



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima laboral y gestión de recursos humanos en el  
Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, en el año 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTORES:**

Br. Ramirez Vasquez, Juan Miguel

Br. Ricaldi Mandujano, Lizeth Karen

**ASESOR:**

Dr. Sandoval Rios, José Elías

**PROGRAMA:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**PERÚ - 2018**

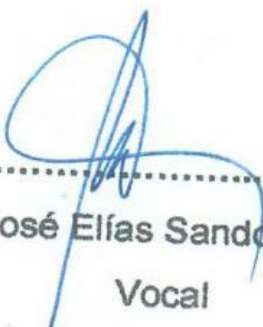
**PÁGINA DE JURADO**



**Dr. Luis Albero Aguirre Bazán**  
Presidente



**Mg. Cesar Fidel Lindo Pizarro**  
Secretario



**Dr. José Elías Sandoval Ríos**  
Vocal

## DEDICATORIA

A Dios por todo su amor infinito, a mis progenitores quienes me formaron en virtud con sus enseñanzas, responsabilidad y deseo de superación, a mi menor hija por enseñarme a ser madre, amiga y niña. A los catedráticos que con sus conocimientos orientan mi desarrollo profesional.

Lizeth

Mi reconocimiento y amor infinito a mi esposa, mis hijos quienes me brindaron su apoyo y confianza para mi superación. A los catedráticos que con sus conocimientos orientan mi desarrollo profesional, a mis colegas por su apoyo incondicional en el desarrollo del estudio.

Juan Miguel

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios mi profundo agradecimiento por la oportunidad, al continuar mi estudio de grado, a mis papitos en su apoyo incondicional, comprensión y amor y a mi hija por su paciencia y motivación para alcanzar mi realización personal y profesional.

Lizeth

A Dios por ser el que permite que se haga su voluntad el cumplir mis sueños, a mi esposa, mis hijos por brindarme su apoyo para lograr con éxito mi formación en el grado de maestro.

Juan Miguel

## **PRESENTACIÓN**

Según lo establecido en el reglamento aprobado por la Universidad César Vallejos para la elaboración y sustentación de tesis en el Postgrado de la Maestría en Gestión Pública, remitimos la presente investigación cuyo título es: Clima laboral y gestión de recursos humanos en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, 2018.

En la investigación describimos el objetivo principal en determinar la relación entre clima laboral y gestión de recursos humanos en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. Se tomó una muestra de 75 trabajadores, a quienes se les aplicó los instrumentos de medición que pasó el examen de normalidad.

Llegando a la siguiente conclusión del trabajo que, no existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

El estudio tiene carácter de preliminar, expresando mi reconocimiento a los señores integrantes honorarios del jurado por vuestras sugerencias que tengan a bien hacerle al trabajo para mejorar nuestro perfil profesional.

Espero plasmas, las exigencias de consentimiento.

Los autores.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Indice de tablas	xi
Indice de figuras	xiv
Indice de cuadros	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
I. INTRODUCCIÓN	18
1.1. Realidad problemática	18
1.2. Trabajos previos	22
1.3. Teorías relacionadas al tema	27
1.3.1. Teorías sobre clima laboral	27
1.3.2. Teorías sobre gestión de recursos humanos	31
1.4. Formulación del problema	35
1.4.1. Problema general	35
1.4.2. Problemas específicos	35
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.6.1. Hipótesis general	37

1.6.2. Hipótesis específica	37
1.7. Objetivo	38
1.7.1. Objetivo general	38
1.7.2. Objetivo específico	38
II. MÉTODO	40
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables y operacionalización	40
2.2.1. Variable 1: clima laboral	40
2.2.2. Variable 2: Gestión de recursos humanos	40
2.3. Población y muestra	43
2.3.1. Población	43
2.3.2. Muestra	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.4.1. Técnica	44
2.4.2. Instrumento: Cuestionario	44
2.4.3. Validez	44
2.4.4. Confiabilidad.	46
2.5. Método de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	50
III. RESULTADOS	51
3.1. Resultados de variables	51
3.1.1. Frecuencia y tanto por ciento de variable clima laboral y sus dimensiones del personal del Hospital de Tarma	51
3.1.2. Frecuencia y tanto por ciento de variable gestión de recursos humanos del personal del Hospital de Tarma	56
3.2. Coeficiente de correlación y contrastación de hipótesis	62

IV. DISCUSION	86
V. CONCLUSIONES	90
VI. RECOMENDACIONES	92
VII. PROPUESTAS	94
VIII. REFERENCIAS	95
ANEXO	98

Anexo N° 01: Instrumento

Anexo N°02: Valides de los instrumentos

Anexo N°03: Matriz de consistencia

Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo N°05: Otras evidencias



## INDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach	48
Tabla 2 Frecuencia y tanto por ciento referido a la variable clima laboral	51
Tabla 3 Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensión organización	52
Tabla 4 Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensión condiciones y ambiente de trabajo	53
Tabla 5 Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensión reconocimiento profesional	54
Tabla 6 Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensión formación y desarrollo profesional	55
Tabla 7 Frecuencia y tanto por ciento referido a la variable gestión de recursos humanos	56
Tabla 8 Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensiones eficacia en la gestión	57
Tabla 9 Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensiones selección y evaluación de personal	58
Tabla 10 Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensiones formación	59
Tabla 11 Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensiones seguridad, salud y condiciones de trabajo	60
Tabla 12 Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensiones comunicación e información	61
Tabla 13 Correlación entre variables clima laboral y gestión de recursos humanos	62
Tabla 14 Valores del coeficiente de correlación clima laboral y gestión de recursos humanos	62
Tabla 15 Correlación entre variables clima laboral y eficacia - gestión	64

Tabla 16 Valores del coeficiente de correlación clima laborar y eficacia - gestión	64
Tabla 17 Correlación entre variables clima laborar y selección – evaluación de personal	66
Tabla 18 Valores del coeficiente de correlación clima laborar y selección – evaluación de personal	66
Tabla 19 Correlación entre variables clima laborar y capacitación	68
Tabla 20 Valores del coeficiente de correlación clima laborar y capacitación	68
Tabla 21 Correlación entre variables clima laborar y selección – seguridad, salud – condiciones de trabajo	70
Tabla 22 Valores del coeficiente de correlación clima laborar y seguridad, salud – condiciones de trabajo	70
Tabla 23 Correlación entre variables clima laborar y comunicación e información del hospital de Tarma	72
Tabla 24 Valores del coeficiente de correlación clima laborar y comunicación e información	72
Tabla 25 Correlación entre organización y gestión de recursos humanos	74
Tabla 26 Valores del coeficiente de correlación organización y gestión de recursos humanos	74
Tabla 27 Correlación entre condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos	76
Tabla 28 Valores del coeficiente de correlación condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos	77
Tabla 29 Correlación entre reconocimiento personal y gestión de recursos humanos	79
Tabla 30 Valores del coeficiente de correlación reconocimiento personal y gestión de recursos humanos	79
Tabla 31 Correlación entre variables formación – desarrollo profesional y gestión de recursos humanos	81

Tabla 32 Valores del coeficiente de correlación formación – desarrollo profesional y gestión de recursos humanos	81
Tabla 33 Correlación entre variables clima laboral y selección – evaluación de personal	83
Tabla 34 Valores del coeficiente de correlación clima laboral y selección – evaluación de personal	83

## INDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Frecuencia y tanto por ciento del clima laboral	51
Figura 2 Frecuencia y tanto por ciento de organización	52
Figura 3 Frecuencia y tanto por ciento de condiciones y ambiente de trabajo	53
Figura 4 Frecuencia y tanto por ciento de reconocimiento profesional	54
Figura 5 Frecuencia y tanto por ciento de formación y desarrollo profesional	55
Figura 6 Frecuencia y tanto por ciento de formación y desarrollo profesional	56
Figura 7 Frecuencia y tanto por ciento de la eficacia en la gestión	57
Figura 8 Frecuencia y tanto por ciento de la selección y evaluación de personal	58
Figura 9 Frecuencia y tanto por ciento de la formación	59
Figura 10 Frecuencia y tanto por ciento de la seguridad, salud y condiciones de trabajo	60
Figura 11 Frecuencia y tanto por ciento de la comunicación e información	61

## INDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro 1 Variable clima laboral	41
Cuadro 2 Gestión de recursos humanos	42
Cuadro 3 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Clima laboral	45
Cuadro 4 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión de Recursos Humanos	45
Cuadro 5 Confiabilidad de alfa de Cronbach clima laboral	46
Cuadro 6 Confiabilidad de alfa de Cronbach gestión de recursos humanos	47
Cuadro 7 Pruebas de normalidad variable clima laboral	49
Cuadro 8 Pruebas de normalidad variable Gestión de recursos humano	49

## RESUMEN

La investigación fue de tipo cuantitativa, correlacional y no experimental, el diseño es correlacional explicativa, estando la muestra conformada por 75 personas que laboran en el Hospital de Tarma. Se usó la técnica encuesta utilizando 2 cuestionarios de tipo Likert, para las dos variables en estudio; con una confiabilidad para el instrumento con un cálculo de consistencia de Alfa de Crombach, utilizando el software SPSS versión 25.

Los datos se analizaron e interpretaron, tal como se aprecia en los resultados, así mismo se procedió a la contratación de hipótesis por el Rho Spearman, obteniendo como conclusión: No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

Al haberse obtenido un Rho Spearman de  $r = 0.009$  y un P valor de 0.939, para un nivel de significancia de 0.05.

**Palabras claves:** Acreditación, clima laboral, gestión de recursos, confiabilidad

## **ABSTRACT**

The research was of quantitative, correlational and non-experimental type, the design is correlational explanatory, being the sample conformed by 75 people that work in the Hospital of Tarma. The survey technique was used using 2 Likert-type questionnaires, for the two variables under study; with reliability for the instrument with a consistency calculation of Crombach's Alpha, using the software SPSS version 25.

The data were analyzed and interpreted, as can be seen in the results, and the hypothesis was hired by Rho Spearman, obtaining as conclusion: There is no positive or significant relationship between the work environment and the human resources management of the Hospital of Tarma, from the year 2018.

Having obtained a Rho Spearman of  $r$  0.009 and a P value of 0.939, for a level of significance of 0.05.

**Keywords:** Accreditation, work environment, resource management, reliability.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

#### a) A nivel internacional

Ramihic, (2013) en su investigación menciona al clima laboral afecta considerablemente la satisfacción laboral, que transforma su conducta del empleado en un 86.6%, con un ambiente insatisfecho en su centro laboral que influye por situaciones problemáticas, esto conlleva un clima laboral, en el trabajo. Se comienza con analizar la realidad que cada organización tiene, del a muchas razones, una del por qué las empresas se vuelven improductivas, es ocasionado un faltante en promover adecuadamente un clima laboral.

Vásquez, (2016), menciona en observar que existe una discusiones sobre la cultura y el clima, se busca la relación, similitudes y discrepancias, se entiende sin ambigüedades a las costumbres asumidas cuyos valores están firmemente sujetas a la cultura, por otro lado, la presencia del clima laboral está relacionado por algunos factores en el centro laboral que los mismos empleados o personas pertenecientes de una área pueden percibir de forma consciente y que están controlados organizacionalmente. Mientras sea mejor la organización del clima organizacional, menor será la variabilidad, cuando percibimos al mismo lo que hará que sea menos heterogénea; dimensiones que correlacionan en un clima laboral, se genera el desarrollo en el país ecuatoriano, mayormente está en el rango de 0.2 a 0.3, indicado una correlación que forma parte con el aspecto de trabajo y la cultura, siendo importante considerar las dimensiones referentes a la cultura a la circunstancia buscando mejorar el clima organizacional. (pág. 29)

Heredia, J. (2017), el gestionar el capital humano, fue una oportunidad para promover en las personas, su potencial en favor de la entidad y con ello contribuir a la competitividad, el comportamiento y la actitud de los trabajadores de la organización, que es de mucha importancia, hay que



comprender que el clima laboral alcanza una gran supremacía. En este estudio determinamos la existencia de un inadecuado clima organizacional, generando a los empleados un progreso basto e influyendo en el rendimiento de los profesionales. La incorrecta actuación de un trabajador propicia desequilibrios en la organización, generando inconvenientes en los canales comunicativos en todos los niveles, que desencadenan una interacción superficial, mostrando poco compromiso en sus actividades laborales e incrementa el bajo rendimiento en su labor dentro de la organización. (pág. 1-34)

b) A nivel nacional

Edel , Garcia, & Casiano, (2007), menciona que la curiosidad, se desarrolla en un lugar referido al clima laboral, por la organización, por la trascendencia de la función que puede estar jugando toda la organización que es complemento de ella sobre sus formas de sentir, pensar y hacer, según ello se forma la organización y se desarrolla y vive.

Gonzales A. (2015) menciona a los recursos del trabajo y clima laboral se generan en el Perú, formando por una sociedad de dos amigos en 1989. Por un tiempo, donde se presenta la aceleración del crecimiento, al actualizar, diversas áreas de la empresa, que cuenta con 21 empleados compartiendo las ventas, recepción y ventas corporativas. Al no poseer una unidad de recursos humanos en la organización, se genera una falta de gestión en todos los procesos desarrollados a esa área es notoria. Aspectos como clima organizacional, satisfacción y desempeño se gestionan de forma empírica y reactiva, en lugares para mostrar iniciativas (pág. 1). Por ello el éxito, en las entidades organizadas es algo muy reconocido, tomando a las corrientes de investigación vinculadas a una gestión estratégica que genera el talento humano, por los vínculos con la visión al futuro de la empresa. Los colaboradores tienen el conocimiento que lo administran para organizar, siendo ello un recurso muy valioso contra la fatiga laboral.

Montoya, D (2016), menciona que conocer al clima organizacional, genera una la importancia en cualquier organización, dicho de otra manera, saber cómo los trabajadores perciben los diversos elementos organizacionales que les permita interactuar con dichos elementos y , de esa manera, poder obtener una mayor satisfacción, desempeño y busca la calidad en sus trabajos que generan y pueden evaluar la labores de los empleados para poder tener información según la labor en sus actividades, y así poder determinar y construir diversos planes, como mejoras personales en lo laboral, ascensos de nivel, ampliar un línea de carrera.

c) Regional

Aldama, (2013) En su estudio de las escuelas de La Oroya noto que ha sido posible estimar una obra deficiente en algunas instituciones educativas, sobre todo en las instituciones educativas, siempre hay muchas peleas, peleas, críticas destructivas y los despidos de maestros y trabajadores, lo que sugiere que muchos los trabajadores no se sienten seguros en su lugar de trabajo simplemente porque no respiran en un ambiente de trabajo adecuado. El hecho de que muchos docentes no se sientan satisfechos en su lugar de trabajo no optimiza eficiente o eficientemente su trabajo educativo, lo que afectaría la educación de los estudiantes en general. (pag. 2)

Orellana & Pérez, (2014), En su investigación en el municipio de Huayucachi, se evaluó el desempeño laboral. También vale la pena señalar que los trabajadores muestran dificultades cuando hacen trabajo en equipo debido a las diferencias entre ellos; además, los trabajadores requieren supervisión continua para realizar sus tareas asignadas debido a la rotación frecuente del personal. (pag. 18).

Castro & Espinoza , (2015), en su investigación en el centro de salud La Libertad - Huancayo puede observar nuestra insatisfacción con el trabajo por enfermeros y permanentemente individualmente o en combinación están exigiendo mejoras en sus condiciones de trabajo, afectan los

conflictos interpersonales, la mayoría de quejas del paciente se dirigen a ellos, etc. Esta situación puede deberse al hecho de que el clima organizacional insuficiente generado en esta institución de salud, que nunca ha sido suficientemente diseñado, aún no se ha abordado a los aspectos organizacionales que podrían afectar negativamente el bienestar del personal. enfermería; Esos motivos nos motivaron para ese trabajo (pag. 14)

d) Local

Rojas & Robles, (2017), en su investigación en el Hospital de Tarma, identifiqué que el ambiente de trabajo ya no era la fuente de motivación, satisfacción o logro profesional y también se convirtió en una fuente de preocupación, sufrimiento y enfermedad para los humanos. El estrés relacionado al trabajo es una variedad que contribuye al surgimiento de patologías en los individuos, siendo un impacto en el bienestar de los empleados y, consecuentemente, en la pérdida de productividad y resultados organizacionales. (pag.11)

Contreras, (2017), en sus investigación en la municipiudad de Tarma, las riendas de la institución municipal dependen en gran parte de sus recursos humanos, un recurso "motor" que admite aumentar la capacidad de la institución, logrando una asociación entre lo financiero y lo colectivo, al final, es calificada como el capital intelectual en que debe ser invertido más cada día; por lo tanto, exige buenas situaciones de trabajo, o solicita un buen clima organizacional para enfrentar la competitividad con triunfo y aumentar considerablemente los recursos especializados y materiales con los que se cuenta, entonces la institución alcanzará sus propósitos, programas y objetivos.(pag. 18)

Quijada & Quijada, (2017), En la investigación en el hotel Los Portales, podemos experimentar claramente lo que es beneficioso, agradable y estimulante, y estar trabajando con un grupo de personas que acuerdan que se comunican que se respetan, trabajan en armonía y cooperación.

Los estilos de gestión han experimentado un desarrollo, porque ahora podemos hablar de estilos de liderazgo modernos y participativos, donde el empleado también piensa que está más identificado con los objetivos de la empresa.

Entonces, incluso hoy, los gerentes y los propietarios intentan motivar a su personal para que se sientan mejor y hagan su trabajo de manera eficiente. (pag. 2) .

## 1.2. Trabajos previos

### a) A nivel internacional

Rodríguez, (2015), en la tesis titulada “*Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, en Sangolquí*”. Las encuestas se aplicaron a 233 empleados de una población de 295, el resultado es una entidad pública sobre cual se conoce muy poco, se obtiene evidencia de un aspecto laboral favorable y elementos relacionados con la cultura organizacional alentadores, por sus componentes están satisfechos lo cual revela el optimismo, sin apartar a algunos detalles como el necesitar implementar una gestión empresarial por procesos.

Vásquez, (2016), en la investigación “*La cultura y clima laboral: creación del modelo de relaciones entre cultura, clima, fuerza de cultura y fuerza de clima laboral*”, menciona su búsqueda por indicar cuál sería la relación existente una relación para el clima laboral y cultura en el Ecuador, según la medición de una herramienta, de estas 2 variables y muestras recopilada para las organizaciones en el respectivo país.

Se inicia con diferenciar ambos conceptos (clima y cultura), utilizando la técnica de encuestas, según la muestra de 800 encuestados y finalmente se demuestra que, en el Ecuador, el clima de las compañías corresponde a un rango de muy bueno hasta regular, lo cual significa que las empresas ecuatorianas responden estar de acuerdo con el nivel de otras empresas en el mundo globalizado.

Heredia Reyes, (2017) en su estudio *“La relación del clima laboral y la satisfacción de los empleados de la Empresa Corpromedic S.A. en la ciudad de Latacunga en Ecuador”*. La investigación está sustentada en el enfoque de tipo cuantitativo orientado al modelo correlacional; para procesos de recolectar datos y analizar el aspecto estadístico se aplicaron 2 instrumentos (cuestionarios): el primero, orientado al aspecto del clima en el lado laboral construido por los trabajadores según la psicología Sonia Palma, instrumento diseñado según la escala Likert que contiene cincuenta preguntas, nos permite obtener el diagnóstico que permita establecer lineamientos de prevención y corrección, lo cual es necesario para un proceso de optimizar y fortalecer la función en los procedimientos de la organización; el segundo instrumento (cuestionario) elaborado por Peiró & Meliá (1998) *“Satisfacción Laboral S20/23”*, comprendiendo los 23 ítems, teniendo como finalidad lograr una evaluación, como resultado de utilidad y valiosa en contenido del acercamiento de la satisfacción en el oficinas laborales, según ello las limitaciones se generan con la motivación y parciales que están en frecuencia, en exposición los entes en situaciones organizacionales. A través de este cuestionario, determinando que hay un inapropiado clima laboral aplicado a la organización, el aspecto correlacional realizado entre la satisfacción y clima laboral dan como resultados como positivas para la correlación, proporcionales a la satisfacer la recepción en las prestaciones lo cual influye en todas esas dimensiones de aspecto para el clima laboral.

b) A nivel nacional

Gonzáles, (2015), en el estudio *“La gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú–2015”*. El estudio aplicó el diseño, no experimental, correlacional y transversal; cuyos resultados son: que existe la relación muy débil y a la vez no significativa entre la gestión de trabajadores en la compañía por ello el clima laboral, lo mismo con su componente participación. No hay presencias de relaciones

débiles que significan los componentes liderazgo y motivación, mientras que con la dimensión colaboración o reciprocidad hay una relación moderada.

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

Montoya, (2016) en el estudio "*Relación entre clima organizacional y evaluación del desempeño de los individuos en una compañía de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*", el estudio es transversal correlacional. Para obtener una medición para el clima organizacional, aplicando el instrumento OCQ Organizacional Climate Questionnaire de Litwin & Stringer, elaborado en 1968, que tiene cincuenta ítems y que miden la dimensión del clima organizacional. Con ello se elabora el cuestionario, que tiene 21 ítems y con 6 dimensiones. Los resultados del proceso del estudio apuntan a la evaluar los enlaces directos del desempeño de los trabajadores y clima organizacional, según la relación entre las 9 dimensiones del entorno de trabajo de la organización con el esfuerzo general de laborar y algunas de sus dimensiones.

c) Regional

Aldama, (2013) respecto de su investigación titulada: *“La gestión institucional y el clima laboral en I.E. “Francisco Bolognesi” y “Nuestra señora de Fátima” La Oroya Junín*. La metodología utilizada fue del tipo investigación básica. Conclusión para la llegada: 1) Los efectos de la investigación mostraron una distancia de correspondencia estadísticamente reveladora ( $r = 0,056$ ) entre las variables: gestión institucional y ambiente de trabajo. 2) Las consecuencias del proyecto del examen estadístico a  $r = 0,035$  que muestra que no hay correspondencia estadísticamente significativa entre la dimensión X1: gestión de recursos y dimensión Y1: clima interpersonal.

Castro & Espinoza,(2014) en su investigación *“Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad - Huancayo 2014”*. Cuyo objetivo es estimar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro de Salud La Libertad - Huancayo Los resultados son que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro de Salud La Libertad - Huancayo, declaración hecha por la correlación de Pearson  $r$  donde  $r=0,762$ ,  $t_c = 5,643$  para 23 grados de libertad y un nivel de confianza del 95% y  $\alpha = 0,05$ . El clima organizacional de las enfermeras en el Centro de Salud La Libertad es insuficiente en un 72%. El nivel de empleo en el centro de salud La Libertad es insatisfactorio en un 80%.

Gálvez, Martínez & Espinoza ( 2015), en la investigación, *“Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen – 2015”*. con el propósito: Determinar cómo el clima organizacional afecta la satisfacción del personal de salud. Métodos: se realizó un estudio de correlación con 50. En el análisis inferencial de los resultados, se utilizó la prueba Chi-cuadrática. Quién es 62.0% (31 profesionales de la salud) experimentaron un clima organizacional moderadamente beneficioso y

60.0% (30 profesionales de la salud) reportaron satisfacción laboral. Por otro lado, se encontró que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral, con una significación estadística  $p \leq 0,000$ . En conclusión, el clima organizacional tiene influencia en la satisfacción profesional del personal de salud que trabaja en el Servicio de Atención Hospitalaria.

d) Local

Arredondo, ( 2008) con la investigación titulada “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el personal del Hospital “Félix Mayorca Soto”; El objetivo principal fue establecer la correlación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el equipo del Hospital arriba citado, teniendo en cuenta el sexo y el grupo ocupacional. Un estudio observacional, correlacional y transversal se realizó en una población voluntaria compuesta por 119 trabajadores; Para obtener el promedio de la percepción del clima organizacional de acuerdo con el grupo ocupacional, se aplicó a ANOVA y se constató que el 78,99% de los trabajadores consideran que existe un clima bueno o aceptable. Al comparar los grupos ocupacionales, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre obstetras y enfermeros, obstetras y médicos.; Por eso, se dice que las parteras tienen una mejor percepción del clima organizacional que enfermeros y médicos. No hay diferencias significativas en las puntuaciones obtenidas por sexo. Para determinar la correlación, se aplicó la prueba de Spearman y se concluyó que no hay correlación directa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional; sin embargo, se constata que la EI participa indirectamente del clima organizacional, considerando que cada trabajador percibe su ambiente de trabajo de acuerdo con sus características personales, que forman parte de su inteligencia emocional.

Rodenas, (2016), en la investigación sobre la *“Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma 20152*, con el objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción



laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital de Tarma 2015. El método utilizado fue de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y transversal; La población consistió en 30 trabajadores sociales. El resultado fue que existe una unión y, por lo tanto, la influencia del clima organizacional y la situación de bienestar determinada con un 70% favorable sobre su clima organizacional es el puntaje promedio general de 168.73 puntos de una escala. Con ello, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  de que no hay asociación entre clima organizacional y satisfacción en el trabajo. Se infiere que el ambiente de trabajo y la satisfacción en el trabajo son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en estos, afecta el ambiente de trabajo y necesariamente aquellos que lo integran.

Rojas & Robles, (2017) en su estudio "*Influencia del clima laboral en el estrés del personal de salud de Centro Quirúrgico Hospital "Félix Mayorca Soto" – Tarma 2015.*" Con el objetivo de determinar la influencia del clima de trabajo en el estrés del personal de salud. Métodos: es un estudio correlacional con 30 profesionales. Se utilizó el inventario Maslach y el cuestionario sobre el clima de trabajo. En el análisis inferencial de los resultados se utilizó la prueba de correlación de Pearson  $r$ . Los resultados: 76,7% (23 enfermeros) percibieron un ambiente de trabajo moderadamente favorable y 56,7% (17 enfermeros) presentaron estrés laboral medio. Por otro lado, se verificó que el clima de trabajo tiene influencia en el estrés, con significancia estadística de  $p \leq 0,000$ . En resumen: el clima de trabajo afecta el estrés del personal de salud que trabaja en el centro quirúrgico del hospital.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Teorías sobre clima laboral**

Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007), la investigación referente a la psicología, en la organización la fortalece para el crecimiento de la disciplina expandiendo su cobertura contra los empleados de bienestar

laboral de cómo se originan los motivos de las personas, qué tipo de valores se han desarrollado y sus relaciones de la empresa. Los profesionales de la psicología empiezan a preocuparse por los problemas que derivan de la fatiga, tradición y que son elementos que dañan el desempeño en las labores. Comenzando a abordar otros campos muy interrelacionados constantemente, teniendo mucha capacidad para aprender, percibir una investigación de las personas por su habilidad en liderar, el impacto en la persona y todas sus cualidades de un sujeto, la manera muy aborad genera problemas, desempeño, actitudes en relación las labores y la fatiga en el trabajo.

Edel, R. et al. (2007). La gran importancia al clima organizacional, se basa a la importancia de la función, de jugar, con los sistemas de las personas que forman la empresa en todas las formas de realizar, profesar, analizar y pensar y por ello cómo surge su organización.

Fernández y Sánchez (1996) en Edel, R. (2007) determina el origen por las preocupaciones, en el clima organizacional radica según los principios, tomando por la psicología cognitiva como una forma del sentido hacia los trabajadores a entender su organigrama generado para trabajar, tomando la información con los sentidos percibiendo y la convierte, sintetizar, elaborar, almacenar, recuperar y explotarla; y finalmente cómo la cognición conduce al comportamiento. Esto da lugar a un razonamiento que mede en que la percepción afecta la realidad real. Esto comienza a pasar por todas las áreas donde la psicología tuvo su rol, por supuesto, que se genera el clima organizacional.

Likert, R. (1986), que la reacción de las personas a cualquier momento es constante en función de percibir, lo que cuenta son las maneras como él mira las cosas y no comprender la realidad objetiva. Por ello, las preocupaciones con la investigación del ambiente del trabajo vinieron que la percepción por cada individuo percibe de forma diferente del contexto en que se forma, y está percibiendo la influencia para el

comportarse las personas dentro de la organización, teniendo en cuenta las implicaciones eso implica.

a) Definición de clima laboral

Chiavanato, (1989) determina que el clima organizacional, se genera en un ambiente interno y con la presencia de la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, la política, los reglamentos, generan estilos en el liderazgo, incluidas las escenas de negocios, influyen en las actitudes, comportamiento de trabajadores, el rendimiento laboral y finalmente la productividad en la entidad.

b) Aspectos o características

Gongalbes, (1997) determina al clima organizacional como un fenómeno que interviene y hace la mediación entre factores organizacionales y generando tendencias y motivaciones para un resultado, en el comportamiento, de las consecuencias, para la entidad (productos, satisfacer, volumen de negocios, etc.).

Para una mayor comprensión necesitamos resaltar:

- Clima es una característica del entorno laboral.
- La caracterización se percibe en forma directa o indirecta en trabajadores que laboran en la empresa.
- Clima laboral repercute, para cómo se comportan en el trabajo.
- Clima laboral, se toma como variable intermedia a media que los factores son emplazados por el sistema de la organización y cómo se comportan los individuos.
- Las cualidades de la entidad son en forma permanente por todo el lapso, en lo difieren para las empresas y según las áreas que corresponda en la empresa.
- El clima laboras, al juntarse, estructurarse generan características organizativas y las personas que lo componen, forman un dinámico sistema interdependiente altamente.

c) Factores de cómo se miden el clima laboral

Palma, (2004), puntualiza 5 factores para medir el clima laboral:

- Autorrealización: se aprecia al empleado considerando las posibilidades dentro del ambiente laboral con los beneficios para el desarrollo del individuo y profesión dependiendo las labores y visión del futuro.
- Involucramiento laboral: se identifican los valores con la organización y comprometernos a la realización y buscar el desarrollo empresarial.
- Supervisión: Se evalúan la función, la importancia a nivel superior a fin de la supervisión con las actividades de trabajo como una relación a fin de apoyar y como se orienta en su trabajo formando parte de su trabajo diariamente.
- Comunicación: la forma de percibir el nivel de fluidez, rapidez, en forma clara, coherente y exactitud en las informaciones relativas y pertinentes para funcionar por dentro de la compañía, que forma parte al servicio de los clientes en ella.
- Condiciones de trabajo: reconocer a las entidades proporciona los factores en el aspecto material, de la economía y lo psicosociales con el fin de cumplir con los trabajos asignados.

d) Dimensiones de clima laboral

Brunet, (1992) hacer referencia a características del concepto climático. Por ello el clima organizacional, se configura con una característica de organización, genera cualidades personales que contribuye a la personalidad. El clima organizacional mucho tiene que ver con el comportamiento de las personas y sus labores, con ello el clima atmosférico también nos puede ayudar a comprender los comportamientos. El clima en una organización puede ser dividido en términos de estructuras organizativas, tamaño, de modos que la comunicación, estilo de liderazgo, etc. (pag 12-13)

Para nuestra investigación tenemos las siguientes dimensiones:

- Organización: se refiere a la opinión a nivel organizativo del dispositivo, la claridad de la asignación de funciones, el grado de planificación del

trabajo, la disponibilidad o la falta de los recursos necesarios para realizar las tareas.

- Condiciones y ambiente de trabajo: Esto incluye espacios, ruido, espacios físicos, mobiliario, cómo están protegidos de riesgos potenciales, sistemas de prevención, seguridad, riesgos potenciales que pueden ocurrir tanto interna como externamente y cómo se realiza el mantenimiento. Se hace en la institución.
- Reconocimiento profesional: Determina el trabajo en equipo, las tareas asignadas, la responsabilidad atribuida a las conquistas, reconocimientos, esfuerzos profesionales.
- Formación y desarrollo profesional: Se genera los cursos, programas de formación continua, el desempeño de tu labor profesional, participación en cursos de formación, en las distintas categorías profesionales y la participación de cursos de actualización a los profesionales.
- Relación con la dirección general: Con ello, los trabajadores conocen las propuestas de la misión, visión, valores institucionales, informaciones a los gestores, comunicación en los sistemas de información y los trabajos de acuerdo con la misión institucional.

### **1.3.2. Teorías sobre gestión de recursos humanos**

#### a) Gestión de recursos humanos

Las personas son consideradas recursos según realizan a las entidades con los elementos de trabajo, que usan y transforman los recursos. Dentro de la empresa hay varios tipos de recursos: administrativo, financiero, material, de mercadotecnia, entre otros; Recursos Humanos son convertidos como los más complejos y con mayor importancia que exigimos en forma obligatoria con la presencia de procesamientos. Herrera Duran, (2011)

Cuesta, A (2005), sostiene el concepto en una Gestión de RRHH (GRH) no solo es de tipo de Administración o Dirección del Personal, tomando un amplio espectro de situaciones o procedimientos clave. De

tal modo que a la GRH corresponden aquellas actividades que influyen las personas vinculadas al entorno laboral. En términos más específicos, GRH como un objeto como un objeto comprende todas las medidas de gestión y las decisiones que implican muchas relaciones con los empleados y organizar el trabajo. Para ello y a nivel de alcance actualmente, el GRH es nuevo, habiendo superado el clásico Administración o Gestión de Personas, cuya característica más relevante era considerar un factor humano con costos y gastos. El GRH considera un factor importante en las acciones empresariales, activamente.

Según lo novedoso el GRH, no son gasto o costo, son inversiones en activos, y es inversión en el capital personal.

#### b) Características

Cuesta, A. (2005) hay que considerar las claves de GRRHH son: listado de los empleados, calificación del poder humano, el modo apropiado de métodos en los lugares que laboran con trabajos asociados, destacando el cuidado en la salud de la empresa generalmente se tiene labores claves, que planean RH y optimiza en el pago de plantillas, al seleccionar a los agentes, la capacitación, evaluar el trabajo, clima organizacional, motivación, recolocación y auditar.

Es una nueva forma estratégica de conocer, saber, hacer, aprender y potenciar de los integrantes de la empresa en muchos otros factores. Millán, Onsalo, De Prado, & Rodríguez, (2004).

#### c) Dimensiones de gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos, se maneja integralmente las diferentes funciones del comienzo hasta la finalización de los trabajos:

- Captar y clasificar a trabajadores con el perfil efectivos.
- Entrena y entrena.
- Calificar el rendimiento en el trabajo.
- Describa su responsabilidad en el desempeño del trabajo, en su puesto.

- Emprende programas, actividades, talleres, seminarios, eventos, etc. y otras capacitaciones para mejorar el crecimiento y las percepciones de los trabajadores.
- Promover y desarrollar al liderazgo
- Proporcionar apoyo psicológico a los trabajadores para mejorar un ambiente armonioso entre todos.
- Resolver conflictos y problemas causados por los trabajadores.
- Informar a los trabajadores boletines informativos, reuniones, memorandos o vía e-mails, acciones de política y funciones de recursos de las personas.
- Controlar la administración de las tareas de prueba
- Desarrollar a la persona en competencias
- Endosar un sin número de variedades de trabajadores como una empresa exitosa en diferentes mercados.

Ministerio de salud, (1999), en publicación titulada: Política de recursos humanos en el sistema nacional de servicios de salud, nos hace entender de la gestión flexible, de los recursos humanos para la entidad, comprendiendo a las políticas de los empleados, una referencia muy fundamental con el fin de desarrollar estrategias, muchos planes que generan los trabajos orientados tener éxito en el objetivo de la labor encomendada.

Estas políticas nos enseñan describen criterios orientados a fin que se procesa a la gestión. Para ello se tiene las siguientes acciones de gestión que son las siguientes:

- De capacitación y desarrollo: Cuyo responsable es mejora continua para las habilidades. Su objetivo desarrollar el rendimiento actual y en el futuro de la empresa.
- De selección e inducción: Son procesos que buscan y atraer a las personas, entre las que puede elegir candidatos más seleccionados para cubrir vacantes. El proceso finaliza en el empleo y orientado para el nuevo empleado.

- De evaluación del desempeño: Se evalúa el desarrollo de los individuos en el desempeño eficaz de su función, a fin de implementar políticas de formación, capacitación, remuneraciones y entre otros, que aumenten y permitan tener los niveles de competencia del personal.
- De remuneraciones y beneficios: Administre a todo nivel el pago de remuneración de todos los empleados de la empresa que realizan sus tareas, con mucha responsabilidad y requisitos que las personas tienen para obtener estos puestos. Son de mucha responsabilidad recompensar el desempeño de los individuos con recompensas inherentes y extrínsecas.
- De bienestar social: se desarrollan actividades dirigidas a fortalecer la integración y la armonía de las diversas propiedades.
- De seguridad e higiene ocupacional: Solidario al anticipo, supervisión que genera dificultades y accidentes afectando a todos los individuos, equipos, maquinaria, materiales e infraestructura. (pag 44).
- Deben estar orientadas a lograr el desarrollo del personal.

Para todas las cuestiones planteadas, gestión de recursos humanos para los trabajadores se asuma con mayor compromiso el desarrollo, que convierte un actor, que aprende y esfuerza a fin de definir sus propias necesidades según el acuerdo con las exigencias del deseado trabajo en sí.

En el caso de nuestra investigación tenemos las siguientes dimensiones:

- Eficacia y gestión: con esa dimensión los trabajadores conocen los niveles de organización, conocen las propuestas de gestión, la participación en las actividades planificadas.
- Selección y evaluación de personal: Este aspecto se considera para el reclutamiento, selección de personal, conformidad, evaluaciones de desempeño de los empleados, y el uso de instrumentos de monitoreo confiables.



- Capacitación: La formación continua para los trabajadores, genera plan puntual, la formación, la promoción de los trabajadores, su desempeño en el trabajo, que se distribuyen de acuerdo con especialidades profesionales.
- Seguridad, salud y condiciones de trabajo: En este sentido, se tiene en cuenta el medio ambiente, que es limpio, saludable, para el desarrollo del personal, los riesgos involucrados, la orientación que los trabajadores enfrentan riesgos laborales.
- Comunicación e información: Tiene en cuenta la comunicación, el fluido entre los ejecutivos, funcionarios, empleados es una comunicación importante para llevar a cabo actividades, felicitaciones por el reconocimiento oral, documentales y la estimación económica de acuerdo con la productividad.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre clima laboral y gestión de recursos humanos en el Hospital de Tarma, año 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

PE1:

¿De qué manera el clima laboral contribuye a fomentar la eficacia de gestión en el Hospital de Tarma, año 2018?

PE2:

¿Cómo influye el clima laboral en el proceso de selección y evaluación personal del Hospital de Tarma, año 2018?

PE3:

¿En qué medida el clima laboral favorece la capacitación de los trabajadores del Hospital de Tarma, año 2018?

PE4:

¿Cómo contribuye el clima laboral a mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo en el Hospital de Tarma, año 2018?

PE5:

¿De qué manera el clima laboral fortalece los canales de comunicación e información del Hospital de Tarma, año 2018?

PE6:

¿De qué manera la buena organización influye en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018?

PE7:

¿En qué medida las condiciones y el ambiente de trabajo beneficia la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018?

PE8:

¿Cómo influye el reconocimiento personal en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018?

PE9:

¿Cómo influye la formación y desarrollo profesional en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018?

PE10:

¿En qué medida la relación directa con los directivos fortalece la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

El factor de la persona es una garantía para que la empresa busca su éxito, destacándose el recurso estratégico. Por ello la gestión es una forma de recurso que presenta los resultados de su desarrollo histórico y a través de su eje temático de la persona; por lo tanto, convergiendo los ellos en unos objetivos de la estrategia de negocios y los logros de los especialistas es muy fundamental para relacionarlos en la cultura de la eficiencia, eficacia que

beneficia el ambiente de trabajo y la productividad, donde pueden beneficiarse de principio.

El factor persona es la garantía de todo dentro de la empresa es un recurso estratégico. La labor de este recurso para el presente soluciones de su evolución por los hechos históricos y es un eje temático al ser humano; por lo tanto, convergiendo los objetivos de la estrategia de negocios y alcanzare el éxito profesional en las personas es muy fundamental para relacionarlos con esta cultura de eficiencia que beneficia el ambiente de trabajo y la productividad, donde pueden beneficiarse de principio.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre clima laboral y gestión de recursos humanos en el Hospital de Tarma, año 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específica**

HE1:

El clima laboral contribuye a fomentar la eficacia de gestión en el Hospital de Tarma, año 2018.

HE2:

El clima laboral influye en la selección y evaluación de personal del Hospital de Tarma, año 2018

HE3:

El clima laboral favorece la capacitación de los trabajadores en el Hospital de Tarma, año 2018.

HE4:

Un adecuado clima laboral mejora la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo en el Hospital de Tarma, año 2018.

HE5:

El clima laboral fortalece los canales de comunicación e información del Hospital de Tarma, año 2018.

HE6:

La buena organización influye en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.

HE7:

Las condiciones y el ambiente de trabajo benefician la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.

HE8:

El reconocimiento personal influye en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.

HE9:

La formación y desarrollo profesional influye en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.

HE10:

La relación directa con los directivos fortalece la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.

## **1.7. Objetivo**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la gestión de recursos humanos en el Hospital de Tarma, año 2018.

### **1.7.2. Objetivo específico**

OE1:

Analizar de qué manera el clima laboral contribuye a fomentar una eficacia de gestión en el Hospital de Tarma, año 2018.

OE2:

Explicar cómo influye el clima laboral en el proceso de selección y evaluación de personal del Hospital de Tarma, año 2018.

OE3:

Determinar en qué medida el clima laboral favorece la capacitación de los trabajadores en el Hospital de Tarma, año 2018.

OE4:

Explicar cómo contribuye el clima laboral a mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo en el Hospital de Tarma, año 2018.

OE5:

Analizar el clima laboral fortalece los canales de comunicación e información del Hospital de Tarma, año 2018.

OE6:

Explicar de qué manera la buena organización influye en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.

OE7:

Analizar en qué medida las condiciones y el ambiente de trabajo beneficia la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.

OE8:

Determinar cómo influye el reconocimiento personal en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.

OE9:

Determinar cómo influye la formación y el desarrollo profesional en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.

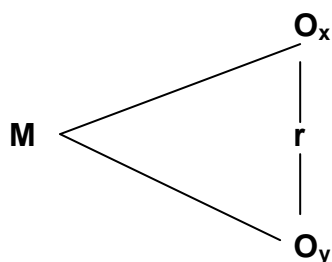
OE10:

Explicar en qué medida la relación directa con los directivos fortalece la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Hernandez, (2015), el diseño correlacional explicativo, tiene como propósito presentar la relación que da entre dos variables de estudio en un contexto determinado. (pag 105)



Donde:

M: Muestra, está conformada por los trabajadores del Hospital de Tarma.

O<sub>x</sub>: Observación, resultados a ser medidos respecto a la variable dependiente clima laboral.

O<sub>y</sub>: Observación, resultados a ser medidos respecto a la variable independiente gestión de recursos humanos.

r: La relación entre variables.

### 2.2. Variables y operacionalización

#### 2.2.1. Variable 1: clima laboral

Clima laboral en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se elaboró un instrumento específico con 20 ítems, más adelante detallados.

#### 2.2.2. Variable 2: Gestión de recursos humanos

Gestión de recursos humanos en los trabajadores del Hospital de Tarma. Su observación se realizará con un cuestionario de 20 ítems, más adelante detallados.

**Cuadro 1: Variable clima laboral**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	El entorno del trabajo se conceptualiza con muchos estudios sobre el factor personal para las empresas y entidades. Por ello, el ambiente de trabajo es un factor fundamental en la entidad, que se condiciona por varios problemas: los reglamentos internos en su función, condicionan los puestos de trabajo y equipos, por las cualidades de las personas que forman parte del equipo, los líderes y jefes, pagos y fin de la gestión, identificando y complaciendo a cada individuo con el trabajo que hace, ellos influyen y enfocan el clima o el lugar de trabajo (Gan& Jaume,2012).	El ambiente de trabajo es el lugar interno de todos los integrantes de la entidad y está relacionado según el grado de motivación de sus integrantes. A las motivacionales en el área de trabajo; en todos los aspectos de la entidad forman parte de estimulaciones o provocan diferentes clases de motivaciones en sus integrantes (Chiavenato , 1989)	Organización	La Red de Salud Tarma refleja una adecuada organización. La información utiliza canales eficientes.	Escala Ordinal:  1=Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre 5= Siempre
			Condiciones y ambiente de trabajo	Las condiciones ambientales de trabajo (espacio, ruido, iluminación, mobiliario, etc.) son buenas. La Red de Salud Tarma se preocupa de mantener y mejorar las condiciones laborales.	
			Reconocimiento profesional	Utiliza estrategias de reconocimiento a hacia el personal.	
			Formación y desarrollo profesional	La Red de Salud Tarma propicia capacitaciones para su personal	
			Relación con la dirección gerencial	Existe buena relación entre jefes y subordinados	

**Cuadro 2: Gestión de recursos humanos**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de Recursos Humanos	La gestión de recursos humanos debe realizarse con un enfoque proactivo: las acciones derivadas de los recursos humanos deben anticipar problemas y dificultades que pueden ocurrir en el futuro y ser coherentes con las necesidades derivadas planes estratégicos de la empresa. (De la Cruz, 2005)	La gestión de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al aumento y preservación del esfuerzo, prácticas, salud, conocimientos, habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general.  Del mismo modo, podemos decir que el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de logro y una calidad de comportamiento personal y social que satisfaga sus necesidades y expectativas personales.  La gestión de los recursos humanos consiste en planificar, organizar y desarrollar todo lo relacionado con la promoción de la eficiencia del personal que compone una estructura.(Rodriguez, 2013)	Eficacia en la gestión	Los trabajadores conocen la organización del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma	Escala Ordinal:  1=Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre 5= Siempre
			Selección y evaluación de personal	La selección del personal se basa estrictamente en la normatividad vigente. Se evalúa permanentemente el desempeño laboral.	
			Formación	Los jefes inmediatos se preocupan por capacitar a su personal	
				El ambiente en el cual se labora es limpio y ordenado.	
			Seguridad, salud y condiciones de trabajo		
Comunicación e información	Existe comunicación fluida entre jefes y subordinados y entre pares.				



## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Tamayo, (2008), La población se define como la totalidad del fenómeno a ser estudiado, donde las poblaciones tienen una característica común que se estudia y da lugar a los datos de la investigación (p.114).

En este estudio, la población está compuesta por 320 funcionarios administrativos del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

### 2.3.2. Muestra

Tamayo, (2008), la prueba es la que puede determinar el problema porque puede generar los datos con los cuales se identifican los errores dentro del proceso, confirmando que la muestra es el grupo de individuos tomados de la población para estudiar un fenómeno estadístico (p. 38)

Para obtener la prueba, se utilizan las estadísticas probabilísticas para la población finita, donde se calcula para obtener el tamaño de la muestra para el análisis.

Tresierra, A. (200:100), aconseja emplear la siguiente fórmula para este tipo de análisis:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{(N-1)\delta^2 + Z^2 PQ}$$

- N Universo
- E Error muestra de 1 a 5%
- Z 1.96 (Niveles de confianza)
- P 0.50 (Probabilidad de éxito)
- Q 0.50 (probabilidad de fracaso)
- n ¿ ? (muestra a determinar)
- Para poblaciones menores de 100,000.

P=	0.7
Q=	0.3
Z0.95=	1.96
e=	0.09
n=	99.597037
N=	300
n/N=	0.33199012
n=	74.7731048
	74.9606955

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el presente estudio se considere la técnica con sus respectivos instrumentos:

### **2.4.1. Técnica**

La encuesta: Para Hernández, et (2010) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento (p. 216).

Para esta investigación se aplicaron encuestas a 74 trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma en el año 2018.

### **2.4.2. Instrumento: Cuestionario**

Bernal, (2010) Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas con respecto a una o más variables a medir. Permitir el proceso de recopilación de datos predeterminado y estandarizado (p. 250).

En la presente investigación está constituido por la aplicación de dos cuestionarios: uno de clima laboral que consta de 20 preguntas y el otro sobre gestión de recursos humanos conformada por 20 ítems.

### **2.4.3. Validez**

El instrumento fue aprobado por juicio de especialistas en el tema; efectuándose valideces: de criterio, contenido y constructo; que, definidos por Hernández, (2006:278-281) de criterio: Es instituido al

aprobar un instrumento de medida que permite cotejar con cierto juicio externo que intenta medir lo mismo. De contenido: referido al valor en que un instrumento irradia un poderío detallado de comprendido de lo que se mide. De constructo: para tal fin el instrumento es subordinado a juicio de especialistas.

Los instrumentos se validan a través de juicio de expertos para el constructo.

### Cuadro 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Clima laboral

Nº	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Mag.	Moreno Palomino, Jean Paul	Aplicable
2	Mag.	Tacuri García, Moisés Martin	Aplicable
3	Doctor	Sandoval Ríos, José Elías	Aplicable

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

### Cuadro 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión de Recursos Humanos

Nº	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Mag.	Moreno Palomino, Jean Paul	Aplicable
2	Mag.	Tacuri García, Moisés Martin	Aplicable
3	Doctor	Sandoval Ríos, José Elías	Aplicable

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

#### 2.4.4. Confiabilidad.

Según Hernández et al. (2010), indica " la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce los mismos resultados " (p. 200).

##### a) Confiabilidad para el instrumento clima laboral

El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de, Alfa Cronbach desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Se aplica a las escalas de varios valores posibles, por lo que puede utilizarse para determinar la confiabilidad en escalas cuyos elementos tienen más de dos alternativas en respuesta, en este caso, son cinco alternativas.

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Dónde:

k= Número de Ítems

$\sum S_i^2$  = Suma de las varianza de cada Ítems

$S_r^2$  = Varianza Total

#### Cuadro 5

Confiabilidad de alfa de Cronbach clima laboral

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,962	,961	20

## Variable clima laboral

### Escala de confiabilidad de Cronbach

0,53 a menos	—————>	confiabilidad nula
0,54 a 0,59	—————>	confiabilidad baja
0,60 a 0,65	—————>	confiable
0,66 a 0,71	—————>	muy confiable
0,72 a 0,99	—————>	excelente confiabilidad
1,00	—————>	confiabilidad perfecta

Según  $\alpha = 0.962$  y este coeficiente se halla en el intervalo 0,72 a 0,99 con un nivel de interpretación excelente confiabilidad por tanto el instrumento tiene una muy buena confiabilidad y se procede a su aplicación.

### b) Confiabilidad para el instrumento recursos humanos

Es la técnica exacta, que nos permitirá medir las variables investigadas.

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Dónde:

k= Número de Ítems

$\sum S_i^2$  = Suma de las varianzas de cada ítem

$S_r^2$  = Varianza Total

### Cuadro 6

Confiabilidad de alfa de Cronbach gestión de recursos humanos

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,966	,966	20

## Variable Gestión de recursos humanos

### Escala de confiabilidad de Cronbach

0,53 a menos	—————>	confiabilidad nula
0,54 a 0,59	—————>	confiabilidad baja
0,60 a 0,65	—————>	confiable
0,66 a 0,71	—————>	muy confiable
0,72 a 0,99	—————>	excelente confiabilidad
1,00	—————>	confiabilidad perfecta

Según  $\alpha = 0.962$  y este coeficiente se halla en el intervalo 0,72 a 0,99 con un nivel de interpretación excelente confiabilidad por tanto el instrumento tiene una muy buena confiabilidad y se procede a su aplicación.

Para este tipo de procedimientos, se construyó una matriz de datos, en base al instrumento (cuestionario); pues de ésta derivó los puntajes establecidos para cada interrogante. En aplicación estricta de la fórmula, se obtuvo los siguientes datos:

**Tabla 1**  
Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Ítems	Alfa de Cronbach
Clima laboral	20	0,962
Gestión de recursos humanos	20	0,966

Según  $\alpha = 0.666$  y este coeficiente se halla en el intervalo 0,66 a 0,71 con un nivel de interpretación muy confiable por tanto el instrumento tiene una muy buena confiabilidad y se procede a su aplicación.

c) Pruebas de normalidad

**Cuadro 7**  
Pruebas de normalidad variable clima laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
CLIMA_LABORAL	,146	75	,000	,918	75	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**Cuadro 8**  
Pruebas de normalidad variable Gestión de recursos humano

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS	,124	75	,006	,936	75	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

## 2.5. Método de análisis de datos

Para emitir resultados concretos, válidos y fiables se hará uso del método estadístico como medio para procesar los resultados. Los resultados serán mostrados en las tablas ilustrativas y figuras estadísticas que presentan la explicación y distribuir los datos, con la estadística descriptiva, se ubicara las escalas de medición, la media aritmética, la desviación estándar, la varianza, el rango y en la contratación de las hipótesis, utilizaremos el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Para analizar, toda la información, se organiza, ordena, extrae los datos con el cuestionario. Para ello se trabajó con el software estadístico SPSS versión 24.

En el presente estudio, ya se definió las variables cualitativamente; el estadístico no paramétrico, a fin contrastar, aceptar o rechazar nuestras hipótesis.

## **2.6. Aspectos éticos**

Con la finalidad de efectuar la investigación, solicite el permiso correspondiente a la Dirección del Hospital de Tarma, para aplicar el cuestionario a los trabajadores, especificando que las respuestas al cuestionario serán de forma anónima y que hacerlo será de manera voluntaria. Obtenida la autorización, se utilizó medio día para su aplicación. Todos los setenta y cinco trabajadores colaboraron de manera voluntaria, luego de explicar el propósito de la investigación. Asimismo, la encuesta fue anónima y los datos fueron anónimos.

En nuestro estudio se tuvo en consideración proteger la identidad de los individuos cuando se tomó la muestra, ya que la información brindada es confidencial y de necesidad para los estudios de investigación que contribuirán al aporte de recomendaciones para el desarrollo del Hospital de Tarma en el año 2018.

Así mismo, se considerará la ley del código de ética de la función pública, donde promueve la defensa al derecho y al debido procedimiento de la administración pública, la transparencia y la veracidad.



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados de variables

Luego de recibir los datos de los instrumentos descritos, seguimos analizándolos. En primer lugar, los resultados generales se presentan en términos descriptivos de los niveles de estudio.

##### 3.1.1. Frecuencia y tanto por ciento de variable clima laboral y sus dimensiones del personal del Hospital de Tarma

a) Frecuencia y tanto por ciento de variable clima laboral del personal del Hospital de Tarma.

Tabla 2  
Frecuencia y tanto por ciento referido a la variable clima laboral

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	55	73
	Medio	18	24
	Bajo	2	3
	Total	75	100

Fuente: Cuestionario de encuesta

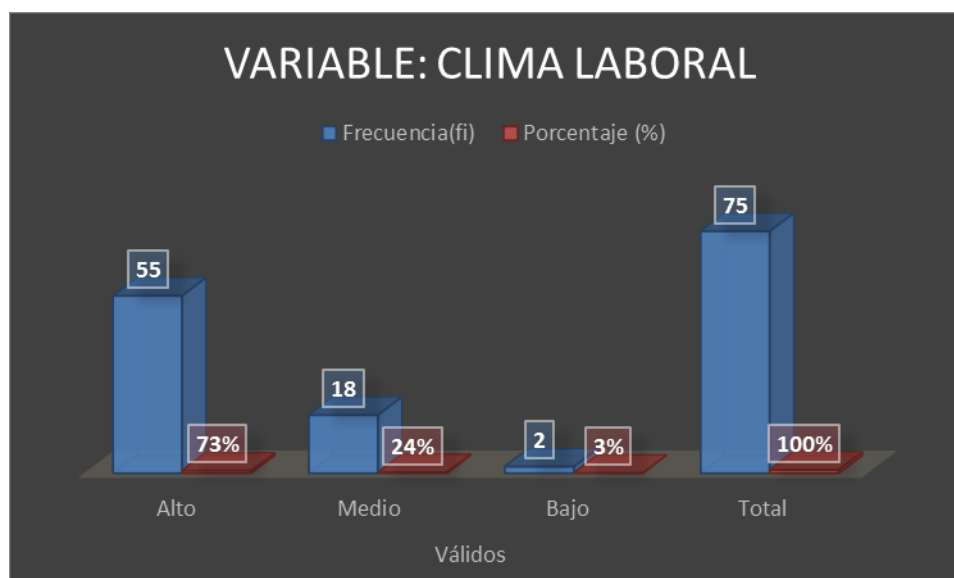


Figura 1  
Frecuencia y tanto por ciento del clima laboral

De la tabla 2 y la figura 1, se observa que el nivel de clima laboral del Hospital de Tarma, el 73% manifiesta que es alto, el 24% manifiesta que está en el nivel medio y sólo en un 3% expresa que se encuentra en un nivel bajo. Por lo que podemos afirmar que el nivel del clima laboral del Hospital es óptimo.

b) Frecuencia y tanto por ciento de la dimensión organización del personal del Hospital de Tarma

Tabla 3  
Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensión organización

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	24	32%
	Medio	39	52%
	Bajo	12	16%
	Total	75	100%

Fuente: Cuestionario de encuesta

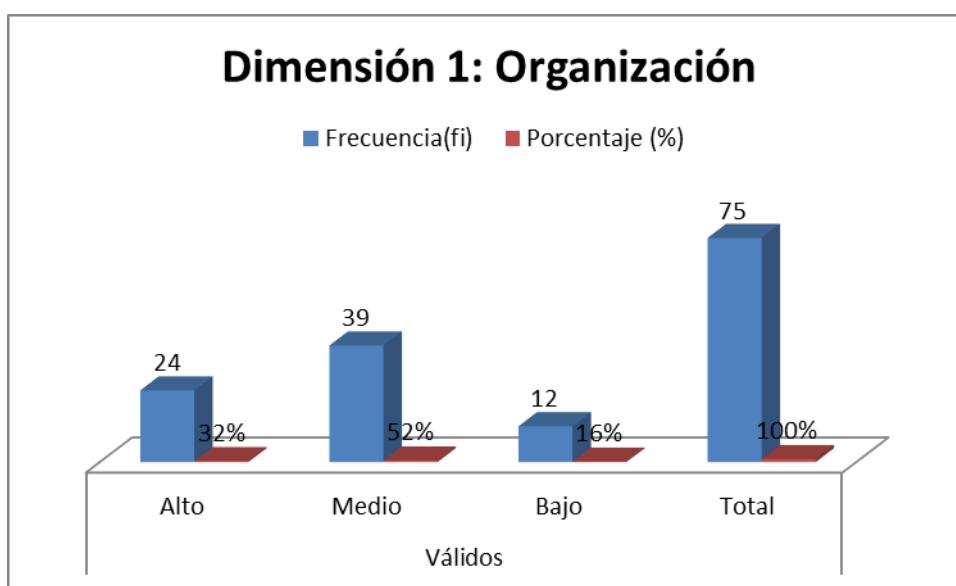


Figura 2  
Frecuencia y tanto por ciento de organización

De la tabla 3 y la figura 2, se observa que el nivel de la dimensión organización del Hospital de Tarma, el 52% manifiesta que es medio, el

32% manifiesta que está en el nivel alto y sólo en un 16% expresa que se encuentra en un nivel bajo. Por lo que podemos afirmar que el nivel de la dimensión organización del hospital es medio.

c) Frecuencia y tanto por ciento de la dimensión condiciones y ambiente de trabajo del personal del Hospital de Tarma

Tabla 4  
Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensión condiciones y ambiente de trabajo

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	28	37%
	Medio	28	37%
	Bajo	19	26%
	Total	75	100%

Fuente: Cuestionario de encuesta

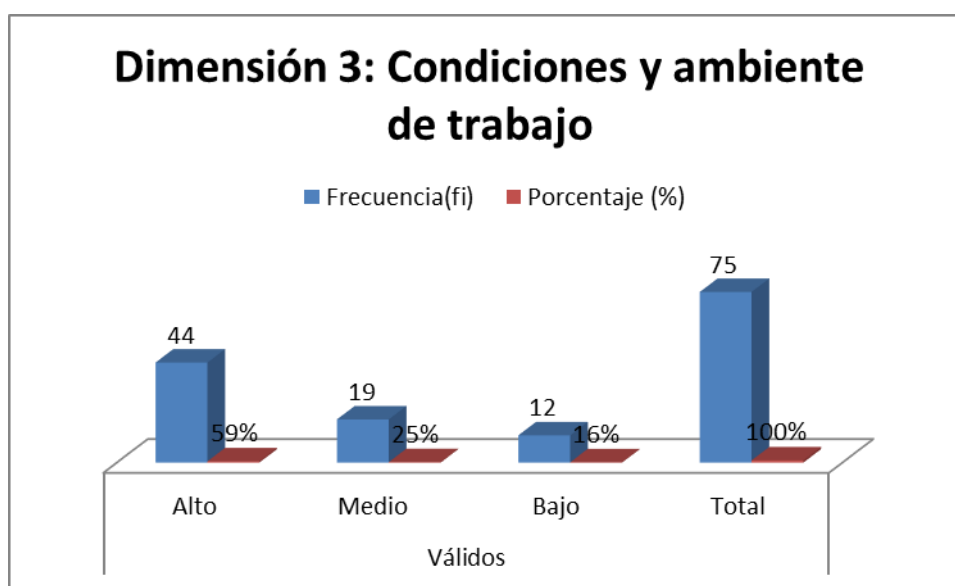


Figura 3  
Frecuencia y tanto por ciento de condiciones y ambiente de trabajo

De la tabla 4 y la figura 3, se observa que el nivel de la dimensión condiciones y ambiente de trabajo del Hospital de Tarma, el 59%

manifiesta que es alto, el 25% manifiesta que está en el nivel medio y sólo en un 16% expresa que se encuentra en un nivel bajo. Por lo que podemos afirmar que el nivel de la dimensión condiciones y ambiente de trabajo es alto.

d) Frecuencia y tanto por ciento de la dimensión reconocimiento profesional de trabajo del personal del Hospital de Tarma

Tabla 5  
Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensión reconocimiento profesional

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	44	59%
	Medio	22	29%
	Bajo	09	12%
	Total	75	100%

Fuente: Cuestionario de encuesta

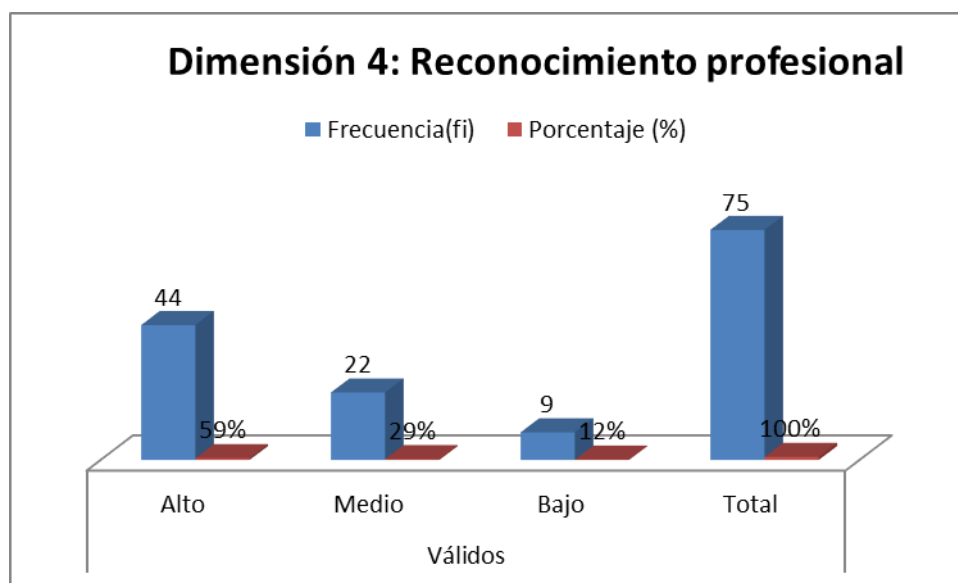


Figura 4  
Frecuencia y tanto por ciento de reconocimiento profesional

De la tabla 5 y la figura 4, se observa que el nivel de la dimensión reconocimiento profesional de trabajo del Hospital de Tarma, el 59%

manifiesta que es alto, el 29% manifiesta que está en el nivel medio y sólo en un 12% expresa que se encuentra en un nivel bajo. Por lo que podemos afirmar que el nivel de la dimensión reconocimiento profesional es alto.

e) Frecuencia y tanto por ciento de la dimensión formación y desarrollo profesional de trabajo del personal del Hospital de Tarma

Tabla 6  
Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensión formación y desarrollo profesional

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	28	37%
	Medio	31	41%
	Bajo	16	22%
	Total	75	100%

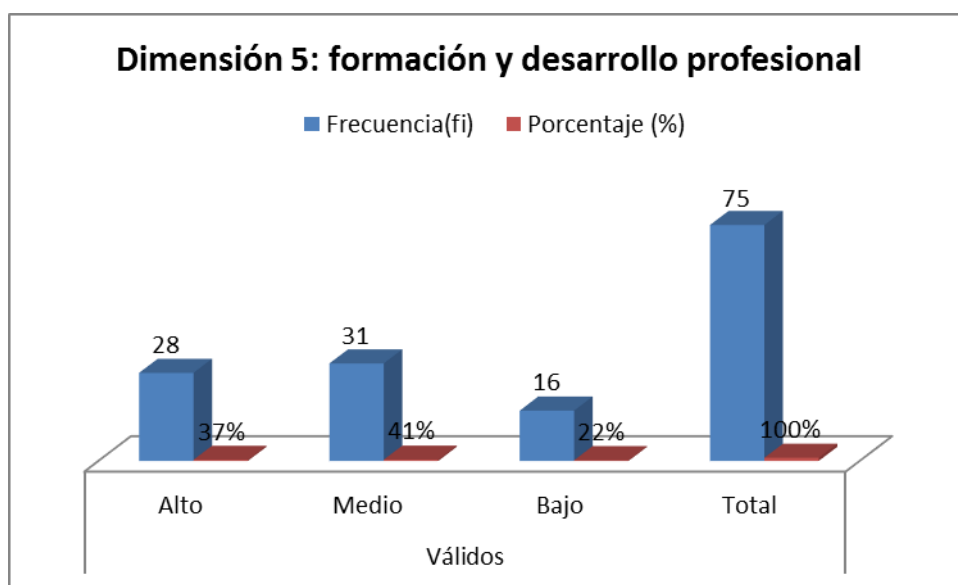


Figura 5  
Frecuencia y tanto por ciento de formación y desarrollo profesional

De la tabla 6 y la figura 5, se observa que el nivel de la dimensión formación y desarrollo profesional de trabajo del Hospital de Tarma, el

41% manifiesta que es medio, el37% manifiesta que está en el nivel alto y sólo en un 22% expresa que se encuentra en un nivel bajo. Por lo que podemos afirmar que el nivel de la dimensión formación y desarrollo profesional es medio.

### 3.1.2. Frecuencia y tanto por ciento de variable gestión de recursos humanos del personal del Hospital de Tarma

a) Frecuencia y tanto por ciento de variable gestión de recursos humanos del personal del Hospital de Tarma

Tabla 7

Frecuencia y tanto por ciento referido a la variable gestión de recursos humanos

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	0	0%
	Medio	34	45%
	Bajo	41	55%
	Total	75	100%

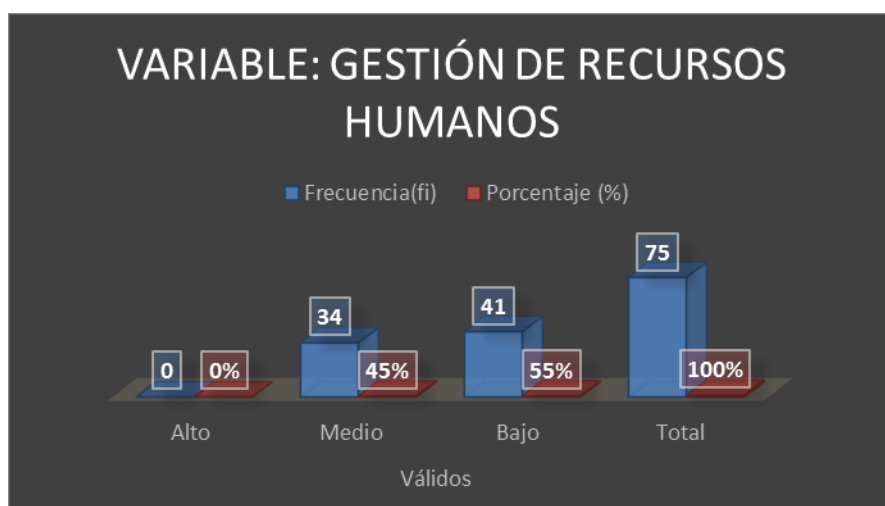


Figura 6  
Frecuencia y tanto por ciento de formación y desarrollo profesional

De la tabla 7 y la figura 6, se observa que el nivel de la variable gestión de recursos humanos de trabajo del Hospital de Tarma, el 55% manifiesta

que es bajo, el 45% manifiesta que está en el nivel medio y ninguno el nivel alto. Por lo que podemos afirmar que el nivel de la variable gestión de recursos humanos es medio.

b) Frecuencia y tanto por ciento de dimensiones eficacia en la gestión del Hospital de Tarma

Tabla 8  
Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensiones eficacia en la gestión

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	33	44%
	Medio	20	27%
	Bajo	22	29%
	Total	75	100%

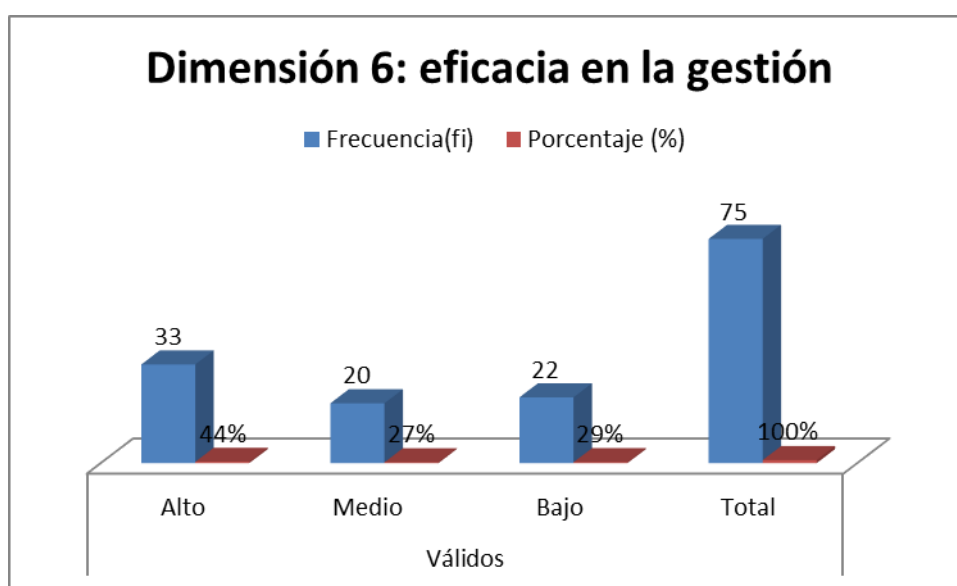


Figura 7  
Frecuencia y tanto por ciento de la eficacia en la gestión

De la tabla 8 y la figura 7, se observa que el nivel de la dimensión eficacia en la gestión de trabajo del Hospital de Tarma, el 44 % manifiesta que es alto, el 29% manifiesta que está en el nivel bajo y el 27% dice que el nivel

medio. Por lo que podemos afirmar que el nivel de la dimensión eficacia en la gestión es alta.

c) Frecuencia y tanto por ciento de dimensiones selección y evaluación de personal del Hospital de Tarma

Tabla 9  
Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensiones selección y evaluación de personal

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	30	40%
	Medio	24	32%
	Bajo	21	28%
	Total	75	100%

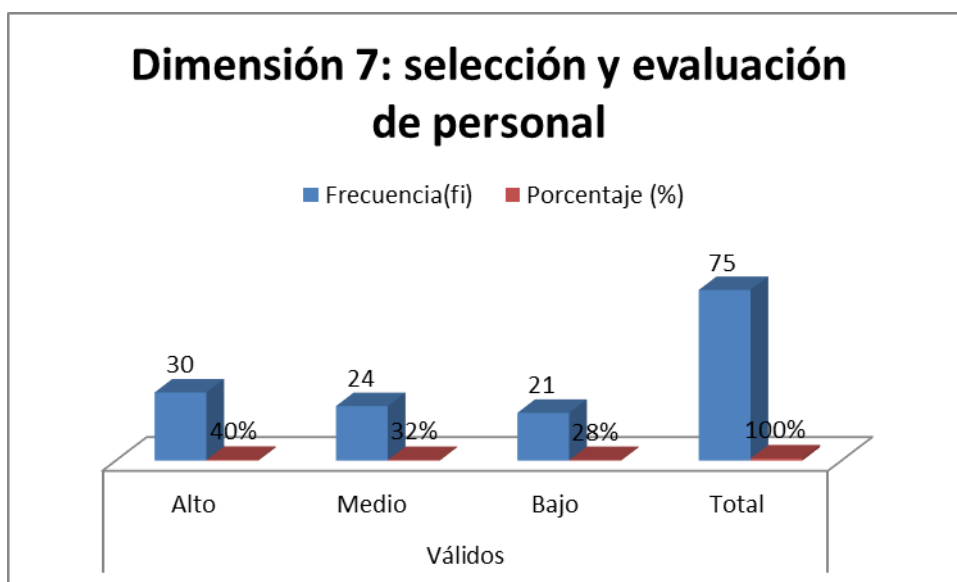


Figura 8  
Frecuencia y tanto por ciento de la selección y evaluación de personal

De la tabla 9 y la figura 8, se observa que el nivel de la dimensión selección y evaluación de personal de trabajo del Hospital de Tarma, el 40 % manifiesta que es alto, el 32% manifiesta que está en el nivel medio y el 28% dice que el nivel bajo. Por lo que podemos afirmar que el nivel de la dimensión selección y evaluación de persona es alta.



d) Frecuencia y tanto por ciento de dimensiones formación de personal del Hospital de Tarma

Tabla 10  
Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensiones formación

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	22	29%
	Medio	42	56%
	Bajo	11	15%
	Total	75	100%

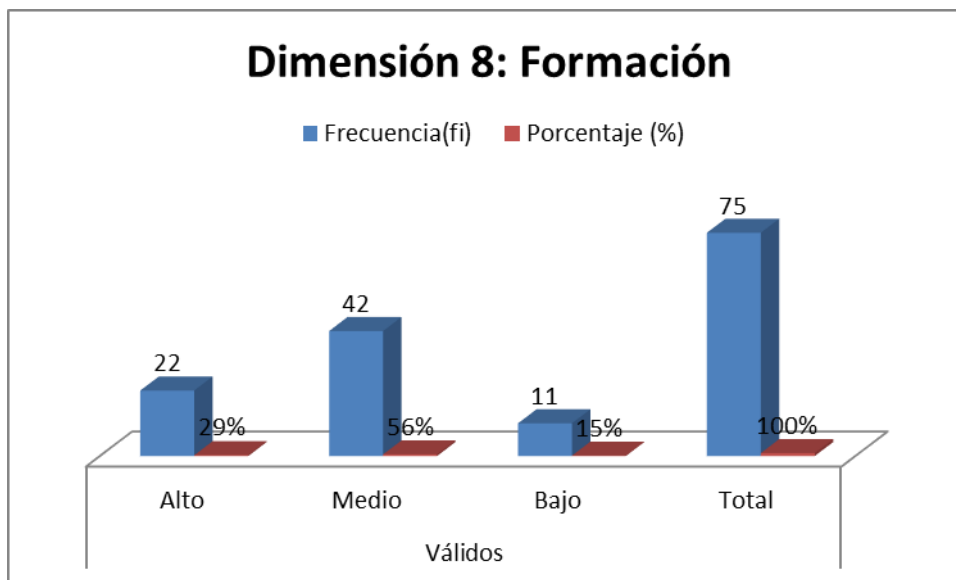


Figura 9  
Frecuencia y tanto por ciento de la formación

De la tabla 10 y la figura 9, se observa que el nivel de la dimensión formación de trabajo del Hospital de Tarma, el 56% manifiesta que es medio, el 29% manifiesta que está en el nivel alto y el 15% dice que el nivel bajo. Por lo que podemos afirmar que el nivel de formación es medio.

e) Frecuencia y tanto por ciento de dimensiones seguridad, salud y condiciones de trabajo formación de personal del Hospital de Tarma

Tabla 11  
Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensiones seguridad, salud y condiciones de trabajo

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	38	51%
	Medio	24	32%
	Bajo	13	17%
	Total	75	100%

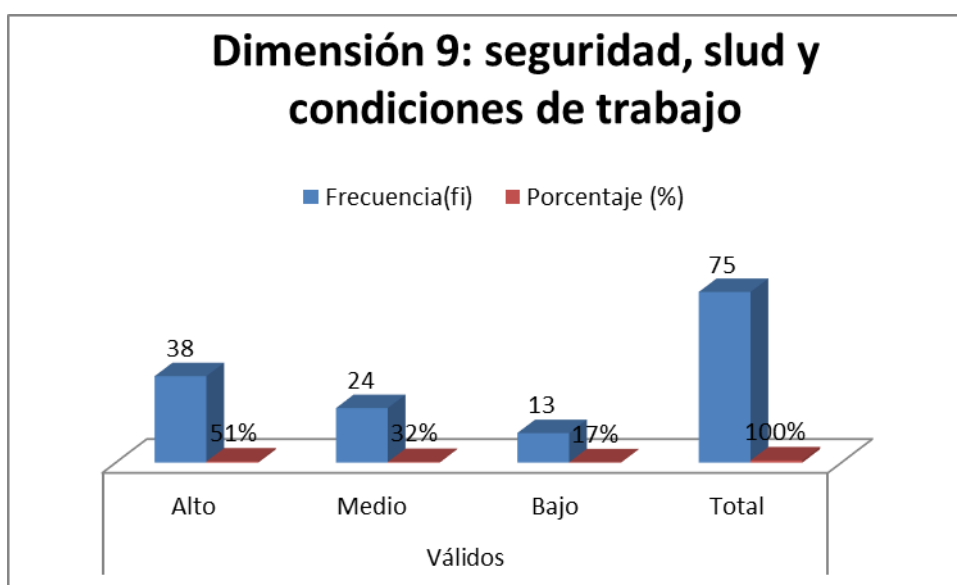


Figura 10  
Frecuencia y tanto por ciento de la seguridad, salud y condiciones de trabajo

De la tabla 11 y la figura 10, se observa que el nivel de la dimensión seguridad, salud y condiciones de trabajo del Hospital de Tarma, el 38% manifiesta que es alto, el 24% manifiesta que está en el nivel medio y el 13% dice que el nivel bajo. Por lo que podemos afirmar que el nivel de formación es medio.

f) Frecuencia y tanto por ciento de dimensiones comunicación e información del Hospital de Tarma

Tabla 12  
Frecuencia y tanto por ciento referido a la dimensiones comunicación e información

		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Alto	41	55%
	Medio	18	24%
	Bajo	16	21%
	Total	75	100%

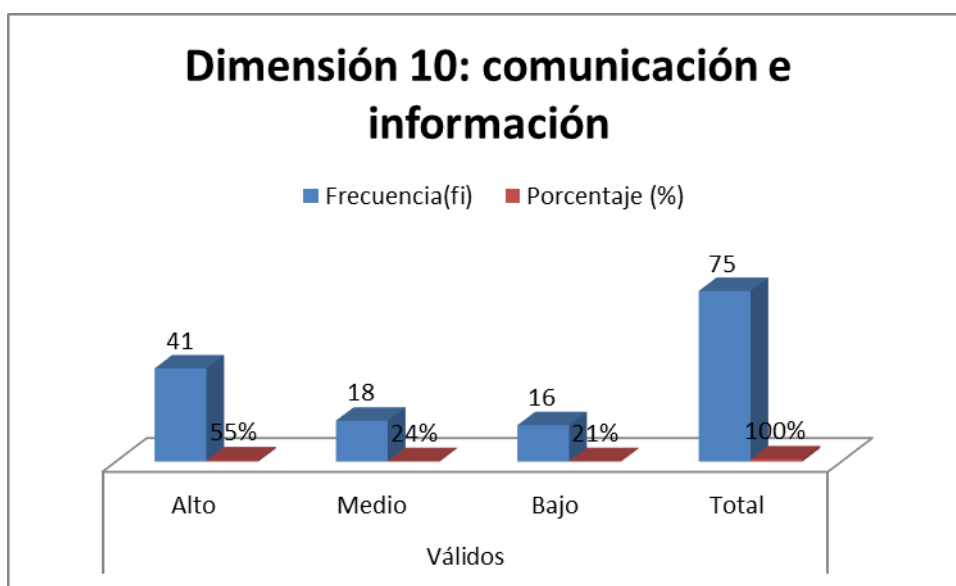


Figura 11  
Frecuencia y tanto por ciento de la comunicación e información

De la tabla 12 y la figura 11, se observa que el nivel de la dimensión comunicación e información de trabajo del Hospital de Tarma, el 55% manifiesta que es alto, el 24% manifiesta que está en el nivel medio y el 21% dice que el nivel bajo. Por lo que podemos afirmar que el nivel de comunicación e información es alto.

### 3.2. Coeficiente de correlación y contrastación de hipótesis

Coeficiente de correlación con relación a variables clima laboral y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma.

Tabla 13  
Correlación entre variables clima laboral y gestión de recursos humanos

			CLIMA_LABORAL	GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS
Rho de Spearman	CLIMA_LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,009
		Sig. (bilateral)	.	,939
		N	75	75
	GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS	Coeficiente de correlación	,009	1,000
		Sig. (bilateral)	,939	.
		N	75	75

Tabla 14  
Valores del coeficiente de correlación clima laboral y gestión de recursos humanos

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula

Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y gestión de recursos humanos del personal del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = 0,009$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a las medidas de clima laboral y gestión de recursos humanos del personal del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$Ho: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$Ha: \rho_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_i = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_t = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} r_t = 0.227$$



Aceptar  $H_0$  si  $-0,27 < r_c < 0,27$   
 Rechazar  $H_0$  si  $-0,27 \geq r_c \geq 0,27$

d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $0,009 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, no existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

Coeficiente de correlación con relación a variables clima laboral y dimensión eficacia y gestión del hospital de Tarma.

Tabla 15  
Correlación entre variables clima laboral y eficacia - gestión

		CLIMA_LABORAL	EFICACIA_Y_GESTION
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,082
	Sig. (bilateral)	.	,484
	N	75	75
	Coeficiente de correlación	,082	1,000
	Sig. (bilateral)	,484	.
	N	75	75

Tabla 16  
Valores del coeficiente de correlación clima laboral y eficacia - gestión

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula

Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y eficacia - gestión del personal del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = 0,082$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a las medidas de clima laboral y eficacia - gestión del personal del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y eficacia - gestión del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y eficacia - gestión del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_c = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_t = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} \quad r_t = 0,227$$



Aceptar  $H_0$  si  $-0,27 < r_c < 0,27$   
 Rechazar  $H_0$  si  $-0,27 \geq r_c \geq 0,27$

d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $0,082 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y eficacia - gestión del Hospital de Tarma, del año 2018.

Coeficiente de correlación con relación a variables clima laboral y dimensión selección – evaluación de personal y gestión del hospital de Tarma.

Tabla 17  
Correlación entre variables clima laboral y selección – evaluación de personal

		CLIMA_LABORAL	SELECCIÓN_Y_EVALUACION_DE_PERSONAL
Rho de Spearman	CLIMA_LABORAL	1,000	-,017
		.	,885
		75	75
	SELECCIÓN_Y_EVALUACION_DE_PERSONAL	-,017	1,000
		,885	.
		75	75

Tabla 18  
Valores del coeficiente de correlación clima laboral y selección – evaluación de personal

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula



Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y selección – evaluación de personal del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = -0,017$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a las medidas de clima laboral y selección – evaluación de personal del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – evaluación de personal del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – evaluación de personal del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_i = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_i = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} \quad r_t = 0,227$$



Aceptar  $H_0$  si  $-0,27 < r_c < 0,27$   
 Rechazar  $H_0$  si  $-0,27 \geq r_c \geq 0,27$

d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $-0,017 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, no existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – evaluación de personal del Hospital de Tarma, del año 2018.

Coeficiente de correlación con relación a variables clima laboral y dimensión capacitación del hospital de Tarma.

Tabla 19  
Correlación entre variables clima laboral y capacitación

<b>Correlaciones</b>			CLIMA_LABO RAL	CAPACITACI ON
Rho de Spearman	CLIMA_LABORA L	Coeficiente de correlación	1,000	,000
		Sig. (bilateral)	.	,999
		N	75	75
	CAPACITACION	Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	,999	.
		N	75	75

Tabla 20  
Valores del coeficiente de correlación clima laboral y capacitación

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula

Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y capacitación del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = 0,000$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a las medidas de clima laboral y capacitación del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y capacitación del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y capacitación del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_c = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_t = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} \quad r_t = 0,227$$



Aceptar  $H_0$  si  $-0,27 < r_c < 0,27$   
 Rechazar  $H_0$  si  $-0,27 \geq r_c \geq 0,27$

d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $0,000 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, no existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y capacitación del Hospital de Tarma, del año 2018.

Coeficiente de correlación con relación a variables clima laboral y dimensión seguridad, salud – condiciones de trabajo del hospital de Tarma.

Tabla 21  
Correlación entre variables clima laboral y selección – seguridad, salud – condiciones de trabajo

Correlaciones			CLIMA_LABORAL	SEGURIDAD_SALUD_Y_CONDICIONES_DE_TRABAJO
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,028
	CLIMA_LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,809
		N	75	75
	SEGURIDAD_SALUD_Y_CONDICIONES_DE_TRABAJO	Coeficiente de correlación	,028	1,000
		Sig. (bilateral)	,809	.
		N	75	75

Tabla 22  
Valores del coeficiente de correlación clima laboral y seguridad, salud – condiciones de trabajo

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula

Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y selección – seguridad, salud – condiciones de trabajo del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = 0,028$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a las medidas de clima laboral y selección – seguridad, salud – condiciones de trabajo del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – seguridad, salud – condiciones de trabajo del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – seguridad, salud – condiciones de trabajo del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_i = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_t = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} \quad r_t = 0,227$$



Aceptar  $H_0$  si  $-0,27 < r_c < 0,27$   
 Rechazar  $H_0$  si  $-0,27 \geq r_c \geq 0,27$

d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $0,028 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – seguridad, salud – condiciones de trabajo del Hospital de Tarma, del año 2018.

Coeficiente de correlación con relación a variables clima laboral y dimensión comunicación e información del hospital de Tarma.

Tabla 23  
Correlación entre variables clima laboral y comunicación e información del hospital de Tarma

			CLIMA_LABORAL	COMUNICACIÓN_E_INFORMACION
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	-,017
	CLIMA_LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,883
		N	75	75
		Coeficiente de correlación	-,017	1,000
	COMUNICACIÓN_E_INFORMACION	Sig. (bilateral)	,883	.
		N	75	75

Tabla 24  
Valores del coeficiente de correlación clima laboral y comunicación e información

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula

Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y comunicación e información del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = -0,017$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a las medidas de clima laboral y comunicación e información del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y comunicación e información del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y comunicación e información del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_i = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_t = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} \quad r_t = 0,227$$



Aceptar  $H_0$  si  $-0,27 < r_c < 0,27$   
 Rechazar  $H_0$  si  $-0,27 \geq r_c \geq 0,27$

d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $-0,017 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, no existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y comunicación e información del Hospital de Tarma, del año 2018.

Coeficiente de correlación con relación a dimensión organización y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma.

Tabla 25  
Correlación entre organización y gestión de recursos humanos

		ORGANIZACION	GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS
Rho de Spearman	ORGANIZACION	1,000	-,101
			,390
		75	75
	GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS	-,101	1,000
		,390	
		75	75

Tabla 26  
Valores del coeficiente de correlación organización y gestión de recursos humanos

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula



Concluyendo, la correlación asociada a medidas de correlación organización y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = -0,101$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a la correlación organización y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre organización y gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva y significativa entre correlación organización y gestión de recursos humanos el clima laboral y selección – evaluación de personal del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_t = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_t = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} r_t = 0.227$$



Aceptar  $H_0$  si  $-0,27 < r_c < 0,27$   
 Rechazar  $H_0$  si  $-0,27 \geq r_c \geq 0,27$

d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $-0,017 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, No existe relación positiva ni significativa entre correlación organización y gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

Coefficiente de correlación con relación a condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma.

Tabla 27  
Correlación entre condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos

			<b>Correlaciones</b>	
			CONDICIONE S_Y_AMBIEN TE_DE TRAB AJO	GESTIÓN_DE _RECURSOS _HUMANOS
Rho de Spearman	CONDICIONES_Y_AMBI ENTE_DE_TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000	,080
		Sig. (bilateral)	.	,493
		N	75	75
	GESTIÓN_DE_RECURS OS_HUMANOS	Coefficiente de correlación	,080	1,000
		Sig. (bilateral)	,493	.
		N	75	75

Tabla 28

Valores del coeficiente de correlación condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula

Concluyendo, la correlación asociada a medidas de condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = -0,1011$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a las condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre el condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$Ho: p_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva ni significativa entre el condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$Ha: r_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_c = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_c = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} r_t = 0.227$$



Aceptar  $H_0$  si  $-0,27 < r_c < 0,27$   
 Rechazar  $H_0$  si  $-0,27 \geq r_c \geq 0,27$

d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $-0,101 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, No existe relación positiva ni significativa entre condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

Coefficiente de correlación con relación a reconocimiento personal y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma.

Tabla 29  
Correlación entre reconocimiento personal y gestión de recursos humanos

		RECONOCIMI ENTO_PERS ONAL	GESTIÓN_DE _RECURSOS _HUMANOS
Rho de Spearman	RECONOCIMIENTO_PE	Coefficiente de correlación	1,000
	RSO	Sig. (bilateral)	,021
		N	75
	GESTIÓN_DE_RECURS	Coefficiente de correlación	,021
	OS_HUMANOS	Sig. (bilateral)	,857
		N	75

Tabla 30  
Valores del coeficiente de correlación reconocimiento personal y gestión de recursos humanos

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula

Concluyendo, la correlación asociada a medidas de reconocimiento personal y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = 0,021$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a reconocimiento personal y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre reconocimiento personal y gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$Ho: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva ni significativa entre el reconocimiento personal y gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$Ha: r_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_i = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_t = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} \quad r_t = 0,227$$



Aceptar  $H_0$  si  $-0,27 < r_c < 0,27$   
Rechazar  $H_0$  si  $-0,27 \geq r_c \geq 0,27$

d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $0,021 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, No existe relación positiva ni significativa entre el reconocimiento personal y gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, del año 2018.

Coeficiente de correlación con relación a formación – desarrollo profesional y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma.

Tabla 31  
Correlación entre variables formación – desarrollo profesional y gestión de recursos humanos

		FORMACION_Y_DESARROLLO_PROFESIONAL	GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS
Rho de Spearman	FORMACION_Y_DESARROLLO_PROFESIONAL	1,000	-,003
			,979
		75	75
	GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS	-,003	1,000
		,979	.
		75	75

Tabla 32  
Valores del coeficiente de correlación formación – desarrollo profesional y gestión de recursos humanos

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula

Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y selección – evaluación de personal del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = -0,017$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a las medidas de clima laboral y selección – evaluación de personal del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – evaluación de personal del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – evaluación de personal del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_i = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_t = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} \quad r_t = 0.227$$





d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $-0,017 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – evaluación de personal del Hospital de Tarma, del año 2018.

Coeficiente de correlación con relación a variables clima laboral y dimensión selección – evaluación de personal y gestión del hospital de Tarma.

Tabla 33  
Correlación entre variables clima laboral y selección – evaluación de personal

		RELACION_D IRECTA_CON _LOS_DIREC TIVOS	GESTIÓN_DE _RECURSOS _HUMANOS
Rho de Spearman	RELACION_DIRECTA_C	1,000	,035
	ON_LOS_DIRECTIVOS	.	,766
		75	75
	GESTIÓN_DE_RECURS	,035	1,000
	OS_HUMANOS	,766	.
		75	75

Tabla 34  
Valores del coeficiente de correlación clima laboral y selección – evaluación de personal

+ 1.00	correlación perfecta (+) o (-)
De + 0.90 a + 0.99	correlación muy alta (+) o (-)
De + 0.70 a + 0.89	correlación alta (+) o (-)
De + 0.40 a + 0.69	correlación moderada (+) o (-)
De + 0.20 a + 0.39	correlación baja (+) o (-)
De + 0.01 a + 0.19	correlación muy baja (+) o (-)
0	correlación nula

Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y selección – evaluación de personal del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = -0,017$ , con relación a las variables estudiadas.

Contrastación de hipótesis con relación a las medidas de clima laboral y selección – evaluación de personal del hospital de Tarma.

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – evaluación de personal del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – evaluación de personal del Hospital de Tarma, del año 2018.

$$H_a: r_s \neq 0$$

b) Horizonte de relevancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ Expresa } 5\%$$

c) Región de rebote y aprobación

$$r_i = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}} \quad r_t = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{75-1}} \quad r_t = 0,227$$



Aceptar  $H_0$  si  $-0,27 < r_c < 0,27$   
 Rechazar  $H_0$  si  $-0,27 \geq r_c \geq 0,27$

d) Disposición estadística

Mientras que  $r_c$  calculado es menor que  $r_s$  hipotética ( $-0,017 \leq 0,27$ ), el resultado, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) Conclusión estadística

En conclusión, No existe relación positiva ni significativa entre el clima laboral y selección – evaluación de personal del Hospital de Tarma, del año 2018.

#### IV. DISCUSION

La discusión de los resultados se basa en tres aspectos que fueron los resultados obtenidos, los antecedentes y la información en el marco teórico.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que no existe relación significativa entre el clima laboral y la gestión de recursos humanos en el Hospital Félix Mayorca Soto en el año 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,009 no hay validez de hipótesis y el estudio queda como un análisis de aporte a la realidad de esta entidad pública.

Las teorías no se cumplen ya que un clima laboral satisfactorio no beneficia a la gestión de los recursos humanos, esto permite inferir, que para esta organización las teorías aportadas de la psicología organizacional, donde recalca la importancia del capital humano para mejorar la productividad laboral, no aplican de acorde al sistema de gestión de recursos del Hospital Félix Mayorca Soto en el año 2018.

Para Heredia, J. (2017), en su estudio “La relación del clima laboral y la satisfacción de los empleados de la Empresa Corpromedic S.A. en la ciudad de Latacunga en Ecuador”. Siendo como resultados como positivas para la correlación, proporcionales a la satisfacer la recepción en las prestaciones lo cual influye en todas esas dimensiones de aspecto para el clima laboral. En nuestra investigación la correlación es nula.

Según Vásquez, M. (2016), en la investigación “La cultura y clima laboral: creación del modelo de relaciones entre cultura, clima, fuerza de cultura y fuerza de clima laboral”, se demuestra que, en el Ecuador, el clima de las compañías corresponde a un rango de muy bueno hasta regular, lo cual significa que las empresas ecuatorianas responden estar de acuerdo con el nivel de otras empresas en el mundo globalizado. En nuestro caso no guardan relación con el presente resultado.

En Rodríguez, H. (2015), en la tesis titulada “Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, en Sangolquí”, el resultado es una entidad pública sobre cual se conoce muy poco, se obtiene evidencia de un aspecto laboral favorable y elementos

relacionados con la cultura organizacional alentadores, por sus componentes están satisfechos lo cual revela el optimismo, sin apartar a algunos detalles como el necesitar implementar una gestión empresarial por procesos. En nuestra investigación se coincide con los resultados de esta investigación puesto a lo desarrollado en el hospital de Tarma.

Para Montoya, (2016) en el estudio “Relación entre clima organizacional y evaluación del desempeño de los individuos en una compañía de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015”, los resultados del proceso del estudio apuntan a la evaluar los enlaces directos del desempeño de los trabajadores y clima organizacional, según la relación entre las 9 dimensiones del entorno de trabajo de la organización con el esfuerzo general de laborar y algunas de sus dimensiones. En nuestra investigación no hay enlaces con las dimensiones en el hospital de Tarma.

Según Gonzales, (2015), en el estudio “La gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú–2015”. Cuyos resultados son: que existe la relación muy débil y a la vez no significativa entre la gestión de trabajadores en la compañía por ello el clima laboral, lo mismo con su componente participación. En nuestra investigación no hay relación entre las variables

Para Chávez, (2015), en su investigación, titulado “Gestión del recurso humano y su relación en el clima Institucional de la Dirección General según docentes del Instituto Superior Tecnológico Carlos Cueto Fernandini”, luego del procesamiento de los datos, y la contratación de la hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman se halló que existe una relación moderada y significativa entre la gestión del recurso humano y el clima institucional, lo mismo para cada uno de sus factores. En nuestro caso no hay correlación entre las variables estudiadas con la que no se genera ninguna relación.

Con Aldama, (2013) respecto de su investigación titulada: “La gestión institucional y el clima laboral en I.E. “Francisco Bolognesi” y “Nuestra señora de Fátima”, se llegó a la conclusión 1) Los efectos de la investigación mostraron una distancia de correspondencia estadísticamente reveladora ( $r = 0,056$ ) entre las variables: gestión institucional y ambiente de trabajo. 2) Las consecuencias del proyecto del examen estadístico a  $r = 0,035$  que muestra que no hay correspondencia estadísticamente significativa entre la dimensión X1: gestión de recursos y dimensión Y1: clima interpersonal. En este caso solo coinciden en la no existencia de la correlación con nuestra investigación.

Para Castro & Espinoza, (2014) en su investigación “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad - Huancayo 2014”. Los resultados son que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal. En nuestro caso no existe la relación por lo que no estaría coincidiendo con nuestra investigación.

Según Gálvez, Martínez & Espinoza (2015), en la investigación, “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen – 2015”. En el análisis inferencial de los resultados, se utilizó la prueba Chi-cuadrática. Quién es 62.0% (31 profesionales de la salud) experimentaron un clima organizacional moderadamente beneficioso y 60.0% (30 profesionales de la salud) reportaron satisfacción laboral. A diferencia de nuestra investigación nosotros utilizamos Rho de Spearman en este caso se utilizaron estadísticos diferentes.

Para Rojas & Robles, (2017) en su estudio “Influencia del clima laboral en el estrés del personal de salud de Centro Quirúrgico Hospital “Félix Mayorca Soto” – Tarma 2015. En resumen: el clima de trabajo afecta el estrés del personal de salud que trabaja en el centro quirúrgico del hospital., en nuestra investigación se tuvieron en cuenta otros indicadores los cuales no tienen relación.

Según Rodenas, (2016), en la investigación sobre la “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma 2015. Con ello, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  de que no hay asociación entre clima organizacional y satisfacción en el trabajo. En nuestra investigación se valida la hipótesis nula que nos determina que no hay relación.

Y por último a Arredondo, (2008) con la investigación titulada “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el personal del Hospital “Félix Mayorca Soto”; Para determinar la correlación, se aplicó la prueba de Spearman y se concluyó que no hay correlación directa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional. Se coincidió con el uso de la prueba estadística y la aprobación de la no existencia de la correlación.

## V. CONCLUSIONES

1. Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y gestión de recursos humanos del personal del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = 0,009$ , con relación a las variables estudiadas.
2. Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y eficacia - gestión del personal del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = 0,082$ , con relación a las variables estudiadas.
3. Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y selección – evaluación de personal del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = - 0,017$ , con relación a las variables estudiadas.
4. Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y s capacitación del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = 0,000$ , con relación a las variables estudiadas.
5. Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y selección – seguridad, salud – condiciones de trabajo del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = 0,028$ , con relación a las variables estudiadas.
6. Concluyendo, la correlación asociada a medidas de clima laboral y comunicación e información del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = - 0,017$ , con relación a las variables estudiadas.
7. Concluyendo, la correlación asociada a medidas de correlación organización y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = - 0,101$ , con relación a las variables estudiadas.
8. Concluyendo, la correlación asociada a medidas de condicione – ambiente de trabajo y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = - 0,1011$ , con relación a las variables estudiadas.
9. Concluyendo, la correlación asociada a medidas de reconocimiento personal y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = 0,021$ , con relación a las variables estudiadas.
10. Concluyendo, la correlación asociada a medidas formación – desarrollo profesional y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma, es de



correlación nula, debido a que  $r_c = - 0,017$ , con relación a las variables estudiadas.

11. Concluyendo, la correlación asociada a medidas de directiva con los directivos y gestión de recursos humanos del hospital de Tarma, es de correlación nula, debido a que  $r_c = - 0,017$ , con relación a las variables estudiadas.

## VI. RECOMENDACIONES

La no existencia de la correlación entre clima laboral y gestión de recursos humanos del personal; determinada en la presente investigación, requiere urgentemente, en el más breve plazo; de implantar en estricto en la gerencia general y el resto de las gerencias y sub gerencias realizar talleres de capacitación, con la finalidad de incrementar la correlación de moderada a alta y posteriormente a muy alta. Acciones que favorecerán a mejorar sustancialmente el clima laboral. Estas acciones coadyuvarán también a mejorar la performance de la gestión de turno.

Es necesario lograr la contratación de un experto en temas de liderazgo. (Talleres, cursos, seminarios, etc.). Sabido es que un funcionario para tomar excelentes decisiones, tiene que conocer completamente los escenarios que se les presenta; además un buen diagnóstico irradia la problemática y un líder está en la capacidad de trazar alternativas de solución priorizando los problemas, vigilando por los aspectos técnicos y legales y teniendo cuidado de que forme parte de las funciones asignadas.

Es necesario llevar a cabo capacitaciones, para lograr una comunicación eficaz a todo nivel, aspecto fundamental para lograr empatía entre los funcionarios y trabajadores en general, impidiendo conflictos y confrontaciones entre el personal. Estableciéndose como política una clara y permanente comunicación entre todas las gerencias y sub gerencias de la institución, con reuniones periódicas, proyectando y valorando las acciones que se realizarán.

También es indispensable efectuar cursos de capacitación en las indicadas dimensiones, toda vez que esto permitirá cada vez incrementar, la baja motivación con la que actualmente tiene los trabajadores.

Para mejorar la correlación nula se tiene que trabajar en equipo con la satisfacción ante el liderazgo que ejercen sus superiores, indudablemente que se recomienda efectuar cursos de capacitación en las indicadas dimensiones; esto implica que los funcionarios no tienen conocimiento de la importancia del trabajo

en equipo y para revertir dicha situación será imprescindible planificar reuniones en equipo de manera constante y permanente.

Finalmente, para mejorar la relación nula. Es sumamente importante realizar cursos de capacitación; por cuanto el trabajador no tiene la capacidad de tomar decisiones por si mismos; la investigación así nos lo ha demostrado.

## **VII. PROPUESTAS**

Fortalecer el trabajo en la gestión de recursos humanos, implementando nuevos programas que beneficien el trabajo eficiente de los trabajadores, de forma que perciban que su labor es valorada por el área de recursos humanos.

Planificar y ejecutar programas de capacitación al personal del Hospital Felix Mayorca Soto de Tarma.

## VIII. REFERENCIAS

- Aldama Guadalupe, E. W. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en la I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya – Junin*. La Oroya: Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de educación Unidad de posgrado. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3890/Aldana\\_g\\_e.pdf;jsessionid=3A9CBBEA002B75C8F05318AB997813FE?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3890/Aldana_g_e.pdf;jsessionid=3A9CBBEA002B75C8F05318AB997813FE?sequence=1)
- Arredondo Baquerizo , D. L. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto"*. Tarma: Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3275>
- Brunet, L. (1992). *El clima e trabajo en las organizaciones*. México: Ed. Trillas.
- Castro Granados , E. M., & Espinoza Cueva , J. R. (2014). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad - Huancayo 2014*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1067>
- Chávez Ordinola, L. T. (2015). *Gestión del recurso humano y clima institucional, según docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "Carlos Cueto Fernandini" – Comas – 2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4694/Chavez\\_OLT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4694/Chavez_OLT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavanato, I. (1989). *Introducción a la Teoría general de la administración*. México: Ed. McGraw- Hill.
- Chiavenato , I. (1989). *Administración de recursos humanos*. Ed. MacGraw - Hill.
- Contreras Almonacid, E. R. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Tarma – 2017*. Tarma: Universidad Cesar Vallejos.
- Edel , R., Garcia, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional* (Vol. Vol. I).
- Gálvez Gutiérrez, N., Martínez Martínez, Y. M., & Espinoza Ramos, D. R. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen – 2015*. Huancayo: Universidad nacional Hermili Valdizán.
- Gongalbes, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional, sociedad latinoamericana para la calidad (SLC)*.

- González García, A. M. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú–2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5613/Gonzales\\_GAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5613/Gonzales_GAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Heredia Reyes, J. G. (2017). *Estudio de la relación del clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Corpromedic S.A.* Quito: Escuela politécnico nacional. Obtenido de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/19019>
- Hernandez, R. (2015). *Metodología de la investigación*.
- Millán, L., Onsalo, R., De Prado, S., & Rodríguez, L. (2004). *El factor humano en las relaciones laborales: Manual de dirección y gestión*. Ediciones Pirámide.
- Ministerio de salud. (1999). *Programa de fortalecimiento de servicios de salud Área de capacitación y apoyo a la gestión*.
- Montoya Meza, D. A. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos : caso PTS Perú 2015*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7490>
- Orellana Bonifacio, K. M., & Pérez Flores, J. D. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayucachi- Huancayo, 2012 – 2013*. Huancayo: Universidad del Centro del Perú. Facultad de Administración. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4081/Orellana%20Bonifacio-Perez%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL - SPC: Manula*. Lima: Cartolan.
- Quijada Reyes, S. K., & Quijada Reyes, S. J. (2017). *El clima laboral en relación a los estilos de dirección en el hotel Los Portales del distrito de Tarma (durante el año 2009)*. Tarma: El clima laboral en relación a los estilos de dirección en el hotel Los Portales del distrito de Tarma (durante el año 2009). Universidad del Centro del Perú. Facultad de ciencias aplicadas de Tarma.
- Ramihic, Z. (2013). *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina*. International Business Research.

- Rodenas, I. S. (2016). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico Hospital Félix Mayorca Soto*. Tarma: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5287>
- Rodríguez Guerrero, H. R. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultural organizacional e el ministerio de coordinación de desarrollo social*. Ecuador: Universidad de la fuerza armada . Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>
- Rojas Romero, M. E., & Robles Aquino, J. C. (2017). *Influencia del clima laboral en el estrés del personal de salud del centro quirúrgico Hospital "Félix Mayorca Soto"*. Tarma: Universidad Nacional Herminio Valdizán. Escuela de post grado. Obtenido de [http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2590/TESPO\\_Rojas\\_Romero\\_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2590/TESPO_Rojas_Romero_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tamayo , R. (2008). *Proceso de investigación científica*. Limusa S.A.
- Vásquez Cevallos, M. J. (2016). *La cultura y el clima laboral: creación de un modelo de relaciones entre cultura, clima, fuerza de cultura y fuerza de clima laboral*. Quito: Escuela politécniconacional. Obtenido de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16981/1/CD-7558.pdf>

# **ANEXO**



## Anexo N° 01: Instrumento

### CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estamos haciendo un estudio con el objetivo de conocer el clima laboral en las entidades del Estado. Tus respuestas nos serán de gran utilidad y servirán para realizar nuevas propuestas. No tienes que poner tu nombre, la información es reservada y confidencial.

La escala de respuestas es la siguiente:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

#### INSTRUCCIONES

Por favor sírvase leer atentamente los siguientes ítems y según su posición marque una (X) en el recuadro correspondiente.

ITEMS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
<b>ORGANIZACIÓN:</b>					
1. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, con qué frecuencia es adecuada la organización del área donde desempeñas tu servicio?					
2. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, con qué frecuencia participas en la toma de decisiones y organización de tu trabajo?					
3. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, la relación profesional con tu superior directo es buena?					
4- ¿ 6. ¿La organización laboral con tus compañeros de trabajo es buena?					
<b>CONDICIONES Y AMBIENTES DE TRABAJO:</b>					
5. ¿Las condiciones ambientales de tu puesto de trabajo (espacio, ruido, iluminación, mobiliario, etc.) son óptimas?					
6. ¿El Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, promueve sistemas de prevención y seguridad?					
7. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, los espacios de trabajos están debidamente protegidos de posibles riesgos externos?					
8. ¿El edificio del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, está limpio, y goza de un mantenimiento adecuado?					
<b>RECONOCIMIENTO PERSONAL:</b>					
9. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, Trabajas en equipo las tareas asignadas?					
10. ¿Consideras que tu capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades que se te asignan?					
11. ¿Indica si en tu área se valora y reconoce el trabajo bien hecho					
12. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, hay un sistema de reconocimiento de los logros y los esfuerzos profesionales?					
<b>FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>					
13. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, con qué frecuencia los directivos de tu área tienen programas de formación continua?					
14. ¿En el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, tú formación profesional repercute en el desempeño de tu labor profesional?					
15. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, en qué grado consideras equitativo el plan de formación respecto a las distintas categorías profesionales?					
16. ¿El Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, promueve tu participación en los cursos de formación?					
<b>RELACION DIRECTA CON LOS DIRECTIVOS</b>					
17. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, en qué medida te sientes identificado con la misión, visión y valores de la institución?					
18. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, recibes adecuada información de los directivos?					
19. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, crees que mejoraría la información y la comunicación con la creación de sistemas de información?					
20. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, la gestión del equipo directivo está acorde a la misión institucional?					

GRACIAS, SU APORTE, SERÁ VALIOSO PARA NUESTRA INVESTIGACIÓN.

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estamos haciendo un estudio con el objetivo de conocer la Gestión de Recursos Humanos en las entidades del Estado. Tus respuestas nos serán de gran utilidad y servirán para realizar nuevas propuestas. No tienes que poner tu nombre, la información es reservada y confidencial.

La escala de respuestas es la siguiente:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

### INSTRUCCIONES

Por favor sírvase leer atentamente los siguientes ítems y según su posición marque una (X) en el recuadro correspondiente.

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>EFICACIA Y GESTION:</b>					
1. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, los trabajadores conocen los niveles de organización?					
2. ¿La propuesta de gestión en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, ha sido consensuada en pleno?					
3. ¿Los directivos del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma participan masivamente en las actividades que planifican?					
4. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma se supervisa y monitorea el cumplimiento de las labores?					
<b>SELECCIÓN Y EVALUACION DE PERSONAL:</b>					
5. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, la contratación y selección del personal depende estrictamente de las normas emanadas por el Estado?					
6. ¿El proceso de selección y evaluación del personal en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se realiza en base a su desempeño profesional y experiencia en el campo productivo?					
7. ¿El personal que labora en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, recepciona periódicamente la hoja de desempeño laboral?					
8. ¿En el proceso de supervisión o monitoreo en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, utilizan instrumentos confiables?					
<b>CAPACITACION:</b>					
9. ¿El Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, promueve la capacitación de manera oportuna y permanente?					
10. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, cuenta con un plan de capacitación permanente y la ejecuta?					
11. ¿Para promocionar a los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se tiene en cuenta el desempeño laboral?					
12. ¿Las capacitaciones en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es acorde a las especialidades profesionales?					
<b>SEGURIDAD, SALUD Y CONDICIONES DE TRABAJO</b>					
13. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, los ambientes se encuentran limpios y saludables para que te desarrolles profesionalmente.					
14. ¿Te sientes seguro y complacido con la labor que realizas en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?					
15. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, todo los trabajadores enfrentan los mismos riesgos laborales?					
16. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, existen instrumentos que brinden orientación para prevenir la exposición a riesgos laborales de sus trabajadores?					
<b>COMUNICACIÓN E INFORMACION:</b>					
17. ¿Existe comunicación fluida entre los directivos, funcionarios y trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?					
18. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se utiliza vías de comunicación adecuada para el desempeño de las actividades?					
19. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma se realiza felicitaciones y reconocimientos verbales y/o documentadas?					
20. ¿En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se estimula económicamente de acuerdo al grado o nivel de productividad?					

**GRACIAS, SU APORTE, SERÁ VALIOSO PARA NUESTRA INVESTIGACIÓN.**

## Anexo N°02: Valides de los instrumentos

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

#### I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: Mg. Jean Paul Moreno Palomino

1.2 Cargo en la institución donde labora: Catedrático de la Universidad Católica Sede Sapientiae

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre clima laboral

1.4 Autor del instrumento: Br. Juan Miguel Ramírez Vásquez

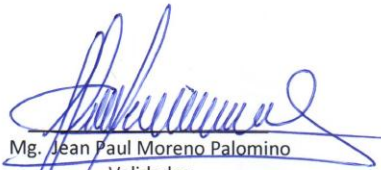
Br. Lizeth Karen Ricaldi Mandujano

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.					95%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					95%
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					95%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					95%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					95%
7. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa					95%
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					95%
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95%

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplicase el instrumento*

II.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Tarma, 03 de junio del 2018.

  
Mg. Jean Paul Moreno Palomino  
Validador


### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

*Brindar un buen asesoramiento a la población tomada como muestra, de tal forma que respondan adecuadamente los cuestionarios*

Tarma, 03 de junio del 2018



Mg. Jean Paul Moreno Palomino  
Validador

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

### I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: Mg. Jean Paul Moreno Palomino

1.2 Cargo en la institución donde labora: Catedrático de la Universidad Católica Sede Sapientiae

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre Gestión de recursos humanos

1.4 Autores del instrumento: Br. Juan Miguel Ramírez Vásquez

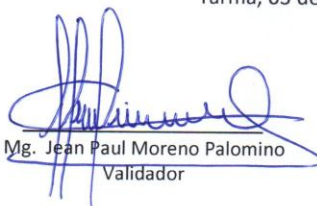
Br. Lizeth Karen Ricaldi Mandujano

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
10. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.					95%
11. Objetividad	Está expresado en conductas observables					95%
12. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					95%
13. Organización	Existe una organización lógica					95%
14. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					95%
15. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					95%
16. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa					95%
17. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					95%
18. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95%

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplíquese el instrumento*

III.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Tarma, 03 de junio del 2018

  
Mg. Jean Paul Moreno Palomino  
Validador

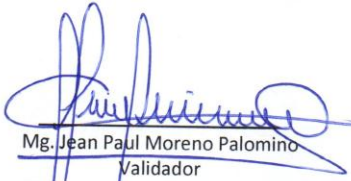
## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

*Brindar un buen asesoramiento a la población tomada como muestra, de tal forma que respondan adecuadamente los cuestionarios*

Tarma, 03 de junio del 2018

  
Mg. Jean Paul Moreno Palomino  
Validador

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

### I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: Mg. Moises Martin Tacuri García

1.2 Cargo en la institución donde labora: Médico cirujano del Hospital Félix Mayorca Soto

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre clima laboral

1.4 Autor del instrumento: Br. Juan Miguel Ramírez Vásquez

Br. Lizeth Karen Ricaldi Mandujano

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.					95%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					95%
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					95%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					95%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					95%
7. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa					95%
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					95%
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95%

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplíquese el instrumento*

II.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Tarma, 03 de junio del 2018.

  
Mg. Moises Martin Tacuri García  
Validador


### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

*Brindar un buen asesoramiento a la población tomada como muestra, de tal forma que respondan adecuadamente los cuestionarios*

Tarma, 03 de junio del 2018

  
Mg. Moises Martin Tacuri García  
Validador



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

*Brindar un buen asesoramiento a la población tomada como muestra, de tal forma que respondan adecuadamente los cuestionarios*

Tarma, 03 de junio del 2018

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL "FELIX MAYORCA SOTO" - TARMA

  
 Dr. Moises Martin Garcia  
 M.D. C.M. N.º 12419  
 C.M. N.º 12419

Mg. Moises Martin Tacuri Garcia  
Validador

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

### I.- DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombre del experto: Mg. Moises Martin Tacuri Garcia

1.2 Cargo en la institución donde labora: Médico cirujano del Hospital Félix Mayorca Soto

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre Gestión de recursos humanos

1.4 Autores del instrumento: Br. Juan Miguel Ramirez Vásquez

Br. Lizeth Karen Ricaldi Mandujano

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
10. Claridad	Esté formulado en lenguaje apropiado.					95%
11. Objetividad	Está expresado en conductas observables					95%
12. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					95%
13. Organización	Existe una organización lógica					95%
14. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					95%
15. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					95%
16. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa					95%
17. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					95%
18. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95%

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplíquese el instrumento*

III.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Tarma, 03 de junio del 2018

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL "FÉLIX MAYORCA SOTO" - TARMA  
Dr. Moises Martin Tacuri Garcia  
Médico Cirujano  
C.M. 2149 - N°E 15764

Mg. Moises Martin Tacuri Garcia  
Validador

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

### I.- DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombre del experto: Dr. José Elías Sandoval Ríos
- 1.2 Cargo en la institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre clima laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Juan Miguel Ramírez Vásquez

Br. Lizeth Karen Ricaldi Mandujano

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Buena 41-60	Muy buena 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.					95%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					95%
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					95%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					95%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					95%
7. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa					95%
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					95%
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95%

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Apliquese el instrumento*

II.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Tarma, 03 de junio del 2018.

  
Mr. José Elías Sandoval Ríos  
Validador  
Dr. José E. Sandoval Ríos  
R. 000000018  
CEL. 960

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

*Brindar un buen asesoramiento a la población tomada como muestra, de tal forma que respondan adecuadamente los cuestionarios*

Tarma, 03 de junio del 2018

  
 Dr. José Elías Sandoval Ríos  
 Validado  
 Dr. José E. Sandoval Ríos  
 DCC-1-983

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

*Brindar un buen asesoramiento a la población tomada como muestra, de tal forma que respondan adecuadamente los cuestionarios*

Tarma, 03 de junio del 2018

  
 Dr. José Elías Sandoval Ríos  
 Validador  


## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

### I.- DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombre del experto: Dr. José Elías Sandoval Ríos
- 1.2 Cargo en la institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre Gestión de recursos humanos
- 1.4 Autores del instrumento: Br. Juan Miguel Ramírez Vásquez

Br. Lizeth Karen Ricaldi Mandujano

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40	Bueno 41-60	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
10. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.					95%
11. Objetividad	Está expresado en conductas observables					95%
12. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					95%
13. Organización	Existe una organización lógica					95%
14. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					95%
15. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					95%
16. Consistencia	Basados en aspectos científicos de la tecnología educativa					95%
17. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					95%
18. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95%

II.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplíquese el instrumento*

III.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

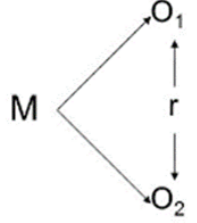
Tarma, 03 de junio del 2018

  
Mr. José Elías Sandoval Ríos  
Validador  
Dr. José E. Sandoval Ríos  
RECONOCIDA  
03.06.18

### Anexo N°03: Matriz de consistencia

**TITULO: Clima laboral y gestión de recursos humanos en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, en el año 2018**

**RESPONSABLES: Br. Juan Miguel, Ramírez Vásquez - Br. Lizeth Karen, Ricaldi Mandujano**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre clima laboral y gestión de recursos humanos en el Hospital de Tarma, año 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la gestión de recursos humanos en el Hospital de Tarma, año 2018.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación directa y significativa entre clima laboral y gestión de recursos humanos en el Hospital de Tarma, año 2018.</p>	<p>Variable 1 Clima laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Condiciones ambientales de trabajo</li> <li>• Reconocimiento profesional</li> <li>• Formación desarrollo profesional</li> <li>• Relación con la dirección gerencial</li> </ul>	<p>MÉTODO GENERAL: Método Científico. MÉTODOS ESPECÍFICOS: Método Descriptivo y Estadístico. ENFOQUE: Cuantitativo. TIPO: Descriptivo Correlacional. DISEÑO:</p>  <p>M: (Muestra) O1 (Variable 1): clima laboral O2 (Variable 2): Gestión de Recursos</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS PE1: ¿De qué manera el clima laboral contribuye a fomentar la eficacia de gestión en el Hospital de Tarma, año 2018? PE2: ¿Cómo influye el clima laboral en el proceso de selección y evaluación personal del Hospital de Tarma, año 2018? PE3: ¿En qué medida el clima laboral favorece la capacitación de los trabajadores del Hospital de Tarma, año 2018? PE4: ¿Cómo contribuye el clima laboral a mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo en el Hospital de Tarma, año 2018? PE5: ¿De qué manera el clima laboral fortalece</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS OE1: Analizar de qué manera el clima laboral contribuye a fomentar una eficacia de gestión en el Hospital de Tarma, año 2018. OE2: Explicar cómo influye el clima laboral en el proceso de selección y evaluación de personal del Hospital de Tarma, año 2018. OE3: Determinar en qué medida el clima laboral favorece la capacitación de los trabajadores en el Hospital de Tarma, año 2018. OE4: Explicar cómo contribuye el clima laboral a mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo en el Hospital de Tarma, año 2018. OE5: Analizar el clima laboral fortalece los</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS HE1: El clima laboral contribuye a fomentar la eficacia de gestión en el Hospital de Tarma, año 2018. HE2: El clima laboral influye en la selección y evaluación de personal del Hospital de Tarma, año 2018 HE3: El clima laboral favorece la capacitación de los trabajadores en el Hospital de Tarma, año 2018. HE4: Un adecuado clima laboral mejora la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo en el Hospital de Tarma, año 2018. HE5: El clima laboral fortalece los canales de comunicación e información del Hospital de Tarma, año 2018. HE6: La buena organización influye en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.</p>	<p>Variable 2 Gestión de recursos humanos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia en la gestión</li> <li>• Selección y evaluación de personal</li> <li>• Formación</li> <li>• Seguridad, salud y condiciones de trabajo</li> <li>• Comunicación e información</li> </ul>	

<p>los canales de comunicación e información del Hospital de Tarma, año 2018?</p> <p>PE6: ¿De qué manera la buena organización influye en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018?</p> <p>PE7: ¿En qué medida las condiciones y el ambiente de trabajo beneficia la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018?</p> <p>PE8: ¿Cómo influye el reconocimiento personal en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018?</p> <p>PE9: ¿Cómo influye la formación y desarrollo profesional en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018?</p> <p>PE10: ¿En qué medida la relación directa con los directivos fortalece la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018?</p>	<p>canales de comunicación e información del Hospital de Tarma, año 2018.</p> <p>OE6: Explicar de qué manera la buena organización influye en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.</p> <p>OE7: Analizar en qué medida las condiciones y el ambiente de trabajo beneficia la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.</p> <p>OE8: Determinar cómo influye el reconocimiento personal en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.</p> <p>OE9: Determinar cómo influye la formación y el desarrollo profesional en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.</p> <p>OE10: Explicar en qué medida la relación directa con los directivos fortalece la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.</p>	<p>HE7: Las condiciones y el ambiente de trabajo benefician la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.</p> <p>HE8: El reconocimiento personal influye en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.</p> <p>HE9: La formación y desarrollo profesional influye en la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.</p> <p>HE10: La relación directa con los directivos fortalece la gestión de recursos humanos del Hospital de Tarma, año 2018.</p>		<p>humanos</p> <p>POBLACION: 320 trabajadores</p> <p>MUESTRA: 75 trabajadores</p> <p>INSTRUMENTOS: - Análisis documentario. (Libro de quejas y registros de defensoría del paciente). -Encuestas. Análisis de Datos: Estadística Descriptiva.</p>
---	--	--	--	---



**Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio**

**"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"**

Tarma 30 de marzo de 2018

**CARTA N° 001-2018-JMRV/LKRM**

**SEÑOR:**

Mg. Luis Enrique RODRIGUEZ SORIANO  
Director Ejecutivo de la Red de Salud Tarma

**ASUNTO:** Solicito Autorización para Aplicar Encuesta Instrumentos de Investigación para Maestría en Gestión Pública.

Por el presente nos dirigimos a Usted con la finalidad de expresarle un cordial saludo, al mismo tiempo es para informarle que somos estudiantes de Post Grado de la Universidad Cesar vallejo – sede Tarma, la finalidad es para solicitarle autorización para realizar una encuesta de aplicación de instrumentos de investigación con los trabajadores administrativos y asistenciales del hospital "Félix Mayorca Soto",

Aprovechamos la oportunidad para expresarle las muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Juan Miguel RAMIREZ VASQUEZ

  
Lizeth Karen RICALDI MANDIJANO



## Anexo N°05: Otras evidencias

The screenshot displays a plagiarism detection report for a thesis titled "Clima laboral y gestión de recursos humanos en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, en el año 2018." The report is generated by the ESCUELA DE POSGRADO at UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. The author is Lizeth Karen Ricaldi Mandujano. The report shows a total coincidence rate of 24%. The sources of the coincidences are listed as follows:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universi... Trabajo del estudiante	9 %
2	bibdigital.epn.edu.ec Fuente de internet	2 %
3	repositorio.uov.edu.pe Fuente de internet	2 %
4	myslide.es Fuente de internet	1 %
5	renati.sunedu.gob.pe Fuente de internet	1 %
6	www.minsa.gob.pe Fuente de internet	1 %
7	es.wn.com Fuente de internet	1 %

The interface also shows the number of words (7309) and the text-only report is activated. The system clock indicates the date and time as 03:56 p.m. on 14/07/2018.







# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Juan Miguel Ramírez Vásquez, identificado con DNI N° 21123136 y Yo Lizeth Karen Ricaldi Mandujano, identificado con DNI N° 44768142, egresados del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos ( X ) , no autorizamos ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima laboral y gestión de recursos humanos en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

---

---

  
FIRMA

DNI: 21123136



  
FIRMA

DNI: 44768142



Trujillo 21 de julio del 2018.