguna ocasión cuando proporcionó una idea innovadora.

4.2. CONTRASTE DE LAS HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Durante el proceso de contraste de la hipótesis se evaluó los niveles de correlación de las variables de estudio y las dimensiones mediante el coeficiente de correlación de rangos Rho Spearman y en la tabla 47 se muestra dichos niveles de correlación.

Tabla 47

Valores del coeficiente de correlación rho de Spearman

Valor del coeficiente Rho de Spearman	Nivel de correlación
+1	Correlación positiva perfecta
+0.90 a +099	Correlación positiva muy fuerte
+0.75 a +089	Correlación positiva fuerte
+0.50 a+0.74	Correlación positiva media
0.25 a + 0.49	Correlación positiva débil
+0.10 a +0.24	Correlación positiva muy débil
-0.09 a +0.09	No existe correlación alguna
-0.10 a -0.24	Correlación negativa muy débil
-0.25 a 0.49	Correlación negativa débil
-0.50 a -0.74	Correlación negativa media
-0.75 a 0.89	Correlación negativa fuerte
0.90 a 0.99	Correlación negativa muy fuerte
-1	Correlación negativa perfecta

Fuente: Hernández et al., (2014).

4.2.1. Criterios de contrastación de las hipótesis planteadas

Los criterios que fueron empleados durante el proceso de contraste de las hipótesis son los siguientes:

- El nivel de significancia de alfa es de 0.05, lo que indica un 95% de confiabilidad.
- Se rechaza la hipótesis nula cuando p valor sea < que alfa (0.05).
- Se acepta la hipótesis nula cuando el p valor sea > que alfa (0.05).
- El estadístico de prueba fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

4.2.2. Contraste de la Hipótesis General

Planteamiento de la H_i y H_o:

- H_i: La gestión de recursos humanos se relaciona eficientemente con la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

- H_o: La gestión de recursos humanos NO se relaciona eficientemente con la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

Tabla 48

Nivel de correlación de las variables Gestión de recursos humanos e Innovación administrativa

			Gestión de recursos humanos	Innovación administrativa
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	105	105
	Innovación administrativa	Coeficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	105	105

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

Fuente: Elaboración propia en función al Spss versión 26

Interpretación:

Como se observa en la tabla 48 el p valor es igual a 0.000 siendo esta menor a 0.05, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis (Hi) planteada, este resultado muestra que existe una relación eficiente

entre las variables gestión de recursos humanos e innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021, del mismo modo los resultados obtenidos en el cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman fueron de 0.538** indicando una correlación positiva media.

4.2.3. Contraste de la Hipótesis Específica 1

Planteamiento de la H_i y H_o:

- H_i: Los indicadores de gestión de recursos humanos tienen relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

- H_o: Los indicadores de gestión de recursos humanos NO tienen relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

Tabla 49

Nivel de correlación de la dimensión indicadores de gestión de recursos humanos y la variable Innovación administrativa

			Indicadores de gestión de recursos humanos	Innovación administrativa
Rho de Spearman	Indicadores de gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	105	105
	Indicadores de gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	105	105

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).
Fuente: Elaboración propia en función al Spss versión 26

Interpretación:

Como se observa en la tabla 49 el p valor es igual a 0.000 siendo esta menor a 0.05, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis (Hi) planteada, este resultado muestra que existe relación entre la

dimensión indicadores de gestión de recursos humanos y la variable innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021, del mismo modo los resultados obtenidos en el cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman fueron de 0.529** indicando una correlación positiva media.

4.2.4. Contraste de la Hipótesis Específica 2

Planteamiento de la H_i y H_o:

- H_i: Los problemas de gestión administrativa tienen relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

- H_o: Los problemas de gestión administrativa NO tienen relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

Tabla 50

Nivel de correlación de la dimensión los problemas de gestión administrativa y la variable Innovación administrativa

			Los problemas de gestión administrativa	Innovación administrativa
Rho de Spearman	Los problemas de gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	105	105
	Innovación administrativa	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	105	105

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

Interpretación:

Como se observa en la tabla 50 el p valor es igual a 0.000 siendo esta menor a 0.05, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis (Hi) planteada, este resultado muestra que existe relación entre la

dimensión los problemas de gestión administrativa y la variable innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF-Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021, del mismo modo los resultados obtenidos en el cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman fueron de 0.728** indicando una correlación positiva media.

4.2.5. Contraste de la Hipótesis Específica 3

Planteamiento de la H_i y H_o:

- H_i: La gestión del desempeño del personal tiene relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF-Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

- H_o: La gestión del desempeño del personal NO tiene relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

Tabla 51

Nivel de correlación de la dimensión gestión del desempeño del personal y la variable Innovación administrativa

			Gestión del desempeño del personal	**Innovación administrativa**
Rho de Spearman	Gestión del desempeño del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	105	105
	Innovación administrativa	Coeficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	105	105

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

Interpretación:

Como se observa en la tabla 51 el p valor es igual a 0.000 siendo esta menor a 0.05, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis (Hi) planteada, este resultado muestra que existe relación entre la dimensión gestión del desempeño del personal y la variable innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF-

Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021, del mismo modo los resultados obtenidos en el cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman fueron de 0.497** indicando una correlación positiva débil.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se inicia el proceso de discusión de los resultados de la investigación en la que esta tuvo como objetivo general de estudio determinar la relación entre la gestión de recursos humanos en la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021, en la que los resultados obtenidos nos muestran que existe relación positiva mediana entre la gestión de recursos humanos en la innovación administrativa dado que el p (valor) =0.000 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estos resultados nos indican que el rho fue de 0.538, lo cual demuestra la eficiencia de la gestión de recursos humanos ante la innovación administrativa.

A lo antes indicado los investigadores Gonzales y Carrillo (2021) en su estudio la gestión de recursos humanos en la innovación y desempeño de las MiPymes en baja California, tuvieron como resultado que la gestión eficiente de los recursos humanos influyen de manera directa e indirecta en el desempeño de dichas empresas con la cual se mide el grado de satisfacción de los clientes, así mismo la innovación influye de manera directa en el desempeño de las MiPymes, por su lado el investigador Gutiérrez (2019) en su estudio “innovación y desarrollo en los procesos de gestión humana” indican que las empresas de países latinoamericanas no poseen el suficiente recurso para aplicar la innovación dado el costo elevado que este tienen así como el tiempo que se requiere para su implementación, mientas que en los países competitivos las empresas poseen departamentos de gestión en la que sus recursos humanaos tienen resultados positivos en cuanto a su producción.

Por su parte el investigador Mendoza (2018) en su estudio “Gestión administrativa y si incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales” mencionó que posterior a la aplicación de su estadístico de prueba de hipótesis los resultados obtenidos indicaron que la gestión de recursos humanos tiene incidencia en la innovación con un valor de confiabilidad del 99% para ello el proceso de innovación debe iniciar desde la reestructuración de la misión, objetivos y planeamiento estratégico, de la misma manera el investigador Chávez (2018) en su estudio “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati - Lima” tuvo como resultado que la gestión de recursos humanos inciden en la rotación del personal dado que el p valor=0.013 y el grado correlación fue de 0.546 lo cual demuestra que la selección y atracción del personal son factores muy importantes,

también se muestra que la motivación es un indicador de cómo se encuentran los trabajadores en su área de trabajo.

En cuanto a los investigadores Quispe, Tino y Gonzales (2020) en su estudio “Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Municipalidad de Manantay” señala que la gestión y recursos humanos tiene unca correlación negativa muy baja con la calidad de servicio dado que el resultado fue de -0.092 con un p valor de 0.413, por otro lado el investigador Navarro y Pecho (2021) en su estudio “La innovación en tiempos de Covid y la gestión de la Pymes en la ciudad de Pucallpa” tuvo como resultados que un 62% de los encuestador indicaron que existe una flexibilidad alta entre las variables de estudio.

CONCLUSIONES

- De acuerdo al Objetivo General, se determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF- Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021, como se muestra en la tabla 48 dado que el resultado del p =0.000 y un RHO 538** lo que significa una correlación positiva mediana es decir que una buena gestión de los recursos humanos va de la mano con la eficiencia en la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María – INABIF.

- De acuerdo al Objetivo Específico 1, se determinó la relación entre la gestión de los indicadores de recursos humanos y la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021, como se muestra en la tabla 49 dado que el resultado del p =0.000 y un RHO 529** lo que significa una correlación positiva mediana es decir que os indicadores de gestión de recursos humanos mejoran con la innovación administrativa.

- De acuerdo al Objetivo Específico 2, se evaluó la relación entre los problemas de gestión administrativa y la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021 como se muestra en la tabla 50 dado que el resultado del p =0.000 y un RHO 728** lo que significa una correlación positiva mediana, es decir, que disminuirán los problemas de gestión administrativa con la mejora de la innovación administrativa.

- De acuerdo al Objetivo Específico 3, se evaluó la relación entre gestión del desempeño del personal y la innovación administrativa el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021 como se muestra en la tabla 51 dado que el resultado del p =0.000 y un RHO 497** lo que significa una correlación positiva débil, es decir, que la gestión del desempeño del personal mejora con la innovación administrativa.

SUGERENCIAS

- A raíz de la investigación al Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF – Coronel Portillo de Ucayali se recomienda fortalecer la gestión administrativa del recurso humano debido a que estos son el pilar fundamental de toda institución lo cual se verá reflejado en el servicio que brindan a los niños, niñas y adolescentes del refugio.

- Se recomienda capacitar y retroalimentar contantemente al recurso humano del Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF – Coronel Portillo de Ucayali con el propósito de brindar soluciones efectivas a los problemas que se presenten en el desarrollo de sus actividades cotidianas, así mismo este se verá reflejado en el cumplimiento de las metas de la institución.

- Se recomienda al Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF – Coronel Portillo de Ucayali, estar constantemente fortaleciendo su cultura de innovación mediante la mejora de las Tics y el trabajo en equipo.

- Se recomienda al Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF – Coronel Portillo de Ucayali tener un ambiente de trabajo solido en la cual el recurso humano se sienta valorado y pueda crecer profesionalmente bajo en enfoque de una línea de carrera en la institución y tener identificado cuales son la misión, visión, metas y objetivos de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adell, J. (1997). Tendencias en educación en la sociedad de las tecnologías de la Información. Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa.

Aguilar Enriquez, H. H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf

Alles, M. A. (2008). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencia. 2da edición. Buenos Aires - Argentina: Granica.

Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. Recuperado de: https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606

Cámara de Industrias de Uruguay. (2012). Modelo Uruguayo de Gestión de la Innovación.

Castro - Martínez, E. & García Aracil, A. (2014). La relación entre cultura e innovación: tres ámbitos de Análisis. Cultura Científica e Innovadores. Buenos Aires: Eudeba.

Celis De Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio Laurus, vol. 12, núm. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf

Chávez Crispin, L. A. (2018). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins- Lima 2017. Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CLA.pdf

Chiavenato, I. (2011). Administración de los Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena edición. Mc. Graw Hill. México. Recuperado de: http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf

Diaz Muñoz, G. & Guambi Espinosa, D. (2018). La innovación: baluarte fundamental para las organizaciones. Revista Innova, Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. Recuperado de: https://bit.ly/3mt3km3

Dobni, C. (2008). Medición de la cultura de innovación en las organizaciones: el desarrollo de un análisis generalizado de la innovación. Revista Europea de Gestión de la Innovación.

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. & Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos (3ª ed.). Madrid, España: McGraw-Hill.

Dolores Cruz, L. N. (2020). La gestión de recursos humanos y la rotación del personal del Banco BBVA Continental, Huacho 2019. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú. Recuperado de: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4295/LUCERO%20NATALY%20DOLORES%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Elgueta, M. F., & Palma, E. E. (2021). La reflexión de la práctica de docencia como estrategia para la innovación en la formación jurídica. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202021000200499

Espinoza Marquez, N. M. (2019). Tecnologías de la información y comunicación y su incidencia en el desarrollo académico de las universidades públicas de Lima Metropolitana y Callao en el año 2017. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11584/Espinoza_mn.pdf

Gómez Alvarez, J. R. (2012). Implantación de los procesos de Gestión de Incidencia y Gestión de Problemas según itil V3 en el área de tecnología de información de una entidad Financiera. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Gonzales Soto, A. P. (1998). Mas allá del curriculum: la educación ante el reto de las nuevas tecnologías de la Información y la comunicación.

Gonzales Castillo, M. & Heredia Fernández, R. (2020). Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel – Jaén 2019. Recuperado de: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7062/Gonzales%20Castillo%20Milene%20%26%20Heredia%20Fern%c3%a1ndez%20Rosendo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González Sánchez, R. F. & Carrillo, S. (2021). La gestión de recursos humanos en la innovación y el desempeño de las MiPymes de Baja California. Un análisis basado en ecuaciones estructurales. Universidad Autónoma del Estado de México – México. Recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/4315/431569869017/html/

Gutiérrez Lopez, D. A. (2019). Innovación y desarrollo en los proceso de Gestión Humana. Universidad Cooperativa de Colombia, Santiago de Cali. Recuperado

https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/ff990ecb-a93a-4931-8dd3-0f580acf19b0/content

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. Mc Graw Hill.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta**,** Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Knight. (1967). A descriptive model of the intra- firm iinovation process Journal of Business.

Lewicka, D. (2011). Creating Innovative Attitudes in an Organization: Comparative Analysis of Tools Applied in IBM Poland and ZPAS Group. Journal of Asia Pacific Business Innovation and Technology Management, 1, 1-12.

Mendoza Briones, A. A. (2018). Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú. Recuperado de: https://core.ac.uk/download/pdf/323353209.pdf

Navarro Macedo, E. I. & Pecho Zarate, A. A. (2021). La innovación en tiempos de covid y la gestión de las Pymes en el sector comercio de la ciudad de Pucallpa - 2020. Universidad Nacional de Ucayali. Recuperado de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5210/B02_2022_UNU_ADMINISTRACION_2021_T_ERIKA-NAVARRO_ANTONY-PECHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe Zuñiga, E. R., Tino Reyes, Y. J. & Gonzales Nicacio, R. A. (2020). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la municipalidad Distrital de Manantay-Ucayali, 2018. Universidad Nacional de Ucayali. Recuperado de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4361/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_EDITH-QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos Rivera, R. J. (2017). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza en el año 2015. Recuperado de: https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins Stephen, P. & Judge Timothy, A. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición 752 PEARSON EDUCACIÓN, México.

Rodríguez Serrano, J. C. (2004). El modelo de gestión de recurso humanos. Editorial UOC. Barcelona. España.

Rodríguez, J. L. (2014). *Dirección estratégica de los recursos humanos*. Madrid: Pirámide.

Santana Toro, F. (2013). Gestión de culturas innovadoras: como desarrollar una cultura organizacional que favorezca la innovación. Recuperado de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131038/SANTANA%20FRANCISCA%20TESIS%20MASS%202015.pdf?sequence=1

Soto, E. (2006). Investigación como estrategia de innovación desde una perspectiva docente. URBE- Maracaibo.

Unesco. (2006). Using ICT to Develop Literacy. Unesco ICT IN Education Programme. Recuperado de: http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001464/146426e.pdf

Villalobos De Weffer, R. (2007). Innovación y pensamiento estratégico en empresas de los Sectores de Manufactura, Distribución Eléctrica y Minería. URBE – Maracaibo.

Werther, W. B. & Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. El Capital humano de las empresas. 6ta edición. México: McGraw- Hill/ Interamericana, S.A.

Wilfred, V., De Plata, D. P. & Silva, M. R. (2010). “Innovación administrativa en el fortalecimiento de la planeación estratégica para la gerencia universitaria”. Universidad Rafael Belloso Chacin – REDHECS.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS E INNOVACIÓN ADMINISTRATIVA, EN EL CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL - VIRGEN MARÍA, INABIF - CORONEL PORTILLO, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2021"

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona de gestión de recursos humanos con la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María - INABIF- Coronel Portillo Departamento de Ucayali, 2021? **Problema Específico Nº 1** ¿En qué medida la gestión de indicadores de recursos humanos se relaciona con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021? **Problema Específico Nº 2** ¿En qué medida los problemas gestión administrativa se relaciona con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021? **Problema Específico Nº 3** ¿En qué medida la gestión del desempeño del personal se	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María – INABIF - Coronel Portillo Departamento de Ucayali, 2021. **Objetivo Específico Nº 1** Determinar la relación entre la gestión de los indicadores de recursos humanos y la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021. **Objetivo Específico Nº 2** Evaluar la relación entre los problemas de gestión administrativa y la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, Departamento de Ucayali, 2021. **Objetivo Específico Nº 3** Evaluar la relación entre gestión del desempeño del personal y la	La gestión de recursos humanos se relaciona eficientemente con la innovación administrativa en el Centro de Acogida Residencial Virgen María – INABIF - Coronel Portillo Departamento de Ucayali, 2021. **Hipótesis Específica Nº 1** Los indicadores de gestión de recursos humanos tienen relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021. **Hipótesis Específica Nº 2** Los problemas de gestión administrativa tienen relación con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021. **Hipótesis Específica Nº 3** La gestión del desempeño del personal tiene relación con la innovación administrativa en el	**VI** Gestión de recursos humanos	**X1:** Indicadores de gestión de recursos humanos	- Gestión de recursos humanos - Gestión por procesos. - Gestión por resultados - Administración por objetivos de los recursos humanos - Generación de aptitudes del recurso humano	**Nivel de la investigación:** Aplicada **Diseño de la investigación**: No experimental de corte transversal **Población**: 145 trabajadores del CAR Virgen María **Muestra:** 105 **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario.
				X2: Problemas de gestión administrativa	- Desconocimiento de la visión y misión. - Falta de compromiso con la entidad - Falta de planeación - Falta de recursos humanos calificado	
				X3: Desempeño de personal	- Logros de objetivos y metas. - Contribución del desempeño individual. - Apreciar sistemáticamente la actuación de la persona.	
			VD Innovación administrativa	**Y1:** Cultura de innovación e integración	- Generación de nuevos productos y servicios	
				Y2: Tecnologías de información, comunicación e incentivo	- Tecnología digital y optimización del trabajo en equipo	

relaciona con la innovación administrativa en el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021?	innovación administrativa el Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.	Centro de Acogida residencia Virgen María – INABIF - Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.	**Variable Interviniente:** Centro de acogida residencial, Virgen María- INABIF- Coronel Portillo	**Y3:** Trabajo en equipo y generación de nuevas ideas	- Creación de un ambiente para el desarrollo de la creatividad.	**Procesamiento de datos**: Excel y SPSS 26. presentación: tablas y figuras.

ANEXO 2

MATRIZ DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Instrumento Cuestionario	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	**X1:** Indicadores de gestión de recursos humanos	- Gestión de recursos humanos - Gestión por procesos. - Gestión por resultados - Administración por objetivos de los recursos humanos - Generación de aptitudes del recurso humano	1. ¿Considera usted importante que el recurso humano planee, organice y controle sus actividades diarias?	x	Likert
			2. ¿Considera importante que se establezcan los perfiles de los cargos que se solicita en el proceso de reclutamiento del recurso humano?	x	
			3. ¿Considera que los procesos de selección del recurso humano actuales son los adecuados?	x	
			4. ¿Considera que la estructura salarial de los cargos actuales permite que el recurso humano este comprometido con los objetivos de la organización?	x	
			5. ¿Entregar incentivos y beneficios contribuyen con los objetivos de la organización?	x	
			6. ¿El personal tiene la posibilidad de hacer línea de carreara dentro de la organización?	x	
			7. ¿Actualmente la organización realiza una inducción al recurso humano reclutado?	x	
			8. ¿Considera que el personal tiene que estar en una constante retroalimentación?	x	
			9. ¿Las capacitaciones del recurso humano desarrollan sus aptitudes en el manejo de los sistemas informáticos ?	x	
			10. ¿Los contratos actuales les permite tener estabilidad laboral al recurso humano?	x	
	X2: Problemas de gestión administrativa	- Desconocimiento de la visión y misión. - Falta de compromiso con la entidad - Falta de planeación - Falta de recursos humanos calificado	11. ¿Considera que tener claro la misión y visión de la organización es una forma de compromiso con la misma?	x	
			12. ¿Usted tiene en su área de trabajos las herramientas informáticas (PC, internet, etc.) necesarias para contribuir con los objetivos organizacionales?	x	
			13. ¿Cuenta usted con conocimientos necesarios sobre el manejo de las herramientas informáticas?	x	
			14. ¿Considera que planear sus actividades diarias les permite contribuir con el logro de los objetivos de la organización?	x	
			15. ¿Usted tiene capacitaciones frecuentes sobre el manejo de las herramientas informática?	x	
	X3: Desempeño del personal	- Logros de objetivos y metas. - Contribución del desempeño individual. - Apreciar sistemáticamente la actuación de la persona	16. ¿Usted conoce y tiene claro cuáles son las metas y objetivos de la organización?	x	
			17. ¿Tiene claro que el manejo de los sistemas de información mejora su desempeño laboral?	x	
			18. ¿Considera que sus opiniones, ideas son consideradas por sus superiores?	x	
			19. ¿Usted contribuye con el logro de los objetivos de la organización?	x	
			20. ¿Cree usted que tiene alguna limitación para adaptarse a los procesos de innovación de la organización?	x	
		- Generación de nuevos productos y servicios	21. ¿Usted ha escuchado sobre la innovación administrativa?	x	
			22. ¿Considera usted propicio que la organización realice una innovación administrativa?	x	
			23. ¿Considera que la innovación administrativa mejora los procesos de gestión de la organización?	x	

Innovación administrativa	**Y1:** Cultura de innovación e integración		24. ¿Considera usted que la innovación administrativa es parte de la cultura corporativa de su institución?	x	
			25. ¿Usted analiza las ideas de innovación administrativas más factibles a ser aplicados en su institución?	x	
			26. ¿Cree usted que innovar la estructura administrativa de la institución es un desafío?	x	
	Y2: Tecnologías de información, comunicación e incentivo	Tecnología digital y optimización del trabajo en equipo	27. ¿Considera usted que el uso de las herramientas de innovación administrativa trae beneficios a la organización?	x	
			28. ¿Considera que las TIC que posee la organización contribuyen en el desempeño del recurso humano?	x	
			29. ¿Considera que las TIC que le brinda la organización le permite cumplir con las metas y objetivos que le son asignadas mensualmente ?	x	
			30. ¿Se capacita al recurso humano en cuanto al manejo de las nuevas TIC de la organización	x	
			31. ¿Usted fue capacitada en el manejo de las TIC por la organización en el proceso de inducción?	x	
			32. ¿Usted cree necesario ser capacitado cuando se realizan cambios en los sistemas de información de la organización?	x	
			33. ¿Consideras que las nuevas tecnologías informáticas desarrollan su capacidad de trabajo en equipo?	x	
	Y3: Trabajo en equipo y generación de nuevas ideas	Creación de un ambiente para el desarrollo de la creatividad.	34. ¿Considera usted que la organización propicia un ambiente en la que desarrolla su creatividad?	x	
			35. ¿Ha establecido usted un comité de innovación, donde se establezca los focos estratégicos que concentre los esfuerzos para el desarrollo institucional?	x	
			36. ¿Usted cree que el personal debe ser parte del comité de innovación administrativa de la institución?	x	
			37. ¿Considera que el trabajo en equipo es esencial en la generación de nuevas ideas de innovación?	x	
			38. ¿Considera oportuno que el recurso humano sea reconocido por el logro de sus metas?	x	
			39. ¿Considera oportuno que usted y sus compañeros sean premiados o reciban incentivos por sus ideas innovadoras?	x	
			40. ¿Usted fue limitado en alguna ocasión cuando proporciono una idea innovadora?	x	

ANEXO 3

INSTRUMENTO N° 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA

Estimado amigo (a), la presente encuesta es un conjunto de ítems relacionados a recursos humanos, tus respuestas confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger tu importante opinión , referente a la gestión de recursos humanos e innovación administrativa en el "Centro de acogida residencial Virgen María" – INABIF- de Coronel Portillo; de ello dependerá que los resultados de nuestra investigación sean objetivas y puedan contribuir con el mejoramiento de la Institución; por lo que de manera especial le agradezco su valioso tiempo y colaboración. Por favor marque con una X su respuesta.

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Ítems		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	¿Considera usted importante que el recurso humano planee, organice y controle sus actividades diarias?					
02	¿Considera importante que se establezcan los perfiles de los cargos que se solicita en el proceso de reclutamiento del recurso humano?					
03	¿Considera que los procesos de selección del recurso humano actuales son los adecuados?					
04	¿Considera que la estructura salarial de los cargos actuales permite que el recurso humano este comprometido con los objetivos de la organización?					
05	¿Entregar incentivos y beneficios contribuyen con los objetivos de la organización?					
06	¿El personal tiene la posibilidad de hacer línea de carreara dentro de la organización?					
07	¿Actualmente la organización realiza una inducción al recurso humano reclutado?					
08	¿Considera que el personal tiene que estar en una constante retroalimentación?					
09	¿Los capacitados del recurso humano desarrollan sus aptitudes en el manejo de los sistemas informáticos?					

10	¿Los contratos actuales les permite tener estabilidad laboral al recurso humano?					
11	¿Considera que tener claro la misión y visión de la organización es una forma de compromiso con la misma?					
12	¿Usted tiene en su área de trabajos las herramientas informáticas (PC, internet, etc.) necesarias para contribuir con los objetivos organizacionales?					
13	¿Cuenta usted con conocimientos necesarios sobre el manejo de las herramientas informáticas?					
14	¿Considera que planear sus actividades diarias les permite contribuir con el logro de los objetivos de la organización?					
15	¿Usted tiene capacitaciones frecuentes sobre el manejo de las herramientas informáticas?					
16	¿Usted conoce y tiene claro cuáles son las metas y objetivos de la organización?					
17	¿Tiene claro que el manejo de los sistemas de información mejora su desempeño laboral?					
18	¿Considera que sus opiniones, ideas son consideradas por sus superiores?					
19	¿Usted contribuye con el logro de los objetivos de la organización?					
20	¿Cree usted que tiene alguna limitación para adaptarse a los procesos de innovación de la organización?					

GRACIAS.

ANEXO 4

INSTRUMENTO N° 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA

Estimado amigo (a), la presente encuesta es un conjunto de ítems relacionados a recursos humanos, tus respuestas confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger tu importante opinión , referente a la gestión de recursos humanos e innovación administrativa en el "Centro de acogida residencial Virgen María" – INABIF- de Coronel Portillo; de ello dependerá que los resultados de nuestra investigación sean objetivas y puedan contribuir con el mejoramiento de la Institución; por lo que de manera especial le agradezco su valioso tiempo y colaboración. Por favor marque con una X su respuesta.

Variable 2: Innovación Administrativa

Ítems		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	¿Usted ha escuchado sobre la innovación administrativa?					
02	¿Considera usted propicio que la organización realice una innovación administrativa?					
03	¿Considera que la innovación administrativa mejora los proceso de gestión de la organización?					
04	¿Considera usted que la innovación administrativa es parte de la cultura corporativa de su institución?					
05	¿Usted analiza las ideas de innovación administrativas más factibles a ser aplicados en su institución?					
06	¿ Cree usted que innovar la estructura administrativa de la institución es un desafío?					
07	¿Considera usted que el uso de las herramientas de innovación administrativa trae beneficios a la organización?					
08	¿Considera que las TIC que posee la organización contribuyen en el desempeño del recurso humano?					
09	¿Considera que las TIC que le brinda la organización le permite cumplir con las metas y objetivos que le son asignadas mensualmente?					
10	¿Se capacita al recurso humano en cuanto al manejo de las nuevas TIC de la organización?					

11	¿Usted fue capacitada en el manejo de las TIC por la organización en el proceso de inducción?					
12	¿Usted cree necesario ser capacitado cuando se realizan cambios en los sistemas de información de la organización?					
13	¿Consideras que las nuevas tecnologías informáticas desarrollan su capacidad de trabajo en equipo?					
14	¿Considera usted que la organización propicia un ambiente en la que desarrolla su creatividad?					
15	¿Ha establecido usted un comité de innovación, donde se establezca los focos estratégicos que concentre los esfuerzos para el desarrollo institucional?					
16	¿Usted cree que el personal debe ser parte del comité de innovación administrativa de la institución?					
17	¿Considera que el trabajo en equipo es esencial en la generación de nuevas ideas de innovación?					
18	¿Considera oportuno que el recurso humano sea reconocido por el logro de sus metas?					
19	¿Considera oportuno que usted y sus compañeros sean premiados o reciban incentivos por sus ideas innovadoras?					
20	¿Usted fue limitado en alguna ocasión cuando proporcionó una idea innovadora?					

GRACIAS.

ANEXO 5

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Nombres y Apellidos del experto	Cargo o Institución donde labora	Nombres y Apellidos del tesista	Nombre del Instrumento
Dr. Edgar Guisado Moreno	Secretario Legal de la FCEAC UNJ	Mg. Alejandrina Tuesta Gonzales	

Título de la investigación: Gestión de Recursos Humanos e Innovación Administrativa en el "Centro de acogida residencial Virgen María" –INABIF- de Coronel Portillo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 a 20				REGULAR 21 - 40				BUENO 41 - 60				MUY BUENO 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables.												X								
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.														X						
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.														X						
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios y avances tecnológicos.																X				
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.														X						
6. SUFICIENCA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X				
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional.															X					
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.															X					
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																X				
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																X				
	TOTAL VALORACION (TV)																				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: TV/50 [ ]

_____(letras)

IV. OPINIÓN Y/O RECOMENDACIONES DE APLICABILIDAD:

Lugar y Fecha	DNI N°	Teléfono N°	Firma del experto Informante
Poc. 31/08/2021	06688093	994948899	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Nombres y Apellidos del experto	Cargo o Institución donde labora	Nombres y Apellidos del tesista	Nombre del Instrumento
Dr. Pedro Bueno Carmona	Director de la escuela de Administración de EyT	Mg. Alejandrina Tuesta Gonzales	

Título de la investigación: Gestión de Recursos Humanos e Innovación Administrativa en el "Centro de acogida residencial Virgen María" –INABIF- de Coronel Portillo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 a 20				REGULAR 21 - 40				BUENO 41 - 60				MUY BUENO 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables.																✓				
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																·	✓			
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		✓		✓
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios y avances tecnológicos.																				✓
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			✓	
6. SUFICIENCA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			✓	
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional.																			✓	
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			✓	
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																				✓
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				✓
	TOTAL VALORACION (TV)																				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: TV/50

_____(letras)

IV. OPINIÓN Y/O RECOMENDACIONES DE APLICABILIDAD:

Lugar y Fecha	DNI Nº	Teléfono Nº	Firma del experto Informante
31/08/21	21140803	971133395	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Nombres y Apellidos del experto	Cargo o Institución donde labora	Nombres y Apellidos del tesista	Nombre del Instrumento
Dr. Julio Cesar Pastor Segura	decano de la Facultad de CCEE	Mg. Alejandrina Tuesta Gonzales	

Título de la investigación: Gestión de Recursos Humanos e Innovación Administrativa en el "Centro de acogida residencial Virgen María" –INABIF- de Coronel Portillo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 a 20				REGULAR 21 - 40				BUENO 41 - 60				MUY BUENO 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables.																		✓		
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				✓
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios y avances tecnológicos.																				✓
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				✓
6. SUFICIENCA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			✓	
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional.																				✓
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																				✓
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																				✓
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				✓
	TOTAL VALORACION (TV)																				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: TV/50

_____(letras)

IV. OPINIÓN Y/O RECOMENDACIONES DE APLICABILIDAD:

Lugar y Fecha	DNI Nº	Teléfono Nº	Firma del experto Informante
Pc/31/08/2020	17939577	961611317	