UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL N° 16 DE LA PROVINCIA DE BARRANCA - 2019

PRESENTADO POR:

EDER BLADIMIR JESUS CONCEPCIÓN

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ASESOR:

Dra. MILAGRO ROSARIO HENRIQUEZ SUAREZ

HUACHO - 2019

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL N° 16 DE LA PROVINCIA DE BARRANCA - 2019

EDER BLADIMIR JESUS CONCEPCIÓN

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. MILAGRO ROSARIO HENRIQUEZ SUAREZ

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO

2019

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo constante para el logro de este proyecto.

Eder Bladimir Jesus Concepción

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por haberme brindado la formación para lograr el grado académico, a los docentes por su enseñanza y dedicación. Al director de la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca, por haberme brindado las facilidades de para la ejecución del presente proyecto y a mi asesora por su aporte y tiempo.

Eder Bladimir Jesus Concepción

ÍNDICE

DEDICATORIA **iii**

AGRADECIMIENTO **iv**

RESUMEN **viii**

ABSTRACT **ix**

CAPÍTULO I **1**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **1**

1.1 Descripción de la realidad problemática 1

1.2 Formulación del problema 2

1.2.1 Problema general 2

1.2.2 Problemas específicos 3

1.3 Objetivos de la investigación 3

1.3.1 Objetivo general 3

1.3.2 Objetivos específicos 3

1.4 Justificación de la investigación 3

1.5 Delimitaciones del estudio 5

1.6 Viabilidad del estudio 5

CAPÍTULO II **6**

MARCO TEÓRICO **6**

2.1 Antecedentes de la investigación 6

2.1.1 Investigaciones internacionales 6

2.1.2 Investigaciones nacionales 7

2.2 Bases teóricas 9

2.3 Definición de términos básicos 28

2.4 Hipótesis de investigación 29

2.4.1 Hipótesis general 29

2.4.2 Hipótesis específicas 30

2.5 Operacionalización de las variables 31

CAPÍTULO III **32**

METODOLOGÍA **32**

3.1 Diseño metodológico 32

3.2 Población y muestra 32

3.2.1 Población 32

3.2.2 Muestra 33

3.3 Técnicas de recolección de datos 33
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información 34
CAPÍTULO IV **35**
RESULTADOS **35**
4.1 Análisis de resultados 35
4.2 Contrastación de hipótesis 38
CAPÍTULO V **42**
DISCUSIÓN **42**
5.1 Discusión de resultados 42
CAPÍTULO VI **45**
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **45**
6.1 Conclusiones 45
6.2 Recomendaciones 45
REFERENCIAS **47**
7.1 Fuentes documentales 47
7.2 Fuentes bibliográficas 47
7.3 Fuentes hemerográficas 48
7.4 Fuentes electrónicas 48
ANEXOS **49**

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION • HUACHO •

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tabla de contingencia gestión de recursos humanos y clima organizacional35
Tabla 2: Tabla de contingencia mantenimiento de personas y clima organizacional . 36
Tabla 3: Tabla de contingencia desarrollo de personas y clima organizacional 36
Tabla 4: Tabla de contingencia control de personas y clima organizacional 37
Tabla 5: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis general. 38
Tabla 6: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis especifica 1. 39
Tabla 7: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis especifica 2. 40
Tabla 8: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis especifica 2. 41
Tabla 9. Validez de contenido del cuestionario de gestión de recursos humanos y clima organizacional. 50

RESUMEN

Objetivo. Establecer la relación que existe entre gestión de recursos humanos y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019. **Método.** Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlaciona de corte transversal, la población fueron los 71 trabajadores de la UGEL Nº 16 de Barranca y la muestra fue censal. **Materiales.** Se elaboró un cuestionario para medir las variables gestión de recursos humanos y clima organizacional el cual fue validado y confiable. **Resultados.** El 21% (15) de los encuestados percibieron como bajo el clima organizacional en la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca, así mismo el 42% (30) lo percibieron como regular y el 37% (26) alto. Por otro lado con respecto a la gestión de recurso humano el 19% (14) lo percibieron como bajo, el 44% (31) regular y el 37% (26) alto. **Conclusiones.** Al contrastar la hipótesis de la investigación con la prueba no paramétrica Rho de Spearman se llegó a comprobar que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Palabras clave**:** Recurso humano, clima organizacional, trabajadores.

ABSTRACT

Objective. Establish the relationship that exists between Human Resources Management and organizational climate of the workers of the UGEL N ° 16 of the Province of Barranca - 2019. **Method**. Research of quantitative approach, basic type, non-experimental design correlated cross-sectional, the population were the 71 workers of the UGEL No. 16 of Barranca and the sample was census. **Materials**. A questionnaire was developed to measure the variables human resources management and organizational climate which was validated and reliable. **Results.** 21% (15) of the respondents perceived the organizational climate as low in the UGEL Nº 16 of the province of Barranca, likewise 42% (30) perceived it as regular and 37% (26) as high. On the other hand, with respect to the management of human resources, 19% (14) perceived it as low, 44% (31) regular and 37% (26) high. **Conclusions.** When contrasting the hypothesis of the investigation with Spearman's nonparametric Rho test, it was found that human resource management is significantly related to the organizational climate of the workers of UGEL No. 16 of the Province of Barranca - 2019.

Keywords: Human resource, organizational climate, workers.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada gestión de recursos humanos y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la provincia de Barranca - 2019 surge como un análisis al entorno laboral de los trabajadores y su implicancia en el clima organizacional.

La Unidad de Gestión Educativa Local Nº 16 de la provincia de Barranca es la encargada de velar por el bienestar de la gestión educativa en la provincia y es de suma importancia que los trabajadores se sientan comprometidos con la gestión y ese compromiso logre las metas trazadas en la institución para el presente año, es decir que el recurso humano este en la capacidad de resolver problemas y tomar decisiones en el momento que se presente ello. Por otro lado el trabajo o labor que se realiza debe estar acompañado con un buen clima organizacional ya que permite la percepción de los trabajadores del ambiente de trabajo, por consiguiente repercute en su desarrollo laboral o ejecución de sus tareas o actividades asignadas.

De acuerdo a los lineamientos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la investigación, consta de V Capítulos como son: El Capítulo I, Planteamiento del problema, comprende puntos esenciales para la investigación, integra: descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación, delimitación del estudio y viabilidad del estudio; el Capítulo II corresponde al Marco Teórico, e incluye los antecedentes de la investigación, las bases teóricas relacionadas con las variables de estudio, definición de los términos básicos, hipótesis de investigación y la operacionalizacion de las variables de investigación. El Capítulo III trata sobre la Metodología, que comprende: diseño metodológico, población y muestra y las técnicas para la recolección y procesamiento de datos. En el Capítulo IV trata de los resultados, su análisis y contrastación de hipótesis.El Capítulo V encontramos la discusión y el Capítulo VI se presenta las conclusiones y recomendaciones, en las últimas hojas se detalla las referencias bibliográficas y finalmente en los anexos se presentan la matriz de consistencia, el cuestionario, y la validez, confiabilidad y baremos del instrumento.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Es sabido que en muchas partes del mundo que el recurso humano es el pilar de toda organización, porque de ello dependerá el éxito en este mundo tan competitivo y más aún globalizado. Es por ello que las grandes empresas invierten en el recurso humano y por ello los éxitos resultados.

> A nivel mundial **(Chiavenato, 2000)** Sostiene: "La gestión de recursos humanos está conformada por el conjunto de organizaciones y las personas que participan en ellas. Las organizaciones están representadas por personas de las cuales dependen para conseguir sus objetivos y cumplir sus misiones." (p.2).

Por otro lado se sabe que en el ámbito nacional existen empresas e instituciones que invierten en su recurso humano y por ende el clima organizacional es adecuado.

Es sabido que los colaboradores de la UGEL N° 16 de Barranca son trabajadores que prestan servicios en diferentes áreas y dentro de dicha institución existe un clima organizacional que no es el adecuado por ello la necesidad de investigar en dicha problemática.

Por lo que es necesario conocer las dos variables utilizadas dentro de la investigación las cuales son variable 1 gestión de recursos humanos y la variable 2 es clima organizacional

Gestión de recursos humanos:

Según (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007) indica que es:

> "Conjunto de los procesos administrativos de las personas, las cuales son las siguientes: el estudio y análisis de la planificación de las personas, el análisis de puestos de trabajo, el estudio de las necesidades de las personas, su incremento del potencial de cada trabajador, la evaluación de sus tareas, las medidas de evaluación, salud e higiene en el trabajo".

Por otro lado el Clima Organizacional

> "Definen el clima como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización". **(Litwin & Stringer, 1978)**

En la UGEL N°16 de Barranca existe gestión de recurso humano y un clima organizacional inadecuado lo que conlleva el rompimiento de las relaciones humanas éntrelos trabajadores, lo que repercute en el desempeño laboral. El objetivo de la investigación consistió en establecer la relación que existe entre Gestión de recursos humanos y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre gestión del recurso humano y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre mantenimiento de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019?

¿Qué relación existe entre desarrollo de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019?

¿Qué relación existe entre control de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre Gestión de recursos humanos y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre mantenimiento de personas y clima organizacional los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Establecer la relación que existe entre desarrollo de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019

Establecer la relación que existe entre control de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

1.4 Justificación de la investigación

En la presente investigación se ha realizado un estudio para establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

La gestión de recursos humanos es sumamente importante dentro de una organización y/o institución como lo es en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Barranca, quien es la encargada de velar por el bienestar en todo aspecto como ente de gestión.

El clima organizacional permite estudiar la percepción que los trabajadores tienen, el ambiente laboral y por consecuente como se manifiesta en el desarrollo o ejecución de sus labores o actividades que los trabajadores tienen, el cual tiene un efecto en la conducta de sus integrantes.

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico, porque se ha propuesto, reflexiones y análisis en torno a la concepción de la variable gestión de recursos humanos y factores que inciden, tales como las dimisiones las cuales son: mantenimiento de personas, desarrollo de personas y control de personas. Así como también aspectos inherentes a las diferentes dimensiones con respecto a la variable clima organizacional, los tipos de clima y factores que inciden, las dimisiones las cuales son: estructura, desarrollo, conflicto y responsabilidad.

Además, desde el punto de vista práctico, es conveniente que las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local asuman que la gestión de recursos humanos es un conjunto de procesos administrativos de las personas, por lo que es necesario que propicien un ambiente estimulante y sería más productiva para todos. Es por ello que los trabajadores deben tener en cuenta que tan importante es el mantenimiento, desarrollo y control de personas que tienen dentro de la institución y/o organización donde laboran.

Asimismo, metodológicamente, el proceso investigativo ha dado lugar a un material escrito, que sirve como antecedente para otros trabajos de investigación que aborden el tópico expuesto, así como de material de apoyo para diversos estudios porque contiene, además, un instrumento de recolección de información validado

1.5 Delimitaciones del estudio

El presente trabajo de investigación: se ha registrado a dos variables: gestión de recursos humanos y clima organizacional. Una relación correlacional.

La investigación ha tenido como población objeto de estudio a los trabajadores de la UGEL N° 16 de Barranca.

1.6 Viabilidad del estudio

El presente estudio ha requerido de un presupuesto de 5,000.00 soles el cual el investigador lo dispuso en el tiempo establecido para el desarrollo de la investigación.

El estudio requiere de instrumentos y materiales especializados, Se ha previsto la disposición de estos materiales. Respecto al instrumento, se contó con una elaboración terminada y validada.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION • HUACHO •

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Llabaca, 2011), *en Chile, desarrollo la investigación titulada: Diseño de modelo de gestión de recursos humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la organización grupo Acacios. Universidad Alberto Hurtado, Chile.* El objetivo general fue generar una propuesta de gestión de recursos humanos en consistencia con la estrategia de negocio de la organización Grupo Acacios. Diseño metodológico, que se utilizo fue de tipo investigación-acción, este tipo de investigación propone una metodología que consta de 5 pasos, los cuales son ciclos, siendo aplicados. Se arribó a la conclusión que el modelo de gestión presentado para el área de recursos humanos en el holding, es una propuesta que nace respetando los procesos de la organización y busca que los lineamientos más generales se encuentren en concordancia con los procesos y gestiones de un área de recursos humanos

(Fernández, 2011), *en Guatemala, desarrollo la investigación titulada: Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco. Universidad de san Carlos de Guatemala*. Su objetivo fue Diseñar un modelo de trabajo por competencias laborales, en el sistema gestión de recursos humanos de la Secretaría de Inteligencia Estratégica, para fortalecer su desempeño interno y su nivel de coordinación con el Sistema Nacional de Seguridad e inteligencia del Estado Guatemalteco. Se arribó a la conclusión que se confirma la hipótesis de investigación, en cuanto a que la inexistencia de un modelo institucionalizado

de gestión de recursos humanos por competencias no permite mejorar el desempeño de trabajo de la Secretaria de Inteligencia Estratégica (SIE), y los servicios de inteligencia que brinda el Sistema Nacional de Seguridad e Inteligencia Estratégica (SIE), y los servicios de inteligencia que brinda el Sistema Nacional de Seguridad Inteligencia del Estado de Guatemala.

(Zans, 2017), *en Nicaragua, desarrollo la investigación titulada: Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* El objetivo fue de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Chavez, 2018), *en Lima, desarrollo la investigación titulada: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017.* Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017; el problema general responde a la pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017? El estudio se realizó dentro del método hipotético deductivo, de tipo básica y nivel correlacional; su diseño fue no experimental de corte transversal. La población muestral objeto de análisis lo

constituyeron 110 trabajadores profesionales de enfermería que laboraban en el servicio de emergencia de dicho hospital. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fueron dos cuestionarios tipo escala de Likert. Para la confiabilidad se utilizó la prueba del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach teniendo como resultado para la variable gestión de recursos humanos un 0.919 y para el variable desempeño laboral un 0.882, lo que indicó un nivel de alto confiabilidad para gestión de recursos humanos y un nivel fuerte para desempeño laboral. Concluyendo que la Gestión de recursos humanos y desempeño laboral tienen relación positiva y un nivel de correlación alta por el personal de Enfermería (Rho Spearman 0.719), asimismo, una significancia igual a 0.002, que es menor de 0.05, por lo que permitió señalar que la relación es significativa y por lo tanto se aceptó la hipótesis de alterna y se rechazó la nula, concluyendo lo siguiente: Existe relación significativamente positiva alta entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017.

(Rojas & Vilchez, 2018), *en Lima, desarrollo la investigación titulada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018. Universidad Norbert Wiener.* Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, donde participaron 50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado por juicio de expertos de la autora Kiember Inca Allccahuaman. Para el procesamiento de información, se empleó el programa SPSS versión 22 y Excel. Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según p=0,000 entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según p=0,007 entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según p=0,007 entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

(Poma & Poma, 2017), *en Arequipa, desarrollaron la investigación titulada: "La gestión de recursos humanos como una herramienta para mejorar las competencias en los empleados de la corporación Primax I Semestre Arequipa 2017".* Su objetivo fue Analizar la situación actual en que se realiza la gestión de recursos humanos y su incidencia en las competencias de los empleados de la corporación PRIMAX Arequipa 2017. El diseño fue no experimental tipo correlacional – causal, y el enfoque fue cuantitativo. El resultado fue que los encuestados estiman que la competitividad en la gestión de recursos humanos es un factor esencial para lo cual están totalmente de acuerdo el cual alcanza un 51% por cuanto es una forma de obtener ventajas competitivas que beneficien a los colaboradores en segunda opción esta la alternativa c) indiferente el cual alcanza el 27% seguida por la alternativa d) parcialmente en desacuerdo que obtiene un 22% sumados tenemos un 49% ello por la labor realizada, la cual es mínima siendo una sucursal solo se limita a cumplir con las disposiciones de la central.

(Chávez, 2015), *en Comas, desarrollo la investigación titulada: Gestión del recurso humano y clima institucional, según docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "Carlos Cueto Fernandini" – Comas – 2015. De la Universidad Cesar Vallejo.* Tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre las variables mencionadas. Para ello, se hizo uso de un diseño no experimental, transversal y correlacional; aplicando para la medición de cada variable cuestionarios, uno de ellos basado en la teoría de Chiavenato sobre gestión del recurso humano y el otro propuesto por la Organización Panamericana de la Salud (adaptado) para medir en clima institucional. Estos instrumentos fueron aplicados a 100 docentes entre nombrados y contratados que forman parte del IEST. Luego del procesamiento de los datos, y la contrastación de la hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman. Se arribó a la conclusión que existe una relación moderada y significativa entre la gestión del recurso humano y el clima institucional, lo mismo para cada uno de sus factores.

2.2 Bases teóricas

Teoría de gestión de recursos humanos según el modelo de Miles y Snow (1978)

Miles y Snow 1978, citado por **(Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007)**, mencionaron sobre las teorías de gestión de recursos humanos, lo siguiente:

> “La principal aportación que analizan los autores con respecto a las personas, es que para cada tipo de estrategia que se identifican en las empresas, se señalan cuáles son las inclinaciones que se deben de tener en la gestión de las personas, para que esta pueda desarrollarse” (p.39).

Miles y Snow 1978,Citado en **(Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007),** mencionaron sobre las características de estrategias de gestión lo siguiente:

> “Estrategia defensiva, la gestión de recursos humanos debe desarrollar una orientación interna, centrada en los individuos del cual dispone, incentiva la consecución de objetivos a corto plazo, busca la eficiencia a través de la organización de un personal experto y, el punto de atención en la gestión es la tarea que realizan las personas”. (p.40)

La labor o responsabilidades de las personas en un determinado puesto, para dirigirlas y motivarlas con la finalidad del alcance de sus objetivos. Estas estrategias se caracterizan por ser de corto plazo.

Miles y Snow 1978, **(Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007),** mencionaron que además de las estrategias defensivas, existen las estrategias exploradoras y analizadoras que se caracterizan por lo siguiente:

> “Con estrategias exploradoras, la gestión adopta una perspectiva del medio y largo plazo, se preocupa por la capacidad de crecimiento y desarrollo del individuo ya que la creatividad de éste es un factor relevante para competir. La estrategia analizadora requiere una combinación de ambas prácticas de

> gestión de los recursos humanos señaladas para las otras opciones estratégicas" (p.40)

La estrategia analizadora se encarga de analizar ambas estrategias y desarrollarlas para lograr el desarrollo organizacional.

Gestión de Recursos Humanos

Definición de gestión de recursos humanos

Para **(Chiavenato, 2000)**, la gestión de recursos humanos lo define como:

> "Al manejo de las personas y organizaciones. Estos dos elementos se relacionan entre sí, ya que una depende de la otra, con la finalidad de poder alcanzar las metas a nivel personal y organizacional. La gestión de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto al manejo de las personas o los recursos humanos. Estos comprenden el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño".

"Con los nuevos desafíos de la sociedad, se han cambiado varios contextos en las organizaciones, por lo que en muchas de ellas, según Chiavenato (2009) han ocurrido variaciones en las denominaciones de administración de recursos humanos por gestión de recurso humano o talento humano, gestión de capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas".

Según **(Werther & Davis, 2008),** sostuvieron que la gestión de recursos humanos:

> "Es el manejo del comportamiento del capital humano para el mejoramiento de las aportaciones productivas del personal a la organización, en forma que sean responsables desde un punto de

> vista estratégico, ético y social. Este es el pilar del estudio y la práctica de la gestión de los recursos humanos". (p.9)

El principal pilar de toda organización son los individuos que trabajan en la misma, con el propósito de potencializar el su desarrollo de las personas, para así contribuir con la mejora de la organización. Es así como el autor menciona la importancia de que toda la organización cuente con un departamento de recursos humanos, encargado de administrar o gestionar no a las personas, sino conjuntamente con las personas, para el logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo personal y organizacional.

Los autores **(Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007)**, definieron que la gestión de recursos humanos es:

> "El estudio del conjunto de los procesos administrativos de las personas, las cuales son las siguientes: el estudio y análisis de la planificación de las personas, el análisis de puestos de trabajo, el estudio de las necesidades de las personas, su incremento del potencial de cada trabajador, la evaluación de sus tareas, las medidas de evaluación, salud e higiene en el trabajo".

La gestión de recursos humanos comprende medidas y políticas que se desarrollan a través de ciertas funciones estructuradas que el departamento de recursos humanos otorga y que van no solo del reclutamiento o contratación de más personal capacitado, sino también ofrecer un adecuado ámbito laboral, brindar recompensación monetaria adecuada según el puesto de trabajo que se desempeña, brindar reconocimiento social, brindar beneficios sociales, brindar un adecuado ambiente laboral fuera de riesgos y peligros laborales , potencializar el desarrollo de competencias y/o habilidades del recurso humano, con el objetivo de obtener un óptimo desempeño laboral , y por lo tanto la organización cumpla con sus expectativas establecidas.

Aspectos fundamentales de la gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos, según **(Chiavenato, 2000)**, se encontró relacionada con tres aspectos fundamentales, las cuales son:

Como primer aspecto, la gestión de recursos humanos se define como:

> Manejo con las personas, **(Chiavenato, 2000)** : "Las personas como seres humanos profundamente diferentes entre sí, dotados de personalidad propia, con una historia particular y diferente, poseedores de habilidad y conocimiento , destrezas y capacidades indispensables para gestionar de manera adecuada los recursos organizacionales" (p.3). "El pilar a toda organización es el recurso humano, ya que es un ente integral con capacidad y competencia intelectual; y a la vez las personas son seres diferentes ya que están representados por valores y costumbres diferentes donde es desarrollada la personalidad de cada uno de ellos".
>
> Como segundo aspecto, a su vez **(Chiavenato, 2000)**, sostuvo que la gestión de recursos humanos, estudia a las personas no como recursos, sino elementos impulsadores de una organización, con inteligencia , talento y aprendizaje para adaptarse a los cambios, la renovación y competitividad de la sociedad las cuales son constantes en un mundo lleno de desafíos. Las personas poseen un grandioso don de crecimiento y desarrollo personal, es decir, las personas son fuentes de impulso propio, y no agentes inertes o estáticos.

De esta manera para **(Chiavenato, 2000)**, mencionó lo siguiente:

> "Es mejor hablar de gestión de Personal para resaltar la administración con las personas, como socios, y no sobre las personas, como meros recursos." (p.3) "La gestión de recursos

humanos cambia su connotación cuando Chiavenato define que las medidas de gestión a tomar se realizaran con las personas, considerándolas a ellas como entes activos de toda organización".

Más adelante como tercer aspecto, **(Chiavenato, 2000)** "sostuvo que la gestión de las personas, es el estudio del comportamiento de las personas en una determinada organización, considerando a estas como socias": "Las personas como socios de la organización, capaces de llevar la excelencia y el éxito. Es decir, las personas como socios de la organización y no solo como meros sujetos pasivos que pertenecen a ella" "(p.4) Las personas son elementos fundamentales de la organización , por ser un unos seres con poder cognoscitivo son capaces de invertir esfuerzos, dedicación, responsabilidad, compromiso en su trabajo, para obtener un óptimo valor agregado en la organización".

Objetivo de la Gestión de recursos humanos

Para **(Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007)** sostuvieron que:

"La productividad, constituye el objetivo más importante de toda gestión". (p.12). "Para cualquier empresa mediante las medidas o políticas de la gestión de las personas, se podrán lograr articular el conjunto de acciones, que permitan a la empresa incrementar la productividad de sus trabajadores".

Para **(Chiavenato, 2000)**, la gestión de recursos humanos, tienen la finalidad de:

> "Estudiar cada paso del manejo de las personas en una organización, lo cual consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar medidas de gestión, con el objetivo de potencializar el desempeño eficaz y eficiente del personal, a mismo, permite a las personas que trabajan en ella, a alcanzar sus objetivos personales relacionados directa o indirectamente con el trabajo".

Procesos de la gestión de recursos humanos:

> Para **(Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007)**, "la gestión de los recursos humanos, trabaja para mantener a las personas, conquistándolas para que trabajen en un ámbito laboral donde puedan desarrollarse a través de un trabajo que incentive sus habilidades, como por ejemplo actitud positiva, trabajo en equipo, entre otros. La gestión de recursos humanos se encarga desde las medidas para buscar a las personas, reclutarlas o convocarlas, capacitarlas, desarrollarlas y por ultimo controlarlas".

Según **(Chiavenato, 2000)**, sostuvo que los procesos de la gestión de recursos humanos, se basaron en lo siguiente:

> "En la manera de tratar a las personas, buscarlas en el mercado, integrarlas y orientarlas, hacerlas trabajar, desarrollarlas, recompensarlas, monitorizarlas y controlarlas, en otras palabras, administrarlas en la organización. La provisión, aplicación,

> mantenimiento, desarrollo y seguimiento (y evaluación) de las personas son cinco procesos interrelacionados estrechamente e interdependientes. Estos cinco subsistemas constituyen un proceso global y dinámico mediante el cual los recursos humanos son captados y atraídos, empleados, mantenidos, desarrollados y controlados por la organización" (p.158)

La gestión de recursos humanos cuenta con un proceso continuo y sistemático, ordenado que se basa desde la selección o reclutamiento de las personas, la planificación de los recursos humanos, el mantenimiento de los mismos a través de ciertos beneficios o prestaciones, su desarrollo a través de capacitaciones en búsqueda de la excelencia laboral, y el control de las personas , que se encargarán de medir si las metas fueron alcanzadas o no, y que alcances o soluciones la gerencia propone ; todas ellas con la finalidad de potencializar el desarrollo de las personas y también el desarrollo organizacional.

De esta manera podemos ver que la gestión de recursos humanos, en general ha variado según los cambios sociales en la economía a nivel mundial. En la actualidad las organizaciones se enfocan en buscar gestores con habilidades directivas capaces de administrar no sobre las personas, sino con las personas, considerando al capital humano como ente activo de toda organización, donde las medidas de gestión tienen la finalidad de no solo captar al personal, sino también se preocupa en mantenerlas y desarrollarlas, para así alcanzar los objetivos organizacionales, ya que el recurso humano es el capital más importante de toda organización por su alto grado de competitividad.

Dimensión 1: Mantenimiento de las personas

Para **(Chiavenato, 2000)**, sostuvo que el mantenimiento de las personas, se basa en lo siguiente:

> "Es el conjunto de medidas para empleo de los recursos humanos de manera adecuada en una determinada organización. El

> mantenimiento de los recursos humanos comprende una serie de atenciones especiales, entre los que sobresalen los planes de beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo", etc. (p.398)

"Para Chiavenato, una organización no solo convoca, selecciona, recluta y capta a su personal para lograr sus objetivos organizacionales, sino también se preocupa por mantenerlas y desarrollarlas, ya que recurso humano es el componente activo , así como el ente intelectual de toda organización; y estas medidas de mantenimiento implica brindarles ciertas prestaciones o beneficios sociales como legales, recreativos, supletorios, así como también higiene y seguridad laboral que ayudaran a mantener la fuerza laboral".

Según **(Werther & Davis, 2008),** sobre el mantenimiento de las personas sostuvo lo siguiente:

> "El conjunto de aportaciones que reciben los empleados de una empresa, a través de compensaciones, pero el termino compensación abarca mucho más, que los pagos efectuados en la forma de sueldo y salarios. La compensación incluye los incentivos que motivan al personal y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad". (p.339)

"Las medidas de mantenimiento no solo se basan en recompensar directamente mediante salarios o indirectamente mediante servicios sociales o de seguridad al personal, cubriendo sus necesidades a través de la prestación de dichos servicios, sino también tiene por objetivo motivar e incentivar el buen desempeño laboral del personal por la compensación de sus servicios".

Para **(Werther & Davis, 2008)**, hace mención:

> "Es primordial que la jefatura del departamento de recursos humanos, comprenda la importancia de la función que presenta la compensación y la protección, y así mismo su aplicación de

> manera oportuna, justa y productiva a todos las personas que laboran en una organización ” (p.339).

“Para el autor, las organizaciones se deben de concientizar para el logro de los objetivos del mantenimiento de las personas, comprendiendo que a través de las prestaciones se ayudará a incentivar al personal, para así lograr un buen desempeño laboral”.

Según **(Mondy & Noe, 2005)** Administración de recursos humanos, refirió lo siguiente:

> “El mantenimiento de las personas, es el conjunto de prestaciones, la mayoría de las organizaciones reconoce que tiene una responsabilidad con sus empleados de proporcionar seguros y otros programas de salud, seguridad, protección y bienestar general. Estos programas denominados prestadores, incluyen todas las remuneraciones económicas que los empleados generalmente reciben en forma indirecta. Por lo general el empleado no recibe este dinero, pero en forma indirecta si obtiene el beneficio”. (p.324)

“Se sabe que todo trabajador que labora en una institución percibe este beneficio usualmente de manera indirecta, el mantenimiento de las personas, sirven para cubrir ciertas necesidades de los empleados, que serán percibidas de manera indirecta”.

“El mantenimiento de las personas son las medidas de gestión de una organización para el cuidado de su personal y tienen como objetivo cubrir ciertas necesidades de las personas que van de desde las básicas, hasta las de seguridad, reconocimiento y autorrealización”.

Dimensión 2: Desarrollo de las personas

Para **(Chiavenato, 2000)**, sostuvo que el desarrollo de las personas se definen como:

> “Es el conjunto de actividades de entrenamiento o capacitaciones para el alcance del desarrollo individual y desarrollo organizacional. En las empresas, las personas son el único componente vivo e inteligente, por su carácter eminentemente dinámico y por su increíble potencial de desarrollo. Las personas tienen un gran coeficiente para aprender habilidades, captar información, adquirir conocimientos, modificar actitudes y conductas, así como desarrollar conceptos y abstracciones”. (p. 548)

Para **(Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007)**, sobre la dimensión desarrollo de las personas, sostuvieron lo siguiente:

> “El desarrollo de las personas se define como ciertas medidas de gestión que toman los gerentes, y que pretenden aumentar la formación y el desarrollo de su personal, para ello se deberán hacer un análisis de las principales necesidades que se busca alcanzar, además de crear políticas o programas y por ultimo evaluar cómo va el proceso de aprendizaje de cada uno de los integrantes de la organización, para su futuro desarrollo”. (p.193)

“La formación y el desarrollo del personal es una medida de gestión de prioridad, que se toma no solo de la gerencia, sino también de la concientización de cada uno de los integrantes o de los trabajadores de la institución u organización, para el desarrollo personal y el alcance del desarrollo organizacional”.

Dimensión 3: Control de las personas

Para **(Chiavenato, 2000)**, sobre el control de las personas sostuvo lo siguiente:

> "Como el manejo de las personas, para tratar de asegurar que los diversos elementos de la organización marchen de acuerdo con lo planificado. Si los elementos no trabajan bien y al mismo ritmo, la empresa deja de funcionar con eficiencia." (p.618).

"El control de las personas se encarga de evaluar todas las tareas que fueron planteadas y verificar cuanto de rendimiento obtuvieron, si las personas presentan un bajo rendimiento, esto significa que la organización también presentará un sistema ineficiente para el alcance de sus objetivos".

Según **(Werther & Davis, 2008)**, sobre la dimensión del control del capital humano, sostuvo como:"

> "Un proceso de evaluación de los subsistemas de una empresa, para garantizar que cada uno de ellos se integren entre sí, y lograr un enfoque equitativo, dedicado al suministro de diversos servicios para la organización". (p.491).

"Las medidas de gestión del control de los departamentos de recursos humanos, forman parte del proceso administrativo, pero con la finalidad de no solo evaluar el rendimiento laboral, si se cumplió o no con los estándares establecidos; sino también de evaluar todos los procesos administrativos, para brindar la integración de cada uno de ellos".

Para **(Werther & Davis, 2008)** sostuvo lo siguiente:

> "En el control de las personas se evalúan todas las actividades que las personas realizan en una organización, con el propósito de enriquecerlas". (p.492).

"El control de las personas constituye medidas para poder evaluar si estas actividades contribuyen para el alcance de los objetivos organizacionales como se quiere en la Unidad de gestión educativa local donde se ejecutara el presente proyecto".

Variable 2 Clima organizacional

Definición de Clima Organizacional

Respecto al estudio de Clima Organizacional, los autores **(Litwin & Stringer, 1978)**

> "Definen el clima como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización" (p.16).

Dimensiones del clima organizacional.

(Litwin & Stringer, 1978) , "Entre las alternativas para estudiar el clima organizacional, se destaca la técnica de que utiliza un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización. Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados, que postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían en el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización como":

1. Estructura: Percepción de los miembros de las políticas y procedimientos de la organización.

2. Responsabilidad: El sentimiento de los miembros respecto a su autonomía en la toma de decisiones en sus actividades.

3. Recompensa: La remuneración que le otorga la empresa a sus empleados por los resultados obtenidos.

4. Desafío: Se refiere al sentimiento que genera en los miembros de la organización respecto a los retos y desafíos de sus labores cotidianas.

5. Relaciones: La percepción que tienen los miembros de la organización respecto al ambiente de trabajo que los rodea.

6. Cooperación: Es el sentir de los miembros de la organización relacionada a la existencia de un espíritu de ayuda entre las personas que la integran.

7. Estándares: Se refiere a las opiniones discrepantes y a los problemas que se presentan entre los miembros de la organización.

8. Conflictos: Es el grado de aceptación que poseen los miembros de la organización de las opiniones discrepantes que se generan en el entorno laboral.

9. Identidad: El sentimientos de pertenencia de los miembros hacia la organización y que es un miembro valorado de un equipo de trabajo.

De las nueve dimensiones propuestas por Litwin & Stinger (1978) solo se consideró cuatro dimensiones las cuales serán investigadas a continuación se detalla:

(Litwin & Stringer, 1978) Definen la **Estructura** como:

> "Percepción de los miembros de las políticas y procedimientos de la organización. Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos,

indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente conocemos como Estructura Organizacional".

(Litwin & Stringer, 1978) Desafío lo define como:

"El sentimiento que genera en los miembros de la organización respecto a los retos y desafíos de sus labores cotidianas. En la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización".

(Litwin & Stringer, 1978) Define el **Conflicto** como:

"Es el grado de aceptación que poseen los miembros de la organización de las opiniones discrepantes que se generan en el entorno laboral. El conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores".

(Litwin & Stringer, 1978) Define la **responsabilidad** como:

"El sentimiento de los miembros respecto a su autonomía en la toma de decisiones en sus actividades. Este aspecto

necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores".

Factores que conforman el clima organizacional.

Según **(Goncalves, 2000)**

"Los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores. La importancia de esto reside en el hecho de que, el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externo y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador, de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí, que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales".

"La existencia de cada organización dentro de un medio ambiente que cuenta con factores externos e internos, están conformados por elementos físicos, tecnológicos, sociales, políticos y

económicos; que de una u otra manera afectan y se ven afectados por las políticas y procedimientos organizacionales, por tal motivo cualquier programa desarrollado para la administración de los recursos humanos deben tener presente dichos componentes. Según este autor, el clima organizacional es una abstracción muy reciente incorporada a la psicología industrial y organizacional, y está constituida por una fusión de dos grandes escuelas del pensamiento que son":

"Escuela de la Gestalt: Este enfoque se centra en la percepción de la organización (el todo es diferente a sus partes) de tal modo que la percepción del medio de trabajo y del entorno, es lo que influye en el comportamiento de un empleado. b) Escuela Funcionalista: Esta escuela plantea que el pensamiento y el comportamiento de un individuo, depende del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales, las cuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Los individuos tienen la necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización, y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que lo rodea".

La teoría de Clima Organizacional de Likert

Según **(Brunet, 1999)**

“Establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita”:

1. Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
2. Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
3. Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

“Estos tres tipos de Variables influyen en la percepción del clima organizacional, por parte de los miembros de la organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que el clima en sí, por cuanto él sostiene que los

comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva Esta Posición sustentada por Likert es consistente con el tan conocido teorema de Tomas: Lo que los hombres definen como real, se toma en sus consecuencias. La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional, estos son":

Sistema I. "Autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes".

Sistema II. "Autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado".

Sistema III. "Consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el

dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar".

El sistema IV, "participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma verticalhorizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica".

Los sistemas I y II "corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización".

2.3 Definición de términos básicos

Gestión de recursos humanos: conjunto de los procesos administrativos de las personas, las cuales son las siguientes: el estudio y análisis de la planificación de las personas, el análisis de puestos de trabajo, el estudio de las necesidades de las personas, su incremento del potencial de cada trabajador, la evaluación de sus tareas, las medidas de evaluación, salud e higiene en el trabajo. **(Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007)**.

Mantenimiento de personas: Es el conjunto de medidas para empleo de los recursos humanos de manera adecuada en una determinada organización. **(Chiavenato, 2000)** p.398

Desarrollo e personas: Es el conjunto de actividades de entrenamiento o capacitaciones para el alcance del desarrollo individual y desarrollo organizacional. **(Chiavenato, 2000)** p. 548

Control de personas: "como el manejo de las personas, para tratar de asegurar que los diversos elementos de la organización marchen de acuerdo con lo planificado. Si los elementos no trabajan bien y al mismo ritmo, la empresa deja de funcionar con eficiencia." **(Chiavenato, 2000)** p.618.

Clima organizacional: Definen el clima como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización. **(Litwin & Stringer, 1978)**.

Estructura: Percepción de los miembros de las políticas y procedimientos de la organización. **(Litwin & Stringer, 1978)**.

Desafío: El sentimiento que genera en los miembros de la organización respecto a los retos y desafíos de sus labores cotidianas. **(Litwin & Stringer, 1978)**.

Conflicto: Es el grado de aceptación que poseen los miembros de la organización de las opiniones discrepantes que se generan en el entorno laboral. **(Litwin & Stringer, 1978)**.

Responsabilidad: El sentimiento de los miembros respecto a su autonomía en la toma de decisiones en sus actividades. **(Litwin & Stringer, 1978)**.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La Gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

El mantenimiento de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019

El desarrollo de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019

El control de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION • HUACHO •

2.5 Operacionalización de las variables

V.	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRU	ESCALA	ITEMS
GESTION DE RECURSOS HUMANOS Variable 1	Conjunto de los procesos administrativos de las personas, las cuales son las siguientes: el estudio y análisis de la planificación de las personas, el análisis de puestos de trabajo, el estudio de las necesidades de las personas, su incremento del potencial de cada trabajador, la evaluación de sus tareas, las medidas de evaluación, salud e higiene en el trabajo. (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2007).	MANTENIMIENTO DE PERSONAS	Prestaciones sociales	CUESTIONARIO	SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) ALGUNAS VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	1,2,3,4
			Seguridad e higiene			
		DESARROLLO DE PERSONAS	Entrenamiento			5,6,7,8
			Desarrollo del persona			
		CONTROL DE PERSONAS	Sistema de información			9,10,11,12
			Auditoria de las personas			
CLIMA ORGANIZACIONAL Variable 2	Definen el clima como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización. Litwin y Stringer (1968)	ESTRUCTURA	Misión, la visión, Valores y objetivos			13,14
			Sentido de pertenencia			
		DESAFIO	Participación en proyectos			15,16
			Oportunidades laborales			
		CONFLICTO	Relación interpersonal			17,18
			Libertad de opinión			
		RESPONSABILIDAD	Confianza y apoyo			19 y 20
			Toma de decisiones			

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación fue de un enfoque cuantitativa, según (Murillo, 2008) señalan que este tipo de investigación "usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías" (p.4).

Tipo

Aplicada, según (Murillo, 2008), la investigación aplicada recibe el nombre de "investigación práctica o empírica", que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

Diseño

No experimental, de carácter transversal correlacional. Según (Tafur, 1994) plantea un diseño cuyo objetivo es observar y verificar si existe una relación entre dos variables estudiadas.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según (Murillo, 2008) menciona que "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (p.174). En la investigación la población estuvo conformada por 71 trabajadores de la UGEL N°16 de Barranca.

3.2.2 Muestra

En la presente investigación no se obtuvo una muestra representativa porque se necesitó del aporte de todos los integrantes de la población; es decir se investigó en universo, según (Tomayo, 2003)"cuando para un estudio se toma la totalidad de la población, y por ello no es necesario realizar un muestro para la investigación" (p. 176).

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica que permitirá el acopio de los datos será la encuesta, según (Avila, 2010)"la encuesta permite observar y registrar características en las unidades de análisis de una determinada población o muestra" (p.41). Se encuestará a los trabajadores de la UGEL N°16 de Barranca.

El instrumento que se empleo fue el cuestionario según (Avila, 2010) menciona "es un instrumento constituido por un conjunto de preguntas sistemáticamente elaboradas, que se formulan al encuestado o entrevistado, con el propósito de obtener los datos de las variables consideradas en el estudio" (p.38). En la investigación el cuestionario estuvo diseñado y elaborado de la siguiente manera: el cuestionario integrado por veinticuatro (24) preguntas cerradas, las cuales tiene como finalidad recoger la información sobre gestión de recursos humanos y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N°16 de la Provincia de Barranca, todas las respuesta tuvieron un grado de intensidad que represento una escala de uno (1) a cinco (5), teniendo como criterio siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

La validez del instrumento estuvo conformado por tres (3) jueces expertos en las variables de estudio de la investigación, llegaron a la conclusión que los criterios empleados en el desarrollo y elaboración del instrumento miden las variables en estudio.

Así mismo se realizó la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística alfa de Cronbach (alfa= 0,98) este valor fue muy cercano a uno, lo que ha indicado una alta fiabilidad, consistencia interna y homogeneidad en todos sus ítems. En los anexos se presenta la validación y confiabilidad del instrumento de investigación.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

En la investigación se ha realizado la evaluación y crítica que consistió en la inspección de la validez y confiabilidad de los datos para corregir los errores y omisiones de acuerdo a ciertas reglas fijas con el fin de obtener óptimos resultados y calidad de la investigación; así mismo se planteó un plan de tabulación que consistió en la codificación de las respuestas, teniendo presente los criterios de clasificación y categorización de las **variables (Avila, 2010)** Se ha calculado, graficado e interpretado las frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos en la encuesta; mediante la estadística descriptiva respetando sus pasos y etapas. Con respecto a la técnica estadística, se ha utilizado el coeficiente de correlación Rho de Spearman a su vez los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS V25 versión prueba.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A continuación se presenta los resultados de la investigación:

Tabla 1: ***Tabla de contingencia gestión de recursos humanos y clima organizacional***

Gestión de recursos humanos	Clima organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	7	10	4	5	3	4	14	19
Regular	5	7	20	28	6	9	31	44
Alto	3	4	6	9	17	24	26	37
Total	15	21	30	42	26	37	71	100

Nota: *Elaboración propia*

En la tabla 1 se observa que el 21% (15) de los encuestados percibieron como bajo el clima organizacional en la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca, así mismo el 42% (30) lo percibieron como regular y el 37% (26) alto. Por otro lado con respecto a la gestión de recurso humano el 19% (14) lo percibieron como bajo, el 44% (31) regular y el 37% (26) alto. Además se puede observar en la tabla 1 que el 28% (20) de estos encuestados consideraron como regular la gestión de recursos humanos y el clima organizacional dentro de la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca.

Tabla 2: ***Tabla de contingencia mantenimiento de personas y clima organizacional***

Mantenimiento de personas	Clima organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	9	13	4	6	3	4	16	23
Regular	3	4	18	25	6	9	27	38
Alto	3	4	8	11	17	24	28	39
Total	15	21	30	42	26	37	71	100

Nota: *Elaboración propia*

En la tabla 2 se observa que el 23% (16) de los encuestados percibieron que el mantenimiento de personas fue bajo, el 38% (27) lo percibieron como regular y el 39% (28) alto. Así mismo el 25% (18) de los encuestados consideraron como regular el mantenimiento de personas y el clima organizacional en la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca.

Tabla 3: ***Tabla de contingencia desarrollo de personas y clima organizacional***

Desarrollo de personas	Clima organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	8	11	3	4	4	7	15	22
Regular	5	7	20	28	6	8	31	43
Alto	2	3	7	10	16	22	25	35
Total	15	21	30	42	26	37	71	100

Nota: *Elaboración propia*

En la tabla 3 se observa que el 22% (15) de los encuestados calificaron como bajo el desarrollo de personas, el 43% (31) como regular y el 35% (25) alto. Así mismo el 28% (20) calificaron como regular el desarrollo de personas y clima organizacional de la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca.

Tabla 4: ***Tabla de contingencia control de personas y clima organizacional***

Control de personas	Clima organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	10	14	2	3	3	4	15	21
Regular	2	3	24	33	7	10	33	46
Alto	3	4	4	6	16	23	23	33
Total	15	21	30	42	26	37	71	100

Nota: *Elaboración propia*

En la tabla 4 se observa que el 21% (15) de los encuestados calificaron como bajo el control de personas, el 46% (33) como regular y el 33% (23) alto. Así mismo el 33% (24) de los encuestados calificaron como regular el control de personas y el clima organización en la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_0: La Gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

H_1: La Gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Tabla 5: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis general.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,43
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	71

Nota: Elaboración propia

La correlación entre las variables gestión de recursos humanos y clima organizacional fue de 0,43 lo que indica directa relación. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis de la investigación en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa se rechaza la hipótesis nula, se ha llegado a comprobar que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Hipótesis especifica 01

H_0: El mantenimiento de personas no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

H_1: El mantenimiento de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Tabla 6: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis especifica 1.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,44
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	71

Nota: Elaboración propia

La correlación entre la dimensión mantenimiento de personas y la variable clima organizacional fue de 0,44 lo que indica una directa relación. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis especifica 01 en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se ha llegado a comprobar que el mantenimiento de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Hipótesis especifica 02

H_0: El desarrollo de personas no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

H_1: El desarrollo de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Tabla 7: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis especifica 2.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,42
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	71

Nota: Elaboración propia

La correlación entre la dimensión desarrollo de personas y la variable clima organizacional fue de 0,42 lo que indica una directa relación. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis especifica 02 en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se ha llegado a comprobar que el desarrollo de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Hipótesis especifica 03

H_0: El control de personas no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

H_1: El control de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Tabla 8: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis especifica 3.

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,49
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	71

Nota: Elaboración propia

La correlación entre la dimensión control de personas y la variable clima organizacional fue de 0,49 lo que indica una directa relación. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis especifica 03 en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se ha llegado a comprobar que el control de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en la investigación, cuyo propósito fue establecer la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019. El resultado obtenido al contrastar la hipótesis general, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,43 a un nivel de significancia del 0,05 lo que permitió evidenciar estadísticamente que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

En la investigación se determinó que el 28% (20) de estos encuestados consideraron como regular la gestión de recursos humanos y el clima organizacional dentro de la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca. Estos resultados son concordantes con la investigación presentada por **(Chávez, 2015)**, al investigar la gestión de recurso humano y clima institucional llego a la conclusión que existe una relacion moderada y significativa entre ambas variables. Con respecto a la variable clima organizacional Zans (2017) al investigar el clima organizacional de los trabajadores administrativos y docentes de la universidad de Managua se estableció un optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida por lo que considera entre medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro parte, el primer objetivo específico consistió en establecer la relación que existe entre mantenimiento de personas y clima organizacional los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019. Al contrastar la hipótesis específica 1, se observó

que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,44 a un nivel de significancia del 0,05 nos permitió evidenciar estadísticamente que el mantenimiento de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Se ha observado en la investigación que el 25% (18) de los encuestados consideraron como regular el mantenimiento de personas y el clima organizacional en la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca. Debemos mencionar que estos resultados son similares a los presentados por **(Chavez, 2018),** quien estableció que la gestión de recursos humanos y desempeño laboral tiene relación positiva en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

De la misma manera, el objetivo específico 2 consistió en establecer la relación que existe entre desarrollo de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019. Al contrastar la hipótesis específica 2, se observó que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,42 a un nivel de significancia del 0,05 nos permitió evidenciar estadísticamente que el desarrollo de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Se ha observado en la investigación que el 28% (20) calificaron como regular el desarrollo de personas y clima organizacional de la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca. Este resultado guarda relación con la investigación realizada por **(Poma & Poma, 2017)** en su investigación se analizó la situación actual en que se realiza la gestión de recurso humano encontrando que el 51% consideran que la competitividad en la gestión es un factor esencial y es una forma de obtener ventajas competitivas que beneficien a los colaboradores.

Por otro lado, el objetivo específico 3 consistió en establecer la relación que existe entre control de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019. Al contrastar la hipótesis específica 3, se observó que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,49 a un nivel de significancia del 0,05 nos permitió evidenciar estadísticamente que el control de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Se ha observado en la investigación que el 33% (24) de los encuestados calificaron como regular el control de personas y el clima organización en la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca. Estos resultados guaran relación con la investigación presentada por los investigadores **(Rojas & Vilchez, 2018)** quienes investigaron el talento humano y el desempeño laboral del personal que laboró en el puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, es sus resultados se determinó valores significativos con respecto al trabajo realizado por los trabajadores de la institución de salud los cuales fueron trabajo en equipo y calidad de trabajo del personal.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION • HUACHO •

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se ha establecido la relación significativa de 0,43 con el coeficiente de correlación Rho de Spearman lo que indico una relación directa entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Se ha establecido la relación significativa de 0,44 con el coeficiente de correlación Rho de Spearman lo que indico una relación directa entre el mantenimiento de personas y el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Se ha establecido la relación significativa de 0,42 con el coeficiente de correlación Rho de Spearman lo que indico una relación directa entre el desarrollo de personas y el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

Se ha establecido la relación significativa de 0,49 con el coeficiente de correlacion Rho de Spearman lo que indico una relacion directa entre el control de personas y el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades de la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca, tomar en consideración los resultados obtenidos en la investigación, con ellos podrán mejorar el clima organizacional y tener un mejor ambiente laboral y con recurso humano adecuado para el desempeño de sus funciones.

Se recomienda a los trabajadores de la UGEL Nº 16 de la provincia de Barranca tomar en consideración la capacitación permanente, mejorando el desarrollo de sus actividades, así mismo la institución debe considerar el mantenimiento de personas y el control de las mismas, pues permite que la instrucción desarrolle y cumpla con los objetivos trazados para el año en curso.

Se recomienda a los lectores o investigadores considerar las variables investigadas para futuras investigaciones que persigan el desarrollo laboral y personal del recurso humano y la mejora del ambiente laboral en el clima de la organización

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION • HUACHO •

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Chávez, L. (2015). *Gestión del recurso humano y clima institucional, según docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "Carlos Cueto Fernandini" – Comas – 2015.* Universidad Cesar Vallejo, Lima, Comas.

Chavez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017.* Maestria, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima.

Fernández, G. (2011). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado.* Maestria, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Poma, K., & Poma, S. (2017). *"La gestión de recursos humanos como una herramienta para mejorar las competencias en los empleados de la corporación Primax I Semestre Arequipa 2017".* Universidad Nacional San Agustin de Arequipa, Arequipa.

7.2 Fuentes bibliográficas

Avila, R. (2010). *Estadística Elemental.* Lima, Perú: RA.

Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias.* México: Trillas.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed ed.). Colombia, Colombia: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.

Chiavenato, I. (2000). *Gestión de Talento Humano* (3 ª ed. ed.). Mexico: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.

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

Hernández, F. (2010). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill.

La Torre, M. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.* Universidad de Valencia , Valencia. Recuperado el 02 de Febrero de 2019

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1978). *"Motivation and organizational climate".* Boston: Division of .

Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos.* Pearson.

Tafur, R. (1994). *Introducción a la Investigación científica* . Lima.

Tomayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científia.* México D. F.: Limusa S.A.

Werther, W. y. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (6ª ed ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.

7.3 Fuentes hemerográficas

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).*

Llabaca, F. (2011). *Diseño de modelo de gestión de recursos humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la organización grupo Acacios.* Maestria, Universidad Alberto Hurtado, Santiago.

7.4 Fuentes electrónicas

Murillo, W. (2008). *La investigación científica.* . Recuperado el 18 de Abril de 2008, de http//www.monografias.com/ trabajos15/invest-científica/investcientífica.shtm

Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018.* Maestria, Universidad Norbert Wiener, Lima. Recuperado el 12 de Enero de 2019, de http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* Master, Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua. Recuperado el 12 de Noviembre de 2018, de http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf

ANEXOS

Cuestionario para medir las variables de gestión de recursos humanos y clima organizacional

Instrucciones: A continuación encontrará una lista de ítems, señale tu respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha, utilizando los siguientes criterios:

5	4	3	2	1
Siempre	**Casi siempre**	**Algunas veces**	**Casi nunca**	**Nunca**

Nº	ÍTEM	ESCALA				
		5	4	3	2	1
V1 Dimensión 1: MANTENIMIENTO DE PERSONAS						
1	La UGEL brinda beneficios sociales que por ley corresponde					
2	La UGEL realiza programas recreativos y campañas preventivas					
3	El lugar donde labora cuenta con luminosidad y condiciones atmosféricas					
4	Las condiciones físicas como instalación de donde labora son adecuadas					
V1 Dimensión 2: DESARROLLO DE PERSONAS						
5	Realiza entrenamiento, capacitaciones por parte de la UGEL					
6	Recibe oportunidades para desarrollar sus destrezas y habilidades					
7	Le interesaría en potenciar sus conocimientos que favorezcan su desempeño					
8	La UGEL fomenta programas culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal					
V1 Dimensión 3: CONTROL DE PERSONAS						
9	La UGEL cuenta con un sistema de información sobre total de empleados y total de horas de trabajo.					
10	Recibe información sobre el número de faltas, ausencias y ausentismo laboral					
11	En la UGEL existe auditoria del personal					
12	La UGEL dispone de algún sistema de retribución por méritos o incentivos a su personal					
V2 Dimensión 1:ESTRUCTURA						
13	Me identifico con la misión, la visión y los valores que brinda la UGEL					
14	Considero que los objetivos de la institución están de acuerdo a lo que se pretende alcanzar					
15	Me siento orgulloso de pertenecer y trabajar en la UGEL					
V2 Dimensión 2: DESAFIO						
16	En la UGEL existen desafíos en cuanto a la relación entre personas					
17	La UGEL ofrece la oportunidad de participar en proyectos que se visualizan como nuevos retos					
18	Considero que la UGEL brinda oportunidades laborales					
V3 Dimensión 3: CONFLICTO						
19	La relación interpersonal que tiene frente a sus compañeros es la correcta					
20	Prácticamente no se producen discusiones entre los compañeros de trabajo					
21	Libertad de opinión se puede expresar sin temor a ser reprimido por parte de las autoridades					
V4 Dimensión 4:RESPONSABILIDAD						
22	Me dan la oportunidad de proponer ideas, para el desempeño de mi trabajo					
23	Me brindan confianza y apoyo para el buen desempeño de mis funciones					
24	Cada integrante toma decisiones de cómo realizar su propio trabajo					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 9. Validez de contenido del cuestionario de gestión de recursos humanos y clima organizacional.

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE Y APRENDIZAJE						
INDICADORES	**CRITERIOS**	**JUECES**			**TOTAL**	**Proporción de Concordancia (P)**
		A	**B**	**C**		
1. Claridad	Los ítems esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	0.93	0.50	0.99	2.42	0.81
2. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores.	0.98	0.55	0.99	2.52	0.84
3. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos científicos sobre el tema de estudio	0.98	0.56	0.98	2.52	0.84
4. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretenden medir.	0.93	0.40	1	2.33	0.78
5. Objetivo	Está expresado en conductas observables	0.98	0.55	0.99	2.52	0.84
6. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems	0.93	0.50	1	2.43	0.81
7. Suficiencia	Los ítems son sufrientes para la medición de los indicadores en estudio	0.88	0.40	1	2.28	0.76
8. Viabilidad	La estrategia responde al propósito de la investigación	0.98	0.57	0.99	2.54	0.85
	TOTAL	0.95	0.50	0.99	P =	0.82

En el instrumento de desempeño docente y aprendizaje, los 03 Jueces Expertos calificaron al instrumento como Excelente; al comparar el valor obtenido en la validación p=0.82 con el valor de la prueba p=0.50 se observa que el primero tiene un valor mayor, concluyendo que el instrumento va a medir la variable de la investigación con veracidad en los resultados esperados de este instrumento de medida.

Confiabilidad

Los resultados obtenidos de la prueba piloto sirvieron para determinar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach.

Es el método de confiabilidad más utilizado, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por lo tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas. Mide la homogeneidad entre los ítems.

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t}\right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

$\sum$ = Sumatoria

k = Número de ítems

v_i = Varianza de cada ítem

v_t = Varianza total

Remplazando los valores obtenidos en el programa SPSS versión prueba se concluye que el instrumento presenta un alfa=0,98 cercana a uno, lo que indica una elevada fiabilidad, consistencia interna y homogeneidad en todos sus ítems.

ANÁLISIS DE DATOS: ESCALA DE ESTANINOS

Variable: Gestión de recursos humanos

Valores de la escala de estaninos:

X = Media	: 24,8
S = Desviación estándar	: 5,6
Min = mínimo	: 16
Máx = máximo	: 60

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

a = X – 0,75 (S) reemplazamos, a = 24,8 – 0,75 (5,6) = 21

b = X + 0,75 (S) reemplazando, b = 24,8 + 0,75 (5,6) = 29

Se observa:

Bajo	: min – a
Regular	: a+1 – b
Alto	: b+1 – máx

Baremo:

Preferencia	Intervalo
Bajo	16 - 21
Regular	22 - 29
Alto	30 – 60

Variable: Gestión de recursos humanos

Dimensión: mantenimiento de personas

Valores de la escala de estaninos:

X = Media	: 14,5
S = Desviación estándar	: 2,8
Min = mínimo	: 6
Máx = máximo	: 20

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

a = X – 0,75 (S) reemplazamos, a = 14,5 – 0,75 (2,8) = 12

b = X + 0,75 (S) reemplazando, b = 14,5 + 0,75 (2,8) = 17

Se observa:

Bajo	: min – a
Regular	: a+1 – b
Alto	: b+1 – máx

Baremo:

Preferencia	Intervalo
Bajo	6 - 12
Regular	13 - 17
Alto	18 – 20

Variable: Gestión de recursos humanos

Dimensión: desarrollo de personas

Valores de la escala de estaninos:

X = Media	: 15,2
S = Desviación estándar	: 2,6
Min = mínimo	: 5
Máx = máximo	: 20

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

a = X – 0,75 (S) reemplazamos, a = 15,2 – 0,75 (2,6) = 13

b = X + 0,75 (S) reemplazando, b = 15,2 + 0,75 (2,6) = 17

Se observa:

Bajo	: min – a
Regular	: a+1 – b
Alto	: b+1 – máx

Baremo:

Preferencia	Intervalo
Bajo	5 - 13
Regular	14 - 17
Alto	18 – 20

Variable: Gestión de recursos humanos

Dimensión: control de personas

Valores de la escala de estaninos:

X = Media	: 14,8
S = Desviación estándar	: 2,3
Min = mínimo	: 8
Máx = máximo	: 20

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

a = X – 0,75 (S) reemplazamos, a = 14,8 – 0,75 (2,3) = 13

b = X + 0,75 (S) reemplazando, b = 14,8 + 0,75 (2,3) = 17

Se observa:

Bajo	: min – a
Regular	: a+1 – b
Alto	: b+1 – máx

Baremo:

Preferencia	Intervalo
Bajo	8 - 13
Regular	14 - 17
Alto	18 – 20

Variable: Clima organizacional

Valores de la escala de estaninos:

X = Media	: 32,5
S = Desviación estándar	: 6,5
Min = mínimo	: 14
Máx = máximo	: 60

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

a = X – 0,75 (S) reemplazamos, a = 32,5 – 0,75 (6,5) = 28

b = X + 0,75 (S) reemplazando, b = 32,5 + 0,75 (6,5) = 37

Se observa:

Bajo	: min – a
Regular	: a+1 – b
Alto	: b+1 – máx

Baremo:

Preferencia	Intervalo
Bajo	14 - 28
Regular	29 - 37
Alto	38 – 60

Matriz de Consistencia

TITULO: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL N° 16 DE LA PROVINCIA DE BARRANCA - 2019					
PROBLEMA	**OBJETIVO**	**HIPÓTESIS**	**VARIABLES**	**POBLACIÓN Y MUESTRA**	**METODOLOGÍA**
Problema general ¿Qué relación existe entre gestión del recurso humano y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019?	**Objetivo general** Establecer la relación que existe entre Gestión de recursos humanos y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019	**Hipótesis general** La Gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019	**Primera variable** Gestión de recursos humanos **Segunda variable** Clima organizacional	**Población** Estuvo conformado por 71 trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca **Muestra** La muestra fue censal.	**Enfoque:** Cuantitativo **Nivel:** Relacional **Tipo:** Básica **Diseño:** No experimental **Instrumento:** Cuestionario
Problema especifico ¿Qué relación existe entre mantenimiento de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019? ¿Qué relación existe entre desarrollo de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019? ¿Qué relación existe entre control de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019?	**Objetivo especifico** Establecer la relación que existe entre mantenimiento de personas y clima organizacional los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019 Establecer la relación que existe entre desarrollo de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca - 2019 Establecer la relación que existe entre control de personas y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019	**Hipótesis especifica** El mantenimiento de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019 El desarrollo de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019 El control de personas se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la Provincia de Barranca – 2019			

Dra. MILAGRO ROSARIO HENRIQUEZ SUAREZ
ASESOR

Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ
PRESIDENTE

M(O). MAXIMO ROMERO ORTIZ
SECRETARIO

M(O). ELVIS RICHAR SANCHEZ GARCIA
VOCAL