



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La administración de recursos humanos y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de la RED 08 del distrito de Barranco, UGEL 07, Lima 2014.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR (A):**

**Br. Enrique Santos HUAMAN FARFAN**

**Br. Edelmira Luz PANTOJA TRUJILLO**

**ASESOR:**

**Mg. Guido Junior BRAVO HUAYNATES**

**SECCIÓN**

**Educación e Idiomas**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**Control Administrativo**

**PERÚ – 2014**

## **Dedicatoria**

A Dios por permitirnos alcanzar nuestros nobles ideales como maestros.

A nuestras familias, por su inmenso amor y apoyo moral, que nos impulsa a seguir adelante superando obstáculos.

## **Agradecimiento**

Nuestro infinito agradecimiento a cada uno de nuestros maestros, quienes con sus experiencia, tiempo, dedicación y conocimientos, contribuyeron en nuestra formación, guiándonos en el proceso de la investigación científica.

De manera especial Mg. Guido Junior BRAVO HUAYNATES por el tiempo dedicado a orientarnos y brindarnos sus sugerencias puntuales para que esta tesis llegara a buen término.

A los maestros de las instituciones educativas públicas de la red N° 08 – UGEL 07 de Barranco, que ha permitido la aplicación de los instrumentos de investigación.

## **Presentación**

Sr. Presidente.

Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” se pone a vuestra consideración la investigación titulada “La administración de recursos humanos y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de la red 08 del distrito de Barranco, UGEL 07, Lima 2014”, con el propósito de optar el grado académico de magister en Educación con mención en Administración de la educación.

El buen funcionamiento de una organización educativa depende, en un gran porcentaje, del ánimo o actitud que los docentes enfoquen sus tareas, claro está, que algunas veces nos toparemos con docentes que se dedican única y exclusivamente a terminar a como dé lugar sus tareas, sin preocuparse de la calidad de las mismas, afectando de grave manera al desarrollo de la organización. Pero generalmente lo que más se observa es el descontento con la forma de administración que se da en su institución. Y para comprender la dinámica y el comportamiento de los docentes, es necesario considerarlos dentro de un sistema, es decir, partir de la explicación de la organización a la cual pertenecen.

La información se ha estructurado en cuatro capítulos: en el capítulo I, se plantea y formula el problema de investigación, se mencionan las limitaciones, justificación y antecedentes y finalmente se plantean los objetivos generales y específicos. En el capítulo II, se registran las bases teóricas de la variable dependiente “administración de recursos humanos” y la variable independiente “clima organizacional” y finalmente de muestra la definición de términos. En el capítulo III, se plantean las hipótesis de investigación, la operacionalización de las variables, la población y muestra, el tipo de investigación y los métodos y técnicas empleadas. En el IV capítulo, se considera la descripción y discusión de resultados así como las conclusiones y sugerencias, finalmente se presentan la bibliografía y los anexos.

Los Investigadores.

## Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Justificación	18
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 A nivel Internacional	20
1.5.2 A nivel Nacional	22
1.5.3 A nivel Local	24
1.6 Objetivos	26
1.6.1 General	26
1.6.2 Específicos	27
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Administración de Recursos Humanos	29
2.2. Clima Organizacional	39
2.3 Definición de términos básicos	47

<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Hipótesis	51
3.2 Variables	51
3.2.1 Definición conceptual	51
3.2.2 Definición operacional	52
3.3 Metodología	54
3.3.1 Tipo de Investigación	54
3.3.2 Diseño	55
3.4 Población y muestra	56
3.5 Método de investigación	59
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
3.7 Métodos de Análisis de datos	66
<b>IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION</b>	
4.1 Resultados Descriptivos	68
4.2 Resultados Inferenciales	76
4.3 Discusión de los resultados	82
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>	<b>85</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>88</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>92</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización: “Administración de Recursos Humanos”	53
Tabla 2. Matriz de Operacionalización: “Clima Organizacional”	54
Tabla 3. Población de estudio	57
Tabla 4. Muestra de estudio	58
Tabla 5. Resultados de la Validación de instrumentos	64
Tabla 6. Nivel de confiabilidad de la encuesta sobre Administración de Recursos Humanos	65
Tabla 7. Nivel de confiabilidad de la encuesta sobre Clima Organizacional	65
Tabla 8. Distribución de frecuencias de niveles de la variable: Administración de Recursos Humanos	68
Tabla 9. Distribución de frecuencias de niveles de la dimensión: Organización del Personal	69
Tabla 10. Distribución de frecuencias de niveles de la dimensión: Estilos de comunicación	70
Tabla 11. Distribución de frecuencias de niveles de la dimensión: Supervisión Educativa	71
Tabla 12. Distribución de frecuencias de niveles de la variable: Clima Organizacional	72
Tabla 13. Distribución de frecuencias de niveles de la dimensión: Socialización	73
Tabla 14. Distribución de frecuencias de niveles de la dimensión: Trabajo en equipo	74
Tabla 15. Distribución de frecuencias de niveles de la dimensión: Resolución de Conflictos	75
Tabla 16. Prueba estadística de correlación de Rho Spearman de las variables: Administración de recursos humanos y el Clima organizacional	76
Tabla 17. Prueba estadística de correlación de Rho Spearman entre la dimensión: Organización del personal y la variable: Clima organizacional	78
Tabla 18. Prueba estadística de correlación de Rho Spearman entre la dimensión: Estilos de comunicación y la variable: Clima organizacional	79
Tabla 19. Prueba estadística de correlación de Rho Spearman entre la dimensión: Supervisión educativa y la variable: Clima organizacional	81

## Índice de Figuras

Figura 1. Esquema del Diseño correlacional	56
Figura 2. Resultados por niveles de la variable: Administración de Recursos Humanos	68
Figura 3. Resultados por niveles de la dimensión: Organización del Personal	69
Figura 4. Resultados por niveles de la dimensión: Estilos de Comunicación	70
Figura 5. Resultados por niveles de la dimensión: Supervisión Educativa	71
Figura 6. Resultados por rangos de la variable: Clima Organizacional	72
Figura 7. Resultados por niveles de la dimensión: Socialización	73
Figura 8. Resultados por niveles de la dimensión: Trabajo en equipo	74
Figura 9. Resultados por niveles de la dimensión: Resolución de conflictos	75

## Resumen

El problema de la presente investigación fue ¿Qué relación existe entre la administración de recursos humanos y el clima organizacional en las instituciones educativas de la red 08 del distrito de Barranco, UGEL 07, Lima 2014? Y para llevar a cabo su estudio el objetivo general ha sido: Determinar la relación existente entre la administración de recursos humanos y el clima organizacional en las instituciones educativas de la red 08 del distrito de Barranco, UGEL 07, Lima 2014.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo, de tipo sustantivo ya que se ha centrado en la descripción de las dos variables. El diseño de investigación fue correlacional, debido a que se analizó la relación entre las variables en un momento dado. La muestra ha sido seleccionada de manera probabilística y estuvo representada por los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 08 del distrito de Barranco – UGEL 07 de Lima. Para esto se ha recurrido a la técnica de la encuesta con la cual se ha intentado conocer las percepciones de los docentes frente a su trabajo, para determinar luego, el grado de satisfacción de los mismos y su incidencia en el clima organizacional; además se ha empleado la técnica del análisis documental para relacionar la información de los estudios previos a la tesis.

Entre los resultados más importantes obtenidos en la elaboración de este trabajo tenemos que sometido los datos a la prueba estadística de Rho de Spearman, se concluyó que sí existe relación directa y significativa entre la administración de recursos humanos y el clima organizacional hallándose un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,661; lo cual indica que la correlación es alta.

Palabras claves: clima organizacional, administración, recursos humanos, ambiente laboral.

## Abstract

The problem of the present research was the relation between human resource administration and organizational climate in the educational institutions of the network n° 08 of the Barranco District, UGEL 07, Lima 2014? And to carry out this study, the overall objective was: Determine the relation between human resource management and organizational climate in educational institutions of the network n° 08 of the Barranco District, UGEL 07, Lima 2014.

The methodology used in the preparation of this thesis was related to the quantitative approach, of type substantive descriptive since it was focused on the description of the variables studied. The research design was correlational, since the relation between variables was analyzed at a given time. The sample has been selected in a probabilistic manner and was represented by the teachers of educational institutions of the network n° 08 of the Barranco District, UGEL 07, Lima 2014. For this it has resorted to the technique of the survey which attempted to know the perceptions of teachers against their work, to determine then, the degree of satisfaction and its impact on the organizational climate and how this leads to situations of conflict, that hinder job performance, generate absenteeism, and stress, among others. In addition the documentary analysis technique has been used to relate information from the previous studies to the thesis.

Among the most important results obtained in this study we need to submit data to the statistical test of Spearman's Rho, we conclude that there is a significant relation between human resource management and organizational climate, finding a value calculated for  $p < 0,000$  to a significance level of 0.05 (bilateral), and a level of correlation of 0,661; which indicates that the correlation is high.

Key words: organizational climate, administration, human resources, work environment.