

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES
PÚBLICAS DE LA REGIÓN PASCO, 2019”**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS

AUTORA:

BONILLA ESPINOZA, DELFINA CALIXTRA

Orcid: 0000-0002-9211-9724

ASESOR:

DR. DEMETRIO PEDRO DURAND SAAVEDRA

Orcid: 0000-0003-4065-7122

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Planeamiento Estratégico y Desarrollo Institucional

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

El siguiente trabajo de investigación está dedicado especialmente a mis hijos, a mi esposo y a mis amados padres, por su apoyo incondicional en todo momento.

A nuestros catedráticos, que nos transmitieron sus conocimientos y experiencia profesional.

Resumen

Las entidades gubernamentales o del sector empresarial privado, para el logro de sus objetivos y metas, requiere un clima laboral apropiado, para que los recursos humanos se sienta motivado y aporte para la ejecución de las actividades aprobadas para el ejercicio fiscal, considerando que los más valioso es el capital humano, quienes son los pilares en el desarrollo de la entidad.

El estudio, buscó determinar la incidencia del clima organizacional, en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco.

Estas entidades gubernamentales, se encargan de desarrollar las actividades establecidas para esta importante región de nuestro querido Perú, siendo una de las entidades públicas responsable del crecimiento e integridad de sus operaciones financieras y presupuestales, para lo cual debe reforzar sus fuerza laboral, entendiendo previamente la razón de ser de estas instituciones públicas, y reforzando las decisiones apropiadas y realizables.

Palabras clave: Clima organizacional - gestión de recursos humanos.

Abstract

Government entities or the private business sector, in order to achieve their objectives and goals, requires an appropriate work environment, so that human resources feel motivated and contribute to the execution of the activities approved for the fiscal year, considering that the most valuable is the human capital, who are the pillars in the development of the entity.

The study sought to determine the impact of the organizational climate in the human resource management of public entities in the Pasco region.

These government entities are in charge of developing the activities established for this important region of our beloved Peru, being one of the public entities responsible for the growth and integrity of its financial and budgetary operations, for which it must reinforce its workforce, previously understanding the rationale for these public institutions, and reinforcing appropriate and achievable decisions.

Keywords: Organizational climate - human resources management.

Índice

Portada	i
Dedicatoria	ii
Resumen.....	iii
Abstract	i;Error! Marcador no definido.
Índice.....	v
INTRODUCCION	xii
Capítulo I: Problema de la Investigación	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Delimitaciones de la Investigación	3
1.2.1. Delimitación Espacial.	3
1.2.2. Delimitación Temporal.	3
1.2.3. Delimitación Social.....	3
1.2.4. Delimitación Conceptual.	;Error! Marcador no definido.
1.3. Planteamiento del Problema	5
1.3.1. Problema general.	5
1.3.2. Problemas específicos.....	5
1.4. Objetivos de la Investigación.....	6

1.4.1.	Objetivo general.	6
1.4.2.	Objetivos específicos	6
1.5.	Justificación e Importancia	7
1.5.1.	Justificación	7
1.5.2.	Importancia.....	8
1.6.	Limitaciones.....	8
Capítulo II:	Marco Teórico	9
2.1.	Antecedentes de la Investigación.....	9
2.1.1.	Universidades Internacionales.....	9
2.1.2.	Universidades Nacionales.....	11
2.2.	Bases Teóricas	14
2.2.1.	Clima Organizacional.	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2.	Gestión de Recursos Humanos.	¡Error! Marcador no definido.
2.3.	Definición de Términos Básicos	¡Error! Marcador no definido.
2.4.	Formulación de Hipótesis	23
2.4.1.	Hipótesis General.	23
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	23
2.5.	Operacionalización de Variables	¡Error! Marcador no definido.

Capítulo III: Metodología de la investigación	26
3.1. Enfoque de la investigación.....	26
3.2. Variables.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3. Hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
3.4. Tipo y nivel de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Método y diseño de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.6. Población y muestra	¡Error! Marcador no definido.
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.
3.8. Aspectos éticos	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo IV: Resultados	31
4.1. Presentación de resultados	31
4.2. Contrastación de hipótesis	45
Capítulo V: Discusión, Conclusiones, Recomendaciones	53
5.1 Discusión.....	53
5.2 Conclusiones	54
5.3 Recomendaciones	55
Aporte Científico o Académico	56
Fuentes de Información.....	57

Apéndices.....	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice 1. Matriz de consistencia.....	62
Apéndice 2. Encuesta - Cuestionario.....	64
Apéndice 3. Juicio de expertos	64

Índice de Tablas

Tabla 1. La comunicación para mejorar el clima organizacional en las entidades públicas.....	31
Tabla 2. <i>La motivación laboral del personal es muy importante para obtener un clima organizacional apropiado en las entidades públicas.....</i>	32
Tabla 3. <i>El nivel de capacitación de los colaboradores conducen a un buen clima organizacional en las entidades públicas</i>	33
Tabla 4. <i>El nivel de liderazgo es importante para un funcionamiento apropiado del clima organizacional en las entidades públicas</i>	34
Tabla 5. <i>El nivel de rendimiento de los colaboradores es básico para mantener el clima organizacional en las empresas públicas.....</i>	35
Tabla 6. <i>El nivel de complejidad del clima organizacional favorece la armonía de los colaboradores en las empresas públicas</i>	36
Tabla 7. <i>El clima organizacional es favorable en el desarrollo de los colaboradores de las empresas públicas de la región Pasco</i>	¡Error! Marcador no definido.

Tabla 8. *El nivel de planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos, es apropiada en las entidades públicas de la región Pasco ¡Error! Marcador no definido.*

Tabla 9. *El nivel de objetivos fijados en el Plan de Actividades del ejercicio anual, son logrados satisfactoriamente por la gestión de recursos humanos de las entidades públicas ¡Error! Marcador no definido.*

Tabla 10. *El nivel de política aprobada en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco40*

Tabla 11. *El nivel de organización de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco, es importante41*

Tabla 12. *El nivel de incentivos y ascensos de los colaboradores en las entidades públicas de la región Pasco, se encuentra sustentada en base a la meritocracia42*

Tabla 13. *Importante el nivel de desempeño y competencia de los colaboradores en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco.....43*

Tabla 14. *El nivel de gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco, es conducida de manera imparcial y con respeto a los valores éticos44*

Índice de figuras

Figura 1. <i>La comunicación para mejorar el clima organizacional en las entidades pública</i>	31
Figura 2. <i>La motivación laboral del personal es muy importante para obtener un clima organizacional apropiado en las entidades públicas</i>	32
Figura 3. <i>El nivel de capacitación de los colaboradores conducen a un buen clima organizacional en las entidades públicas</i>	33
Figura 4. <i>El nivel de liderazgo es importante para un funcionamiento apropiado del clima organizacional en las entidades públicas</i>	34
Figura 5. <i>El nivel de rendimiento de los colaboradores es básico para mantener el clima organizacional en las empresas públicas</i>	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6. <i>El nivel de complejidad del clima organizacional favorece la armonía de los colaboradores en las empresas públicas</i>	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7. <i>El clima organizacional es favorable en el desarrollo de los colaboradores de las empresas públicas de la región Pasco</i>	¡Error! Marcador no definido.
Figura 8. <i>El nivel de planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos, es apropiada en las entidades públicas de la región Pasco</i>	¡Error! Marcador no definido.
Figura 9. <i>El nivel de objetivos fijados en el Plan de Actividades del ejercicio anual, son logrados satisfactoriamente por la gestión de recursos humanos de las entidades públicas</i>	¡Error! Marcador no definido.
Figura 10. <i>El nivel de política aprobada en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco</i>	40

Figura 11. <i>El nivel de organización de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco, es importante</i>	41
Figura 12. El nivel de incentivos y ascensos de los colaboradores en las entidades públicas de la región Pasco, se encuentra sustentada en base a la meritocracia.....	42
Figura 13. <i>Importante el nivel de desempeño y competencia de los colaboradores en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco</i>	43
Figura 14. El nivel de gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco, es conducida de manera imparcial y con respeto a los valores éticos.....	44

INTRODUCCION

La tesis titulada “*EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN PASCO, 2019*”, es un tema de mucha importancia para las entidades estatales a nivel nacional, costa, sierra y selva, no se pueden desarrollar las actividades contenidas en el plan operativo institucional, si previamente no se cuenta con funcionarios y servidores públicos capacitados y entrenados para alcanzar dichos fines, los mismos que deben participar activa y concordada, para enfrentar los cambios organizativos en la región altoandina.

El clima organizacional, es el importante manejo interno del buen trato y motivación por parte de los responsables de la entidad pública, quienes deben inculcar, motivar y armonizar el respeto y cordialidad entre las personas y equipos de trabajo, con la finalidad de lograr los objetivos y metas establecidas por la institución, clima organizacional que debe ser armonizado con las políticas en gestión de recursos humanos aprobado por la entidad, buscando que capture al personal idóneo, producto de una transparente captación de recursos, sin direccionar y una vez logrado, capacitarlo para un mejor desempeño laboral.

En ese sentido, el estudio comprende los capítulos siguientes:

Capítulo I: Problema de investigación, en el cual se describe la problemática, los objetivos, la justificación, importancia y las limitaciones del estudio.

Capítulo II: Marco teórico, el cual considera los antecedentes internacionales y nacionales, de tesis que me precedieron en las variables investigadas, en universidades internacionales y nacionales y que sirven para complementar la investigación. Del mismo modo, se consideraron bases teóricas de autores nacionales e internacionales, referentes al

tema de estudio.

Capítulo III: Metodología de la Investigación, en el cual se consideraron el tipo de investigación, metodología, diseño y otros.

Capítulo IV: Resultados, en el cual se describe los resultados del trabajo de campo, interpretación, análisis, gráficos y los resultados estadísticos.

Capítulo V: Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, a los cuales se arriba, luego de haber recopilado, analizado y contrastado los datos obtenidos durante el proceso de estudio.

Finalmente, se consideraron, las fuentes de información, de autorrs nacionales e internacionales; así como, los anexos correspondientes.

CAPITULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La presente investigación se realizó en las entidades públicas de la región Pasco, donde el clima organizacional es negativo, debido a que existe mucha preferencia y favoritismo por los colaboradores pertenecientes al partido político de turno, quienes han estado apoyándolos durante toda la campaña política.

Sin embargo, aquellos trabajadores que no pertenecen al partido político, son tratados de mala manera, los jefes de algunas áreas los presionan para que renuncien o se vayan, para que estos puedan colocar en ese puesto, a sus allegados o algún familiar o amistades cercanas, esto se aprecia cuando el jefe de recursos humanos, viene a supervisar a la oficina cada media hora, para observar lo que están haciendo los trabajadores, sobre todo, a los que no quiere que continúen en sus cargos.

Igualmente, el jefe de Recursos Humanos, frecuentemente hostigan laboramente a los colaboradores, buscando cualquier situación para llamarles la atención y tratarlos energicamente, para los cargos superiores, todos los documentos elaborados por los trabajadores que no son de su agrado, están mal hechos, contradiciéndolos en en todo y generando un comportamiento organizacional negativo, debido a que a los trabajadores se sienten afectados en sus derechos y dando lugar a comentarios contra ellos.

Asimismo, la comunicación entre los trabajadores de las áreas que componen las entidades

públicas, es negativa, no existiendo una interacción humana armoniosa. Cuando se traslada un documento entre dos áreas, en el cargo se encuentra el sello de recepción, pero cuando revisamos el sistema (SISGEDO), no se encuentra el documento en el sistema. Obstaculizan y no le dan el trámite correspondiente, esto pasa hasta las 48 horas de recepción física, provocando malestar entre los colaboradores, y el responsable tiene que estar revisando en el sistema para confirmar, que ya se realizó dicha gestión documentaria.

De igual manera, se ha revelado que existe favoritismo por ciertos trabajadores de las áreas de la entidad pública, cada jefe de área, trabaja con su gente de confianza, no revelándose rotación de puestos. Y los que consiguen un puesto de trabajo, por entrevista y hoja de vida llegan a laborar máximo tres meses, y después son despedidos, así hayan demostrado eficiencia en su desempeño laboral.

Por otro lado, la selección del personal es direccionada a ciertas personas del entorno político de turno, que no reúne las condiciones y requisitos para el cargo; es decir, son recomendados por la gestión de turno. Así mismo, algunas convocatorias son una mera formalidad, porque dichos cargos o puestos ya tienen dueño. Así mismo, el encargado de la selección del personal elabora los requisitos exigidos o términos de referencia (TDR), con el perfil de la persona que está postulando al puesto. Esta forma de selección de personal, presuntamente parcializada o direccionada, genera desaliento en las personas que reúnen los requisitos para el cargo y trabajan de manera profesional y técnica en las entidades públicas.

Con respecto a las capacitaciones de personal, estas son aprobadas para beneficiar a algunos servidores allegados a la gestión política de turno, lo cual genera descontento y discriminación con los demás trabajadores o colaboradores. Este plan de capacitación no revela la real necesidad de los conocimientos que necesitan los trabajadores que se desempeñan en las áreas críticas o importantes de las entidades públicas.

Por ejemplo, en el área de abastecimiento o logística, no se capacitan a los responsables de conducir los procesos de contrataciones, en sujeción a lo que dispone la Ley de Contrataciones del Estado y los lineamientos dispuesto por el Organismo Superior de Contrataciones del Estado (OSCE); sin embargo, benefician en las capacitaciones a sus adeptos. Todos estos factores negativos, desmotiva a los trabajadores, generan un ambiente y clima negativo, y provoca una alta insatisfacción laboral.

1.2. Delimitaciones en la Investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

El trabajo de investigación, se desarrolló a nivel de las entidades públicas ubicadas en la Región Pasco.

1.2.2. Delimitación Temporal

El periodo comprendido, fue el ejercicio 2019.

1.2.3. Delimitación Social

Las técnicas destinadas al recojo de datos, se aplicaron a la muestra conformada, por funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, de las entidades públicas de la región Pasco.

1.2.4. Delimitación Conceptual

1.2.4.1. Clima Organizacional

Según Dessler (1994), sostiene que:

Existen, primordialmente, dos análisis que describen al clima organizacional desde sus respectivos puntos de vista: por una parte, un análisis estructural, que considera factores organizacionales puramente objetivos, como es el caso de la estructura, las políticas y las reglas; por otro lado, está un análisis subjetivo que toma en consideración factores mucho más difíciles de medir, como la cordialidad y el apoyo que se reciben para el desempeño de una función dentro de una empresa. (p. 181-182)

1.2.4.2. Gestión de Recursos Humanos

Chiavenato (2007), consigna que:

La gestión de recursos humanos, como el conjunto de políticas y 22 prácticas necesarias, para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Comenta, que la administración de recursos humanos, es una función

administrativa, dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados, por lo que en su opinión, nos expresa la importancia, que una empresa tenga un departamento destinado al personal, y que tenga a su disposición todos los recursos necesarios para la contratación, capacitación y motivación del personal. (p.23)

1.3. Planteamiento del Problema

1.3.1. Problema General

¿En qué forma, el clima organizacional incide en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco, 2019?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera la comunicación incide en el planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas?
- b) ¿En qué medida la motivación incide en el nivel de objetivos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas?
- c) ¿En qué forma la capacitación incide en la política de gestión de recursos humanos de las entidades públicas?
- d) ¿Cómo el liderazgo incide en la organización de recursos humanos de las entidades públicas?
- e) ¿De qué manera el nivel de rendimiento del clima organizacional incide en el nivel de incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas?
- f) ¿En qué medida el nivel de complejidad incide en el desempeño y competencia de

la gestión de recursos humanos de las entidades públicas?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar si el clima organizacional incide en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas, de la región Pasco, 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Analizar si la comunicación del clima organizacional incide en el planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.
- b) Establecer si la motivación incide en el nivel de objetivos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.
- c) Indagar si la capacitación incide en la política de gestión de recursos humanos de las entidades públicas.
- d) Proponer si el liderazgo del clima organizacional incide en la organización de recursos humanos de las entidades públicas.
- e) Precisar si el rendimiento incide en el nivel de incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.
- f) Evaluar si el nivel de complejidad del clima organizacional incide en el desempeño y competencia de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.

1.5. Justificación e Importancia de la Investigación

1.5.1. Justificación:

El presente trabajo de investigación busca a través del estudio de las definiciones de clima organizacional, gestión de recursos humanos, y de sus respectivos indicadores; encontrar las razones de por qué acontecen este tipo de problemas en las organizaciones. Es muy importante porque puede ser utilizado por futuros investigadores que deseen realizar su tesis enfocado en el tema clima organizacional y la gestión de recursos humanos.

El presente trabajo de investigación va a permitir entender si el clima organizacional incide en la gestión de recursos humanos y como se afecta por un clima organizacional negativo.

De la misma manera, reviste importancia dirigir las etapas de administración del capital humano a las sostenibles decisiones de la organización, convirtiéndose en un referente a seguir por las entidades públicas.

Por otro lado, se aspira a reforzar los grupos de labores, mediante las guías aprobadas por la institución, capacitando a los miembros de todos los niveles de la entidad, motivando la participación de todos los funcionarios y colaboradores, así comprendiendo que esto se logra a través del clima laboral.

En resumen, vale la pena mencionar que en la actualidad no se ha realizado una medición del clima organizacional en las instituciones públicas. Por esta razón, se considera importante que de esta trabajo de investigación surja un modelo práctico que sirva como sustento teórico, a través de la relación entre las dos variables, clima organizacional y gestión de recursos humanos y que puedan servir de guía para otras instituciones públicas.

1.5.2. Importancia:

El presente estudio se realizó porque en las instituciones públicas se necesita mejorar el clima organizacional debido a que esto va a determinar tanto su gestión de recursos humanos, como su compromiso laboral. Esta investigación servirá para que la alta dirección de las diferentes institución públicas se concienticen y den mayor importancia al clima laboral. Las recomendaciones que se han realizado en el presente trabajo serán de mucha utilidad para que los superiores puedan realizar una mejor toma de decisiones por el bienestar de los colaboradores y de la misma institución.

Asimismo, el presente estudio tendrá un fuerte impacto en toda nuestra sociedad, ya que con las recomendaciones obtenidas del presente trabajo podrán realizar una mejor toma de decisiones mejorando tanto el clima organizacional como la gestión de recursos humanos, ocasionando que los colaboradores se sientan más entusiasmados y motivados, lo que tendrá como consecuencia un mejor desempeño de parte de ellos, obteniendo finalmente un colaborador eficaz y eficiente al servicio de la sociedad.

1.6. Limitaciones

No se presentaron limitaciones para la finalización del presente trabajo.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Con el objetivo de realizar este trabajo de investigación, se efectuó la búsqueda de tesis que habrían trabajado con las variables de estudio, en universidades internacionales y nacionales, identificando a las siguientes:

2.1.1. Universidades Internacionales

- a) NELSY MARIEN CORTÉS JIMÉNEZ (2009), en su estudio “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009”, para obtener el grado de Maestra en Salud Pública, en la Universidad Veracruzana - México; concluye que pretender comprender que las personas, la organización tienen sobre las formas conductuales en la empresa, permitirá alcanzar los indicadores de eficacia y el logro de los objetivos, esta forma de conducta se asemeja al óptimo de una institución moderna.
- b) VIVIAN ANDREINA CHACON GUERRA (2015), en su investigación: “*ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA REPRESENTACIONES CEM, UBICADA EN CHIQUIMULA, CHIQUIMULA*”, para optar el título de Administradora de empresas, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala; concluye que es la idealización de las instituciones mejorar los servicios que brindan, para lo cual deben reforzar su capital humano, debidamente preparado y dispuesto a asumir retos y proporcionarle un buen ambiente laboral, con la finalidad de lograr que estos brinden mayor voluntad para el cumplimiento de sus funciones.

- c) SANDRA MILENA TRUJILLO VALENCIA (2009), en su estudio “*MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN COOMEVA EPS INTEGRADOS IPS MEDIANTE EL DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO*”, para obtener el título de Psicóloga, en la Universidad de San Buenaventura - Colombia, concluye que las instituciones encuentran en evolución diaria, hoy en día se observa que las organizaciones enfrentan contingencias debido al ambiente cambiante producto de la modernidad, que obliga a ser proactivos. Lo que motiva a las empresas a reevaluar su ambiente laboral, para hacer que sus colaboradores se identifiquen y se motiven en sus centros laborales para mejorar su rendimiento y sentirse a gusto.
- d) GUSTAVO ADOLFO, FERNÁNDEZ REYES (2011), en su tesis “*GESTION DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS LABORALES EN LA SECRETARIA DE INTELIGENCIA, PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO TECNICO Y ADMINISTRATIVO, PARA LA PRODUCCION DE INTELIGENCIA Y COORDINACION DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD DEL ESTADO GUATEMALTECO*”, para obtener el grado de Maestra - Universidad de San Carlos de Guatemala, concluye que los rendimientos laborales apertura a la mejora empresarial y por ende del trabajador, creando la imaginación, la iniciativa y nuevos modelos, que mejoren el rendimiento laboral.
- e) JENNIFFER TALIA SANTOS CONTRERAS (2017), en su tesis “*GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS EN LOS ALMACENES AGUIRRE EN EL CANTÓN BABAHOYO EN*

EL AÑO 2016”, para obtener el título de Licenciada en Ciencias de la Educación, en la Universidad Técnica de Babahoyo - Los Ríos - Ecuador, resume que la finalidad del trabajo, se enmarca en desarrollar talleres de capacitación sobre Gestión de Recursos Humanos y Atención al Cliente para mejorar el Rendimiento laboral de los Empleados en los Almacenes Aguirre.

- f) ROMERO POVEDA, WENDY PATRICIA (2017), en su investigación *“ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN LAS PYMES DE SUMINISTROS ELECTRÓNICOS EN EL SECTOR NORTE DE GUAYAQUIL”*, para obtener el título de Ingeniera Comercial, en la Universidad de Guayaquil – Ecuador, resume que no todas las personas jurídicas tienen una estructura organizativa firme, tampoco saben sobre el proceso: selección, reclutamiento, remuneración y evaluación de personal y que el no tener entrenamiento limita el saber del puesto área donde desarrollará su capacidad profesional.

2.1.2. Universidades Nacionales

- a) ANDREA PAOLA PASTOR GUILLÉN (2018), en su tesis *“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017”*, en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú, para optar el título de Licenciada en Administración de Empresas, sostiene que las personas jurídicas que poseen un ambiente laboral adecuado, revela tener colaboradores con un alto grado de desarrollo y entrega en el trabajo.

- b)** ANGÉLICA DEL CARMEN GUZMÁN ROJO (2018), en su tesis “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global”, en la Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú, para optar el título de Licenciada en Administración de Negocios Globales, resume que el ambiente laboral llevado a cabo por la empresa, refiere que es significativo porque son los directos responsables de dirigir y conducir a la entidad; sin embargo, el clima organizacional en la empresa investigada no es el ideal, debido a la inexistencia de una buena armonía laboral entre los colaboradores, donde cada uno hace lo que puede a su manera, sin importar que hacen sus compañeros.
- c)** ROXANA MELO ZAMATA (2018), en su trabajo “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL ÁREA DE SEGURIDAD, GUARDIANÍA Y LIMPIEZA DE LA UNA PUNO 2017*”, para optar el título de Licenciada en Trabajo Social, en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Perú, afirma que es muy resaltante el ambiente laboral en las entidades estatales y entidades privadas, debido a que es la base para el cumplimiento de la estrategia establecida en el planeamiento y permite a los responsables de la dirección una proyección en el tiempo.
- d)** MARÍA EMÉRITA, RÍOS HENRÍQUEZ (2014), en su estudio “*GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN UNA EMPRESA HOTELERA – CIUDAD DE HUAMACHUCO:2014*”, en la Universidad Nacional de Trujillo – Trujillo - Perú, para obtener el título de Licenciada en

Administración, resume que la idea de un patrón a seguir, permite entender que el punto del objetivo es el cliente y se deben tomar en cuenta lo señalado por expertos que también sostiene que la administración del personal facilita el rumbo que orientará la razón de ser de la institución, las metas establecidas y las guías de la entidad al permitir la aplicación del herramientas de gestión para cada una de las unidades de la empresa.

- e) CARLOS CCAHUANA, VANESSA INÉS; LÓPEZ QUISPE, MAGDALENA MARGOT (2017), en su estudio “*LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ERRE DOS S.A.C. DE AREQUIPA 2017*”, en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa – Perú, para obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales, resumen que la administración de personal es desarrollado como una solución frente a los constantes cambios en la vida de las empresas que obliga a estar acorde a los cambios, de lo contrario vería amenazada su continuidad de negocio. Las organizaciones moderna consideran al talento humano como la piedra angular de toda organización, puesto que es el único que puede lograr las actividades planeadas.
- f) DIANA YANDHIRA DIONICIO FERREYRA (2020), en su trabajo de investigación “*GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS*”, en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima – Perú, para obtener el título de Licenciada en Psicología, concluye que se ha encontrado que, desde una perspectiva del campo de psicología organizacional, este tema no ha tenido tantas investigaciones; probablemente porque la metodología está más ligada al campo administrativo y la forma en la que se ha abordado

ha sido desde el punto de vista de profesionales vinculados a carreras como Administración, Ingeniería, entre otros.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Variable independiente

Clima Organizacional

Domínguez L., (2013), afirman que el ambiente laboral "... se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral" (pp.62-63).

Se refieren a que extienden un comentario entre la organización y las relaciones de las personas, en equipo y en grupo de trabajo, el cual sdebe ser de armonía y motivación, con la final de que el individuo trabaje o desarrolle sus labores de manera mucho más provechosa, esa integración entre las áreas de la empresa, harán que la producción se incremente, beneficiando a trabajadores y a la empresa.

Chiavenato (2011), considera que la inciencia del ambiente sobre la motivación de personal se describe como cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Su impacto se manifiesta en la percepción de las personas que tienen sobre su ambiente laboral. Este último, no es sólo un concepto o fenómeno, cuyo conocimiento ayudará a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados

organizacionales en el desempeño y productividad de los trabajadores.” (p.74)

Se ha demostrado que un buen clima organizacional, repercute en la motivación natural de los trabajadores, incidiendo en su forma de pensar, actuar y comportamiento en el trabajo, el cual constituye cual si fuera su segundo hogar, haciendo o desarrollando las actividades con más voluntad e identificándose con la empresa, sintiéndose seguro de los pasos que da para el logro de las actividades planificadas.

RODRÍGUEZ (2005), considera que “... *el clima organizacional debe ser entendido como un medio interno, es decir, se debe a la relación que existe entre las variables y los factores internos de la organización, más no a los factores del entorno en que se encuentra la organización.*” (p.161)

El experto, resalta la importancia de del clima organizacional, en el interior de las organizaciones, pero sin dejar de incluir al entorno, o sea, lo que ocurre fuera de las empresas, como son los cambios tecnológicos, las innovaciones, las modificaciones normativas, el uso de herramientas novedosas o aplicativos informáticos, con la finalidad de estar vigentes, y pasibles al progreso y al desarrollo económico.

HALL (1983), consigna que el clima organizacional son los conceptos que los individuos comparten acerca del lugar donde laboran. (p.121)

Para el especialista, el clima organizacional, es la empresa y su interior, lugar en el cual trabajan y se desenvuelven los individuos, y en dicho lugar, debe existir armonía y buenas reglas laborales, con la finalidad de coadyuvar al progreso personal y la continuidad de negocio de la empresa, porque se ha demostrado a través del tiempo, que este factor es

preponderante para el éxito empresarial.

2.2.2. Variable dependiente

Gestión de Recursos Humanos

RODRÍGUEZ (2007), en referencia a la gestión de recursos humanos señala que, es un conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros. (p.13)

Definición que es bastante acertada, porque el autor define a la gestión de recursos humanos, de una manera clara y completa, debiendo ser seleccionado y elegido, en base a su formación, educación y capacitación para beneficio de la empresa, y por ende, del trabajador. No es posible ser competitivo, sin haberse formado adecuadamente, lo cual requiere de sacrificios y disciplina personal del recurso humano.

Bonache & Cabrera (2002), señala que los recursos humanos son, particularmente importantes en el ambiente cambiante, variado y constante a la variación del tiempo. En ese ambiente, si los colaboradores son adecuadamente dirigidos, se facilita la adaptación y la renovación continua de la empresa para adecuarla a las demandas de los mercados. Así, a través de la formación y el aprendizaje continuo, los recursos de conocimiento se pueden transferir a través de distintas tecnologías, 30 productos y servicios. (p.29).

Los autores resaltan la importancia de los trabajadores en la empresa, sea pública o privada, es la fuerza que realiza actividades conducentes a alcanzar el 100% de actividades planeadas por la institución, nada es posible sin ellos, por ende se les debe capacitar y preparara para su mejor

rendimiento y satisfacción personal. No debe escatimarse en invertir en los recursos humanos, los cuales deberán revertir en beneficio de los demás trabajadores.

Chiavenato, (2011), indica que la provisión de recursos humanos, se relaciona con el suministro de personas a la empresa, son los procesos responsables de los recursos laborales, y comprenden todas las actividades de la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, y su provisión a las tareas organizacionales. Los procesos de provisión son la entrada de los colaboradores al sistema de la organización. Se trata de abastecer a la organización del talento humano necesario para su funcionamiento. (p.112)

Dependerá de la política laboral que emplea y aprueba la empresa, considerando que la estrategia, siempre será una guía de acción o curso de acción, que debe utilizar la empresa para el logro de los objetivos y metas. Estrategia, que buscará combinar el clima organizacional imperante en la entidad pública, procurando en la medida de lo posible, mejorar el nivel de capacitación, para un desempeño productivo y la satisfacción de los trabajadores.

Maristany (2012), precisa que en los recursos humanos en las entidades, es la oficina dedicada a los temas que tienen que ver con las personas. Es una función de nivel alto, es decir, asesora, y como tal su responsabilidad es la de dar consejo, ayudar y proveer herramientas a la línea para que ésta actúe. Pero no es responsable por la relación, porque es el supervisor cada nivel el que mantiene la relación cotidiana y, por lo tanto, quien la puede mejorar o empeorar con actitudes o gestos que están fuera del alcance de recursos humanos. (p.33)

Preciso el autor, cuando resalta claramente la función de recursos humanos dentro de toda la institución, la misma que tiene la responsabilidad de uso apropiado de las personas, de acuerdo

a su formación y especialización, no dejando duda sobre su accionar y refiriendo, que una cosa es personal y otra la gestión armoniosa de las personas, con la finalidad de buscar el ideal trabajo en equipo.

Mondy (2010), manifiesta que “... *la administración de recursos humanos es la coordinación de la participación de individuos y el esfuerzo de otros para el logro de los objetivos organizacionales.*” (p. 4).

Efectivamente, la gestión de recursos humanos es muy importante en las empresas, nada se haría sin el capital intangible, sobre todo si existe buena organización, esta debe contar con los mejores profesionales y técnicos necesarios para desarrollar las actividades y conseguir las metas fijadas, debe ser capacitado constantemente, para hacer frente a los cambios que se producen en el mercado.

Dessler (2011), resalta que “... *la administración de recursos humanos es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como también atender sus relaciones laborales, salud y seguridad, así como aspectos de justicia.*” (p. 2).

La administración de recursos humanos, equivale a la gestión de los recursos humanos, requiere de planear, organizar, dirigir y controlar el intangible más valioso, identificando las tareas y seleccionando a las personas de acuerdo a su formación, y cubriendo los puestos necesarios para la operatividad de la empresa privada o pública. Es importante cubrir los puestos de trabajo, con personal experimentado y preparado en las áreas, eso facilitará el avance y desarrollo de la organización.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Clima Organizacional

a. Capacitación

Dice de la formación y entrenamiento en la profesión que desempeña el colaborador, considerando que esta debe ser continua y sin miramientos en costos, y apuntando a calidad profesional, que de estarlo, su rendimiento dentro de la empresa, será valioso y concordante con la misión y visión de la entidad, que de darse, el trabajador aportará con mayor voluntad en lo que se le encargue.

b. Comunicación

La comunicación organizacional, es presentar una transmisión de la información en las organizaciones de manera oportuna, veraz y sostenible, viene a ser parte de la cultura, lo que significa que la comunicación debe ser constante entre todos los niveles de la institución.

c. Complejidad

De por si el clima organizacional, es complejo, la consecuencia más común de las complejidades, son situaciones de malestar en el trabajo, como es el estrés, la primera de una serie de reacciones psicológicas que pueden contribuir a la reducción de la productividad y el rendimiento o desembocar, incluso, en absentismo laboral.

d. Motivación

Forma de incentivos laborales al personal, para integrarlos al negocio y hacer que

produzcan más. Siempre involucrándoles en el quehacer del negocio y dándole una buena capacitación y entrenamiento en las actividades que realiza, no sin antes, premiarlos por las buenas acciones, capacitarlos y establecer metas, para propender a su desarrollo y progreso profesional. Boada: 2019 (p. 31)

e. Liderazgo

El liderazgo, en las organizaciones es uno de los roles interpersonales que ejerce el personal directivo para poder dirigir y motivar al personal a su mando. Es por ello que se considera importante esta variable, pues sin la guía adecuada, el esfuerzo por mejorar la gestión de recursos humanos puede no alcanzar los resultados esperados. Castañeda (citado por Chávez, 2016)

f. Rendimiento

Es la consecuencia de un apropiado clima organizacional, lo que va a generar un mayor rendimiento en la productividad de los trabajadores, aplicando reglas claras, delimitación de funciones, y motivación al trabajador, incidirá en un mayor rendimiento habitual.

2.3.2. Gestión de Recursos Humanos

a. Desempeño y competencia

Un desempeño, supone integrar conocimientos, destrezas (habilidades) y

actitudes, y aplicar esa integración de forma práctica y creativa en la ejecución de una tarea que debe tener una relación clara con la vida, es lo que se conoce como competencia. Robbins (citado por Soldevilla & Rodríguez, 2020)

b. Incentivos y ascensos

Los incentivos y ascensos en el trabajo, son muy importantes en la vida empresarial. La motivación permanente y continua al personal, garantiza el éxito en las empresas. Un trabajador motivado, trabaja con más entusiasmo en la búsqueda de los objetivos planteados por la institución. Por tanto, es una herramienta primordial a considerar por la empresa privada o pública, para alcanzar las metas planteadas. Es por eso que, las promociones y ascensos son vitales para el establecimiento del progreso.

c. Nivel de Objetivos

Es programar actividades realizables, alcanzables, bien pensadas, conociendo la realidad de la empresa, y dotando de personas con valores y buena formación académica y especializado en las áreas de la entidad.

d. Organización

Entiéndase como “organización”, a un conjunto de colaboradores que tienen una finalidad, vinculada con la razón de ser de la empresa. Los mismos que representan la mayor fortaleza que una institución tiene, quienes deben desempeñarse de acuerdo a su nivel profesional.

e. Planeamiento de actividades

Planificar actividades, significa saber administrar y gestionar los recursos disponibles y definir las prioridades de la organización de la forma más apropiada posible. Planear es fijar rumbos claros, o cursos de acción a seguir, debe ser elaborado el planeamiento, antes del ejercicio siguiente, tomando como base la data histórica, de lo ejecutado en el año anterior, considerando para ello, la realidad de la empresa, su misión y su visión proyectada a futuro.

Para desarrollar el plan, la empresa debe contar con los recursos suficientes, humanos y materiales, solo así alcanzará sus objetivos y metas propuestas. Algunos autores, consignan que para efectuar el plan de actividades de la empresa, deben considerarse los pasos siguientes: Establecer objetivos, identificar recursos, establecer tareas concordantes con los objetivos fijados; priorizar objetivos y tareas; formular actividades y cronograma; considerar métodos de evaluación; tener alternativas de acción.

f. Política aprobada

Conforme lo definen autores, como Chavenato o Rodríguez, las políticas de una empresa son pautas o criterios que se tienen en cuenta para la consecución de objetivos en la misma. Estas políticas tienen características específicas y particulares en función de cada organización. Es una política común en las empresas, presentar un ambiente laboral amigable, con singular atención a los colaboradores, porque ellos son los actores principales en la empresa, los que se mueven en un entorno debidamente avisado.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, que se caracteriza por formularse hipótesis en función de teorías ya establecidas (Arbaiza, 2014, p. 45).

Fernández (2002), sostiene que este tipo de investigación busca determinar las asociaciones entre variables; así como, los resultados mediante la aplicación de instrumentos de levantamiento de información en la muestra estudiada. Es decir, busca explicar fenómenos a través de la recolección de datos numéricos que son analizados matemáticamente, en particular las estadísticas.

3.2 Variables

3.2.1. Variable independiente

Clima Organizacional

3.2.2. Variable dependiente

Gestión de Recursos Humanos

3.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	SUB CATEGORÍA
X: Clima organizacional	Medios	X ₁ : Nivel de comunicación	Escrita Hablada
	Apoyo	X ₂ : Nivel de motivación laboral	Promociones
	Conocimiento	X ₃ : Nivel de capacitación	Cursos Talleres
	Guía	X ₄ : Nivel de liderazgo	Progreso Avances
	Productividad	X ₅ : Nivel de rendimiento	Avance Metas
	Variantes	X ₆ : Nivel de complejidad	Claridad
Y: Gestión de recursos humanos	Actividades	Y ₁ : Nivel de planeamiento de actividades	Mensual Trimestral Semestral
	Logros	Y ₂ : Nivel de objetivos	Metas
	Decisiones	Y ₃ : Nivel de Política aprobada	Decisiones Estrategia
	Estructura	Y ₄ : Nivel de organización de recursos humanos	Dirección Unidades
	Promociones	Y ₅ : Nivel de incentivos y ascensos	Categorías Niveles
	Rendimiento	Y ₆ : Nivel de desempeño y competencia	Actitud Esfuerzo

Variables	Dimensiones	Indicadores	Sub categoría
-----------	-------------	-------------	---------------

3.3. Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general

El clima organizacional incide positivamente en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas, de la región Pasco, 2019.

3.3.2 Hipótesis Específicas

- a) La comunicación del clima organizacional incide en el planeamiento de actividades de la gestión del capital intelectual de las instituciones estatales.
- b) La motivación incide en el nivel de objetivos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.
- c) La capacitación incide en la política de gestión de las personas de las entidades públicas.
- d) El liderazgo del clima organizacional incide en la organización de recursos humanos de las entidades públicas.
- e) El nivel de rendimiento incide en el nivel de incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.
- f) El nivel de complejidad incide en el nivel de desempeño y competencia de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.

3.4. Tipo de investigación

La investigación que se llevó a cabo fue aplicada, su objetivo era encontrar estrategias que permitieran un acercamiento científico a la relación entre clima organizacional y gestión de recursos humanos de una entidad pública.

Según Vara (2010), consigna que "... se caracteriza porque identifica la situación del problema y busca, dentro de las posibles soluciones, aquella que pueda ser la más adecuada para el contexto específico, siendo sus resultados utilizados inmediatamente en la solución del problema.

3.4.1. Nivel de Investigación

De acuerdo al nivel de investigación responde, en su medida, a las características de un estudio descriptivo, a través del cual buscamos de manera especial las características más importantes de los colaboradores de las entidades públicas de Pasco, que son materia de nuestro análisis, explicativo porque está orientado a dar respuesta a las preguntas, que nos permitirá explicar porque suceden los hechos y en que condiciones se dan en relación a nuestra investigación

3.4.2 Metodología

Los principales métodos que se utilizaron en esta investigación fueron; Inductivo, Deductivo, Analítico, Síntesis, Estadístico, entre otros.

3.5. Diseño de la investigación

Este trabajo de investigación fue un diseño no experimental, de corte transversal ya que cada persona fue encuestado una sola vez.

Según Hernández y Mendoza (2018), afirman que el diseño no experimental “puede definirse como una investigación realizada sin manipulación intencional de variables. En otras palabras, estos son estudios en los que no cambias intencionalmente las variables independientes para ver sus efectos en otras variables” (p.174).

Se tomó una muestra en la cual:

$$M = O_x r O_y$$

Dónde:

M = Muestra.

O = Observación.

X = Clima organizacional

Y = Gestión de recursos humanos

R = Relación de variables

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

El universo a investigar está integrada por 100 servidores, vinculadas con la institución pública de la región Pasco.

N°	ENTIDAD PUBLICA	TRABAJADORES
1	Gobierno Regional de Pasco	8
2	Unidad Ejecutora Pasco Selva Central (U.E.P.S.C.)	6
3	Unidad Ejecutora Sub Region Daniel Alcides Carrión (U.E.S.R.D.A.C.)	6
4	Dirección Regional de Educación Pasco (Dre Pasco)	6
5	Dirección Regional de Salud Pasco (Diresa - Pasco)	6
6	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Pasco (Drtpe-Pasco)	6
7	Defensoría del Pueblo Cerro de Pasco – Pasco	6
8	CSJ Pasco	6
9	PJ Pasco	6
10	Honorable MPP	4
11	MP Yanacancha	4
12	MP Daniel Alcides Carrion	4
13	M Distrital Simon Bolivar	4
14	MD Tinyahuarco	4
15	MD Vicco	4
16	MD Vilcabamba	4
17	MD Tapuc	4
18	MD Chacayan	4
19	MD Goyllarisquizga	4
20	MD Paucar	4

3.6.2. Muestra

Se utilizó la fórmula siguiente:

$$Z_2 PQN$$

$$N = \frac{Z_2 PQN}{e^2 (N-1) + Z_2 PQ}$$

Donde:

Z= 95% confianza.

e = MEM 5%

P= Proporción de directivos, colaboradores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, que manifestaron que el clima organizacional incide en la administración de personal de las entidades estatales de la región Pasco. (se asume P=0.5)

Q= Proporción directivos, colaboradores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, que manifestaron que el clima organizacional no incide en la administración de personal de las entidades públicas de la región Pasco. (se asume Q=0.5)

N= Población

Confianza 95% y ME 5%, la MO es:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (100)}{(0.05)^2 (100-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 80 directivos, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1 Se utilizó la técnica de la Encuesta.

3.7.2 El instrumento fue el Cuestionario.

3.8 Técnicas para procesamiento de la información

Se utilizó la recolección de datos, procediéndose luego a tabular la data recurriendo al SPSS versión 26.

3.9. Aspectos éticos

El estudio de investigación considera lo dispuesto en los lineamientos del Código de Ética de la Universidad de las Américas.

La investigación, mantiene en reserva de los nombres de las personas y profesionales de la muestra; así como, se respeta la privacidad de la información de las empresas objeto del estudio.

Precisando que, las personas encuestadas tienen conocimiento sobre el uso de la información que proporcionan para la investigación, que aparece consignada en las instrucciones del cuestionario.

Referente al recojo y procesamiento de datos, se efectuó de acuerdo a Ley y en forma correcta. Asimismo, se reconoció la autoría de los investigadores que han antecedido, otorgándole el mérito que le corresponde.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Tabla 1

La comunicación para mejorar el clima organizacional en las entidades públicas

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	53	66.3
Importante	19	23.8
Neutral	8	10.0
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 66.3% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que la comunicación es muy importante para mejorar el clima organizacional en las entidades públicas. Pero, un 10% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto que la comunicación mejore el clima organizacional en las entidades públicas.

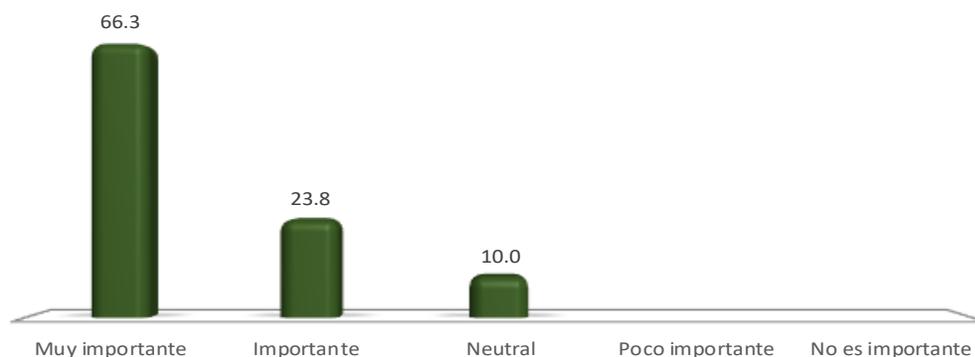


Figura 1. La comunicación para mejorar el clima organizacional en las entidades públicas.

Tabla 2

La motivación laboral del personal es muy importante para obtener un clima organizacional apropiado en las entidades públicas.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	21	26.3
Importante	13	16.3
Neutral	46	57.5
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 16.3% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que la motivación laboral del personal es importante para obtener un clima organizacional apropiado en las entidades públicas. Pero, un 57.5% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto a la motivación laboral del personal es muy importante para obtener un clima organizacional apropiado en las entidades públicas.

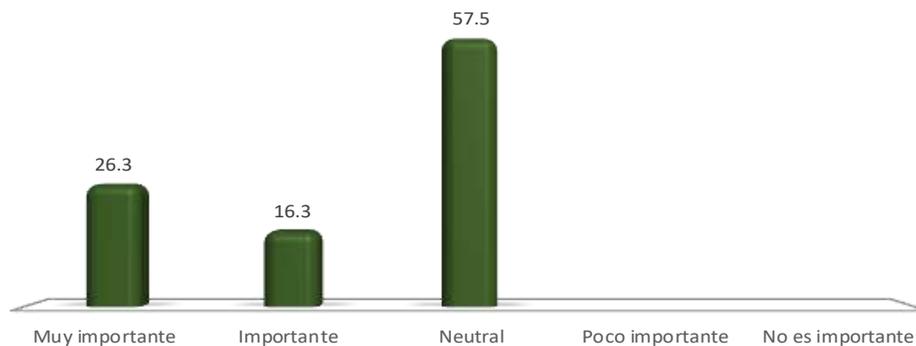


Figura 2. La motivación laboral del personal es muy importante para obtener un CO apropiado en las EP.

Tabla 3

El nivel de capacitación de los colaboradores conducen a un buen clima organizacional en las entidades públicas

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	20	25.0
Importante	30	37.5
Neutral	30	37.5
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 37.5% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el nivel de capacitación de los colaboradores es importante y conducen a un buen clima organizacional en las entidades públicas. Pero, otro 37.5% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto a lo señalado anteriormente.

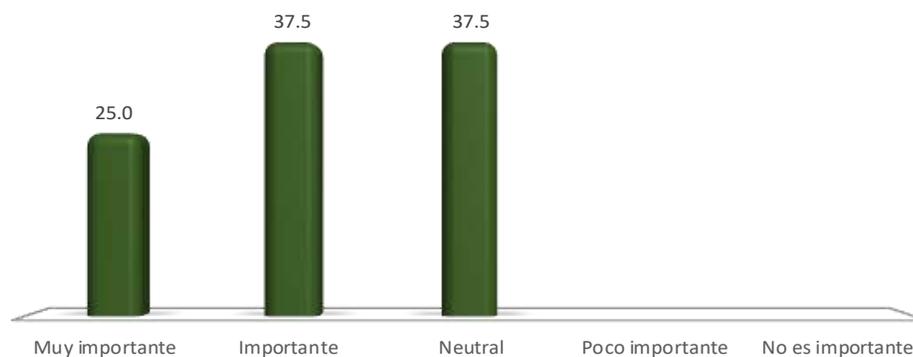


Figura 3. El nivel de capacitación de los colaboradores conducen a un buen CO en las EP

Tabla 4

El nivel de liderazgo es importante para un funcionamiento apropiado del clima organizacional en las entidades públicas

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	41	51.3
Importante	36	45.0
Neutral	3	3.8
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 37.5% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el nivel de capacitación de los colaboradores es importante y conducen a un buen clima organizacional en las entidades públicas. Pero, otro 37.5% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto a lo señalado anteriormente.

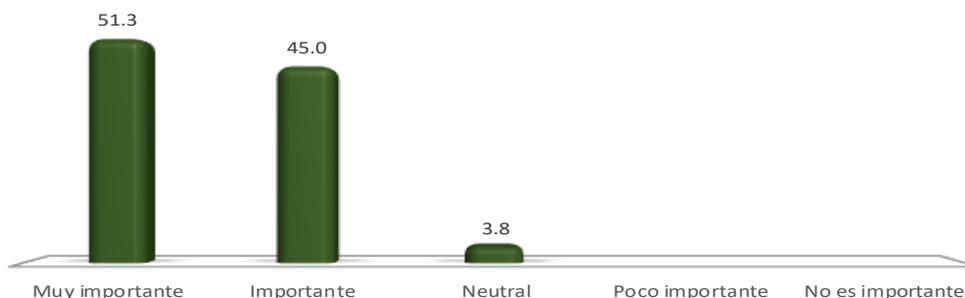


Figura 4. El nivel de liderazgo es importante para un funcionamiento apropiado del CO en las EP

Tabla 5

El nivel de rendimiento de los colaboradores es básico para mantener el clima organizacional en las empresas públicas

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	40	50.0
Importante	21	26.3
Neutral	19	23.8
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 50% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el nivel de rendimiento de los colaboradores es básico y muy importante para mantener el clima organizacional en las empresas públicas. Pero, otro 23.8% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto a lo señalado anteriormente.

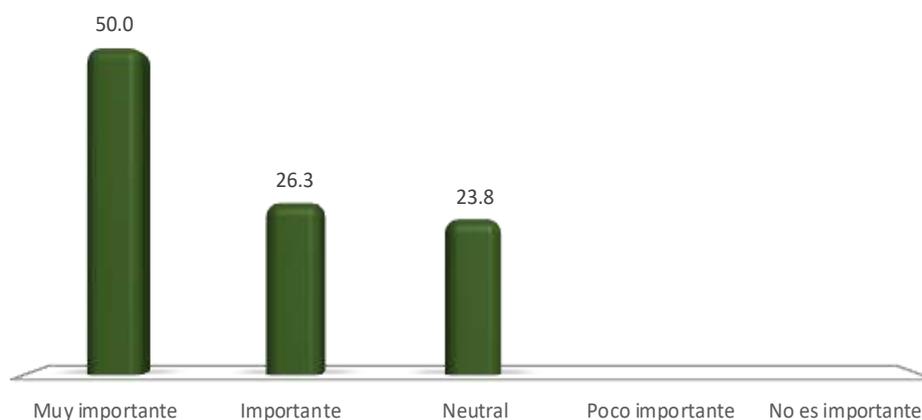


Fig. 5. El nivel de rendimiento de los colaboradores es básico para mantener el clima organizacional en las empresas públicas.

Tabla 6

El nivel de complejidad del CO favorece la armonía de los trabajadores en las empresas públicas.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	52	65.0
Importante	18	22.5
Neutral	10	12.5
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 65% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el nivel de complejidad del CO es mi y favorece la armonía de los colaboradores en las empresas públicas. Pero, otro 12.5% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto a lo señalado anteriormente.

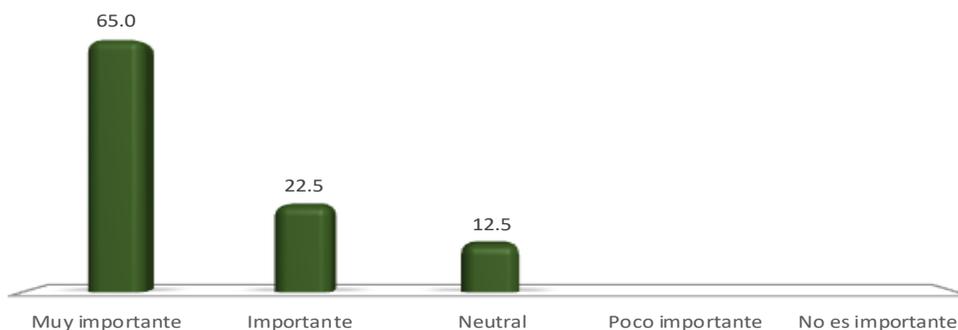


Figura 6. El nivel de complejidad del CL favorecen la armonía de los trabajadores en las empresas públicas

Tabla 7

El CO es favorable en el crecimiento de los colaboradores de las EP de la región Pasco

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	58	72.5
Importante	11	13.8
Neutral	11	13.8
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 72.5% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el clima organizacional es muy importante y favorable en el desarrollo de los colaboradores de las empresas públicas de la región Pasco. Pero, otro 13.8% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto a lo favorable que es el clima organizacional en el desarrollo de los colaboradores de las empresas públicas de la región Pasco.

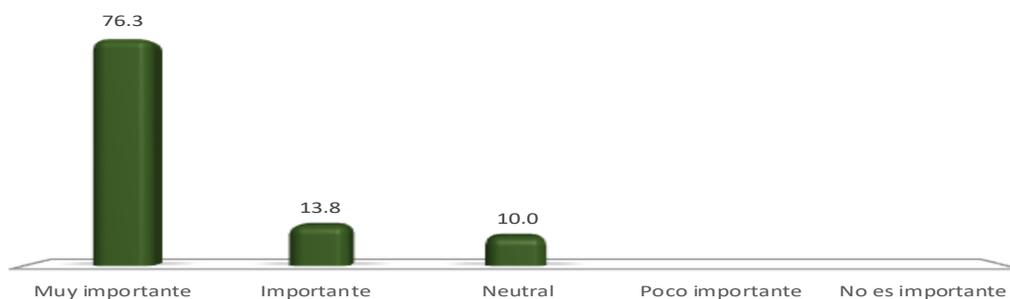


Figura 7. El CO es favorable en el crecimiento de los colaboradores de las EP de la región Pasco

Tabla 8

El nivel de planeamiento de actividades de la administración rrhh, es apropiada en las entidades estatales de Pasco.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	35	43.8
Importante	30	37.5
Neutral	15	18.8
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 43.8% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el nivel de planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos, es muy importante y apropiada en las entidades públicas de la región Pasco. Sin embargo, otro 18.8% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto a lo apropiado que es el planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos en las entidades públicas de la región Pasco.

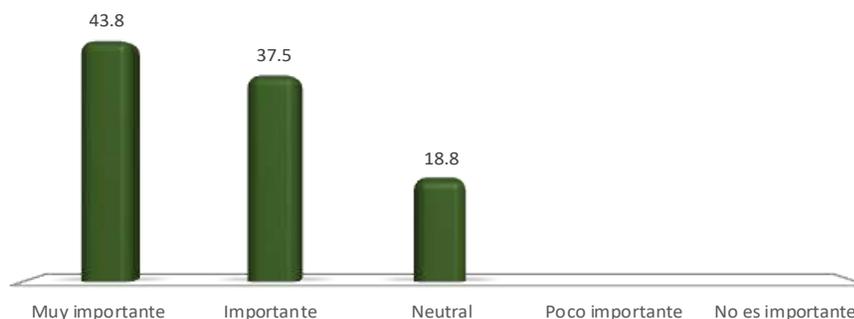


Figura 8. El nivel de planeamiento de actividades de la administración de rrhh, es apropiada en las entidades estatales de Pasco

Tabla 9

El nivel de objetivos fijados en el Plan de Actividades del ejercicio anual, son logrados satisfactoriamente por la administración de rrhh de las instituciones estatales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	55	68.8
Importante	7	8.8
Neutral	18	22.5
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 68.8% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el nivel de objetivos fijados en el Plan de Actividades del ejercicio anual, son logrados satisfactoriamente y son muy importantes para la administración de rrhh de las instituciones estatales. Sin embargo, otro 22.5% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto al logro de los objetivos fijados en el Plan de Actividades del ejercicio anual, para la administración de rrhh de las instituciones estatales.

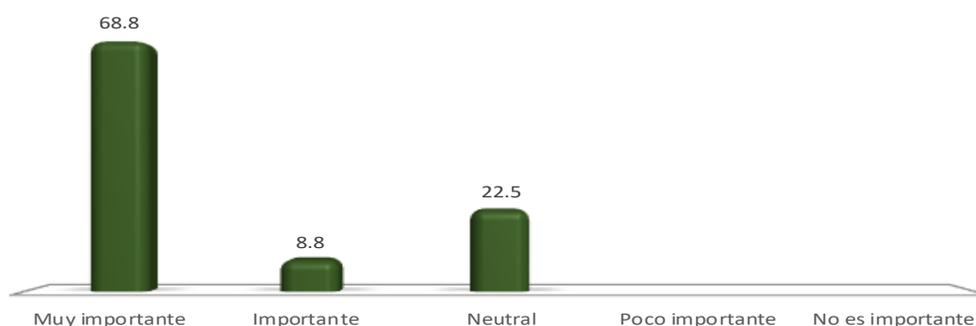


Figura 9. El nivel de objetivos fijados en el Plan de Actividades del ejercicio anual, son logrados satisfactoriamente por la administración de rrhh de las instituciones estatales.

Tabla 10

El nivel de política aprobada en la administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	41	51.3
Importante	19	23.8
Neutral	20	25.0
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 51.3% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el nivel de política aprobada es muy importante para la administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco. Aunque, un 25% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto a la aprobación de la política para la administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco.

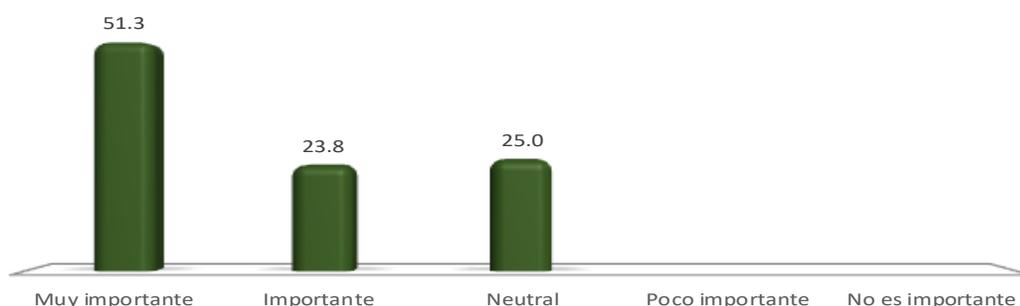


Figura 10. El nivel de política aprobada en la administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco

Tabla 11

El nivel de organización de la administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco, es importante

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	40	50.0
Importante	16	20.0
Neutral	24	30.0
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

50% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el nivel de organización de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco, es muy importante. Aunque, un 30% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto a la importancia del nivel de organización de la administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco.

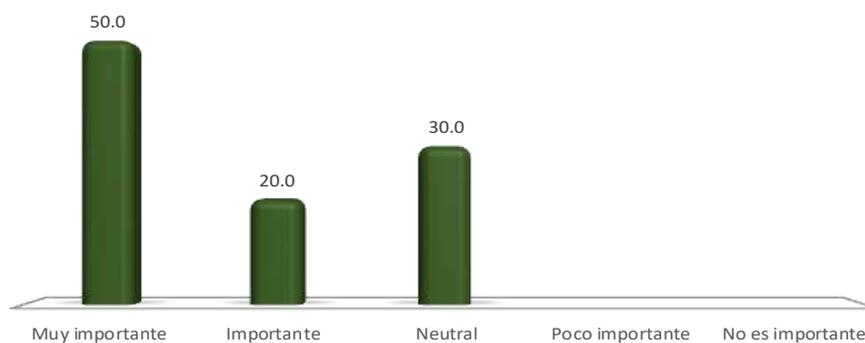


Figura 11. El nivel de organización de la administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco, es importante

Tabla 12

El nivel de incentivos y ascensos de los colaboradores en las entidades públicas de la región Pasco, se encuentra sustentada en base a la meritocracia

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	51	63.8
Importante	16	20.0
Neutral	13	16.3
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 63.8% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el nivel de incentivos y ascensos de los colaboradores es muy importante y se encuentra sustentada en base a la meritocracia. Aunque, un 30% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto al sustento meritocrático en cuanto al nivel de incentivos y ascensos de los colaboradores en las entidades públicas de la región Pasco.

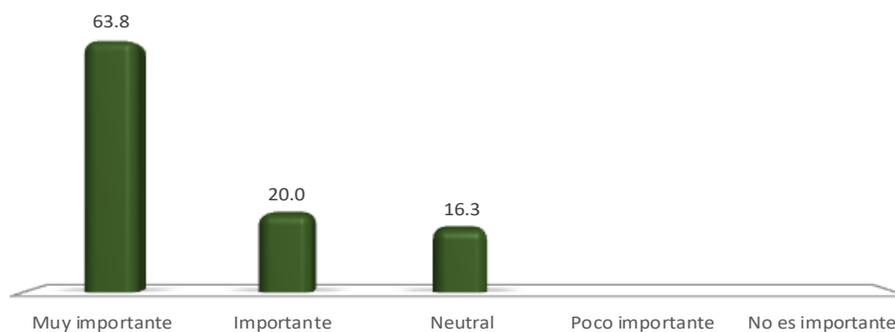


Fig. 12. El nivel de incentivos y ascensos de los colaboradores en las entidades públicas de la región Pasco, se encuentra sustentada en base a la meritocracia

Tabla 13

Importante el nivel de desempeño y competencia de los colaboradores en la administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	19	23.8
Importante	54	67.5
Neutral	7	8.8
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 67.5% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco afirmaron que el nivel de desempeño y competencia de los colaboradores es importante en la administración de rrhh de las instituciones estatales. Aunque, un 8.8% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto al nivel de desempeño y competencia de los trabajadores en la administración de recursos humanos de las entidades públicas de Pasco.

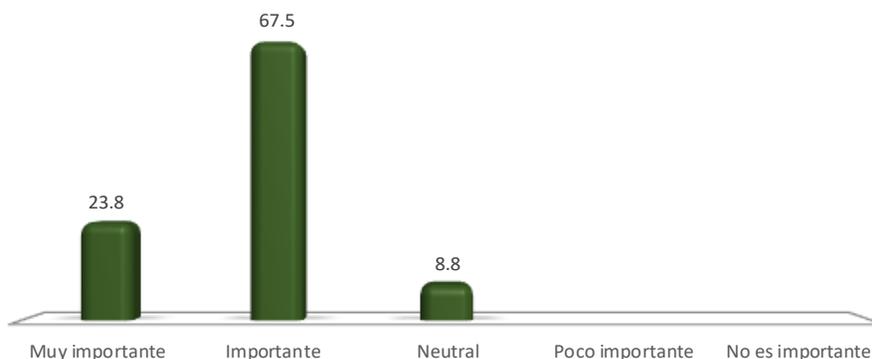


Figura 13. Importante el nivel de desempeño y competencia de los trabajadores en la administración de recursos humanos de las entidades públicas de Pasco

Tabla 14

El nivel de administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco, es conducida de manera imparcial y con respeto a los valores éticos

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	42	52.5
Importante	30	37.5
Neutral	8	10.0
Poco importante	0	0.0
No es importante	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia

El 52.5% de funcionarios, servidores, administradores, jefes de recursos humanos y profesionales, vinculados con las entidades públicas de la región Pasco, afirmaron que es muy importante que es muy importante conducir de manera imparcial y con respeto a los valores éticos el nivel de administración de rrhh de las instituciones estatales. Pero, un 10% de estos funcionarios se muestran neutrales respecto a la conducción imparcial y respeto a los valores éticos en la administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco.

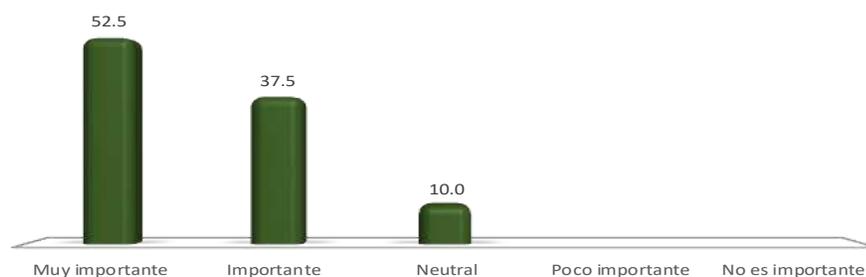


Figura 14. El nivel de administración de rrhh de las instituciones estatales de Pasco, es conducida de manera imparcial y con respeto a los valores éticos

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Las tablas muestran que las frecuencias esperadas, más del 20% son menores a cinco (5), lo que obliga a la combinación de celdas adyacentes para finalmente obtener una tabla 2x2

La prueba ji cuadrado corregida por Yates, es la más adecuada, pues más del.

Donde:

a= Celda primera columna, primera fila

b= Celda segunda columna, primera fila

c= Celda primera columna, segunda fila

d= Celda segunda columna, segunda fila

$$\chi^2 = \frac{(|ad - bc| - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

Rechazar hipótesis nula (Ho), si el valor calculado de χ^2 es $> o =$ que 3.8416, valor asociado a (2-1) (2-1) = 1 grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05

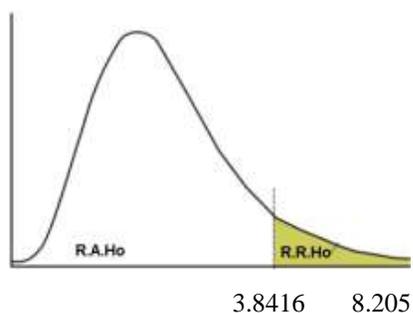
Hipótesis a:

H₀: La comunicación del clima organizacional no incide en el planeamiento de actividades de la administración de rrhh de las instituciones estatales.

H₁: La comunicación del clima organizacional incide en el planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.

Importancia de la comunicación del clima organizacional	Importancia del planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos					Total
	Muy importante	Importante	Neutral	Poco importante	No es importante	
Muy importante	29	17	7	0	0	53
Importante	6	10	3	0	0	19
Neutral	0	3	5	0	0	8
Poco importante	0	0	0	0	0	0
No es importante	0	0	0	0	0	0
Total	35	30	15	0	0	80

$\chi^2 = 8.205$ es mayor que 3.8416 y $p = 2.0896E-03 < 0.05$, obtenido mediante el SPSS, permite rechazar la H₀. Concluyendo, que la comunicación del clima organizacional incide en el planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.



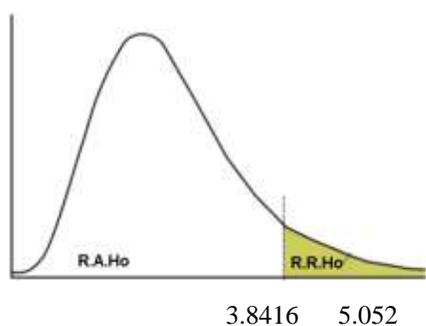
Hipótesis b:

H₀: La motivación del clima organizacional no incide en el nivel de objetivos de la gestión de personal de las entidades públicas.

H₁: La motivación del clima organizacional incide en el nivel de objetivos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.

Importancia de la motivación del clima organizacional	Importancia de objetivos de la gestión de recursos humanos					Total
	Muy importante	Importante	Neutral	Poco importante	No es importante	
Muy importante	21	0	0	0	0	21
Importante	7	3	3	0	0	13
Neutral	27	4	15	0	0	46
Poco importante	0	0	0	0	0	0
No es importante	0	0	0	0	0	0
Total	55	7	18	0	0	80

$X^2 = 5.052$ es mayor que 3.8416 y $p=2.46E-02 < 0.05$, obtenido mediante el SPSS, permite rechazar la H₀. Concluyendo, que la motivación del CO incide en el nivel de objetivos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.



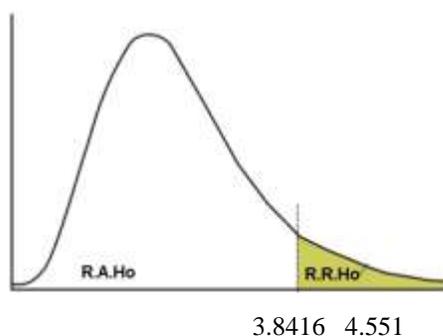
Hipótesis c:

H₀: La capacitación del CO no incide en la política de gestión de recursos humanos de las entidades públicas.

H₁: La capacitación del CO incide en la política de administración de rrhh de las entidades públicas.

Existe control de cumplimiento de obligaciones tributarias	Existe presión tributaria por servicios streaming					Total
	Muy importante	Importante	Neutral	Poco importante	No es importante	
Muy importante	14	3	3	0	0	20
Importante	14	11	5	0	0	30
Neutral	13	5	12	0	0	30
Poco importante	0	0	0	0	0	0
No es importante	0	0	0	0	0	0
Total	41	19	20	0	0	80

$X^2 = 4.551$ es mayor que 3.8416 y $p = 1.645E-02 < 0.05$, obtenido mediante el SPSS, permite rechazar la H₀. Concluyendo, que la capacitación del clima organizacional incide en la política de gestión de recursos humanos de las entidades públicas.



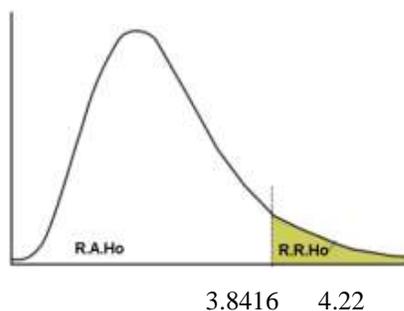
Hipótesis d:

H_0 : El liderazgo del clima organizacional no incide en la organización de rrhh de las entidades públicas.

H_1 : El liderazgo del clima organizacional incide en la organización de rrhh de las entidades públicas.

Nivel de omisión o inexactitud de información	Revisa el sustento documentario de libros y registros contables					Total
	Muy importante	Importante	Neutral	Poco importante	No es importante	
Muy importante	24	10	7	0	0	41
Importante	16	6	14	0	0	36
Neutral	0	0	3	0	0	3
Poco importante	0	0	0	0	0	0
No es importante	0	0	0	0	0	0
Total	40	16	24	0	0	80

$X^2 = 4.222$ es mayor que 3.8416 y $p=3.99E-02 < 0.05$, obtenido mediante el SPSS, permite rechazar la H_0 . Concluyendo, que el liderazgo del clima organizacional incide en la organización de recursos humanos de las entidades públicas.



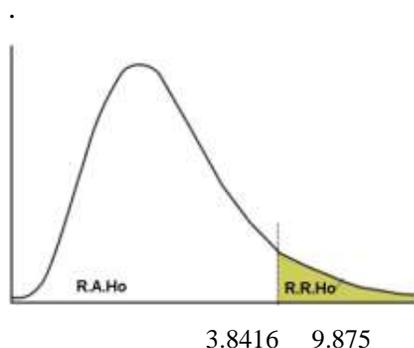
Hipótesis e:

H_0 : El nivel de rendimiento del CO no incide en el nivel de incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.

H_1 : El nivel de rendimiento del CO incide en el nivel de incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.

Nivel de determinación de obligaciones tributarias	Existe contribuciones negadas por servicios streaming					Total
	Muy importante	Importante	Neutral	Poco importante	No es importante	
Muy importante	30	7	3	0	0	40
Importante	16	3	2	0	0	21
Neutral	5	6	8	0	0	19
Poco importante	0	0	0	0	0	0
No es importante	0	0	0	0	0	0
Total	51	16	13	0	0	80

$X^2 = 9.875$ es mayor que 3.8416 y $p = 8.377E-04 < 0.05$, obtenido mediante el SPSS, permite rechazar la H_0 . Concluyendo, que el nivel de rendimiento del CO incide en el nivel de incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.



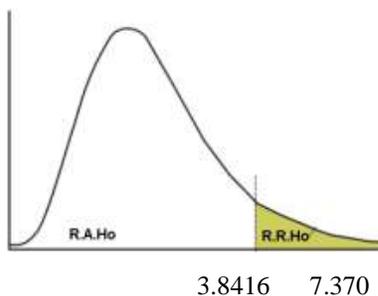
Hipótesis f:

H₀: El nivel de complejidad del clima organizacional no incide en el nivel de desempeño y competencia de la administración de rrhh de las instituciones estatales.

H₁: El nivel de complejidad del clima organizacional incide en el nivel de desempeño y competencia de la administración de rrhh de las instituciones estatales.

Identifica la omisión o inexactitud de información	Existe correcta liquidación de obligaciones formales y sustanciales por servicios streaming					Total
	Muy importante	Importante	Neutral	Poco importante	No es importante	
Muy importante	13	35	4	0	0	52
Importante	6	11	1	0	0	18
Neutral	0	8	2	0	0	10
Poco importante	0	0	0	0	0	0
No es importante	0	0	0	0	0	0
Total	19	52	7	0	0	80

$X^2 = 7.370$ es mayor que 3.8416 y $p = 6.631E-03 < 0.05$, obtenido mediante el SPSS, permite rechazar la H₀. Concluyendo, que el nivel de complejidad del CO incide en el nivel de desempeño y competencia de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.



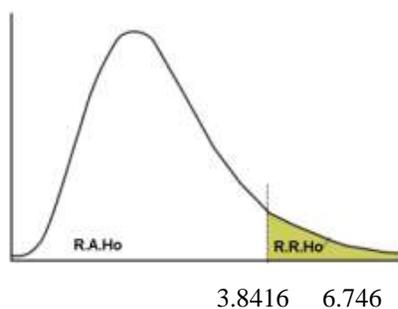
Hipótesis General:

H₀: El clima organizacional no incide positivamente en la gestión de rrhh de las entidades públicas, de la región Pasco, 2019.

H₁: El clima organizacional incide positivamente en la administración de rrhh de las entidades estatales, de Pasco, 2019.

Existe fiscalización tributaria	Existe identificación oportuna de la no aplicación del impuesto a la renta					Total
	Muy importante	Importante	Neutral	Poco importante	No es importante	
Muy importante	33	21	4	0	0	58
Importante	4	7	0	0	0	11
Neutral	5	2	4	0	0	11
Poco importante	0	0	0	0	0	0
No es importante	0	0	0	0	0	0
Total	42	30	8	0	0	80

$X^2 = 6.746$ es mayor que 3.8416 y $p = 4.699E-03 < 0.05$, obtenido mediante el SPSS, permite rechazar la H₀. Concluyendo, que el clima organizacional incide positivamente en la administración de rrhh de las entidades estatales, de Pasco, 2019.



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

El recojo de datos, interpretados, analizados y comprobados, establecieron que el clima organizacional incide positivamente en la gestión de recursos humanos en las entidades públicas, de la región Pasco, 2019; la misma que redundará en beneficios para los trabajadores y las instituciones gubernamentales.

Rodríguez (2007), manifiesta que la administración de rrhh es un “Conjunto de principios y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.” (p.13), resalta la importancia de la la administración de rrhh, debiendo captar al personal idóneo, debidamente capacitado y preparado para aportar en la entidad pública.

Determinándose, que el estudio denominado “El clima organizacional y la gestión de recursos humanos en las entidades públicas de la región Pasco,2019.”, es un gran aporte para la mejor actuación del capital humano en la organización estatal.

5.2. CONCLUSIONES

a. Se ha establecido que la comunicación del clima organizacional incide en el planeamiento de actividades de la administración de rrhh de las entidades públicas ($p < 0.05$).

b. La evaluación de los datos ha permitido establecer que la motivación del ambiente laboral incide en el nivel de objetivos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas ($p < 0.05$).

c. El análisis de los datos permitió determinar que la capacitación del ambiente laboral incide en la política de la administración de rrhh de las entidades públicas ($p < 0.05$).

d. Se ha determinado que el liderazgo del clima organizacional incide en la organización de recursos humanos de las entidades públicas ($p < 0.05$).

e. Se ha precisado que el nivel de rendimiento del ambiente laboral incide en el nivel de incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas ($p < 0.05$).

f. La información probada permitieron determinar que el nivel de complejidad del ambiente laboral incide en el nivel de desempeño y competencia de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas ($p < 0.05$).

g. Concluyendo que el clima organizacional incide positivamente en la administración de recursos humanos de las entidades públicas, de la región Pasco, 2019 ($p < 0.05$).

5.3. RECOMENDACIONES

- a) Que los responsables de las entidades públicas, prioricen la comunicación organizacional en el planeamiento de actividades de la administración de rrhh, por ser de mucha importancia.
- b) Que los líderes de las entidades públicas, establezcan que la motivación del clima organizacional sean concordantes con la administración de rrhh.
- c) Que los directores de las entidades públicas, tomen en consideración que la capacitación del clima organizacional tiene relevancia en la consecución de los objetivos de la gestión de rrhh.
- d) Que los titulares de las entidades públicas, lideren el clima organizacional en la administración de rrhh.
- e) Que las entidades públicas, precisen que el nivel de rendimiento del clima organizacional es importante en los incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos.
- f) Que las autoridades a cargo de la entidad, se sirvan tomar en cuenta que, el nivel de complejidad del clima organizacional tiene relevancia en el desempeño y competencia de la administración de rrhh.
- g) Que los responsables de las entidades públicas de la región Pasco, en la medida de lo posible mantengan un clima organizacional positivo, debido a que es la única forma de mantener una gestión de recursos humanos apropiada y con un rendimiento óptimo.

Aporte Científico o Académico

Las instituciones estatales y particulares tienen la finalidad de alcanzar las metas trazadas, motivo por el cual deben adoptar lineamientos en la administración de personal, considerando que el capital humano es el motor de toda organización, por lo cual, las entidades deben darle la relevancia del caso.

Sabido es que una institución, ejecute sus tareas de manera eficiente, es sustancial que prioriza un ambiente laboral de serenidad. Un apropiado ambiente laboral aporta en la mejora del desempeño de los colaboradores, con la finalidad de propender a su satisfacción y bienestar. Fomentar el trabajo en equipo, es un objetivo que debe fijarse y procurarse lograrse, para ello, las entidades públicas deben implementar una buena administración de personas, que busque integrar a los trabajadores de todos los niveles organizativos. Además, todo esto redundará en beneficio de la población, recibiendo mejores servicios y atención.

FUENTES DE INFORMACIÓN

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bonache, J. & Cabrera, A. (2002). Dirección estratégica de personas : evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Edit. Prentice Hall. España.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. 5ª Edición. Mc Graw Hill. Colombia.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Edic. McGraw-Hill. Brasil

Dessler, G. (2011). Administración de Recursos Humanos (Décima primera ed.). México: Pearson Educación.

Domínguez L., Ramírez A., y García A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.

Hall, R. (1983). Organizaciones estructuras y procesos. México D.F., Edit. Prentice Hall.

Maristany, Jaime (2012). Planeamiento de la carrera del personal, Editora Asociados, Buenos Aires. Argentina.

Mondy, W. (2010). Administración de Recursos Humanos (Décimo primera ed.). México: Pearson Educación, Prentice Hall.

Rodríguez, D. (2005). Diagnóstico Organizacional. México D.F. Editorial Alfaomega.

TESIS

Universidades Internacionales

NELSY MARIEN CORTÉS JIMÉNEZ (2009), en su tesis: “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009”, para obtener el grado de Maestra en Salud Pública, en la Universidad Veracruzana, Instituto de Salud Pública – Xalapa – Veracruz - México.

VIVIAN ANDREINA CHACON GUERRA (2015), en su tesis: “*ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA REPRESENTACIONES CEM, UBICADA EN CHIQUIMULA, CHIQUIMULA*”, para optar el título de Administradora de empresas, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

SANDRA MILENA TRUJILLO VALENCIA (2009), en su estudio “*MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN COOMEVA EPS INTEGRADOS IPS MEDIANTE EL DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO*”, para obtener el título de Psicóloga, en la Universidad de San Buenaventura - Colombia.

GUSTAVO ADOLFO, FERNÁNDEZ REYES (2011), en su tesis “*GESTION DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS LABORALES EN LA SECRETARIA DE INTELIGENCIA, PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO TECNICO Y ADMINISTRATIVO, PARA LA PRODUCCION DE INTELIGENCIA Y COORDINACION DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD DEL ESTADO GUATEMALTECO*”, para obtener el grado de Maestro en Administración Pública, en la Universidad de San Carlos de Guatemala - Guatemala.

JENNIFFER TALIA SANTOS CONTRERAS (2017), en su tesis “*GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS EN LOS*

ALMACENES AGUIRRE EN EL CANTÓN BABAHOYO EN EL AÑO 2016”, para obtener el título de Licenciada en Ciencias de la Educación, en la Universidad Técnica de Babahoyo - Los Ríos - Ecuador.

ROMERO POVEDA, WENDY PATRICIA (2017), en su investigación “*ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN LAS PYMES DE SUMINISTROS ELECTRÓNICOS EN EL SECTOR NORTE DE GUAYAQUIL*”, para obtener el título de Ingeniera Comercial, en la Universidad de Guayaquil – Ecuador.

Universidades Nacionales

ANDREA PAOLA PASTOR GUILLÉN (2018), en su tesis “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017*”, para optar el título de Licenciada en Administración de Empresas, en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.

ANGÉLICA DEL CARMEN GUZMÁN ROJO (2018), en su tesis “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global”, para optar el título de Licenciada en Administración de Negocios Global, en la Universidad Ricardo Palma, Lima – Perú.

ROXANA MELO ZAMATA (2018), en su trabajo “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL ÁREA DE*

SEGURIDAD, GUARDIANÍA Y LIMPIEZA DE LA UNA PUNO 2017”, para optar el título de Licenciada en Trabajo Social, en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Perú.

MARÍA EMÉRITA, RÍOS HENRÍQUEZ (2014), en su estudio “*GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN UNA EMPRESA HOTELERA – CIUDAD DE HUAMACHUCO:2014*”, para obtener el título de Licenciada en Administración, en la Universidad Nacional de Trujillo – Trujillo – Perú.

CARLOS CCAHUANA, VANESSA INÉS; LÓPEZ QUISPE, MAGDALENA MARGOT (2017), en su estudio “*LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ERRE DOS S.A.C. DE AREQUIPA 2017*”, para obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales, en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa – Perú.

DIANA YANDHIRA DIONICIO FERREYRA (2020), en su trabajo de investigación “*GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS*”, para obtener el título de Licenciada en Psicología, en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima – Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Validación y Obtención de Datos

Anexo 2: Encuesta - Cuestionario

APENDICE N° 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN PASCO, 2019”

Autora: BONILLA ESPINOZA, DELFINA CALIXTRA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	METODOLOGIA
			VARIABLES E INDICADORES	
<p>Problema Principal ¿En qué forma el clima organizacional incide en la gestión de recursos humanos en las entidades públicas de la región Pasco, 2019?</p> <p>Problemas Secundarios a) ¿De qué manera la comunicación del clima organizacional incide en el planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas? b) ¿En qué medida la motivación del clima organizacional incide en el nivel de objetivos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas? c) ¿En qué forma la capacitación del clima organizacional incide en la política de gestión de recursos humanos de las entidades públicas? d) ¿Cómo el liderazgo del clima organizacional incide en la organización de recursos humanos de las entidades públicas?</p>	<p>Objetivo General Determinar si el clima organizacional incide en la gestión de recursos humanos en las entidades públicas, de la región Pasco, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos a) Analizar si la comunicación del clima organizacional incide en el planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas. b) Establecer si la motivación del clima organizacional incide en el nivel de objetivos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas. c) Indagar si la capacitación del clima organizacional incide en la política de gestión de recursos humanos de las entidades públicas. d) Proponer si el liderazgo del clima organizacional incide en la organización de recursos humanos de las entidades públicas.</p>	<p>Hipótesis General El clima organizacional incide positivamente en la gestión de recursos humanos en las entidades públicas, de la región Pasco, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas a) La comunicación del clima organizacional incide en el planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas. b) La motivación del clima organizacional incide en el nivel de objetivos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas. c) La capacitación del clima organizacional incide en la política de gestión de recursos humanos de las entidades públicas. d) El liderazgo del clima organizacional incide en la organización de recursos humanos de las entidades públicas. e) El nivel de rendimiento del clima organizacional incide en el nivel de incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE X. CLIMA ORGANIZACIONAL Indicadores: X1 Nivel de comunicación X2 Nivel de motivación laboral X3 Nivel de capacitación X4 Nivel de liderazgo X5 Nivel de rendimiento X6 Nivel de complejidad</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Y. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Indicadores: Y1 Nivel de planeamiento de actividades Y2 Nivel de objetivos Y3 Nivel de Política aprobada Y4 Nivel de organización de recursos humanos Y5 Nivel de incentivos y ascensos Y6 Nivel de desempeño y competencia</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Explicativo – descriptivo estadístico</p> <p>MÉTODO APLICADO: Analítico</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental</p> <p>POBLACIÓN: La población está conformada por 100 personas vinculadas a las entidades públicas de la región Pasco.</p> <p>MUESTRA: 80 administradores, jefe de recursos humanos, psicólogos, funcionarios y servidores vinculados a las Entidades Pública de la región Pasco, 2020.</p> <p>INSTRUMENTO: Encuesta - Cuestionario</p>

<p>e) ¿De qué manera el nivel de rendimiento del clima organizacional incide en el nivel de incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas?</p>	<p>e) Precisar si el nivel de rendimiento del clima organizacional incide en el nivel de incentivos y ascensos de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.</p>	<p>f) El nivel de complejidad del clima organizacional incide en el nivel de desempeño y competencia de la gestión de recursos.</p>		
<p>f) ¿En qué medida el nivel de complejidad del clima organizacional incide en el nivel de desempeño y competencia de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas?</p>	<p>f) Evaluar si el nivel de complejidad del clima organizacional incide en el nivel de desempeño y competencia de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas.</p>			

APENDICE N° 2

ENCUESTA (Cuestionario)

Instrucciones:

La presente encuesta tiene como fin recoger información especializada de interés para el estudio, el mismo que está referido a **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN PASCO, 2019”** al respecto se le pide que en las preguntas tenga bien a elegir la alternativa que considere apropiada, marcando con un aspa (X) en el espacio correspondiente. Esta encuesta es de carácter anónimo, con fines académicos. Se le agradece por su colaboración.

1. Considera usted, ¿Qué es importante la comunicación para mejorar el clima organizacional en las entidades públicas?
No es importante ()
Poco importante ()
Neutral ()
Importante ()
Muy importante ()
2. En su opinión, ¿La motivación laboral del personal es muy importante para obtener un clima organizacional apropiado en las entidades públicas?
No es importante ()
Poco importante ()
Neutral ()
Importante ()
Muy importante ()
3. Considera usted, ¿Qué el nivel de capacitación de los colaboradores conducen a un buen clima organizacional en las entidades públicas?

- No es importante ()
- Poco importante ()
- Neutral ()
- Importante ()
- Muy importante ()

4. En su opinión, ¿El nivel de liderazgo es importante para un funcionamiento apropiado del clima organizacional en las entidades públicas?

- No es importante ()
- Poco importante ()
- Neutral ()
- Importante ()
- Muy importante ()

5. Considera usted, ¿Qué el nivel de rendimiento de los colaboradores es básico para mantener el clima organizacional en las empresas públicas?

- No es importante ()
- Poco importante ()
- Neutral ()
- Importante ()
- Muy importante ()

6. En su opinión, ¿El nivel de complejidad del clima organizacional favorecen la armonía de los colaboradores en las empresas públicas?

- No es importante ()
- Poco importante ()
- Neutral ()
- Importante ()

Muy importante ()

7. En su opinión, ¿El clima organizacional es favorable en el desarrollo de los colaboradores de las empresas públicas de la región Pasco?

No es importante ()

Poco importante ()

Neutral ()

Importante ()

Muy importante ()

8. Considera usted, ¿Qué el nivel de planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos, es apropiada en las entidades públicas de la región Pasco?

No es importante ()

Poco importante ()

Neutral ()

Importante ()

Muy importante ()

9. Cree usted, ¿Qué el nivel de objetivos fijados en el Plan de Actividades del ejercicio anual, son logrados satisfactoriamente por la gestión de recursos humanos de las entidades públicas?

No es importante ()

Poco importante ()

Neutral ()

Importante ()

Muy importante ()

10. En su opinión, ¿Es importante el nivel de política aprobada en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco?

- No es importante
- Poco importante
- Neutral
- Importante
- Muy importante

11. En su opinión, ¿El nivel de organización de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco, es importante?

- No es importante
- Poco importante
- Neutral
- Importante
- Muy importante

12. En su opinión, ¿El nivel de incentivos y ascensos de los colaboradores en las entidades públicas de la región Pasco, se encuentra sustentada en base a la meritocracia?

- No es importante
- Poco importante
- Neutral
- Importante
- Muy importante

13. En su opinión, ¿Es importante el nivel de desempeño y competencia de los colaboradores en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco?

- No es importante
- Poco importante
- Neutral
- Importante

Muy importante ()

14. En su opinión, ¿El nivel de gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco, es conducida de manera imparcial y con respeto a los valores éticos?

No es importante ()

Poco importante ()

Neutral ()

Importante ()

Muy importante ()

APÉNDICE 2: Cuestionario de la variable independiente



UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

Cuestionario de la variable dependiente e independiente “Clima organizacional” y “Gestión de Recursos Humanos”

El presente cuestionario tiene como finalidad determinar SOBRE “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN PASCO, 2019”. Agradezco por tomarse unos minutos para responder sinceramente nuestra encuesta.

Indicaciones: Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente, la presente encuesta es de carácter académico y estrictamente confidencial, y de la autenticidad de su respuesta depende el éxito de nuestra investigación.

Utilice la siguiente leyenda:

Sexo:

No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
1	2	3	4	5

Masculino	Femenino

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	Considera usted, ¿Que es importante la comunicación para mejorar el clima organizacional en las entidades públicas?					
2	En su opinión, ¿La motivación laboral del personal es muy importante para obtener un clima organizacional apropiado en las entidades públicas ?					
3	Considera usted, ¿Que el el nivel de capacitación de los colaboradores conducen a un buen clima organizacional en las entidades públicas ?					
4	En su opinión, ¿El nivel de liderazgo es importante para un funcionamiento apropiado del clima organizacional en las entidades públicas ?					
5	Considera usted, ¿Qué el nivel de rendimiento de los colaboradores es básico para mantener el clima organizacional en las empresas públicas ?					
6	En su opinión, ¿El nivel de complejidad del clima organizacional favorecen la armonía de los colaboradores en las empresas públicas ?					
7	En su opinión, ¿El clima organizacional es favorable en el desarrollo de los colaboradores de las empresas públicas de la región Pasco ?					
N°	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
8	Considera usted, ¿Qué el nivel de planeamiento de actividades de la gestión de recursos humanos, es apropiada en las entidades públicas de la región Pasco ?					
9	Cree usted, ¿Que nivel de objetivos fijados en el Plan de Actividades del ejercicio anual, son logrados satisfactoriamente por la gestión de recursos humanos de las entidades públicas?					
10	En su opinión, ¿Es importante el nivel de política aprobada en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco ?					
11	Considera usted, ¿El nivel de organización de la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco, es importante?					
12	En su opinión, ¿El nivel de incentivos y ascensos de los colaboradores en las entidades públicas de la región Pasco, se encuentra sustentada en base a la					

	meritocracia?					
13	Considera usted, ¿ Es importante el nivel de desempeño y competencia de los colaboradores en la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco ?					
14	En su opinión, ¿El nivel de gestión de recursos humanos de las entidades públicas de la región Pasco, es conducida de manera imparcial y con respeto a los valores éticos?					

APÉNDICE 3: Fichas de validación de juicio de expertos

Ficha de Validación de Juicio de Expertos N°01

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Carnero Andía, Maximiliano

1.2. Grado académico: Doctor en Educación

1.3. Institución donde labora: Universidad de San Martín de Porres

1.3.1. Especialidad del validador: Docente en Investigación en Metodología y Tesis

1.3.2. Título de la investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN PASCO, 2019.

1.3.3. Autor del instrumento: Delfna Calixtra Bonilla Espinoza

1.3.4. Instrumento:

Encuesta de la variable: Clima organizacional

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

La opinión que usted brinde es personal y sincera.

1: Deficiente, 2: Regular, 3: Buena, 4: Muy buena, 5: Excelente

No	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado, específico y comprensible.					x
2	Objetividad: Está expresado en conductas observables					x
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
4	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x

5	Organización: Presentación ordenada					X
6	Intencionalidad: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
7	Consistencia: Basado en aspectos teórico - científicos					X
8	Coherencia: Entre los índices, indicadores y dimensiones					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10	Pertinencia: El instrumento es funcional para el propósito la investigación.					X

PROMEDIO DE APLICABILIDAD: 50 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar: Lima Fecha: 26/08/2021



Firma del

Experto informante.

DNI. N° 40765223

Teléfono

Ficha de Validación de Juicio de Expertos N°02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

II. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Carnero Andía, Maximiliano

1.2. Grado académico: Doctor en Educación

1.3. Institución donde labora: Universidad de San Martín de Porres

1.3.1. Especialidad del validador: Docente en Investigación en Metodología y Tesis

1.3.2. Título de la investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN PASCO, 2019.

1.3.3. Autor del instrumento: Delfina Calixtra Bonilla Espinoza

1.3.4. Instrumento:

Encuesta de la variable: Gestión de recursos humanos

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

La opinión que usted brinde es personal y sincera.

1: Deficiente, 2: Regular, 3: Buena, 4: Muy buena, 5: Excelente

No	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2	Objetividad: Está expresado en conductas observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
5	Organización: Presentación ordenada					X

6	Intencionalidad: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
7	Consistencia: Basado en aspectos teórico - científicos					X
8	Coherencia: Entre los índices, indicadores y dimensiones					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10	Pertinencia: El instrumento es funcional para el propósito la investigación.					X

PROMEDIO DE APLICABILIDAD: 49 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar: Lima Fecha: 26/08/2021

Experto informante.



Firma del

DNI. N° 40765223

Teléfono

Ficha de Validación de Juicio de Expertos N°02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Vigil Cornejo, Fernando Rafael

1.2. Grado académico: Doctor en Educación

1.3. Institución donde labora: Universidad Inca Garcilaso de la Vega

1.3.1. Especialidad del validador: Docente en Investigación

1.3.2. Título de la investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN PASCO, 2019.

1.3.3. Autor del instrumento: Delfna Calixtra Bonilla Espinoza

1.3.4. Instrumento:

Encuesta de la variable: Clima organizacional

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

La opinión que usted brinde es personal y sincera.

1: Deficiente, 2: Regular, 3: Buena, 4: Muy buena, 5: Excelente

No	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2	Objetividad: Está expresado en conductas observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
5	Organización: Presentación ordenada					X

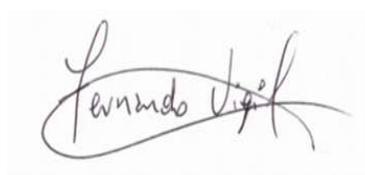
6	Intencionalidad: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
7	Consistencia: Basado en aspectos teórico - científicos					X
8	Coherencia: Entre los índices, indicadores y dimensiones					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10	Pertinencia: El instrumento es funcional para el propósito la investigación.					X

PROMEDIO DE APLICABILIDAD: 50 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar: Lima Fecha: 26/08/2021



Firma del Experto informante.
DNI. N° 07753366
Teléfono

Ficha de Validación de Juicio de Expertos N°02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

IV. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Vigil Cornejo, Fernando Rafael

1.2. Grado académico: Doctor en Educación

1.3. Institución donde labora: Universidad Inca Garcilaso de la Vega

1.3.1. Especialidad del validador: Docente en Investigación en Metodología y Tesis

1.3.2. Título de la investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN PASCO, 2019.

1.3.3. Autor del instrumento: Delfina Calixtra Bonilla Espinoza

1.3.4. Instrumento:

Encuesta de la variable: Gestión de recursos humanos

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

La opinión que usted brinde es personal y sincera.

1: Deficiente, 2: Regular, 3: Buena, 4: Muy buena, 5: Excelente

No	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2	Objetividad: Está expresado en conductas observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
5	Organización: Presentación ordenada					X

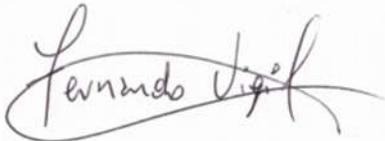
6	Intencionalidad: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
7	Consistencia: Basado en aspectos teórico - científicos					X
8	Coherencia: Entre los índices, indicadores y dimensiones					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10	Pertinencia: El instrumento es funcional para el propósito la investigación.					X

PROMEDIO DE APLICABILIDAD: 50 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar: Lima Fecha: 26/08/2021



Firma del Experto informante.

DNI. N° 07753366

Teléfono