



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre gestión de recursos humanos y el clima organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL 01 San Juan de Miraflores

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

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Patricia Nieves Fuentes Rueda

ASESOR:

Dra. Doris Elida Fuster Guillén

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): FUENTES RUEDA PATRICIA NIEVES

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación ha sustentado la tesis titulada:

RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA DE ECUADOR UGEL 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES

Fecha: 27 de junio de 2015

Hora: 4:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Mildred Ledesma Cuadros

Firma:

SECRETARIO: Dr. Héctor Santa María Relaiza

Firma:

VOCAL: Dra. Doris Fuster Guillen

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobador por Maestría*

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

..... *Formato APA*



Dedicatoria

A José Luis quien es más que un compañero, a mis hijos que son el impulso que me lleva a desarrollarme como persona y profesional, a mi madre María Rueda quien estuvo y estará a mi lado siempre.

Agradecimiento

A mi madre María Encarnación maestra ejemplar, ejemplo de mujer y madre. A todas las personas que me apoyaron en la realización de este trabajo de investigación especialmente a Gaby, mi hija y gran apoyo para su culminación. A los docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de Villa María del Triunfo ya que sin su aporte sería imposible la realización de la tesis.

A los docentes de la Universidad César Vallejo quienes me brindaron sus conocimientos y dieron lo mejor de sí, lo cual me alienta a seguir adelante por el camino de la superación continua. A todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

A nuestra profesora Doris Fuster Guillen por su apoyo y paciencia que nos sirvieron para no desmayar a pesar de las dificultades.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Patricia Nieves Fuentes Rueda, estudiante del Programa de Maestría en la Sección de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09380639, con la tesis titulada: “Relación gestión de recursos humanos y el clima institucional según docentes de la institución educativa república de ecuador UGEL 01 San Juan de Miraflores”.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Junio 2015

Patricia Nieves Fuentes

Rueda DNI N°

09380639

Presentación

Señores miembros del jurado

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado:, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la variable Gestión de Recursos Humanos y la variable Clima Organizacional. Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de magister en educación, con mención en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye un aporte en el área pedagógica ya que el desarrollo de la gestión de recursos humanos y el clima organizacional son aspectos importantes para una institución educativa y al hacer un estudio de estas variables se puede realizar un diagnóstico de la Institución. Si queremos el mejoramiento de las Instituciones Educativas debemos realizar periódicamente estos diagnósticos que posibilitarán la toma de decisiones. Es en este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre la variable 1 gestión de recursos humanos y variable 2, clima organizacional con la finalidad de contribuir con el mejoramiento de las Instituciones Educativas.

El documento consta de seis capítulos que se rigen por el reglamento de elaboración de tesis de la EPG UCV: el primero se plantea y describe el problema de investigación, en el segundo, se presentan el Marco referencial y las bases teóricas que fundamentan este estudio; en el tercer capítulo se plantea las Hipótesis y variables , en el cuarto capítulo el marco metodológico, los resultados obtenidos presenta en el quinto capítulo, el sexto capítulo el análisis y discusión de los resultados obtenidos. Seguidamente, se plantean las conclusiones y recomendaciones para concluir con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	16
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica y teórica	25
1.3. Justificación	58
1.4. Problema	58
1.5. Hipótesis	63
1.6. Objetivos	65
II. Metodológico	67
2.1. Descripción de variables	68
2.2. Operacionalización de variables	69
2.3. Método de investigación	73
2.4. Tipo de estudio	73
2.5. Diseño	73
2.6. Población, muestra y muestreo	75

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	76
2.8. Métodos de análisis e interpretación de datos	81
III. Resultados	83
Descripción de resultados	84
IV. Discusión	111
V. Conclusiones	113
VI. Recomendaciones	116
VII. Referencias	119
Anexos	127
Anexo 1. Artículo científico	128
Anexo 2. Instrumento	135
Anexo 3. Matriz de consistencia	141
Anexo 4. Certificados de validez	143
Anexo 5. Base de datos	152

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de Recursos Humanos	70
Tabla 2.	Operacionalización del Clima Organizacional	71
Tabla 3.	Distribución de la muestra de docentes de la I.E. República de Ecuador	75
Tabla 4.	Normas percentilares para el test de Gestión de Recursos Humanos	78
Tabla 5.	Normas percentilares para el test de Clima Organizacional	80
Tabla 6.	Fiabilidad de los instrumentos	82
Tabla 7.	Clima Organizacional en la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01– 2014	84
Tabla 8.	Comunicación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	85
Tabla 9.	Motivación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	86
Tabla 10.	Confianza en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	87
Tabla 11.	Participación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	88
Tabla 12.	Planificación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	89

Tabla 13.	Liderazgo en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	90
Tabla 14.	Creatividad en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	91
Tabla 15.	Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	92
Tabla 16.	Planificación de Recursos Humanos en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de las Institución Educativa de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2015	93
Tabla 17.	Reclutamiento en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	94
Tabla 18.	Selección en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	95
Tabla 19.	Capacitación y Desarrollo en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	96
Tabla 20.	Orientación e inducción en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	97
Tabla 21.	Evaluación de desempeño en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	98
Tabla 22.	Clima Organizacional y Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	99

Tabla 23.	Prueba de Normalidad K-S	100
Tabla 24.	Correlación de Spearman entre las variables Gestión de Recursos Humanos y Clima Organizacional	101
Tabla 25.	Correlación de Spearman entre las variables Planificación de Recursos Humanos y Clima Organizacional	103
Tabla 26.	Correlación de Spearman entre las variables Reclutamiento de Recursos Humanos y Clima Organizacional	104
Tabla 27.	Correlación de Spearman entre las variables Selección de Recursos Humanos y Clima Organizacional	106
Tabla 28.	Correlación de Spearman entre las variables Capacitación del Personal y Clima Organizacional	107
Tabla 29.	Correlación de Spearman entre las variables Orientación e Inducción y Clima Organizacional	109
Tabla 30.	Correlación de Spearman entre las variables Orientación e Inducción y Clima Organizacional	110

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Clima Organizacional en Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01– 2014.	84
Figura 2. Comunicación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014.	85
Figura 3. Motivación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	86
Figura 4. Confianza en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	87
Figura 5. Participación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	88
Figura 6. Planificación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	89
Figura 7. Liderazgo en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	90
Figura 8. Creatividad en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	91
Figura 9. Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	92

Figura 10. Planificación de Recursos Humanos en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	93
Figura 11. Reclutamiento en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	94
Figura 12. Selección en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	95
Figura 13. Capacitación y Desarrollo en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	96
Figura 14. Orientación e inducción en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	97
Figura 15. Evaluación de desempeño en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014	98
Figura 16. Clima Organizacional y Gestión de Recursos Humanos es Instituciones Educativas de la UGEL 01 - Lima	99

Resumen

La presente investigación pretende determinar el grado de relación entre gestión de recursos humanos y el clima institucional según docentes de la I.E. República de Ecuador UGEL 01 Villa María del Triunfo 2014. La investigación es de tipo sustantiva, el diseño no experimental de corte transversal – correlacional, la muestra es no probabilística censal. Se trabajó con la técnica de encuesta como instrumento el cuestionario. El cuestionario de gestión de recursos humanos que consta de 28 ítems y en cuanto al clima institucional consta de 53 ítems. La validez del instrumento fue realizada con un experto temático. La confiabilidad con el alpha de Cronbach para la consistencia general y el análisis confirmatorio que permitió el análisis interno de los ítems. La muestra está conformada por 100 docentes a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Para los resultados de la investigación se realizó la prueba de la normalidad, utilizándose el Kolmogorov Smirnov para decidir el estadístico de prueba por tener más de 50 sujetos en la muestra. De acuerdo con la normalidad se resolvió utilizar Spearman para todas las dimensiones. Los resultados del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional. El 44 % opinaron que existe una mala gestión de recursos humanos, así como un mal clima organizacional y el 5% opinaron que existe una buena gestión de recursos humanos y un buen clima organizacional.

Palabras claves: Gestión, recursos humanos y Clima Organizacional.

Abstract

This research aims to determine the degree of relationship between human resource management and organizational climate as teachers EI Republic of Ecuador UGELs 01 Villa María del Triunfo 2014. The research is substantive type, no experimental cross-sectional design - correlational, the sample is not probabilistic census. We worked with the survey technique as a tool the questionnaire. The questionnaire HRM consists of 28 items and in institutional climate consists of 53 items. The validity of the instrument was performed with a thematic expert. The reliability with Cronbach's alpha for the overall consistency and the confirmatory analysis that allowed the internal analysis of the items. The sample consists of 100 teachers to whom I will be applied by the technique of the survey and the survey instrument. The study results established the existence of significant relationship between HRM and each of its dimensions with the organizational climate. 44% felt that there is an human resource mismanagement and poor organizational climate and 5% felt that there is a good human resources management and a good organizational climate.

Key words: Human Resource Management and Organizational Climate.

I. Introducción

1.1. Antecedentes Nacionales

Mendoza (2012) presentó la tesis *“Clima organizacional y rendimiento Académico en estudiantes del tercero de Secundaria en una institución educativa de Ventanilla”*, a través del diseño se ha podido establecer la correlación entre los educandos que pertenece al nivel secundario del tercer grado de la institución educativa de ventanilla. Habiéndose utilizado una muestra de 120 educandos en el cual se ha podido medir la validez del instrumento para poder realizar la medición de su rendimiento académico. Teniendo el resultado de correlación entre las variables con signo positivo y moderado

Milla (2008) realizó la investigación denominada *“Relación entre clima organizacional y el rendimiento académico según alumnos del 4º grado de secundaria de la Institución Educativa No 7096 Príncipe de Asturias”* de Villa el Salvador, en la cual se ha podido establecer que la metodología utilizada es descriptiva, el cual está conformado por los educandos del nivel secundario. Concluyéndose que es una correlación moderada inversa a través de las dimensiones que prueban el conocimiento, teniendo una débil correlación en el rendimiento y el clima organizacional pertenecientes a la institución educativa del distrito de Villa el Salvador Príncipe de Asturias.

. En esta investigación se puede observar que el clima institucional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes, En la I.E. República de Ecuador hay una preocupación constante por mejorar el rendimiento académico de los estudiantes mediante el desarrollo de actividades académicas motivadoras desarrollando estrategias metodológicas según cada estilo de aprendizaje, esto es positivo para los estudiantes porque fomenta las buenas relaciones entre docentes y educandos.

Zúñiga (2011) presentó la investigación *“Estilo de liderazgo de los decanos y clima organizacional en la universidad nacional del callao 2010”* cuyo objetivo fue establecer la influencia del estilo de liderazgo de los Decanos en el clima organizacional en la Universidad Nacional del Callao, el tipo de investigación es descriptivo, el diseño correlacional. La Muestra está constituida por 18 profesores, 356 alumnos y 14 administrativos. La Técnica de encuesta y de su

instrumento, el cuestionario. Entre las conclusiones presentadas se tiene que de acuerdo con el punto 5.1 de la página 95, donde se concluye que el liderazgo influye regularmente (64.62%) en el clima organizacional; aporta evidencia empírica a favor de la hipótesis central, por lo tanto, a mayor liderazgo de los decanos mayor clima organizacional, correspondiendo las nueve dimensiones del clima organizacional, por lo que se acepta la hipótesis principal. Esta tesis es relevante ya que demuestra que el liderazgo directivo repercute en el clima institucional ya sea positiva o negativamente según el estilo de liderazgo que tenga el personal directivo.

Pérez (2012) sustentó la investigación “El desempeño y el clima en las instituciones educativas pertenecientes al distrito de Ventanilla, determinando la relación de las variables, la investigación es de tipo descriptivo correlacional. Para poder realizar el estudio se tuvo que conformar por educadores en un número de 253 que pertenecen a instituciones del distrito de Ventanilla, concluyéndose que se ha obtenido una relación ante una percepción regular entre las variables del clima y el desempeño. La investigación presentada por Pérez muestra como los docentes si perciben un clima favorable se sienten más motivados y desarrollan un buen desempeño de sus funciones y si por el contrario no se percibe un clima favorable se pierde la motivación por ello los docentes no tienen un desempeño óptimo.

Campos (2012) presentó la investigación “*Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*” El propósito del estudio fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, Región Callao, el diseño de investigación fue el correlacional. Los participantes fueron 100 docentes, padres de familia y estudiantes. Los instrumentos empleados fueron la escala de liderazgo directivo (Ruiz, 2009) la cual mide las dimensiones autocrático, democrático y liberal y el cuestionario de clima organizacional (Berrocal, 2007) que mide las dimensiones identidad, integración y motivación institucional, ambos presentaron validez y confiabilidad estadística. Los resultados se obtuvieron a través de la prueba chi cuadrado. Los hallazgos del estudio establecieron la existencia de relación

significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional. En cuanto a las conclusiones se destaca que la correlación que existe entre las variables de clima y el liderazgo aplicado de una manera moderada en los educadores, padres y educandos del nivel secundario pertenecientes al distrito de Ventanilla en el Callao. Esta investigación es un aporte a mi trabajo porque analiza de qué manera el liderazgo directivo influye en la calidad del clima institucional que se observa en una institución. Es importante rescatar que el estilo de liderazgo directivo puede contribuir positiva o negativamente en el ambiente de trabajo. Se observa que las buenas relaciones humanas que pueda promover el personal directivo conllevan a un clima favorable en la organización.

Cervera (2011) sustentó *“Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos”* en el cual el objetivo es establecer la relación de las variables del clima y la transformación de liderazgo por parte del director en las instituciones para poder tener una percepción. Esta muestra ha determinado la manera intencional y que se está trabajando. Se ha obtenido dentro de cinco instituciones la representación de la muestra a través de un diseño adecuado en el tipo de investigación siendo esta descriptiva correlacional. Las conclusiones fueron: Los resultados logrados nos permiten concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos, el análisis de los resultados nos muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos. La presente investigación es relevante por cuanto establece la importancia del liderazgo transformacional ya que es favorable para establecer un adecuado clima institucional. En tal sentido se infiere que si se logra realizar por parte del personal directivo el estilo de liderazgo transformacional la institución educativa tendrá mejores resultados, mejorando significativamente su ambiente laboral.

Molocho (2011) presentó la tesis *“Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009”* en la

cual su objetivo es determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009. Es una investigación del nivel descriptivo de corte transversal, la población conformado por el personal administrativo, jefes, técnicos, otorgando la dirección de asesoría, apoyo y control. Entre las conclusiones presentadas se observa que el clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza. Este trabajo nos permite ver como el clima institucional influye en la gestión institucional considerando que de la calidad del capital humano de una institución posibilita llevar a cabo los mecanismos de gestión pertinentes.

Sánchez (2008) presentó la tesis *“Relación entre cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos superiores tecnológicos de la provincia de Chanchamayo”* y su objetivo fue determinar los recursos de la gestión y la cultura pertenecientes a las instituciones superiores o tecnológicas en Chanchamayo. Tiene una investigación descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por personal directivo jerárquico, administrativo, docente y concejo de estudiantes de 21 Institutos superiores tecnológicos públicos de la región Junín. Se utilizó un muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 7 directivos 14 jerárquicos, 10 administrativos ,49 docentes y 22 estudiantes. Entre las conclusiones que presentó existe una relación significativa entre cultura organizacional y gestión de recursos humanos. La tesis nos plantea la importancia de promover la cultura organizacional en las I.E. ya que ello repercute en la gestión de recursos humanos. En la I.E. República de Ecuador no se da mucha importancia a estos aspectos por ello se necesita la toma de conciencia de la comunidad educativa a fin de realizar las acciones necesarias que posibiliten desarrollar una cultura organizacional.

Internacionales

Lozado (2013) presento la investigación *“Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba”* el objetivo de la investigación es determinar en la unidad educativa el liderazgo y el impacto en la institución conformado por

padres y educandos del nivel primario. La muestra la constituyeron 122 estudiantes y 120 padres de familia. El enfoque de investigación es mixto, es decir cuantitativo-cualitativo. El alcance de la investigación es de tipo descriptivo. La institución incide en el estilo de liderazgo a raíz de la relación directa como la participación elemental del individuo y el bienestar. Estos estilos han transformado y ha fortalecido la institución a través de la comunicación y la mejora participativa del programa en la realización de eventos. Reto aplicado para mejorar el clima de la institución en favorecer a la gestión que se va llevando ante estos mecanismos pertinentes.

Martín (2011) presentó la tesis doctoral "*Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas Innovadoras españolas*" cuyo objetivo fue de poder enfocar el juego que muy valioso dentro de la organización en el cual está vinculado con los trabajadores. Según el análisis dichas prácticas contribuyen a mejorar el resultado de la organización. A través del diseño correlacionar se ha utilizado según la ubicación de territorio una población de 1600 empresas en el cual para la investigación se ha utilizado una muestra de 240. Concluyéndose que retener los intermedios del capital humano y los mecanismos de recursos contribuirá a poder aumentar el mejoramiento en empresa a través de los resultados. H1: El estilo de liderazgo de los Decanos influye significativamente en el clima organizacional de la UNAC.2010. De ello se concluye la importancia de la gestión del capital humano en la organización ya que contribuye al éxito de la misma. Esto llevado a la I.E. República de Ecuador cobra mayor relevancia ya que cuenta con una numerosa cantidad de docentes y por ende se requiere realizar una adecuada gestión de recursos humanos de este modo se logrará que la institución se consolide como una organización líder en la comunidad.

Lamoyi (2007), "*Clima organizacional en las escuelas secundarias técnicas y generales del estado de tabasco en México*"; permitiendo describir la percepción que se tiene de los educadores a través de las creencias, que implica el aprovechamiento de los directivos y la metodología para lo cual se utilizó la encuesta. Estos resultados han arrojado una gran importancia en el que los educandos aprovechan el tiempo de estudio en las escuelas, interactuando

comportamientos e ideas a través de las pautas que les brindan los directivos y padres de familia. De ello podemos rescatar que si en una institución educativa tiene un clima favorable ello repercute en el rendimiento académico de los educandos, lo cual es un objetivo fundamental en la I.E. República de Ecuador.

Silva (2011) realizó una investigación titulada *“El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011”* que estas características han permitido tener un propósito, de poder examinar las experiencias y determinar cuáles son los factores que predominan en la educación. Esta muestra se ha podido referir a la institución perteneciente a la provincia del oro, utilizando el instrumento que ha sido distribuido en diferentes parámetros, como es el que sostiene que el liderazgo y la gerencia a través del clima, constituye Arias que se caracteriza por la realización del trabajo de lado ante un contexto real como característica de la institución educativa Sara serrano. En cuanto a esta investigación podemos señalar que es de suma importancia para las instituciones educativas realizar una medición del clima institucional y así diseñar los mecanismos necesarios para su mejoramiento de tal modo que se logre que el personal directivo, administrativo, docentes y de servicio, al sentirse elemento pertinente en una institución educativa con objetivos consensuados y claros encaminará su rol en mejorar de su desempeño, procurando optimizarlos resultados tanto de atención como de enseñanza - aprendizajes en todos los miembros de la comunidad. Y de forma centrada en los estudiantes, constituyéndose así parte angular en la labor formativa.

Aguilera (2011) sustenta la tesis doctoral *“Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro”* de Madrid en la cual su objetivo es de poder realizar y establecer las relaciones en las instituciones educativas según el trabajo y la fundación que ha sido creada, ejerciendo una labor mixta entre el recoger información y el liderazgo mediante los dos cuestionarios. Llevando en sí el tipo cualitativo del análisis en el cual estas técnicas más agrupadas a raíz de una discusión que no permitirá recoger los datos que han sido cuestionados. La muestra se ha seleccionado, en primer lugar, en base al criterio de pertenencia a la Fundación Creando Futuro. En

segundo lugar, se han seleccionado aquellas escuelas que mantienen niveles de estudios de Básica y Prebásica, que son aquellos niveles en los que se ha centrado ésta investigación. La muestra se compone de 172 encuestados a los que se aplicó un cuestionario compuesto por 89 ítems. Es de importancia destacar que esta investigación presenta una visión de algunas escuelas de Chile que forman la fundación CREANDO FUTURO, indagando sobre el clima que presenta cada institución en relación con el liderazgo directivo que existe en cada una de ellas.

Fundamentación científica y teórica

Desarrollo de los recursos humanos

Estos escenarios son diferentes porque permiten a las personas dirigir las en diferentes procesos en función a las actividades a través de la teoría de la administración. Manifestado por Idalberto Chiavenato (1999) diciendo lo siguiente:

El papel del planeamiento y la organización en la construcción de pirámides egipcias, de la organización y comunicación en el extenso Imperio Romano y de las primeras normas legales en la Venecia del siglo XIV muestran que, en tiempos lejanos, fueron utilizados modelos administrativos para gobernar países, emprendimientos y negocios.
(p.10)

Estos cambios han revolucionado profundamente en el ámbito industrial, sustitución del trabajo artesanal por las fábricas y modificando las actividades económicas pasando de la agricultura a la industria.

Según Da Gamma (2014) fue en 1903 que Taylor inauguró la Teoría Administrativa al escribir el primer libro sobre la administración (p.5). En general podemos tener un conocimiento a través del desarrollo que se ha dado según las etapas en el siglo XX, según lo manifestado por Robbins (1993) “cubrió el periodo de alrededor de 1900 a mediados de los años 30” (p. 735), teóricos desempeñaron un rol importante en el estudio de relaciones humanas: Dale Carnegie, Abraham Maslow y Douglas McGregor.

En este segundo paso en la era industrial se ha tenido conocimientos y representaciones muy importantes en estos 40 años, en los cuales ha concebido una producción en poder sustituir los antiguos conceptos o teorías referente a la administración. Estas teorías han sido sustituidas a través de la burocracia en las relaciones del comportamiento entre seres humanos.

Al respecto, Stephen P. Robbins citado por Da Gamma (2014) planteó que:

A diferencia de los miembros del movimiento de relaciones humanas, los teóricos de la ciencia del comportamiento se ocuparon de la investigación objetiva del comportamiento humano en las organizaciones. Trataron cuidadosamente de evitar que sus creencias personales interfirieran en el trabajo. Buscaron desarrollar diseños de investigación rigurosos que otros científicos conductistas pudieran repetir y copiar, con la esperanza de que se pudiera elaborar una ciencia de comportamiento organizacional. (p.68)

Estos autores destacan que la técnica analítica se da a través de la condición operante y que se elabora los programas en las organizaciones. Quedando según lo manifestado por David McClelland que la organización se da a través del comportamiento e interés para poder enriquecer a mejor calidad en el ámbito laboral, es así como se ha proporcionado la década de los 70 una influencia en la satisfacción y motivación para poder ofrecer mejores puestos en función a su desempeño.

Recientemente estas contingencias han explicado el dinamismo cambiante a través de los periodos y teorías en lo que resalta Chiavenato (2011) plantea que “la teoría neoclásica es exactamente la teoría clásica colocada en el modelo de las empresas de hoy, dentro de un eclecticismo que aprovecha la contribución de todas las demás teorías.” (p. 10)

Esta información se da mediante las ocurrencias profundas en las organizaciones, desde el punto de vista del comportamiento, cultura y estructura, permitiendo la transformación de los individuos que labora en aquellas

organizaciones. Estas tendencias han manifestado una gran participación y compromiso en el ámbito laboral, realizando aportes en las organizaciones y a su vez influye en el comportamiento en el área administrativa bajo los principios y toma de decisiones en cuanto a la dirección siendo esta argumentadas científicamente.

Estas teorías han obligado el uso de papel en cada instante, es así como las organizaciones son consideradas muy elementales porque comprenden la lógica del ser humano, realizando inmemorables despachos ante la necesidad de los grupos de personas.

Actualmente, según expresa Cuesta (2010) “la gestión de recursos humanos asume un gran cúmulo de actividades relacionadas con la organización laboral en su relación con las personas, destacándose actividades como inventario de personal, selección, evaluación del desempeño, etc”. (p. 2)

Esta concepción de los recursos es utilizada para poder identificar una organización laboral y a la vez poner énfasis ante las necesidades para poder prevalecer un mejor enfoque ante la importancia de las relaciones humanas y empleados de manera psicológica.

Principios Teórico - Conceptuales De La Gestión De Recursos Humanos

Competencia humana

Una buena administración depende de que se realice un manejo eficaz y eficiente de los Recursos Humanos de la organización. Por ello toda organización debe procurar la capacitación permanente del personal estableciendo las necesidades de capacitación y elaborando en forma conjunta un plan de capacitación que permita una mejora de las competencias del recurso humano existente.

Definición de conceptos

Chiavenato (2001) en su libro Administración de recursos humanos afirma:

La administración de los recursos humanos, consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el

desarrollo eficiente del personal, al mismo tiempo que en la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (p.165)

Según Mondy (2010) “La administración de recursos humanos es la utilización de las personas como recursos para lograr los objetivos organizacionales” (p.4)

Para Arias (2004) “Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud los conocimientos, las habilidades de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general” (p.18)

Enfoques o modelos de gestión de recursos humanos

Gonzales (1999) citando a Scarpello y Ledvinka (1988) refiere que:

El modelo de gestión de recursos humanos toma el entorno a través de las variables, siendo estas internas teniendo elementos esenciales en el diseño de los programas y la. Estos recursos han estructurado una mejor gestión en el sistema a través de la implementación, evaluaciones que generan resultados que se pueda conocer qué actividad a través de la auditoría cumple una función clave en la gestión a través de las técnicas en el área de recursos humanos. (p.8)

Gonzales (1999) citando a Heneman (1989) manifestó:

El reconocimiento de las variables ante los sindicatos, leyes, el mercado, estas actividades resaltan por su modo lógico y aplicable en todas las empresas, es una función estratégica y empresarial a que el diseño impacta a través del recurso humano en las instituciones a través de las técnicas para mejorar la gestión en las empresas. (p.10)

Schuler y Huber (1990) citados por Gonzales (1999):

El entorno interno como la configuración de los modelos, utiliza gráficos

claros sobre las funciones en la organización, permitiendo alcanzar los objetivos con la finalidad de poder incrementar la producción, el compromiso, la calidad de vida y la función de poder socializarse es uno de los diagnósticos de la gestión que desempeña el área de recursos humanos. (p.8)

Chiavenato (1993) menciona:

Estas funciones son agrupadas a través de modelos que permiten mejorar la alimentación, mantenimiento y el desarrollo en el control a través de una lógica que genera funciones que componen el sistema. Valorando la gestión estratégica y empresarial de los recursos humanos de una organización. No se considera esta actividad de recursos humanos en el ámbito de la auditoría porque es algo trascendental en la gestión de sí mismo. Técnica por el cual no se destaca cuando se realiza un diagnóstico en cualquier función de gestión de recursos humanos. (p. 568)

Werther y Davis (1992)

Los objetivos sociales son expresados a través de punto de poder expresar y establecer las funciones del sistema de recursos a través de desarrollo y la plantación. Estas funciones que tienen los recursos humanos son de poder reconocer el diseño de la vez realizar el reclutamiento y socialización del personal a través de técnicas que permitan el diagnóstico de estas. (p.13)

Este punto estratégico se basa en que se considere el modelo de gestión de las variables para poder realizar un modelo que potencializa de la organización y motivación del manejo de los recursos, para considerar las funciones de los subsistemas y utilizar de manera operacional los recursos que son reconocidos por los autores.

Beer et all de la Harvard Bussines School (1992) proponen modelos con la finalidad de poder mejorar el bienestar de la organización, utilizando políticas que generan mejores recursos y a la vez recompensas. Estos compromisos, originan reconocimiento en la actividad de auditoría a través de la gestión de aquellos

grupos de interés que permite ante situaciones reconocen las técnicas de diagnósticos válidos en la gestión y función de los recursos humanos.(P. 37)

Este modelo tiene la finalidad de buscar el bienestar social, a través de la eficiencia establecida por los autores, aquellos recursos son recompensados a través del compromiso y la competencia eficaz, concepto que se da a través de la una actividad de auditoría en el que existe los grupos de interés y los factores de situación ante la gestión y lo recursos humanos de una organización.

Cuesta (1997) “resultan muy interesantes los análisis y estudios desarrollados por el autor sobre la optimización de plantillas y los sistemas de compensación.” (p. 35)

Este planteamiento tiene una gran consideración en tanto a la función como la operación del autor por conseguir la incorporación de una gestión estratégica es claro en la apreciación sobre las funciones de los subsistemas en los recursos humanos.

Lau (2001) menciona:

Las funciones de recursos humanos permiten tener una mejor formación ingreso en la auditoría, destacando la retroalimentación y el perfeccionamiento que es importante para poder realizar el diagnóstico y la proyección de las funciones. La aplicación en general corresponde a la diferentes técnicas y funciones de recursos humanos. (p.28)

Las investigaciones realizadas por dichos autores consideran que se ha permitido tener la formación estratégica de una organización a través de los recursos humanos mediante los modelos de estudio. Es así como es evidenciado estrategias que han permitido tener considerablemente un mejor capital humano según lo manifestado por Carlos Marx citado por Da Gamma (2014, p.8) como “capacidad de trabajo o fuerza de trabajo insertada en determinada organización laboral, en tanto gastos de músculos y energía nerviosa.”

Estos modelos son analizados para reconocer la gestión y la permanencia del desarrollo a través del subsistema de auditoría, cuestión que significa la conformación independiente de los diferentes autores a raíz de la gestión del

sistema en los recursos humanos.

Estos modelos han sido analizados en los recursos de la gestión que han permitido tener una mejor significancia a través de la conformación de actividades que han permitido una denominación de la razón independientemente a la gestión de recursos humanos por parte de los autores.

Características de los recursos humanos

Según Chiavennato (1999) expresa que “Las personas pasan la mayor parte en Organizaciones trabajando en la producción de bienes y servicios; entre más numerosas sean éstas, más complejas se vuelve”. (p.1)

Existen características tales como:

No pueden ser patrimonios de la Organización a diferencia de otros tipos de recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc, son patrimonio personal.

Las actividades de las personas en las Organizaciones son voluntarias, la organización debe contar con el mejor esfuerzo del personal y lograr los objetivos organizacionales.

Las experiencias, los conocimientos son intangibles y son manifestados por el comportamiento de los empleados en la organización.

Los Recursos Humanos pueden ser perfeccionados mediante la capacitación y el desarrollo.

Los Recursos Humanos son escasos. Esto se debe a que no todo el personal posee las mismas capacidades, habilidades y conocimientos.

Importancia del área de recursos humanos

Mayhew (2015) menciona los siguientes aspectos y propone que:

Permite Valorar el capital humano

Recursos humanos es aquel departamento interno que tiene una gran importancia ante las empresas pequeñas, por el capital humano y aquellas tareas cruzadas en función a sus recursos de trabajo, dejando así un potencial rentable.

Facilita el control del presupuesto

Se establecen los salarios del trabajador, basándose en las funciones y responsabilidades que desempeña dentro de la organización.

Optimiza la resolución de conflictos

Los conflictos en las organizaciones son inevitables, antecedentes y niveles que permiten que las personas puedan lidiar sus conflictos mediante la restauración de las relaciones en aquellos trabajos positivos.

Es inevitable los conflictos dentro de un órgano-, experiencias y estilos de trabajo entre los empleados. Especialmente en las relaciones para poder lidiar e identificar cuáles son los problemas que se suscitan y poder restaurar la relación de trabajo.

Hace posible el entrenamiento y desarrollo

La necesidad y asesoramiento en la actualidad dentro de una organización es muy importante y necesario, mejorando las cualificaciones y habilidades según las necesidades de personal existente. Permittedo realizar el control como punto estratégico para poder reducir y mejorar la retención de los empleados.

Fomenta la satisfacción de los empleados

Se encargan especialistas que puedan determinar la satisfacción de los empleados para poder conseguir un mejor enfoque, provocando así la mejora de los trabajadores mediante la motivación dentro de la organización.

Promueve el ahorro de costos

Los trabajadores alquilan un costo y a la vez son reemplazados, mediante el tiempo de entrenamiento de ejecución por ser exorbitante, es así como estos procesos que determinan los recursos humanos en poder minimizar aquellos gastos, ofreciendo mejores puestos de trabajo y reclutando mejores planes en beneficio de los trabajadores.

Ayuda en la mejora del rendimiento

Los recursos humanos necesitan tener un mejor sistema para la ejecución de manejo, construyendo así planes adecuados a través de la experiencia y habilidad, para las actuaciones que permita el continuo desarrollo por parte de las expectativas del empleador ante cualquier pérdida de dinero en la organización.

Aporta al mantenimiento del negocio

Estos desarrollos son sucesos planificado por parte de los empleados que requiere la capacidad de poder realizar roles en la compañía mediante un liderazgo, que garantizar la estabilidad dentro de la organización.

Mejora la imagen corporativa

Estos negocios son reconocidos a través de las compañías, fomentando así en los empleados un equilibrio de reclutamiento eligiendo adecuadamente a los trabajadores que son más talentosos.

Bases teóricas del clima organizacional

Clima institucional según Ministerio de Educación

Ley General Educación N° 28044 Art. 53°

Aquel sistema educativo y responsable en el desarrollo integral del aprendizaje, atendiendo de una manera adecuada y buen trato la orientación.

Reglamento de Educación Básica Regular y Educación Básica Alternativa Art. 19°, inciso c y Art. 24°, inciso C. “La generación de un entorno educativo armonioso, confiable, eficiente, creativo y ético”

Ley General de Educación Art. 55° “Al director de la IE le corresponde: Promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.”

Clima institucional

Según Méndez (2006), Clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. (p. 65)

Utilizando para fines de aprendizaje en el desarrollo de las propuestas en el proyecto institucional. Promueve el desarrollo y crecimiento profesional y personal de cada uno de los factores .Hace posible la prevención de problemas psicosociales.

¿Cómo generar un clima institucional positivo? Para lograr este propósito se debe tener en cuenta:

La estructura Organizativa de la institución.

objetivos de la institución.

Favorece la interacción en el ámbito social.

Promueve la participación en las decisiones.

La misión y visión de la Institución debe:

Fórmula el deber claro.

Comprenden la aceptación del logro factible.

Comparte la visión y misión con los demás miembros.

Las normas

Comprende la aceptación y el respeto.

Elaborar normas conjuntas.

Es claro y precisa.

Estilo de Liderazgo

Es participativo y a la vez democrático.

Tiene un desarrollo compartido.

Se traza metas para orientar al logro.

Realiza el trabajo en equipo.

Promueve el crecimiento profesional en la organización.

Cualidades del líder

Ejecuta los valores.

Realiza la disciplina a través de las leyes y normas.

Tiene la capacidad de poder escuchar.

Tiene la habilidad de solucionar cualquier inconveniente.

Relaciones interpersonales.

Comenta la democracia.

Desarrolla la solución de cualquier problema.

Estimula el reconocimiento de la gestión.

Promueve el respeto, evitando la discriminación.

Pone énfasis al trabajo.

Fortalece y promueve la recreación.

La comunicación debe

Utiliza la herramienta fundamental de la interacción social.

Es oportuno y verás.

Tiene una actitud lógica.

Sabe escuchar.

Importancia del clima institucional positivo

Kahr (2010) citando a Gento (2011) manifiesto:

Un clima positivo favorece el logro de los objetivos educacionales, centrados en el desarrollo integral de la persona. Contribuye al desarrollo de una convivencia armónica. Permite la participación y compromiso de los actores con los fines y objetivos Fortalece el sentimiento de pertenencia, identidad y motivación de todos los actores de la institución. El logro de los aprendizajes. El crecimiento profesional de los docentes. El

aprendizaje de valores de respeto a la diversidad, la tolerancia, el desarrollo de la identidad y la autonomía, la inteligencia emocional, la práctica de habilidades sociales (p. 43)

Fundamentos teóricos del clima organizacional

Evolución del clima organizacional

Orientados a poder conocer las diversas teorías de la organización establecidas en la afirmación del clima institucional, por su importancia y enfoques teóricos.

Tagiuri (1967)

En los servicios de los centros de investigación en el cual se puntualiza “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa” (p.9), para poder definir el clima en la organización: “una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que (a) es experimentada por sus miembros, (b) influencia su conducta, y (c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización (p.7).

En el ámbito educacional, caracterizado a través del tamaño y las condiciones en el aula por su estructura organizativa.

Medio, representa las características de las variables de cada individuo, a través de la experiencia y remuneración de los elementos de la personalidad como en la conducta y comportamiento.

Sistema social, utiliza las relaciones de las comunidades mediante la decisión compartida autónoma implantadas en la organización.

Relación a los sistemas de creencias a través de la disciplina de control institucional, como orientación de apoyo a las relaciones de apertura y objetivos englobados.

Modelo de Litwin y Stinger

“Un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente

organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado". (Citado en el Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8)

Establece los tipos de características incluyen en la organización según el clima:

VARIABLES CAUSALES, define y orienta los indicadores de evolución a través de las causas estructurales en la decisión, actitud y competencias dentro de la organización.

VARIABLES INTERMEDIAS, se adecúa a la toma de decisión por su importancia en el proceso interno de la empresa, a través de las variables que reflejan los aspectos tanto en el rendimiento, motivación o decisión.

VARIABLES FINALES, con la finalidad de orientar establecer la producción dentro de la organización a través de las ganancias y pérdidas como resultado de su función.

Estas variables tienen el defecto causal, que permite y refleja los resultados de la organización de manera productiva, teniendo pérdidas o ganancias.

Queda evidenciado en poder resolver directamente porque el conflicto en la organización a través de la perfección de cada uno de los miembros de senador John y asume los factores de desempeño en el ambiente laboral.

Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín

Martín (1999), se considera el pensamiento de las grandes escuelas teniendo al humanismo y estructuralismo que expresa lo siguiente:

El clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual. (p.26)

Indica que para la escuela humanista atendiendo los elementos que especializan de naturaleza objetiva ante la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

Este enfoque se basa en las características de la organización, permitiendo concluir los factores que afectan la labor en la sustitución, de manera negativa o positiva según los acuerdos técnicos de motivación.

Ehrhart y Macey, (2011). Conceptualizan al clima organizacional o laboral “Como un conjunto de percepciones de los individuos con respecto a su medio interno de trabajo. Estas percepciones reflejan la interacción entre los elementos individuales y las características y procesos de la organización.” (p. 373)

Conceptualización del clima institucional

McKnight y Webster (2001) consideran al clima organizacional como “las percepciones compartidas por los empleados sobre las prácticas y procedimientos de la empresa o institución, incluyendo qué conductas son esperadas y recompensada” (p. 533).

Brunet (2002), define el clima organizacional como: “las actitudes subyacentes a los valores, a las normas y a los sentimientos que los empleados tienen ante su organización” (p. 55).

El ambiente en el cual una persona realiza su actividad laboral diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus colaboradores, la relación entre el personal de la organización e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un nexo o un obstáculo para el buen desempeño dicha organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, también puede ser un factor que distinga o influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal la "percepción" que los trabajadores y directivos se

forman de la institución a la que pertenecen y que interviene directamente en el desempeño de esta. Desde que este tema despertara el interés de los estudiosos del Comportamiento Organizacional y la administración, se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Sin embargo, recientemente en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo.

Un planteamiento propuesto por Stephen Robbins (1999) se refiere al Clima Organizacional como “un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño” (p. 228).

Forehand y Gilmer (1964) conceptualizan el clima organizacional como “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.” (P.361). Por otro lado se puede decir que el clima organizacional se concibe como las percepciones que comparten los miembros de una organización respecto a la actividad laboral, el ambiente físico en que éste se realiza, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él, y las diferentes regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Fernández y Asensio (1993), cita a Stewart (1979), en un intento de sintetizar aún más, reducen a dos las posiciones de partida:

El clima entendido como la atmósfera general del centro educativo o de clase, percibido principalmente por los estudiantes. Dentro de esta línea, algunos evaluadores incluyen además la percepción de los profesores y, más excepcionalmente, otros miembros de la comunidad educativa. El clima entendido como una cualidad organizativa. Es un concepto que parte de considerar a la institución educativa como una organización y que, consecuentemente, utiliza como principal fuente de información a directivos y profesores, esto es, personas conocedoras de los entresijos que marcan el funcionamiento del centro. (p. 3)

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento principal las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren

en un medio laboral (Goncalves, 1997, p.97). La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen, en buena medida, de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características individuales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. El ambiente laboral induce determinados comportamientos en los individuos, estas conductas inciden en la organización, y por consiguiente, en el clima.

Enfoques del clima organizacional

Se han planteado diferentes enfoques teóricos para la definición del clima organizacional, dependiendo del punto de vista que se trate, y sobre todo múltiples y diferentes definiciones para describirlo.

Enfoque estructuralista u objetivo. Hace énfasis en las características permanentes de una organización que la diferencian de otra e influyen en el comportamiento de las personas. A este respecto, Hall, 1996 especifica que el clima “es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo” (p. 23).

Rodríguez (2004), refiriéndose a las instituciones escolares describen “el clima organizacional como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contiene un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos”. (p. 1)

Como características objetivas, Forehand y Gilmer (1964), enumeran “el tamaño de la organización, la estructura organizativa, la complejidad de los sistemas organizacionales, el estilo de liderazgo y las orientaciones de las metas”. (p. 361)

Enfoque subjetivo. Concibe la problemática a partir de la percepción y opinión que el trabajador tiene de la organización. Por ejemplo, Wather (1993) Citado en Sandoval (2004) define el "clima organizacional como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensa y apertura". (p. 78).

Halpin y Crofts ,1963 (Citado en Benites, 2012) plantean a este respecto un nuevo concepto dentro del clima: el 'Espirit' como término que hace referencia a la percepción que el trabajador tiene de que sus necesidades. (P. 24)

Enfoque de síntesis o integrado, en éste, se retoman los anteriores y se plantean los efectos subjetivos percibidos sobre todo del estilo administrativo de la organización, pero también otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización determinada.

Este último enfoque puede resultar el más valioso, pues las características objetivas de una organización y la percepción que de ella tengan sus trabajadores están muy ligadas, de forma que resulta muy difícil concebir una organización que ofrezca a sus trabajadores un nivel de calidad ambiental muy bajo y que a la vez sus empleados desprendan una percepción positiva de ella, o al menos, se puede decir que es una tarea compleja conseguir que los trabajadores tengan una buena percepción de la organización conteniendo ésta una serie de características objetivas negativas.

Características del Clima Organizacional

El Clima se refiere a los aspectos del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas.

Estas características se pueden percibir directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese entorno laboral.

El Clima tiene efecto en el comportamiento laboral.

El Clima es una variable interviniente que influye en los factores del sistema organizacional y el desempeño individual.

Estos aspectos de la organización presentan una relativa estabilidad en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

El clima hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización.

El clima tiene una cierta permanencia, a pesar de presentar cambios por situaciones coyunturales.

Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.

Influye en el grado de compromiso e identidad de sus miembros.

Es influenciado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.

El clima puede ser afectado por diferentes variables estructurales, tales como el estilo de gestión, políticas y planificación, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima.

El ausentismo y rotación constante pueden ser indicadores de que hay un mal clima institucional.

El cambio en el clima organizacional es posible, pero que se requiere de realizar las modificaciones necesarias en más de una variable para que el cambio sea permanente, es decir, para conseguir que haya un clima estable en la organización.

Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin y Stinger (1968, p. 143) proponen la existencia de nueve dimensiones que muestran el clima existente en una determinada empresa:

Estructura

Hace referencia a la percepción que tiene los colaboradores de la organización acerca de las reglas, procesos, trámites y otras limitaciones a que tienen que enfrentarse en el desarrollo de su actividad laboral. Es la medida en que la organización pone el énfasis en un sistema burocrático, en oposición al énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y mal estructurado.

Responsabilidad (Empowerment)

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa

Es la percepción de los miembros sobre cómo se adecúan las recompensas recibidas por un trabajo bien realizado. Es la medida en que la organización utiliza más los estímulos que las sanciones.

Desafío

Hace referencia al sentimiento que tienen los colaboradores de la organización acerca de los retos que conlleva la realización del trabajo. Es la medida en que la organización propicia la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos planteados.

Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de hay

un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre autoridades y subordinados.

Cooperación

Es la apreciación que tienen los miembros de la entidad sobre el espíritu de ayuda de parte del personal directivo, y de otros miembros del grupo. El énfasis está puesto en el espíritu de camaradería y apoyo mutuo, ya sea de los superiores como en los otros niveles de la organización.

Estándares

Tiene en cuenta la percepción de los miembros acerca de la importancia que ponen las organizaciones sobre las normas y evaluaciones de rendimiento.

Conflictos

Es el sentimiento de que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, pueden resolver las discrepancias en forma positiva y no temen plantear las soluciones a los problemas que surgen en la actividad diaria.

Identidad

Considera el sentido de pertenencia a la organización y que se es un elemento imprescindible y positivo dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de que los objetivos personales no se contraponen con los de la organización.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona la información necesaria acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, introducir cambios planificados, ya sea en las actitudes y comportamiento de los miembros, como en la estructura organizacional o bien en uno o más de los subsistemas que la conforman. A través de los años, las dimensiones que han sido identificadas como componentes de esta compleja variable han sido distintas, por lo que diversas visiones emanaron, conduciendo a una confusión y un lento progreso teórico (Brunet, 2002, p. 55).

Koys y DeCottis (1991) incluyeron como dimensiones del clima organizacional: “autonomía, cohesión, justicia, presión, innovación, reconocimiento, confianza y soporte”. (p. 265-285)

Davidson, Manning, Timo y Ryder (2001) tomaron en cuenta: “soporte y facilidades del líder, espíritu profesional y organizacional, conflicto y ambigüedad”. (P. 444-461)

López Yáñez (1992), a partir del trabajo de Hoy y Clover (1986), citado por Bris (2000, p. 111) utiliza el cuestionario OCDQ (cuestionario descriptivo del clima organizacional) para llegar a determinar la «organización y el clima escolar percibidos por el profesor». Las seis dimensiones que propone y utiliza son:

Profesionalidad

Relaciones sociales

Despreocupación

Apoyo

Directividad

Restrictividad

En tanto Patterson et al. (2004, P. 193-216.), basándose en una extensa revisión de la literatura, generaron un instrumento que consideró las siguientes dimensiones:

Involucramiento, autonomía, soporte del supervisor, integración, preocupación por el bienestar del empleado, desarrollo de habilidades, esfuerzo, reflexividad (capacidad para pensar en las decisiones laborales), innovación y flexibilidad, enfoque externo a la organización, claridad de metas, presión para producir, calidad (en el trabajo y de la empresa), retroalimentación del desempeño, eficiencia, formalización, tradición (seguir normas establecidas por años), afecto hacia los empleados, satisfacción general hacia el trabajo (respecto al superior, la

organización y el puesto en sí), y dedicación en el trabajo.

Hernández (2006) efectuó una revisión de la literatura con más de 50 estudios realizados en Estados Unidos y Europa entre 1960 y 2003, y seis en México; este autor encontró que las dimensiones más comunes son: “percepción de la dirección-gerencia (apoyo experimentado), cooperación-trabajo en equipo, percepción sobre el desempeño-resultados-calidad, recompensas, autonomía, estructura, innovación, comunicación y motivación (principalmente intrínseca)”. (p. 234)

Tipos de clima

Diversos autores consideran al clima institucional como el ambiente que se observa en una institución educativa a partir las vivencias cotidianas de sus miembros. Esto tiene que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales.

De un modo general, Likert (1968), citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007 propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales. (p. 56)

Sistema I. Autoritarismo explotador

En este tipo de clima el personal directivo no tiene confianza en sus trabajadores. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos son tomadas por los directivos de la organización y se cumplen según un esquema puramente vertical. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de temor, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Sistema II. Autoritarismo paternalista

En este modelo la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las

decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los niveles inferiores. Los estímulos y algunas veces las sanciones son los métodos utilizados por excelencia para lograr el cumplimiento de objetivos.

Sistema III consultivo

Los mecanismos de dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tienen confianza en sus trabajadores. La política y las decisiones se toman generalmente en la plana jerárquica pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo vertical.

Sistema IV. Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en su personal. La toma de decisiones se da en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral.

Por su parte, Martín (1999, p. 25-26), en el contexto educativo, señala que:

Existen dos grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:

Clima de tipo autoritario

Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección.

Autoritarismo paternalista, es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Clima de tipo participativo

Consultivo, en un clima participativo la dirección tiene confianza en sus docentes. Permite a los docentes que tomen decisiones más específicas. La comunicación es de tipo descendente. Participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus docentes. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los trabajadores están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza.

Perspectiva teórica

La presente investigación toma los aportes teóricos en cuanto a Gestión de recursos humanos de Stonner quien afirma que:

Gestión de recursos humanos es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas. Es un procedimiento permanente que pretende mantener a la organización provista del personal indicado, en los puestos convenientes cuando éstos se necesitan.

Dimensiones de la variable según Stoner

Dimensión 1: Planificación recursos humanos

La Planificación de recursos humanos tiene por objeto asegurar que las necesidades de los trabajadores se satisfagan de manera permanente y adecuada. Esta planeación se logra mediante el análisis de:

Factores internos, como las necesidades actuales y esperadas de habilidades, las vacantes y las ampliaciones y reducciones de

departamentos.

Factores del ambiente externo, como el mercado de la fuerza de trabajo. El uso de computadoras para construir y almacenar información acerca de todos los empleados les ha permitido a las organizaciones ser más eficientes en la planeación de los recursos humanos.

Dimensión 2: Reclutamiento

El Reclutamiento pretende reunir un grupo de candidatos que se ajusten al plan de recursos humanos. Los aspirantes pueden ser encontrados a través de anuncios en periódicos, revistas profesionales, a través de agencias de empleo, a través de contactos personales y mediante visitas a los colegios y universidades y también mediante el uso de medios tecnológicos (internet) .

Dimensión 3 Selección

Es el proceso mediante el cual se evalúa solicitudes de trabajo, currículos, posteriormente se realiza entrevistas, exámenes de conocimientos, habilidades y cartas de recomendación, para determinar cuáles de los candidatos para ocupar una plaza son los mejores .Los administradores realizan este proceso luego del cual seleccionan y deciden la contratación.

En el proceso de selección de personal se decide si se contratará o no a los candidatos encontrados en la búsqueda realizada previamente. Es necesario distinguir previamente entre la competencia profesional, definida como el conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado; la competencia está relacionada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y debe responder a los requerimientos humanos valorados en la relación hombre- trabajo. Y por otro lado hay que distinguir la cualificación profesional, definida como el conjunto de competencias profesionales que se requieren para el puesto que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Por tanto, una persona cualificada es una persona que está preparada, que es capaz de realizar un determinado trabajo y que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en

ese cargo.

Dimensión 4. Orientación e inducción

Orientación e inducción es el proceso que tiene por objeto ayudar a los candidatos seleccionados a insertarse a la organización. A los nuevos trabajadores se le presentan sus colegas, se les familiariza con sus actividades y se les dan a conocer las políticas y expectativas relacionadas con el comportamiento de los empleados, sus funciones y todo lo relacionado con el cargo.

Dimensión 5. Capacitación y desarrollo

Capacitación y desarrollo propone mejorar la capacidad de los trabajadores y grupos para contribuir a la eficacia de la organización. La capacitación está diseñada para mejorar las habilidades y competencias en el trabajo actual; los programas de desarrollo están diseñados para preparar a los empleados para un ascenso.

Dimensión 6. Evaluación del desempeño

Compara el desempeño del trabajo de un individuo, con estándares u objetivos desarrollados para cada cargo. Un bajo desempeño puede generar una acción, tal como capacitación adicional, una sanción, un descenso, o una separación del cargo, mientras que el alto desempeño puede representar un estímulo, bono o un ascenso. Aunque la autoridad inmediata de un empleado lleva a cabo la evaluación, el departamento de recursos humanos es responsable de trabajar con la dirección general a fin de establecer las políticas en las que se basarán todas las evaluaciones de desempeño.

En cuanto al clima se considera el trabajo de Martín Bris quien propone que:

El clima organizacional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una

I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. (p.103).

Dimensiones del clima institucional.

El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución educativa. Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomados por Martín (1999, p. 109-112), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

La comunicación

Es la relación que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, es por ello un aspecto esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo cual, para la eficacia en las organizaciones se debe tener una buena comunicación, se sabe que no existen grupos humanos sin comunicación, pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999).

Según Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p. 110).

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, sirve para observar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben adecuarse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros.

Motivación

Esta dimensión se convierte en un aspecto importante para la determinación del clima en la institución educativa. Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123).

En este planteamiento encontramos tres elementos importantes esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es un aspecto que mide la intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con mayor esmero a lograr su objetivo, pero con un gran nivel de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución.

Por otro lado, para Fischman (2000):

La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna (p. 186).

Confianza

Es la firme convicción o seguridad de la honestidad, integridad o confiabilidad de otra persona, lo cual permite que las personas puedan compartir necesidades y sueños y que trabajen de manera efectiva entre ellas hacia el logro de metas compartidas. Martín (1999). En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la

capacidad de cada integrante. (p. 109)

La participación

Considera como el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, y en los grupos de trabajo. Mide de qué manera el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Observa cómo se forman grupos formales e informales y monitorea la manera en que actúan respecto a las actividades del centro. Evalúa el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999)

La planificación

Entendida como técnica para reducir incertidumbres y resolver problemas, como base de acción, como una serie de instrumentos técnicos puestos al servicio de la organización, con un carácter integral en el que predominen los planteamientos globales e interrelaciones de la organización, fundamentados en una normativa y coordinados por responsables formados para desempeñar esa función en los distintos ámbitos de los que se ocupa: definición del centro educativo, ámbito organizativo y de funcionamiento, ámbito pedagógico-didáctico, etc.

Liderazgo

Desde la perspectiva Lorenzo, (1998) de:

Una organización educativa, con vida propia que se va llenando a base de quemar etapas que transcurren desde su nacimiento. En este sentido se dice que las organizaciones son una construcción, algo que se va haciendo en el tiempo, que tiene su propia historia. (p. 28)

El liderazgo es el que refleja un carácter específico a cada etapa, cada líder marca una imagen de la institución, imprime un estilo propio de funcionamiento.

El liderazgo es el motor de esa construcción histórica, social y cultural que son los «centros educativos» y «organización» en sentido más general.

Así mismo Lorenzo, (1998) señala:

El liderazgo se viene conceptualizando como una función inherente al grupo y a la propia organización, algo más que el líder como tal. Aparece así una visión de función compartida que ha de ejercerse colegiadamente y desde unos planteamientos colaborativos, es patrimonio del grupo y supone dominar procesos de una triple naturaleza: técnicos, de interpretación y de transformación. (p. 28)

La creatividad

Bris (2000, p. 116) la conceptualiza como uno de los fundamentos de la innovación. «La organización innovadora es la que siempre está aprendiendo, la que se adapta e inicia cambios». La creatividad asociada al elemento humano y a la organización (Manchen, 1998) formado por numerosos grupos que tienen vida propia y necesitan desarrollarse para, en conjunto, consolidar la organización. La creatividad como la capacidad de desaprender y volver a aprender, capacidad de adaptarse y explorar nuevas posibilidades, capacidad de estar atento e integrar los cambios que se producen en el entorno social y educativo, creando la necesidad de adaptaciones, innovaciones y cambios en las organizaciones.

1.2. Justificación

1.2.1 Justificación teórica

Esta investigación nos permite contrastar los aportes teóricos de James Stonner y Martín Bris en la realidad de la Institución Educativa República de Ecuador procurando responder con aportes que den sustento a la toma de decisiones por parte del personal directivo de la institución.

1.2.2 Justificación práctica

La presente investigación tiene relevancia porque responde a la necesidad de las Instituciones Educativas de mejorar su desempeño y encaminarse hacia la eficiencia superando las dificultades que surgen cuando no se encamina adecuadamente el capital humano. Se pretende demostrar que al mejorar la gestión de los recursos humanos en la escuela contribuye significativamente al cumplimiento de los objetivos de la institución y esto repercute en el mejoramiento de las relaciones humanas y por ende el mejoramiento del clima institucional.

1.3. Problema

El clima organizacional constituye un problema en las Instituciones Educativas ya que al observarse dificultades en las interrelaciones que hay entre el personal Directivo, los padres de familia y el equipo docente no se puede llevar a cabo una buena gestión, presentándose problemas como falta de apoyo en las actividades educativas, malas relaciones entre Directivos docentes y padres de familia, desmotivación del personal docente todo esto con lleva a un deterioro de la calidad educativa de la institución.

Según el Informe Mundial sobre la Cultura (Unesco, 1998), “en la actualidad a nivel mundial y específicamente en América Latina, la escuela se caracteriza por presentar inmensas carencias provocando dificultades ante los profundos cambios en el ámbito político, económico ecológico y cultural”. (p. 12). Las instituciones educativas, son el reflejo de la sociedad y por ello son sensibles a los problemas que de ésta se presentan.

Según lo señalado en el Informe de Progreso Educativo Peruano (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, 2006), señala que:

El lento crecimiento económico y la pobreza que afecta a casi la mitad de la población, así como la capacidad real de recaudación de mayores ingresos para el erario, limitaron seriamente las posibilidades de mejorar la educación. Al mismo tiempo la poca continuidad y el carácter excesivamente político partidizado de

muchas de las decisiones sectoriales contribuyeron también al escaso desarrollo, y en muchos casos al deterioro, de las instituciones e instancias de gestión educativa. (p.36)

También se han realizado estudios sobre el clima institucional en la escuela. Bryk y Driscoll (1988, p. 25) sostiene que, si la escuela es una “pequeña sociedad”, debería esperarse que tanto el proceso de aprendizaje cognitivo como los niveles de logros finales observados, estuvieran influenciados por las normas que regulan las relaciones sociales, la fuerza que tengan las creencias compartidas, la preeminencia de las solidaridades mecánicas sobre las orgánicas y la profundidad de los vínculos emocionales entre los miembros de la organización.

Fernández (2004, p.50) citando la investigación de Brik y Driscoll sostiene que en dicha investigación propone tres componentes de las escuelas organizadas como comunidades:

En primer lugar, sus miembros manifiestan distintas formas de expresión a la vez que comparten y están comprometidos con un conjunto de creencias, visiones o concepciones de mundo. Estas incluirían aspectos tales como el propósito de la escuela, lo que los estudiantes deberían aprender, cómo deberían comportarse tanto los maestros como los alumnos y lo más importante, qué tipo de personas son hoy en día sus estudiantes y qué podrían llegar a ser en la vida.

Las creencias son socio-pedagógicas, hacen referencia a la importancia de que todos los niños sin importar su origen , condición social o económica alcancen a desarrollar un currículo académico; haciendo énfasis en la formación del carácter personal en la escuela; en cual la tarea de educar en la escuela conlleva una misión.

La organización educativa es un sistema que cumple una doble función: Según la perspectiva y filosofía que adopte, pueden desarrollar un modelo innovador y transformador de la sociedad, cuando se presenta en un contexto abierto y flexible. En las actividades pedagógicas e institucionales, la gestión educativa cumple un rol importante. Los directivos asumen la responsabilidad por el éxito o fracaso de la institución educativa pública o privada. Esto evidentemente se realizará con la participación de todos los integrantes de la comunidad

educativa, entre ellos el docente.

Es por ello por lo que el clima organizacional de la institución educativa cobra cada vez más importancia como conceptualiza Martín Bris (1999) ya que es el conjunto de elementos que caracterizan el ambiente de trabajo en una institución educativa, así como las interrelaciones de los miembros de la comunidad educativa, condiciones de trabajo, etc.

El clima organizacional es un aspecto de la organización que refleja lo que sucede dentro de la escuela. Los climas escolares son positivos y abiertos cuando existe una buena relación entre los maestros, entre maestro-director, entre maestro-alumnos, entre maestro-padres de familia, de lo contrario serían climas cerrados y no saludables. Los climas escolares también pueden ser definidos como climas comunitarios, cuando presentan un compromiso entre sus miembros para lograr los objetivos escolares, es decir, se comparten valores, hay una relación entre lo académico y social.

Fernández (2004) manifiesta que “en las escuelas el vínculo deberá ser entre maestros y alumnos, al compartir las mismas percepciones en al menos en las relaciones que comparten, como son aquellas que se dan dentro del salón de clases”. (p. 50). Las diversas investigaciones realizadas sobre escuelas eficaces, confirma que un clima saludable y ordenado son aspectos que caracterizan a una escuela eficaz. Esto se comprueba en los resultados de las investigaciones realizadas en Latinoamérica por la UNESCO (2000), donde se observa que, “en países como Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba y Venezuela, las escuelas eficaces integran organizacionalmente y en forma solidaria sus planes, visiones, recursos, además de tener una interacción adecuada entre los actores educativos”. Por ello es importante estudiar el clima organizacional en las escuelas.

En el ámbito nacional de los últimos años, se espera que las instituciones educativas públicas logren una educación de calidad y realicen una constante revisión sus prácticas pedagógicas con la finalidad de intervenirla, reformularla y perfeccionarla. En el ámbito del gobierno central como algunos gobiernos locales han incluido en su agenda propuestas de mejora de éstas y para que esto ocurra, es necesario realizar acciones

evaluativas conceptualizadas como procesos permanentes de formación e investigación que brinden la información que permita reflexionar sobre el hecho educativo y, en consecuencia, actuar sobre él.

Las instituciones educativas son espacios en los que hay la oportunidad de aprender a convivir y desarrollar las capacidades necesarias para que los estudiantes logren convertirse en ciudadanos responsables, asumiendo los valores que sostienen la vida democrática, de manera que puedan aplicarlos en práctica a lo largo de la vida. Hoy en día es un desafío tener instituciones educativas en las que todos sus miembros trabajen en equipo con un fin común, contando con un clima armonioso en donde se den las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento tanto de los docentes como directivos, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa. En la Institución educativa República de Ecuador se ha observado dificultades entre los diferentes agentes de la comunidad educativa por un lado en personal directivo en su mayoría está en condición de encargado lo cual impide que se lleven a cabo las estrategias necesarias para cumplir los objetivos institucionales. En cuanto al equipo docente se observa que los docentes nombrados y los contratados no se integran, de igual forma no se evidencia la falta de integración entre los docentes de humanidades y los profesores del área técnica a pesar de que se realizan actividades conjuntas entre los diferentes grupos de docentes y se cumple lo planificado. Además, hay desmotivación en algunos profesores respecto a los horarios de trabajo que contemplan jornadas con horas de permanencia no remuneradas que adicionalmente les impiden realizar otras actividades lo que repercute negativamente en su economía. En relación con los padres de familia se ha observado que en su mayoría tienen indiferencia y poca presencia durante el año escolar, también hay grupos de padres que con intereses políticos generan discrepancias y enfrentamientos con los directivos de la I.E.

En cuanto a los educandos por las características socio económicas de la zona participan en grupos conflictivos (pandillas) lo cual se traslada al interior de la institución generándose enfrentamientos. En la institución Educativa República de Ecuador realiza acciones en coordinación con instituciones no gubernamentales que desarrollan proyectos con los

estudiantes encaminados a revertir la situación de conflicto y violencia que afecta a los jóvenes de la localidad.

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional según los docentes de la I.E. República de Ecuador 2014?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el grado de relación entre la planificación de recursos humanos y el clima organizacional según los docentes de la I.E. República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014?

Problema específico 2

¿Cuál es el grado de relación entre Reclutamiento y el clima organizacional según los docentes de la I.E. República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014?

Problema específico 3

¿Cuál es el grado de relación entre la selección de personal y el clima organizacional según los docentes de la I.E. República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014?

Problema específico 4

¿Cuál es el grado de relación entre la capacitación del personal y el clima organizacional según los docentes de la I.E. República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014?

Problema específico 5

¿Cuál es el grado de relación entre Orientación e inducción y el clima organizacional según los docentes de la I.E. República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?

Problema específico 6

¿Cuál es el grado de relación entre la evaluación del desempeño y el clima organizacional según los docentes de la I.E. República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional según los docentes de la I.E. República de Ecuador UGEL 01 Villa María del Triunfo

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación entre la planificación de recursos humanos y el clima organizacional según docentes de la I.E. República de Ecuador UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

Hipótesis específica 2

Existe una relación entre el reclutamiento y clima organizacional según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Hipótesis específica 3

La selección de personal se relaciona positivamente con el clima organizacional según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Hipótesis específica 4

Existe una relación entre la capacitación del personal y el clima organizacional

según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Hipótesis específica 5

Existe una relación entre Orientación e inducción y el clima organizacional según los docentes de la I.E República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Hipótesis específica 6

Existe una relación entre la evaluación del desempeño y el clima organizacional según la percepción de los docentes en la I.E. República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014 en la Red 07 de la del Distrito de Villa María del triunfo 2014.

1.5. Objetivos

Objetivo general

Determinar el grado de relación entre gestión de recursos humanos y el clima organizacional según docentes de la I.E. República de Ecuador UGEL 01 Villa María del Triunfo 2014.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el grado de relación entre la planificación de recursos humanos y el clima organizacional según docentes en la I.E República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Objetivo específico 2

Determinar el grado de relación entre Reclutamiento y el clima organizacional según los docentes de la I.E. República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Objetivo específico 3

Determinar el grado de relación entre la selección de personal y el clima organizacional según la percepción de los docentes en la I.E de la del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Objetivo específico 4

Determinar el grado de relación entre la capacitación del personal y el clima organizacional según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Objetivo específico 5

Determinar el grado de relación entre Orientación e inducción y el clima organizacional según los docentes de la I.E. República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

Objetivo específico 6

Determinar el grado de relación entre la evaluación del desempeño y el clima organizacional según la percepción de los docentes en la en la I.E. República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014

II. Metodológico

2.1. Descripción de variables

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Definición de Gestión de Recursos Humanos según Stoner (1996, p. 4) es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas. Es un procedimiento permanente que pretende mantener a la organización provista del personal indicado, en los puestos convenientes cuando éstos se necesitan.

Definición Operacional

El cuestionario de gestión de recursos humanos. Este instrumento está formado por 28 ítems que evalúan las dimensiones Planificación recursos humanos, Reclutamiento, Selección, Orientación e inducción, Capacitación y desarrollo y Evaluación del desempeño. La dimensión 1 Planificación de recursos humanos consta de 10 ítems. La dimensión 2 Reclutamiento presenta de 3 ítems La dimensión 3 Selección de personal tiene 3 ítems. La dimensión 4 Capacitación y desarrollo consta de 4 ítems. La dimensión 5 Orientación e inducción 3 ítems. La dimensión 6 Evaluación del desempeño 5 ítems

Variable 2: El Clima organizacional

Es definido por Briss M. (1999) como el “ambiente generado en una institución educativa partir de las vivencias cotidianas de los miembros en la escuela”. Este ambiente tiene que ver con las actitudes creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

Definición operacional

El cuestionario de Clima organizacional consta de 53 ítems que miden las dimensiones comunicación, motivación, confianza, participación, planificación, liderazgo, creatividad. Indicador I: Comunicación: Constituido por 04 ítems. Indicador II: Motivación: Constituido por 05 ítems. Indicador III: Confianza: Constituido por 04 ítems. Indicador IV: Participación: Constituido por 07 ítems.

Indicador V Planificación constituido por 09 ítems. Indicador VI Liderazgo constituido por 17 ítems. Indicador VII Creatividad constituido 5 ítems.

2.2. Operacionalización de variables

En la Operacionalización de las variables se determinan los indicadores que proporcionan las respuestas de forma directa a las variables en medición, esto con la finalidad de ser concretos en la búsqueda de los datos para el desarrollo óptimo de la investigación que se está realizando.

La Operacionalización de las variables se define como “...el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica.” Sabino (1986; p. 113).

Tabla 1.
Operacionalización de Recursos Humanos

Variable	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos	o Escala
Variable de gestión de Recursos Humanos	Este instrumento está formado por 28 ítems que evalúan las dimensiones Planificación recursos humanos, Reclutamiento, Selección, Orientación e inducción, Capacitación y desarrollo y Evaluación del desempeño. La dimensión 1 Planificación de recursos humanos consta de 10 ítems. La dimensión 2 Reclutamiento presenta de 3 ítems. La dimensión 3 Selección de personal tiene 3 ítems. La dimensión 4 Capacitación y desarrollo consta de 4 ítems. La dimensión 5 Orientación e inducción 3 ítems. La dimensión 6 Evaluación del desempeño 5 ítems	Planificación de recursos humanos	Realiza planes anticipándose a las necesidades de personal de la Institución Educativa a futuro. Planifica la selección del personal Planifica la capacitación del personal Planifica la evaluación del personal	10 Ítems Del 1 al 10	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Escala Ordinal
		Reclutamiento	Descripción del puesto y funciones Especificaciones o requisitos del puesto	Ítems Del 11 al 13		
		Selección	3.1 Establece la Información sobre los requerimientos de personal.(Cargos, perfiles, etc.) 3.2 Utiliza técnicas adecuadas para la selección del personal (pruebas, test, etc.) 3.3 Realiza el proceso de selección en forma asertiva.	3 Ítems Del 13 al 16		
		Orientación e inducción	4.1 Información general sobre la rutina Laboral Diaria 4.2 Información sobre la organización: Historia, políticas y expectativas de la organización.	4 Ítems Del 17 al 20		
		Capacitación y desarrollo	5.1 Realiza la detección de las necesidades de capacitación del personal. 5.2 Organiza la capacitación del personal 5.3 Ejecuta la capacitación del personal de manera óptima.	3 Ítems Del 21 al 23		
		Evaluación del desempeño	6.1 Aplica estrategias coherentes para evaluar el desempeño del personal a su cargo. 6.2 Realiza evaluaciones periódicas estimulando la mejora del desempeño del personal en la institución educativa.	5 Ítems del 24 al 28		

Tabla 2.
Operacionalización del Clima Organizacional

Variable	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	Escala
Clima Organizacional	El cuestionario de Clima organizacional consta de 53 ítems que miden las dimensiones comunicación, motivación, confianza, participación, planificación, liderazgo, creatividad.	COMUNICACIÓN	Comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Traslado de información • Rapidez / agilidad • Respeto • Aceptación • Normas • Espacios y horarios • Ocultar información 	04 ítems 1-4	a) nunca b) casi nunca c) a veces d) casi siempre e) siempre	Escala Ordinal
		MOTIVACIÓN	Motivación <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio • Autonomía 	05 ítems 5 al 9		
		CONFianza	Confianza <ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Sinceridad 	04 ítems 10-13		
	Indicador III: PARTICIPACIÓN	PARTICIPACIÓN	• En las actividades	08 ítems		

Confianza: Constituido por 04 ítems.			<ul style="list-style-type: none"> • Órganos colegiados • El profesorado propicia la participación • Grupos formales e informales • Equipos y reuniones de trabajo • Coordinación 	14 al 21
Indicador IV: Participación: Constituido por 07 ítems.	Indicador V	PLANIFICACIÓN	Planificación y funcionamiento de la I.E. Se cumplen los objetivos de la educación en el centro	9 ítems Del 22 al 30
Indicador VI: Liderazgo: Constituido por 17 ítems.	Indicador VII	LIDERAZGO	Método de dirección / gestión / control Procesos de control Conoce el contexto de trabajo	18 ítems 31 al 40
Creatividad: Constituido por 5 ítems.		CREATIVIDAD	Se implica en el contexto de trabajo Distribución / organización / aprovechamiento de recursos Convivencia / disciplina y normas Capacidad de aprender Capacidad de adaptarse Capacidad de innovar y generar cambios Tener en cuenta las necesidades y demandas de su entorno.	5 ítems 49 al 53

2.3. Método de investigación

La investigación fue elaborada dentro del enfoque cuantitativo este tipo de investigación el objetivo es establecer relaciones causales que supongan una explicación del objeto de investigación, se basa sobre muestras grandes y representativas de una población determinada, utiliza la estadística como herramienta básica para el análisis de datos.

Predomina el método hipotético - deductivo. El método hipotético-deductivo según Karl Popper (1902-1994) es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es de carácter Sustantiva. Este tipo de investigación se orienta a describir, explicar, predecir o retroceder la realidad, con se va en la búsqueda de los principios y leyes generales que permite organizar una teoría científica. Sánchez y Reyes, (2006, p.84)

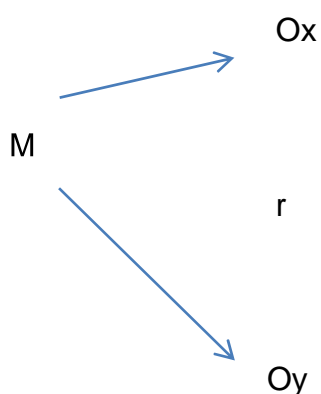
2.5. Diseño

El diseño de investigación es no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979). "La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". (p. 116)

Corte el corte de la investigación es transversal Sánchez y Reyes. (2006) sostienen que “la investigación es transversal cuando el estudio se circunscribe a un momento puntual, un segmento de tiempo durante el año a fin de medir o caracterizar la situación en ese tiempo específico” (p. 40). Estudia las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo; en este tiempo no es importante en relación con la forma en que se dan los fenómenos.

El sub tipo, es correlacional.

“Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables”. Hernández, Fernández y Baptista, (2006, p.121). En este sentido, la presente investigación nos permite conocer el grado de relación que existe entre ambas variables (clima institucional y desempeño docente). La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde: M = Muestra de investigación

Ox = Observaciones de la variable Clima institucional

Oy = Observaciones de la variable Desempeño docente

r = Índice de relación entre ambas variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

La población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (p.114)

La población está conformada por 105 docentes de nivel secundaria de la I.E. República de Ecuador UGEL 01

La muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra "es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p.38)

La muestra se determinó mediante el método de muestreo censal.

Tabla 3.

Distribución de la muestra de docentes de la I.E. República de Ecuador

Área	Docentes
Matemática	14
Comunicación	13
Educación para el trabajo	30
Historia geografía y economía	13
Educación religiosa	5
Idioma extranjero	5
Formación ciudadana y cívica	3
Persona ,familia y relaciones humanas	3
Ciencia tecnología y ambiente	8
Educación física	2
Arte	4
Total	100

Tipo de muestreo

La muestra se determinó mediante el método de muestreo no probabilístico censal.

Unidad de muestreo

La unidad de muestreo es el docente de la I.E. República de Ecuador de la UGEL 01.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica encuesta

Encuesta

Según Tamayo y Tamayo (2008, p.24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. Es importante señalar, que esta técnica estuvo dirigida hacia los directivos-gerentes de agencias de viajes a nivel nacional, repartidas

de acuerdo con la muestra.

Instrumento

El autor Tamayo y Tamayo (2008, p.124), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”. Para medir los factores psicosociales en el trabajo se utilizó el siguiente cuestionario

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de gestión de recursos humanos.

Autora: Patricia N. Fuentes Rueda

Administración: Individual o colectiva.

Duración: Sin tiempo limitado. Su aplicación completa suele durar unos 30 minutos.

Aplicación: El ámbito propio de aplicación es el personal docente de la Institución Educativa República de Ecuador.

Puntuación: Si se aplican como evaluación o diagnóstico previo a la intervención, interesa sobre todo tener en cuenta aquellos ítems objeto de opción “A” (estrategias nunca o casi nunca utilizadas) por parte de los estudiantes. Si el objetivo de las Escalas fuera la investigación, cada ítem admite una puntuación de uno a cuatro.

Aspectos Que Evaluar: El test está constituido por 28 ítems distribuidos en 6 indicadores

La dimensión 1 Planificación de recursos humanos consta de 10 Ítems. La dimensión 2 Reclutamiento consta de 3 Ítems La dimensión 3 Selección de personal tiene 3 ítems. La dimensión 4 Capacitación y desarrollo consta de 4 Ítems. La dimensión5 Orientación e inducción 3 ítems. La dimensión

6 Evaluación del desempeño 5 ítems.

Calificación

Según escala de tipo Likert

Para la puntuación de los ítems se utilizará la siguiente

valoración:

N = Nunca	0
CN = Casi Nunca	1
AV = Algunas Veces	2
MV = Muchas Veces	3
S = Siempre	4

Para obtener el puntaje total se obtiene sumando las puntuaciones de cada ítem

Normas interpretativas

Interpretación de las puntuaciones

A fin de interpretar las puntuaciones directas y poder ubicar dichos puntajes en niveles de Gestión de Recursos Humanos, se ha establecido la distribución de los puntajes directos en función de los valores percentilares. Se debe interpretar las puntuaciones del test de Gestión de Recursos Humanos del siguiente modo: a mayor puntaje obtenido mayor es el nivel de Gestión de Recursos Humanos.

Tabla 4.

Normas percentilares para el test de Gestión de Recursos Humanos

Variable / dimensión	Bajo	Medio	Alto
Gestión de RRHH			
Planificación de RRHH	<=19	20-24	25+
Reclutamiento	<=6	7-8	9+
Selección	<=7	8-10	11+
Capacitación y Desarrollo	<=6	7-9	10+
Orientación e Inducción	<=4	5-6	7+
Evaluación de Desempeño	<=4	5-6	7+

Los baremos o categorías son producto de la suma de los ítems en cada una de las variables o dimensiones, dicho puntaje se clasifica según la tabla anterior para su interpretación cualitativa. Así mismo, los puntos de corte son el percentil 50 y percentil 75 de los puntajes originales de los cuestionarios.

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario Clima institucional

Autor: Mario Martín Bris Adaptado por Patricia N. Fuentes Rueda

Año de edición: 1999

Dimensiones: Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.

Ámbito de aplicación: Profesores de I.E. República de Ecuador V.M.T.
UGEL 01

Administración: Individual y Colectiva

Duración: 35 minutos (aproximadamente)

Objetivo: Evaluar el clima institucional

Aspectos Por Evaluar:

Indicador I:

Comunicación: Constituido por 04 ítems

Indicador II:

Motivación: Constituido por 05 ítems

Indicador III:

Confianza: Constituido por 04 ítems

Indicador IV:

Participación: Constituido por 07 ítems

Indicador V:

Planificación: constituido por 09 ítems

Indicador VI:

Liderazgo: constituido por 17 ítems

Indicador VII:

Creatividad: constituido 5 ítems

Calificación: Según escala de tipo Likert

Para la puntuación de los ítems se utilizará la siguiente

valoración:

N = Nunca	0
CN = Casi Nunca	1
AV = Algunas Veces	2
MV = Muchas Veces	3

S = Siempre

4

Para obtener el puntaje total se obtiene sumando las puntuaciones de cada

ítem.

Normas interpretativas

Tabla 5.

Normas percentilares para el test de Clima Organizacional

Variable / dimensión	Bajo	Medio	Alto
Clima organizacional			
Comunicación	<=8	9-10	11+
Motivación	<=6	7-9	10+
Confianza	<=8	9-11	12+
Participación	<=13	14-17	18+
Planificación	<=17	18-21	22+
Liderazgo	<=33	34-41	42+
Creatividad	<=11	12-13	14+

Los baremos o categorías son producto de la suma de los ítems en cada una de las variables o dimensiones, dicho puntaje se clasifico según la tabla anterior para su interpretación cualitativa. Así mismo, los puntos de corte son el percentil 50 y percentil 75 de los puntajes originales de los cuestionarios.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

La validación del instrumento se realizó por juicio de expertos realizado por la Mg. Daniela Medina Coronado con resultado aplicable.

Juicio de expertos.

Validez del Instrumento

La validez de los instrumentos, según Morales (2007): “es el grado con el cual un instrumento sirve a la finalidad para la cual está definido”.

La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010, p.200-302.).

2.8. Métodos de análisis e interpretación de datos

Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS el cual nos permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes sus respectivas en la tabla de contingencia, figuras, haciendo uso de burbujas por ser variables cualitativas, porcentajes y sus respectivas figuras estadísticas. Se utilizó para la confiabilidad del instrumento alfa de Cronbach.

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

Dónde:

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de

los Ítems St²: Varianza de la

suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Para los análisis de datos se trabajó con la r de Spearman. Para los resultados el Coeficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “ρ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

$$\rho = r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

\sum = Diferencia entre los rangos

d = Diferencia entre los correspondientes

estadísticos. n = Número de parejas

Nivel de Significación:

Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables

Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables

Tabla 6.

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	0.958	53
Gestión de Recursos Humanos	0.909	28

Fuente: Base de datos

El cuestionario de Clima Organizacional y Gestión de Recursos Humanos presenta alta fiabilidad.

III. Resultados

Descripción de resultados

Tabla 7.

Clima Organizacional en la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01– 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	79	79,0
Regular	16	16,0
Bueno	5	5,0
Total	100	100,0

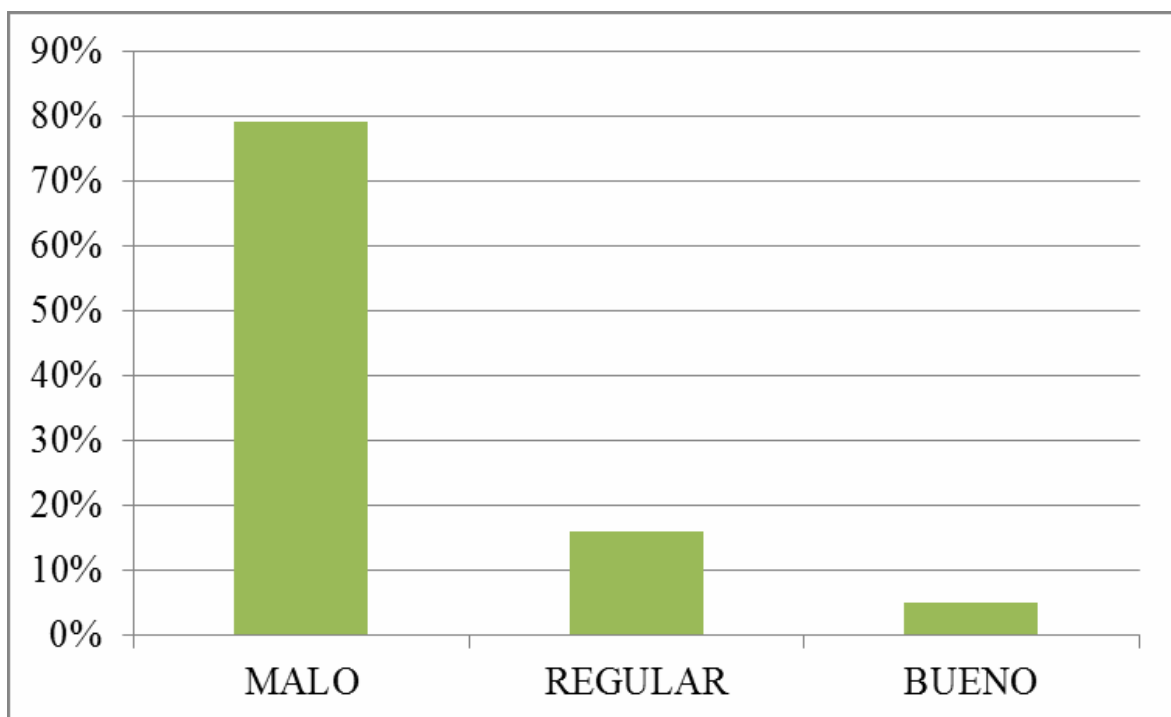


Figura 1. Clima Organizacional en Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01– 2014.

En la tabla 7 y Figura 1 se observan que de un total de 100 encuestados para la variable Clima Organizacional, el 79% considera que el Clima Organizacional en su Institución es Malo; mientras que el 5% considera que existe un buen clima en su Institución, para docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 1.

Tabla 8.

Comunicación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	36	36,0
Regular	43	43,0
Bueno	21	21,0
Total	100	100,0

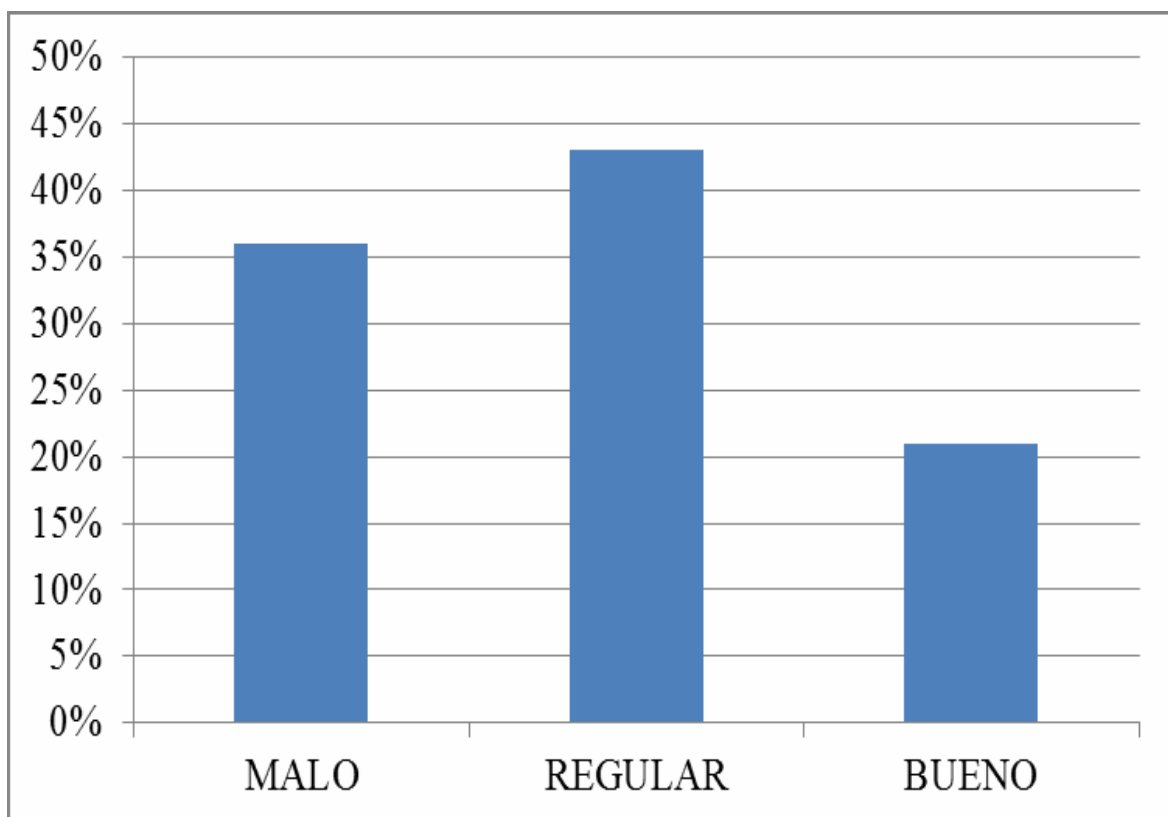


Figura 2. Comunicación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014.

En la tabla 8 y figura 2 se observa que en la dimensión Comunicación los docentes consideran el predominio de un nivel Regular con un 43%, por otro lado el 21% considera que existe un nivel bueno de comunicación.

Tabla 9.

Motivación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	37	37,0
Regular	44	44,0
Bueno	19	19,0
Total	100	100,0

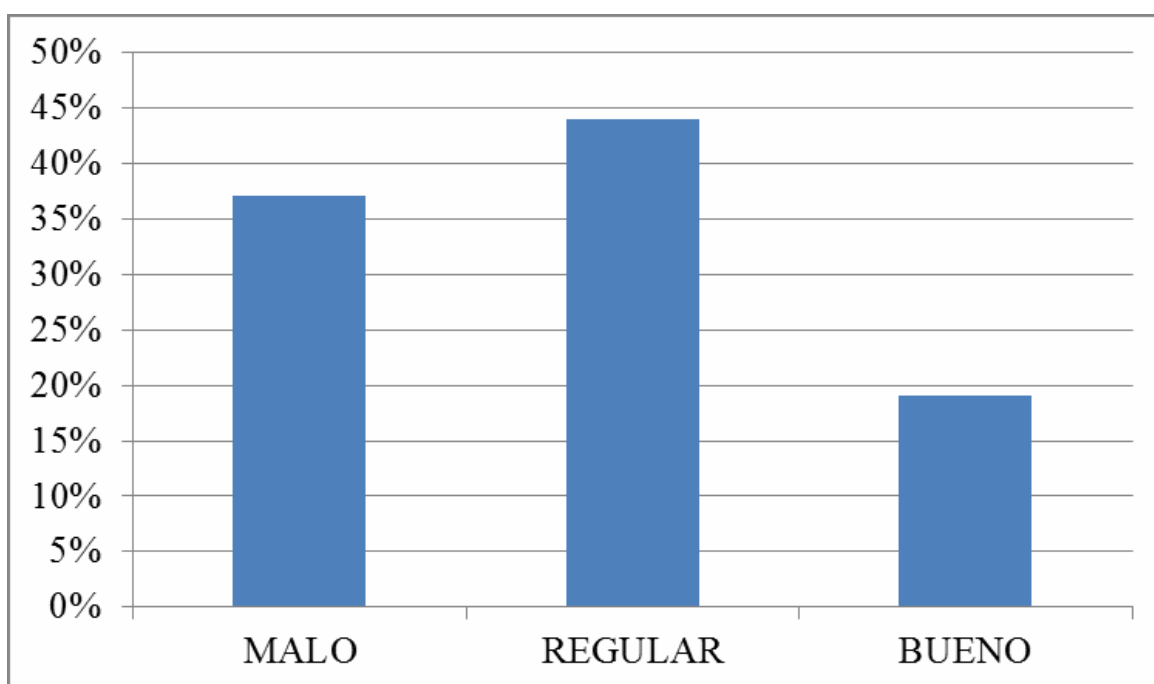


Figura 3. Motivación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

La tabla 9 y figura 3 representan a la Dimensión Motivación; observándose que el 44% de docentes encuestados considera que su institución presenta un nivel regular en cuanto a la motivación, mientras que otro grupo (19%) considera que se encuentran en un nivel bueno.

Tabla 10.

Confianza en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	35	35,0
Regular	42	42,0
Bueno	23	23,0
Total	100	100,0

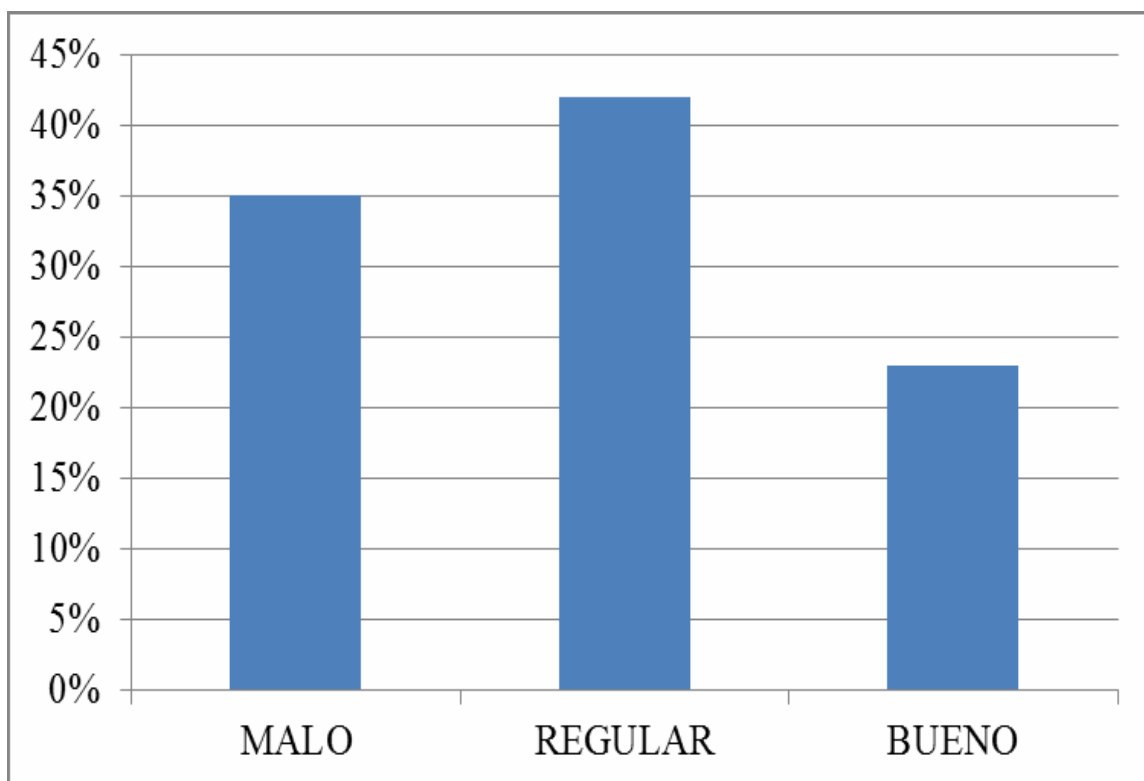


Figura 4. Confianza en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

La tabla 10 y figura 4 muestran que de los docentes encuestados el 42% considera que la confianza en su institución se encuentra en un nivel regular, mientras que el 23% considera que el nivel Bueno.

Tabla 11.

Participación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	68	68,0
Regular	0	0,0
Bueno	32	32,0
Total	100	100,0

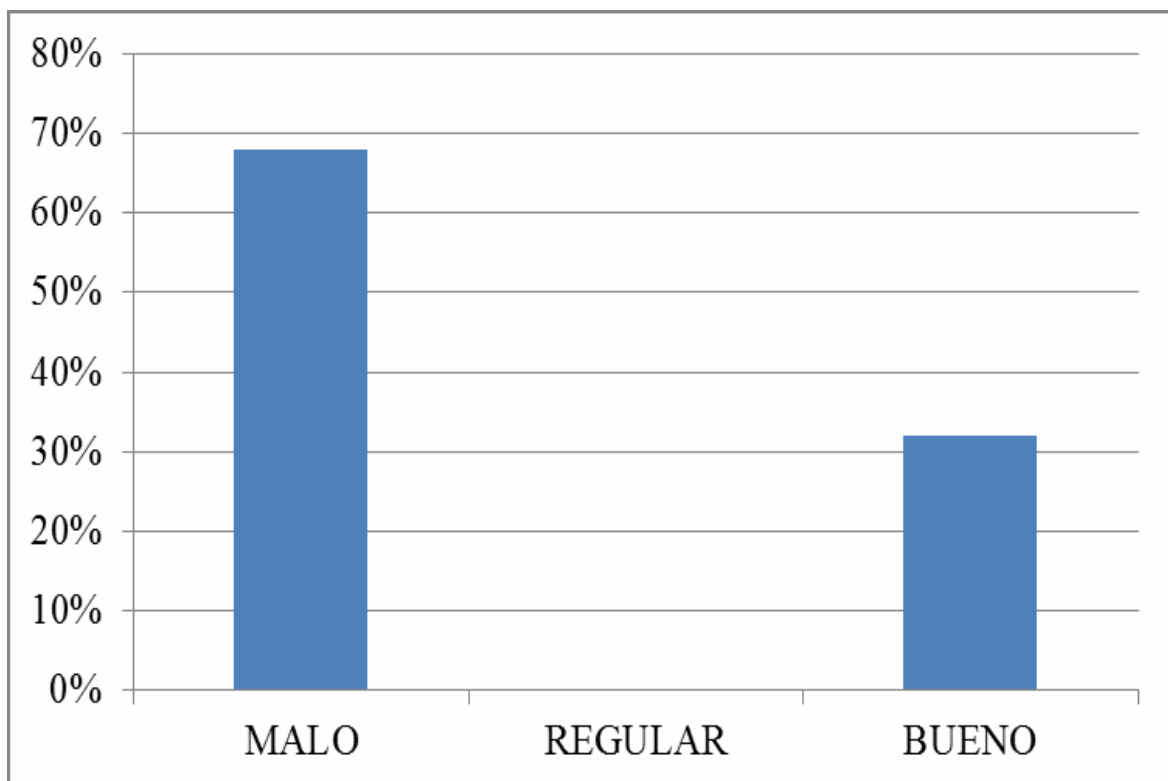


Figura 5. Participación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

De la tabla 11 y figura 5, se observa que el 68% de los docentes consideran que existe un mal desempeño en cuanto a la Participación, mientras que el 32% de los mismos que hay una buena Participación.

Tabla 12.

Planificación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	43	43,0
Regular	27	27,0
Bueno	30	30,0
Total	100	100,0

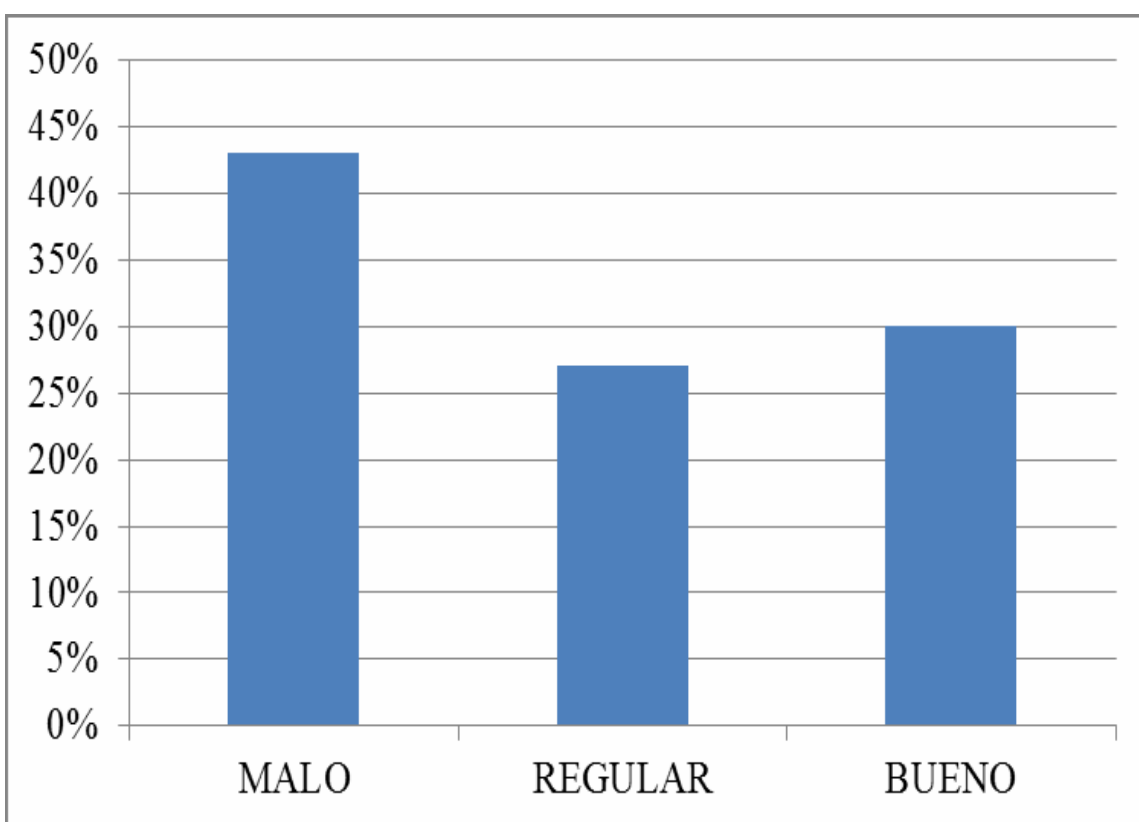


Figura 6. Planificación en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

En la tabla 12 y figura 6 se observa que el 43% de docentes considera que la Planificación en sus Instituciones es Mala, en contraste con el 27% que considera que esta en un nivel regular y el 30% que considera un nivel Bueno.

Tabla 13.

Liderazgo en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	36	36,0
Regular	29	29,0
Bueno	35	35,0
Total	100	100,0

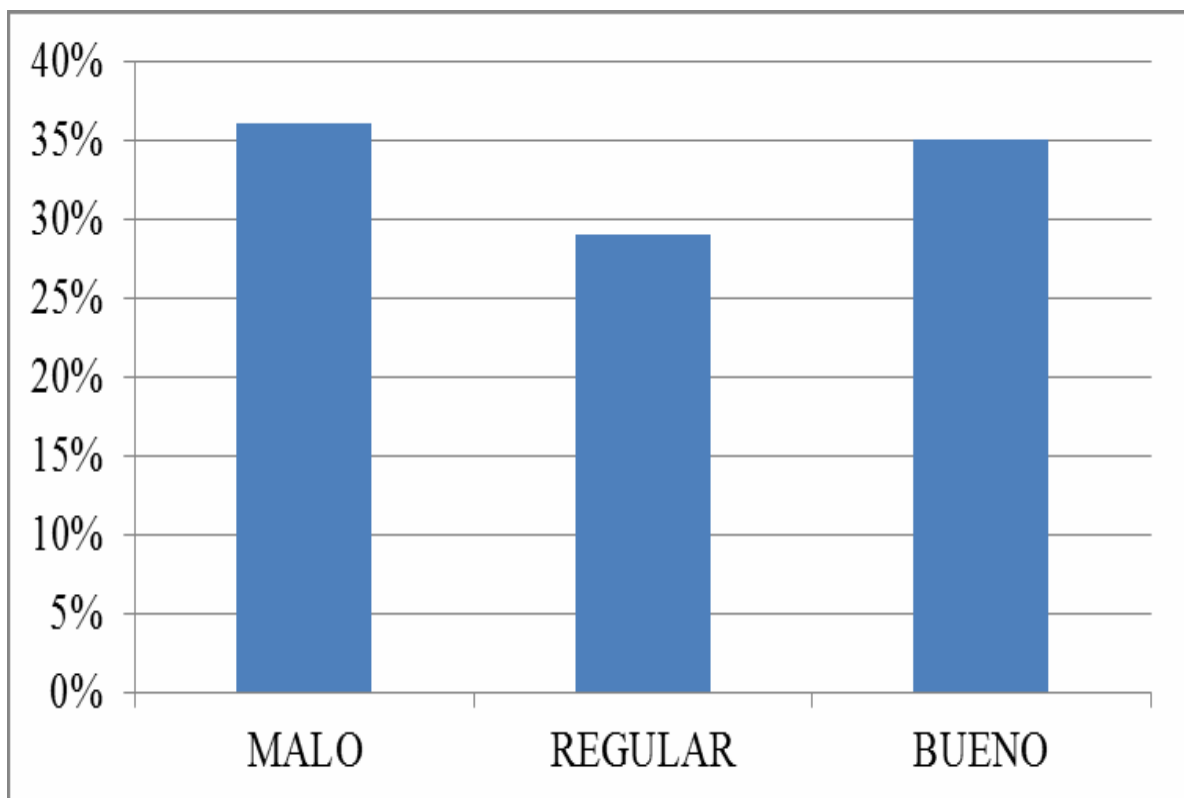


Figura 7. Liderazgo en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

De la tabla 13 y figura 7, se observa que el 36% de los docentes consideran que el liderazgo predominante es malo en las Instituciones Educativas de la UGEL 01, mientras que el 35% de los mismos consideran que esta en un nivel Bueno.

Tabla 14.

Creatividad en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	40	40,0
Regular	28	28,0
Bueno	32	32,0
Total	100	100,0

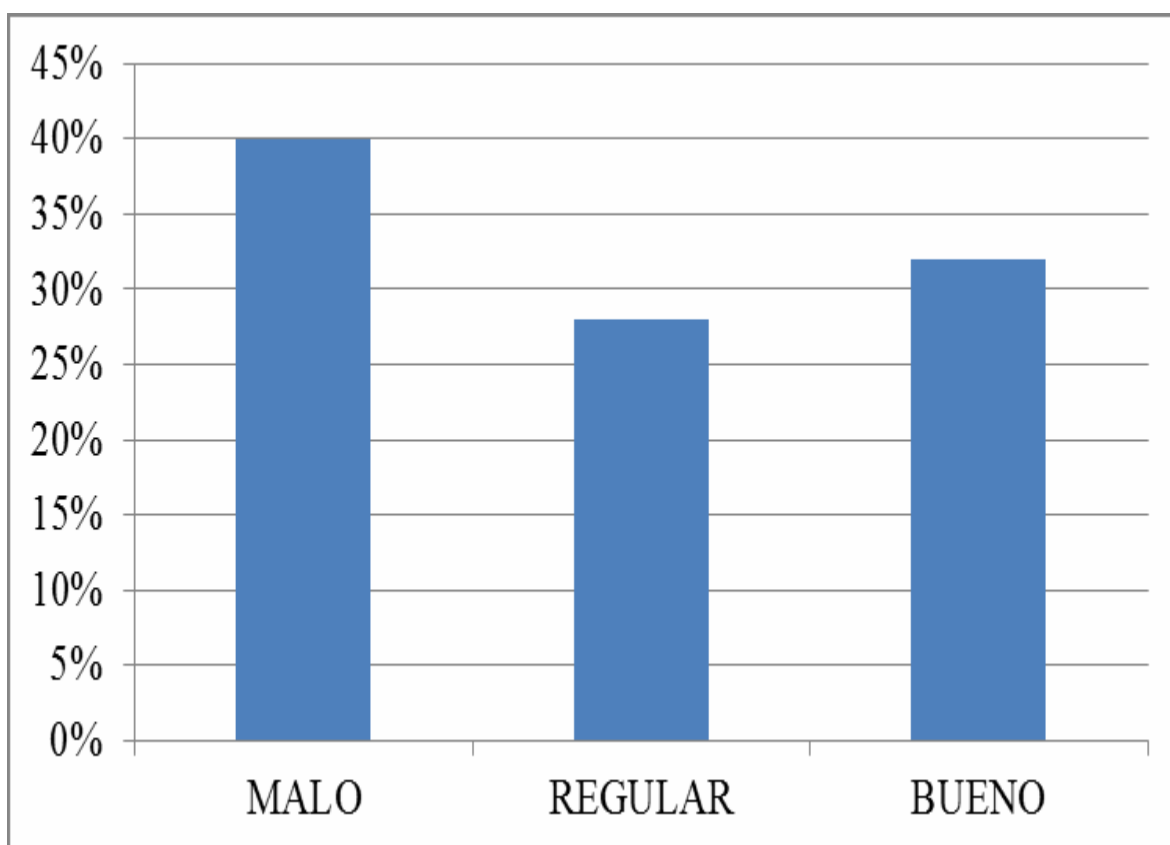


Figura 8. Creatividad en el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

En la tabla 14 y figura 8 se observa que el 40% de docentes considera que la Creatividad en sus Instituciones es Mala, en contraste con el 28% que considera que esta en un nivel regular y el 32% que considera un nivel Bueno.

Tabla 15. Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	49	49,0
Regular	24	24,0
Bueno	27	27,0
Total	100	100,0

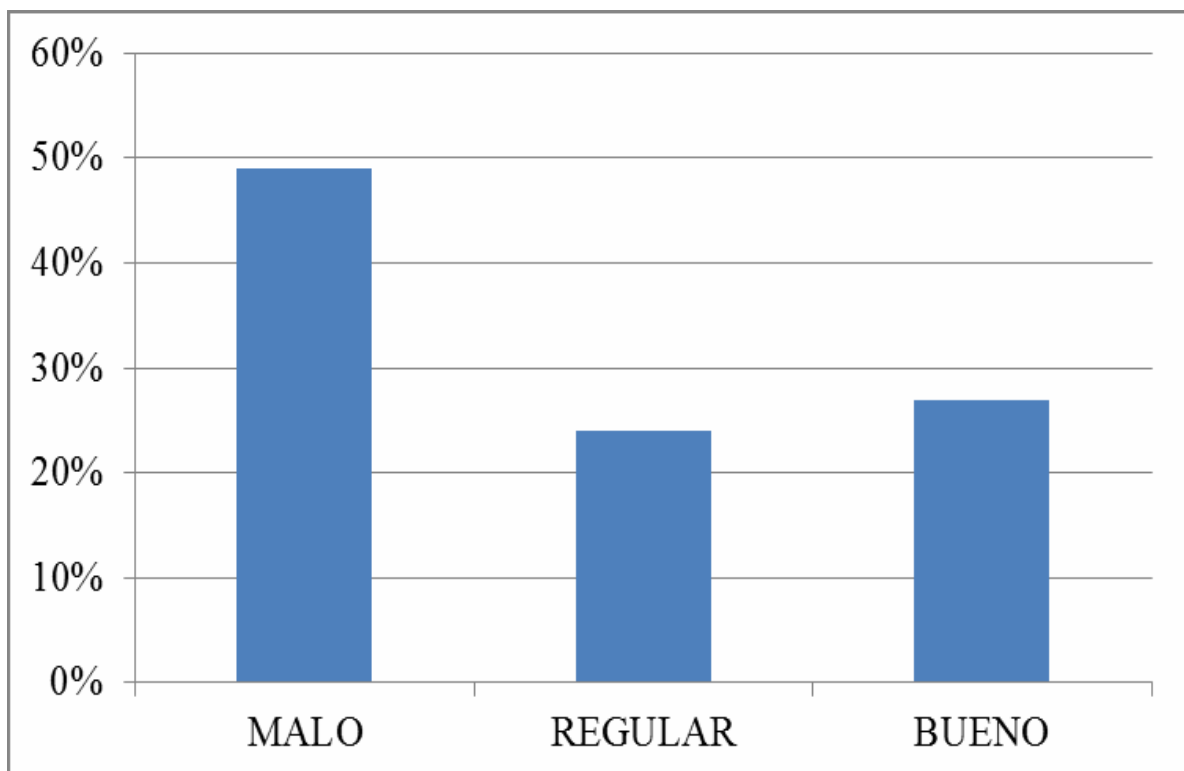


Figura 9. Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

En la tabla 15 y figura 9 se observa que el 49% de docentes considera que la Gestión de Recursos Humanos es Mala, en contraste con el 24% que considera que esta en un nivel regular y el 27% que considera un nivel Bueno.

Tabla 16.

Planificación de Recursos Humanos en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de las Institución Educativa de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	38	38,0
Regular	29	29,0
Bueno	33	33,0
Total	100	100,0

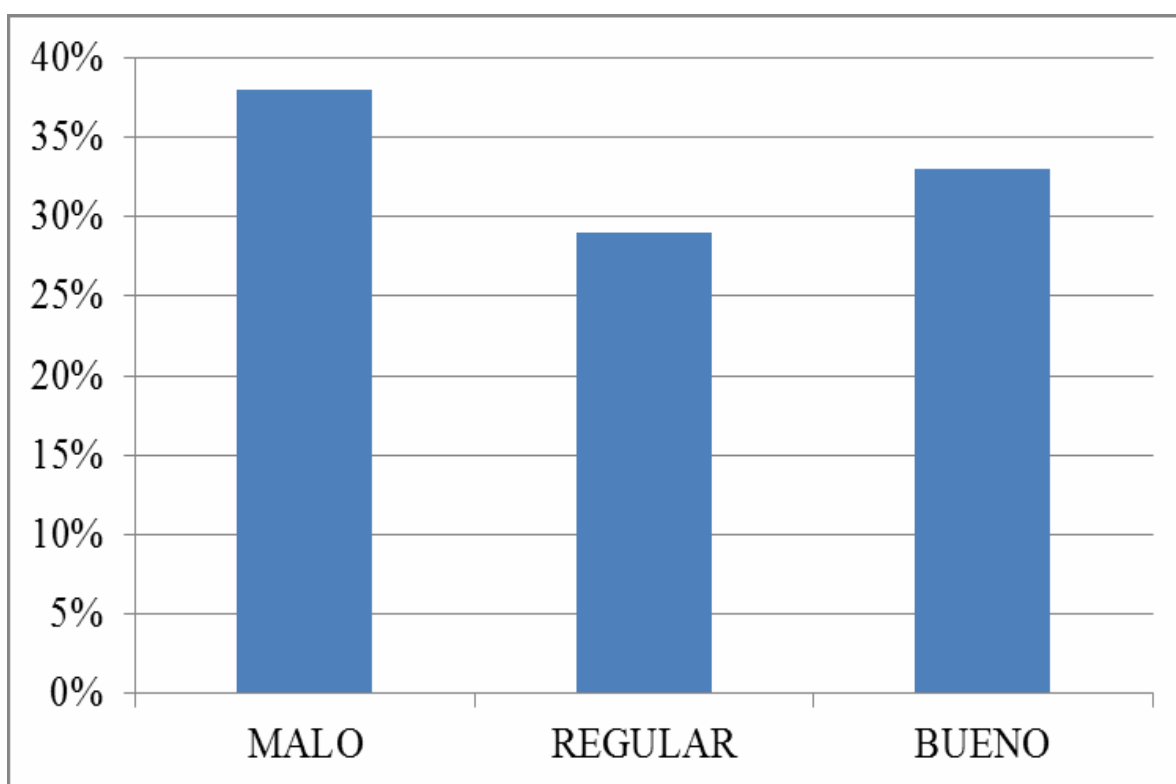


Figura 10. Planificación de Recursos Humanos en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

En la tabla 16 y figura 10 se observa que el 38% de docentes considera que la Planificación en sus Instituciones es Mala, en contraste con el 29% que considera que esta en un nivel regular y el 33% que considera un nivel Bueno.

Tabla 17.

Reclutamiento en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	35	35,0
Regular	30	30,0
Bueno	35	35,0
Total	100	100,0

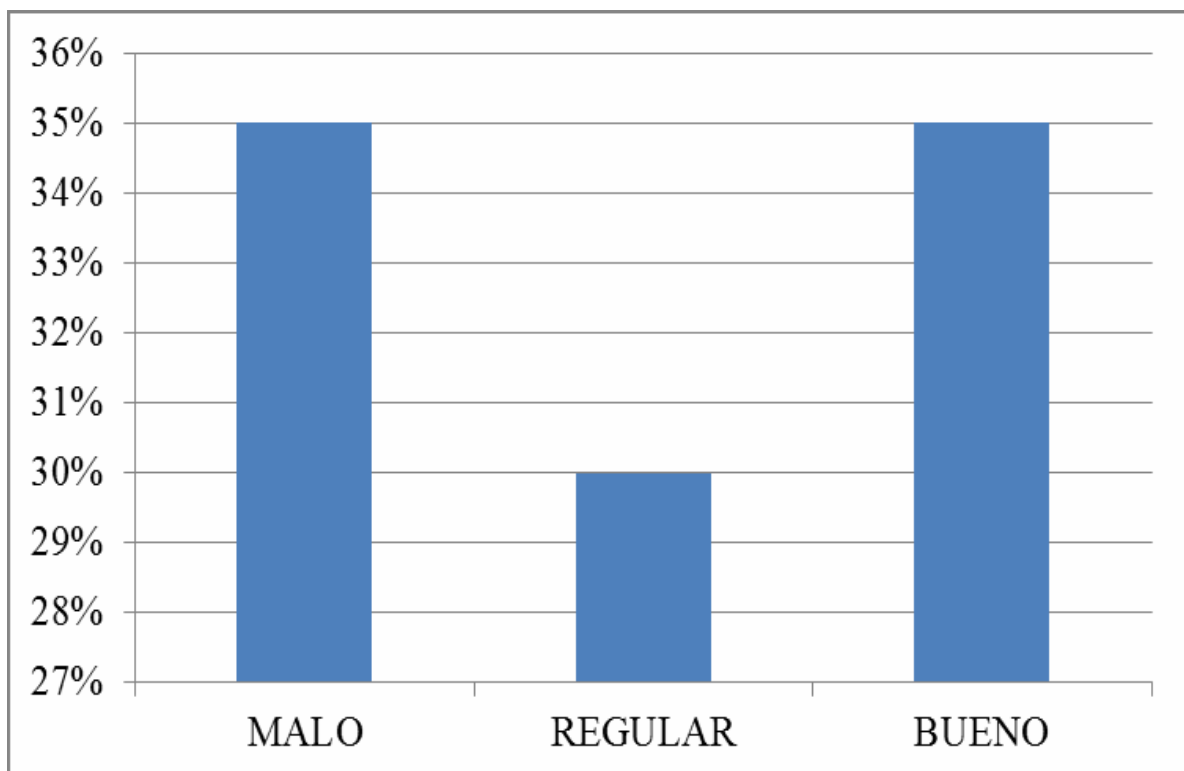


Figura 11. Reclutamiento en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

De la tabla 17 y figura 11, se observa que el 35% de los docentes consideran que existe un mal desempeño en cuanto al Reclutamiento, mientras que el 35% de los mismos que hay una buen nivel de reclutamiento.

Tabla 18.

Selección en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	40	40,0
Regular	38	38,0
Bueno	22	22,0
Total	100	100,0

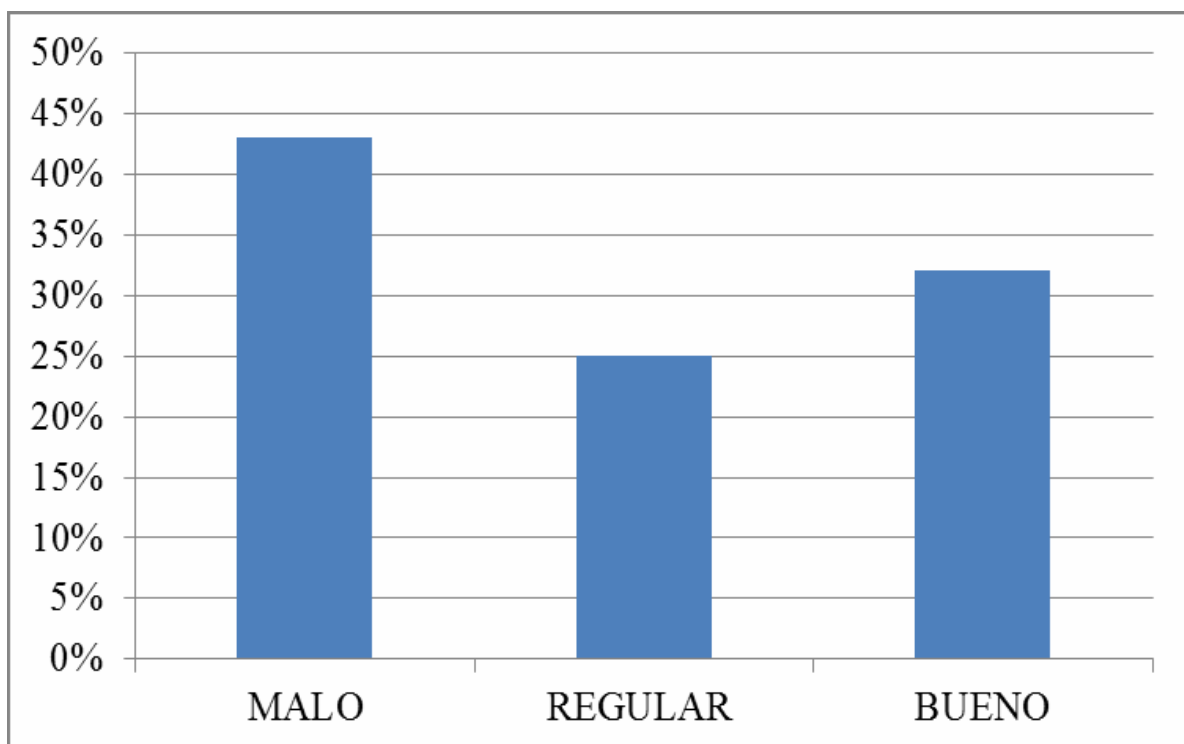


Figura 12. Selección en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

De la tabla 18 y figura 12, se observa que el 43% de los docentes consideran que existe un mal desempeño en cuanto a la selección, mientras que el 32% de los mismos que hay una buen nivel de Selección.

Tabla 19.

Capacitación y Desarrollo en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	43	43,0
Regular	25	35,0
Bueno	32	32,0
Total	100	100,0

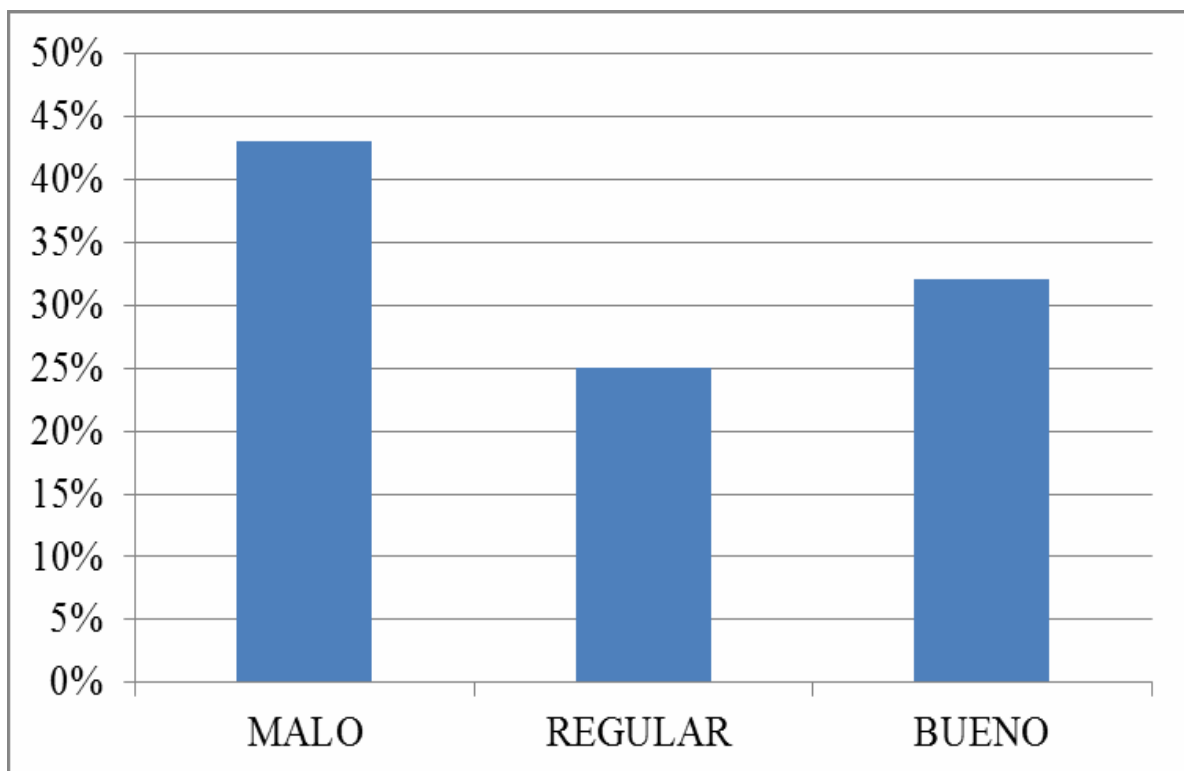


Figura 13. Capacitación y Desarrollo en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

De la tabla 19 y figura 13, se observa que el 43% de los docentes consideran que existe un mal desempeño en cuanto a la Capacitación y Desarrollo, mientras que el 32% de los mismos que hay una buena Capacitación y Desarrollo.

Tabla 20.

Orientación e inducción en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	39	39,0
Regular	33	33,0
Bueno	28	28,0
Total	100	100,0

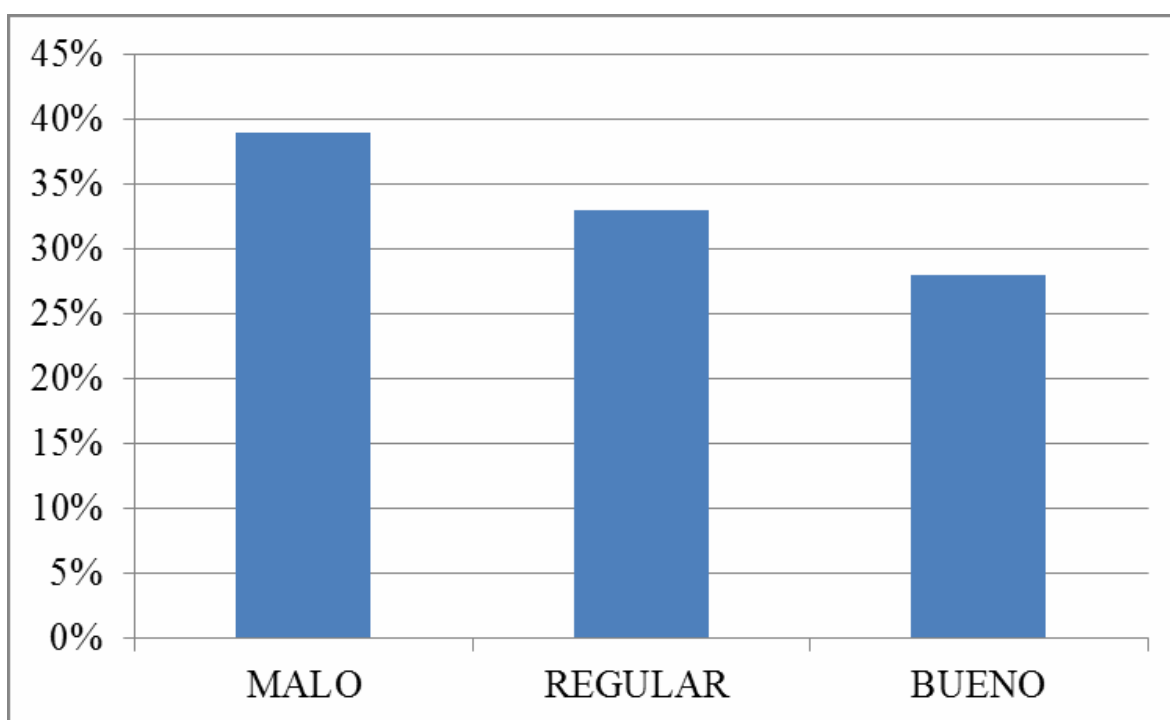


Figura 14. Orientación e inducción en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

La tabla 20 y figura 14 se observa que el 39% de docentes encuestados considera que su institución presenta un nivel regular en cuanto a la Orientación e Inducción, mientras que otro grupo (28%) considera que se encuentran en un nivel bueno.

Tabla 21.

Evaluación de desempeño en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	4,0
Regular	18	18,0
Bueno	78	78,0
Total	100	100,0

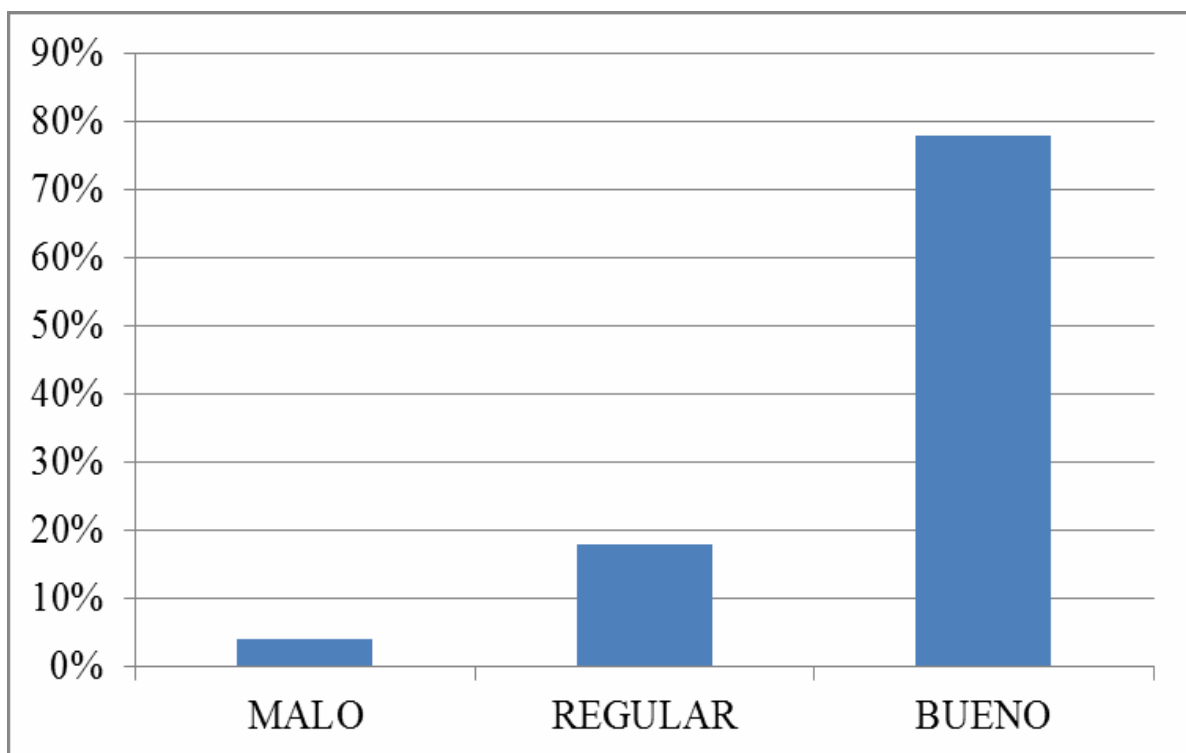


Figura 15. Evaluación de desempeño en el área de Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

De la tabla 21 y figura 15, se observa que el 78% de los docentes consideran que existe una buena Evaluación de desempeño, mientras que el 4% de los mismos que hay una mala Evaluación.

Tabla 22.

Clima Organizacional y Gestión de Recursos Humanos según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014

Gestión de Recursos Humanos	Clima organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	44	44%	5	5%	0	0%	49	49%
Regular	20	20%	4	4%	0	0%	24	24%
Bueno	15	15%	7	7%	5	5%	27	27%
Total	79	79%	16	16%	5	5%	100	100%

De la tabla 22, se observa que el 5% de los docentes consideran un nivel bueno de Gestión de Recursos Humanos y consideran que existe un buen clima organizacional docente, mientras que el 79% de los docentes consideran un nivel bajo de Gestión de Recursos Humanos y consideran que existe un mal clima organizacional docente.

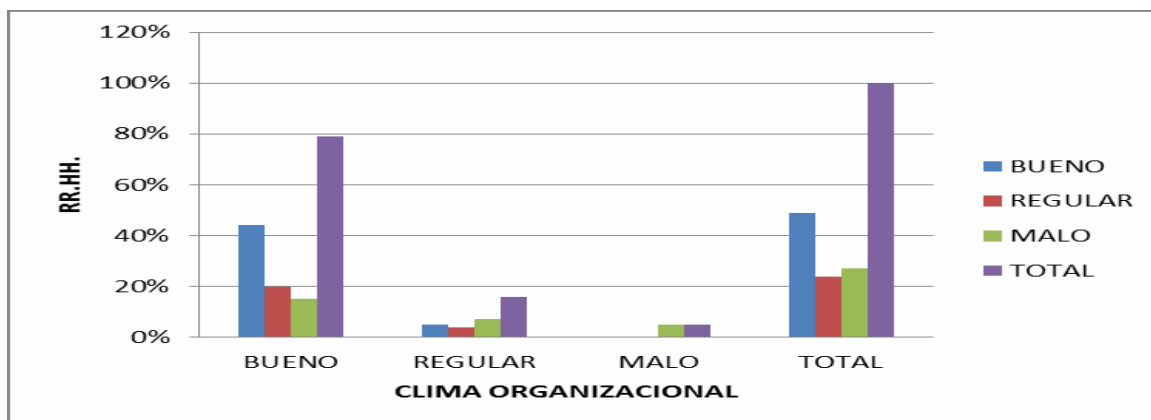


Figura 16. Clima Organizacional y Gestión de Recursos Humanos es Instituciones Educativas de la UGEL 01 - Lima

De la tabla 22 y figura 16, se observa que el 5% de los docentes consideran un nivel bueno de Gestión de Recursos Humanos y consideran que existe un buen clima organizacional docente, mientras que el 79% de los docentes consideran un nivel bajo de Gestión de Recursos Humanos y consideran que existe un mal clima organizacional docente.

Prueba de Hipótesis

La contrastación de las hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que según la prueba de normalidad de datos la variable Clima Organizacional y Gestión de Recursos Humanos no presenta normalidad en los datos, ya que su valor “ p ” es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Tabla 23.

Prueba de Normalidad K-S

Variables / Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Clima Organizacional	4.738	100	.000	No normal
Gestión de Recursos Humanos	3.112	100	.000	No Normal

Hipótesis general

Hipótesis de investigación

Existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el clima institucional según los docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01.

Hipótesis estadística

H_0 No existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el clima institucional según los docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01.

H_1 Existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el clima institucional según los docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.01$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%.

Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 24.

Correlación de Spearman entre las variables Gestión de Recursos Humanos y Clima Organizacional

		Clima Organizacional		
Gestión	de	Recursos	Coeficiente de correlación	,345
Humanos			Sig. (bilateral)	,000
		N		100

Conclusión

En la tabla 24 se observa que la asociación entre ambas variables es positiva y baja, además son significativas. Esto se concluye del Coeficiente de correlación (,345).

La significación (,000) indica que existe una relación significativa entre El clima Organizacional y la Gestión de Recursos Humanos según los docentes encuestados de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la

investigación.

Primera hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

Existe una relación directa significativa entre la planificación de recursos humanos y el clima laboral según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01

Hipótesis estadística

H_0 No existe una relación directa significativa entre la planificación de recursos humanos y el clima laboral según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01

H_1 Existe una relación directa significativa entre la planificación de recursos humanos y el clima laboral según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 25.

Correlación de Spearman entre las variables Planificación de Recursos Humanos y Clima Organizacional

		Clima Organizacional	
Planificación de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación		,198
	Sig. (bilateral)		,048
	N		100

Conclusión

En la tabla 25 se puede observar que el coeficiente de correlación es 0,198 lo cual indica que existe una correlación muy baja pero significativa positiva (,048), según los docentes encuestados de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01. Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de la investigación.

Segunda hipótesis específica

Hipótesis de investigación

Existe una relación directa significativa entre la Reclutamiento de recursos humanos y el Clima laboral según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01

Hipótesis estadística

H_0 No existe una relación directa significativa entre la Reclutamiento de recursos humanos y el clima laboral según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01

H_1 Existe una relación directa significativa entre la Reclutamiento de recursos humanos y el clima laboral según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 26.

Correlación de Spearman entre las variables Reclutamiento de Recursos Humanos y Clima Organizacional

	Clima Organizacional	
Reclutamiento de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	,052
	Sig. (bilateral)	,606
	N	100

En la tabla 26 se observa la asociación entre ambas variables es positiva y muy baja, además son no significativas.

Conclusión

El coeficiente de correlación es 0,052 lo cual indica que existe una correlación muy baja y no significativa ($\rho = ,606$), según los docentes

encuestados de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01. Por lo tanto, se rechaza la segunda hipótesis específica de la investigación.

Tercera hipótesis específica

Hipótesis de investigación

Existe una relación directa significativa entre la Selección de recursos humanos y el Clima laboral según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01

Hipótesis estadística

H₀ No existe una relación directa significativa entre la Selección de recursos humanos y el clima laboral según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01.

H₁ Existe una relación directa significativa entre la Selección de recursos humanos y el clima laboral según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada "*p*" de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 27.

Correlación de Spearman entre las variables Selección de Recursos Humanos y Clima Organizacional

		Clima Organizacional	
Selección de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación		,142
	Sig. (bilateral)		,190
N			100

En la tabla 27 se observa la asociación entre ambas variables es positiva y baja, además son no significativas.

Conclusión

El coeficiente de correlación es 0,142 lo cual indica que existe una correlación baja y no significativa (,190), según los docentes encuestados de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01. Por lo tanto, se rechaza la tercera hipótesis específica de la investigación.

Cuarta hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

Existe una relación directa significativa entre la Capacitación del Personal y el Clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014.

Hipótesis estadística

H_0 No existe una relación directa significativa entre la Capacitación del personal y el clima organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014.

H_1 Existe una relación directa significativa entre la Capacitación del personal y el clima organizacional según docentes de la Institución

Educativa República de Ecuador UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 28.

Correlación de Spearman entre las variables Capacitación del Personal y Clima Organizacional

	Clima Organizacional	
Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	,358
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

En la tabla 28 se observa la asociación entre ambas variables es positiva y baja, además son significativas.

Conclusión

El coeficiente correlación es 0,358 lo cual indica que existe una correlación baja pero significativa positiva (0,000), según los docentes encuestados de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01. Por lo

tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica de la investigación.

Quinta hipótesis específica

Hipótesis de investigación

Existe una relación directa significativa entre la Orientación e Inducción y el Clima Organizacional

Hipótesis estadística

H₀ No existe una relación directa significativa entre la Orientación e Inducción y el clima Organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014.

H₁ Existe una relación directa significativa entre la Orientación e Inducción y el clima organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador de la UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada "*p*" de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada "*p*" de los coeficientes

del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 29.

Correlación de Spearman entre las variables Orientación e Inducción y Clima Organizacional

		Clima Organizacional
Orientación e Inducción	Coeficiente de correlación	,249
	Sig. (bilateral)	,012
N		100

En la tabla 29 se observa la asociación entre ambas variables es positiva y baja, además es no significativas.

Conclusión

El coeficiente de correlación es 0,249 lo cual indica que existe una correlación baja pero no significativa (,012), según los docentes encuestados de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01. Por lo tanto, se rechaza la quinta hipótesis específica de la investigación.

Sexta hipótesis específica

Hipótesis de investigación

Existe una relación directa significativa entre la Evaluación del desempeño y el Clima organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014.

Hipótesis estadística

H₀ No existe una relación directa significativa entre la Evaluación del desempeño y el clima organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014.

H₁ Existe una relación directa significativa entre Evaluación del desempeño y el clima organizacional según docentes de la

Institución Educativa República de Ecuador UGEL N°01 de la Provincia de Lima – 2014.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos. Además, el predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 30.

Correlación de Spearman entre las variables Orientación e Inducción y Clima Organizacional

		Clima Organizacional
Orientación e Inducción	Coefficiente de correlación	,164
	Sig. (bilateral)	,103
N		100

En la tabla 30 se observa la asociación entre ambas variables es positiva y muy baja, además son no significativas.

Conclusión

El coeficiente de correlación es 0,164 lo cual indica que existe una correlación muy baja y no significativa (,103), según los docentes encuestados de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N°

01. Por lo tanto, se rechaza la sexta hipótesis específica de la investigación.

IV. Discusión

En la presente investigación se observan que de un total de 100 encuestados para la variable Clima Organizacional, el 43% considera que el Clima Organizacional en su Institución es malo; mientras que el 5% considera que existe un buen clima en su Institución, para docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 1. En contraste con la investigación publicada por Lozado (2013) quien refiere que en el Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba el clima institucional es óptimo según la percepción de administrativos, docentes, padres de familia, personal de apoyo y estudiantes.

En la presente investigación se observa que la relación entre gestión de recursos humanos y clima organizacional es directa y significativa, esto coincide con la investigación de Sanchez (2008) "Relación entre cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos superiores tecnológicos de la provincia de Chanchamayo" Esto indica que a mayor cultura organizacional habrá mejor gestión de recursos humanos.

La investigación realizada plantea la importancia de la gestión de recursos humanos para generar un clima positivo en las instituciones educativas, ya que los docentes de la institución educativa República de Ecuador refieren que en dicha institución el clima organizacional no es positivo, observando que el personal directivo tiene un rol permisivo en el cual cada uno de los agentes educativos no interfiere con el otro, aparentando calma. Esto coincide con lo planteado por Gento (1994) quien afirma que un clima positivo está basado en el respeto mutuo, la confianza y el trabajo en equipo de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

V. Conclusiones

- Primera. Los resultados del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional.
- Segundo. El 44 % de los docentes de la I.E. República de Ecuador opinaron que existe una mala gestión de recursos humanos, así como un mal clima organizacional y el 5% de los docentes encuestados opinaron que existe una buena gestión de recursos humanos y un buen clima organizacional. En tanto que el 79% de los docentes consideran un nivel bajo de Gestión de Recursos Humanos y consideran que existe un mal clima organizacional docente.
- Tercero. Según el 79% de los docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01– 2014 opinan que hay un mal clima organizacional en la institución, en tanto que un 16% de los docentes piensa que hay un regular clima organizacional y un 5% de docentes refiere que hay un buen clima organizacional.
- Cuarto. El 49 % de los docentes encuestados manifiesta que en su institución la Gestión de Recursos Humanos es Mala, en contraste con el 24% que considera que esta en un nivel regular y el 27% que considera un nivel Bueno.
- Quinto. En la presente investigación se observa que la asociación entre ambas variables es positiva y baja, además son significativas. Esto se concluye del Coeficiente de correlación ($,345$).
- Sexto. La significación ($,000$) indica que existe una relación significativa entre El clima Organizacional y la Gestión de Recursos Humanos según los docentes encuestados de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación.

VI. Recomendaciones

- Primero. Realizar mediciones del clima organizacional periódicamente para evaluar avances y tomar decisiones respecto a ello. Mejorar las relaciones humanas entre todos los miembros de la comunidad educativa a través de la participación de todos en actividades extracurriculares, recreativas que promuevan la sana convivencia y la integración.
- Segundo. Para mejorar la Comunicación se debe realizar el traslado de la información utilizando las herramientas tecnológicas que permitan que todos tengan conocimiento en forma oportuna de las normas y procedimientos que deben aplicar en la institución.
- Tercero. Para mejorar la motivación de los docentes se debe aplicar los estímulos que están considerados en los documentos normativos de la institución procurando que el profesorado se sienta reconocido por su desempeño profesional.
- Cuarto. Para posibilitar mejoras en la confianza tanto a los directivos como entre docentes se debe promover actividades de integración que permitan mejorar las relaciones humanas.
- Quinto. En cuanto a la participación en las actividades se debe procurar financiamiento ya sea mediante la gestión de recursos de la institución o el apoyo de empresas u otras instituciones con lo cual disminuye el aporte tanto de los padres de familia como de los docentes en la realización de actividades.
- Sexto. La Planificación se realiza sin tomar en cuenta los aportes de todos los involucrados principalmente de los estudiantes por ello se debe convocar a todos los miembros de la institución a través de sus representantes principalmente cuando se tiene que tomar decisiones que los involucra.

- Séptimo. El personal directivo ejerce un Liderazgo autoritario que no favorece un buen clima en la institución por lo tanto se debe estar abierto a lo mejor que cualquier persona, en cualquier lugar, tiene que ofrecer. Transfiera el aprendizaje a lo largo de su organización. Asegúrese de que toda persona cuenta, y que todos sepan que cuentan. El personal directivo no debe subestimar al personal de la institución y debe escuchar sus aportes.
- Octavo. Creatividad es un elemento que vitaliza el accionar de la institución por ello se debe procurar el espíritu innovador de todos sus miembros mediante reuniones en las que se organicen proyectos creativos e innovadores con la participación de docentes y estudiantes.

VII. Referencias

- Aguilera, V. (2008). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Tesis Doctoral
- Bedoya E. (2003) *Nueva gestión de Personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. UNMSM. Tesis para optar el título de magister.
- Beer, M. et al (1992). *Gestión de Recursos Humanos*. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Benites, I. (2012). *Clima Organizacional y el desempeño Laboral de los trabajadores del consorcio La Arena S.A.C*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO. Tesis para optar a título de Licenciado. Perú: Trujillo.
- Bris, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden Universidad de Alcalá*. Departamento de Educación/ Educar 27.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. 5a. reimpresión, México: Trillas.
- Bryk, S., & Driscoll, M. (1988). *The high school as community: Contextual influences and consequences for students and teachers*. Madison, WI: National Center on Effective Secondary Schools, University of Wisconsin- Madison. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 302 539) Deci,
E. L., Vall
- Campos, R. (2012) *Estilo De Liderazgo Directivo Y Clima Organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla Región Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención Gestión de la Educación Universidad san Ignacio de Loyola
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Cervera, L. (2011) *“Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos”* (tesis de maestría UNMSM)
- Chiang, M. (2007) *Relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral*
<https://revistas.upcomillas.es/index.php/revistaicade/article/viewFile/407/327>
- Chiavenato, Idalberto (1993): *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw-Hill. México. 568 pp.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill, quinta Edición Santafé de Bogotá 1999, 699 Págs.
- Chiavenato, I. (2011) *«Introducción a la Teoría General de la Administración»*, Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 10.
- Chiavenato I. (2007) *Administración de Recursos Humanos “El capital humano de las organizaciones”*. 8a Mc Graw Hill/Interamericana de México S.A. de C.V. Editorial Atlas Bogotá S.A. Colombia.
- Clarago, J. (2014). *Enfoque Económico y Administrativo- Teoría Clásica De la administración*. Recuperado de:
[http://pt.scribd.com/doc/26722676/Enfoque-Económico-y-Administrativo- Teoría-Clásica-De-la-administración](http://pt.scribd.com/doc/26722676/Enfoque-Económico-y-Administrativo-Teoría-Clásica-De-la-administración). 2014.
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Cuesta, A. (2009) *Tecnología de gestión de recursos humanos*. Facultad de ingeniería industrial del ISPJAE. Cuba, 1997

- Da Gama, M. (2014). *Modelos Actuales De La Gestión De Los Recursos Humanos*. República de Angola: Instituto de Relaciones Internacionales. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/28/gestion-recursos-humanos.html>
- Davidson, M. Manning, N. Timo, P. Rider. (2001). *The dimensions of organizational climate in four-and five-star australian hotels*. Journal of Hospitality & Tourism Research.
- Ehrhart, M. G. y Macey, W. H. (2011). *Perspectives on Organizational Climate and Culture*. En S.E. Zedeck (Ed). Handbook of Psychology. Washington, DC.
- Fernández, M. y Asensio, I. (1991). *El clima de las instituciones de educación superior*. Revista complutense de educación.
- Fernández, T. (2004). *De las 'escuelas eficaces' a las reformas de segunda generación*. Estudios Sociológicos.
- Forehand G.A., Gilmer B. (1964). *Environmental Variation in studies of organizational behavior*. Psychological Bulletin.
- Gento, S. (1994). *El proceso de la investigación científica Fundamentos de investigación*. Ed. Limusa. Bogotá.
- Goncalves, A. (1997). *Clima organizacional*. Recuperado noviembre 16, 2002 de <http://www.phpartners.com/articulos/download.asp>
- Gonzales, L. (2011) *Modelos De Dirección De Recursos Humanos*. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=802>
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall. Hispanoamericana.
- Harper y Lynch (1992). *Manuales de Recursos Humanos*. Editorial Gaceta de Negocios. Madrid, España.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial MacGraw-Hill
- Kahr, M. (2010) *Clima escolar y gestión directiva*. Alcalá-MEC.Universidad de Alcalá.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana. Capitulo número 8 ('Investigación experimental y no experimental').
- Koys, D. J. y DeCottis, T. A. (1991). *Inductive measures of psychological climate*. Human Relations, 44(3), 265-285.
- Lamoyi, C. (2007) "*Clima organizacional en las escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco en México* (tesis de doctorado de la Universidad autónoma de Querétaro).
- La Torre, M. (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*.
Universidad de Valencia.Tesis
Doctoral
<http://www.tdx.cat/handle/10803/81889>
- Lau, C. (2001). *Diseño de un modelo de gestión de los recursos humanos para el sector de turismo de Cuba*. Tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias económicas. La Habana, Cuba.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lozado, H. (2013) "*Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*". Tesis de Maestría Universidad Politécnica Salesiana.
- Martín, C. (20011) *Gestión de recursos humanos y retención del capital*

estratégico. Tesis Doctoral Universidad de Valladolid.

- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid: Universidad de Alcalá-MEC.Universidad de Alcalá-Fondo Social Europeo <http://aliatuniversidades.com.mx/conexxion/index.php/en/educac>
- Martín, M (2000). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. *Educar*, 27(2), 103-107.
- Mayhew, R.. (2015). *10 Razones por las que es importante el departamento de recursos humanos*. Recuperado de: <https://www.cuidatudinero.com/diez-razones-por-las-que-es-importante-el-departamento-de-recursos-humanos-6077.html>
- McKnight, D. y Webster, J. (2001). *Collaborative insight or privacy invasion? Trust climate as a lense for understanding acceptance of awareness systems*. En G. L Cooper, S. Cartwright y P. C. Earley (eds.), *The International handbook of organizational culture and climate* (533-555). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mendoza, M. (2012). “*Clima Organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla*”. Tesis de maestría Universidad San Ignacio de Loyola.
- Milla, D. (2008) *Relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos de 4º de secundaria de la Institución Educativa N° 7096 “Príncipe de Asturias” de Villa El Salvador*. (tesis de maestría Universidad San Ignacio de Loyola)
- Molocho, N. (2009). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009*.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis de Maestría.

Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson/Prentice Hall. México

Morales, V. (2007). *La fiabilidad de los test y escalas*. Recuperado del 1 de mayo del 2013 de <http://www.upcomillas.es/personal/peter/estadisticabasica/Fiabilidad.pdf>

Patterson, M. et al. (2004). *Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation*. Journal of Organizational Behavior 26 (4): 379-408.

Pérez, Y. (2012) *Relación Entre El Clima Institucional y Desempeño Docente En Instituciones Educativas de La Red N° 1 Pachacutec –Ventanilla*
(Tesis de maestría de la Universidad San Ignacio de Loyola)

Popper, K. (1995). *La lógica de la investigación científica*. Círculo de Lectores. ISBN 978-84-226-5628-9.

Sabino, C. (1986). *El Proceso De La investigación*. Editorial Panapo. Venezuela.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria

Sánchez, A. (2008) *“Relación entre cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos superiores tecnológicos de la provincia de Chanchamayo* (tesis de Maestría de la Universidad Nacional del Centro. Perú.

Sandoval, M. (2004). *Hitos de las Ciencias Económico Administrativas*, No. 27, 2004; 83-87

Silva, Z. (2011) *“El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 - 2011”* Tesis de Maestría Universidad Andina Simón Bolívar, Sede

Ecuador

- Stoner, J. (1996). *Administración*. (6ta. edición). México, Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (1993) *Comportamiento organizacional. Conceptos, Controversias y aplicaciones*. Ed. Prentice Hall. México, 735pp.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. 2da ed. México, DF: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Rodríguez, N. (2004). El Clima escolar. Revista digital Investigación y Educación, vol. 3, n.7, 1-12
- Tamayo, M. y Tamayo M. (1997). "Diccionario de la Investigación Científica". Editorial Blanco, México.
- Tamayo, M. y Tamayo, M. (2008). *Investigación para jóvenes*. Limusa, México, MEXICO / 2008
- UNESCO (1998). *Informe Mundial sobre la Cultura, Cultura, Creatividad y Mercados*.
- UNESCO. (2000). *Gestión educativa estratégica. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires: IPE
- Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Edición 5ta
- Zúñiga, M. (2011) *Estilo de liderazgo de los decanos y clima organizacional en la Universidad Nacional del Callao 2010*. Tesis de maestría de Universidad Nacional del Callao

Anexos

Anexo 1. Artículo científico



Relación entre Gestión de Recursos Humanos y el Clima
Organizacional según Docentes De La Institución Educativa República
De Ecuador UGEL 01 San Juan De Miraflores

Patricia Nieves Fuentes Rueda
Escuela de Posgrado de la Universidad cesar Vallejo

Resumen

La presente investigación pretende determinar el grado de relación entre gestión de recursos humanos y el clima institucional según docentes de la I.E. República de Ecuador UGEL 01 Villa María del Triunfo 2014. La investigación es de tipo sustantiva, el diseño no experimental de corte transversal – correlacional, la muestra es no probabilística censal. Se trabajó con la técnica de encuesta como instrumento el cuestionario .El cuestionario de gestión de recursos humanos que consta de 28 ítems y en cuanto al clima institucional consta de 53 ítems. La validez del instrumento fue realizada con un experto temático. La confiabilidad con el alpha de Cronbach para la consistencia general y el análisis confirmatorio que permitió el análisis interno de los ítems. La muestra está conformada por 100 docentes a quienes se les aplico mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Para los resultados de la investigación se realizó la prueba de la normalidad, utilizándose el Kolmogorov Smirnov para decidir el estadístico de prueba por tener más de 50 sujetos en la muestra .De acuerdo a la normalidad se resolvió utilizar Spearman para todas las dimensiones. Los resultados del estudio establecieron la

existencia de relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional. El 44 % opinaron que

existe una mala gestión de recursos humanos así como un mal clima organizacional y el 5% opinaron que existe una buena gestión de recursos humanos y un buen clima organizacional.

Palabras claves: Gestión, recursos humanos y Clima Organizacional.

Abstract

This research aims to determine the degree of relationship between human resource management and organizational climate as teachers in the Republic of Ecuador UGELs 01 Villa María del Triunfo 2014. The research is substantive type, no experimental cross-sectional design - correlational, the sample is not probabilistic census. We worked with the survey technique as a tool the questionnaire. The questionnaire HRM consists of 28 items and in institutional climate consists of 53 items. The validity of the instrument was performed with a thematic expert. The reliability with Cronbach's alpha for the overall consistency and the confirmatory analysis that allowed the internal analysis of the items. The sample consists of 100 teachers to whom I will be applied by the technique of the survey and the survey instrument. The study results established the existence of significant relationship between HRM and each of its dimensions with the organizational climate. 44% felt that there is a human resource mismanagement and poor organizational climate and 5% felt that there is a good human resources management and a good organizational climate.

Key words: Human Resource Management and Organizational Climate.

Introducción

La presente investigación aborda temas muy importantes para las instituciones educativas como son la gestión de recursos humanos y el clima organizacional. La investigación está sustentada en los trabajos de James Stonner en cuanto a gestión de recursos humanos y en cuanto a clima institucional se ha investigado los aportes de Mario Martín Bris. El objetivo de la investigación es determinar el grado de relación entre gestión de recursos humanos y el clima institucional según docentes de la I.E. República de Ecuador UGEL 01 Villa María del Triunfo 2014.

La investigación realizada se presenta en cinco (06) capítulos:

El Capítulo I. El Problema, hace referencia al Planteamiento del problema, los objetivos, general y específicos y la justificación del estudio. En el Capítulo II. Marco Teórico, se describen los antecedentes, las bases teóricas, El Capítulo III. Se presenta las hipótesis y variables del estudio El Capítulo IV. Diseño Metodológico, describe el diseño de la investigación, tipo de estudio, población, muestra, métodos e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad, así como los procedimientos ejecutados para la recolección de información y técnicas de análisis. Capítulo V Resultados de la investigación, contiene la presentación de los resultados y el, CapítuloVI se refiere a la discusión de resultados surgidos del estudio. Finalmente, se incluyen las Referencias Bibliográficas y anexos pertinentes.

Metodología

La presente investigación es de carácter Sustantiva. Este tipo de investigación se orienta a describir, explicar, predecir o retroceder la realidad, con se va en la búsqueda de los principios y leyes generales que permite organizar una teoría científica. (Sánchez y Reyes, 2006, p.84) El diseño de investigación es no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizar•los. Como señala Kerlinger (1979). “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. Sánchez y Reyes. (2006) sostienen que la investigación es transversal cuando el estudio se circunscribe a un momento puntual, un segmento de tiempo durante el año a fin de medir o caracterizar la situación en ese tiempo específico. Estudia las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo; en este tiempo no es importante en relación con la forma en que se dan los fenómenos. El sub tipo, es correlacional. Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.121). En este sentido, la presente investigación nos permite conocer el grado de relación que existe entre ambas variables (clima institucional y desempeño docente).

La investigación fue elaborada dentro del enfoque cuantitativo este tipo de investigación el objetivo es establecer relaciones causales que supongan una explicación del objeto de investigación, se basa sobre muestras grandes y representativas de una población determinada, utiliza la estadística como herramienta básica para el análisis de datos. Se utilizó la técnica encuesta, La encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos y el instrumento cuestionario. La confiabilidad del instrumento determinada por el Alpha de Crombach para Clima Organizacional 0.958 y para Gestión de Recursos Humanos 0.909 obteniendo ambas una buena confiabilidad. Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS el cual

nos permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes sus respectivas en la tabla de contingencia, figuras, haciendo uso de barras por ser variables cualitativas, porcentajes y sus respectivos figuras estadísticas, para los resultados el Coeficiente de Correlación de Spearman.

Resultados

Tabla 18. *Correlación de Spearman entre las variables Gestión de Recursos Humanos y Clima Organizacional.*

		Clima Organizacional	
Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación		,345
	Sig. (bilateral)		,000
	N		100

Fuente: Base de datos

La significación (,000) indica que existe una relación significativa entre El clima Organizacional y la Gestión de Recursos Humanos según los docentes encuestados de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación.

Tabla 19. *Correlación de Spearman entre las variables Planificación de Recursos Humanos y Clima Organizacional.*

		Clima Organizacional	
Planificación de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación		,198
	Sig. (bilateral)		,048
	N		100

Conclusión

En la tabla 19 se puede observar que el coeficiente de correlación es 0,198 lo cual indica que existe una correlación muy baja pero significativa positiva (,048), según los docentes encuestados de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01. Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de la investigación.

Discusión

En la presente investigación se observan que de un total de 100 encuestados para la variable Clima Organizacional, el 43% considera que

el Clima Organizacional en su Institución es Malo; mientras que el 5% considera que existe un buen clima en su Institución, para docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 1. En contraste con la investigación publicada por Lozado (2013) quien refiere que en el Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba el clima institucional es óptimo según la percepción de administrativos, docentes, padres de familia, personal de apoyo y estudiantes.

Conclusiones

Los resultados del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional.

El 44 % de los docentes de la I.E. República de Ecuador opinaron que existe una mala gestión de recursos humanos así como un mal clima organizacional y el 5% de los docentes encuestados opinaron que existe una buena gestión de recursos humanos y un buen clima organizacional. En tanto que el 79% de los docentes consideran un nivel bajo de Gestión de Recursos Humanos y consideran que existe un mal clima organizacional docente.

Según el 79% de los docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL N° 01– 2014 opinan que hay un mal clima organizacional en la institución, en tanto que un 16% de los docentes piensa que hay un regular clima organizacional y un 5% de docentes refiere que hay un buen clima organizacional.

Referencias

- Chiang, M. (2007) *Relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral*
<https://revistas.upcomillas.es/index.php/revistaicade/article/viewFile/407/327>
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill, quinta Edición Santafé de Bogotá 1999, 699 Págs.
- Chiavenato, I. (2011) «*Introducción a la Teoría General de la Administración*», Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 10.
- Clarago, J. (2014). *Enfoque Económico y Administrativo- Teoría Clásica De la administración*. Recuperado de:
[http://pt.scribd.com/doc/26722676/Enfoque-Económico-y-Administrativo- Teoría-Clásica-De-la-administración](http://pt.scribd.com/doc/26722676/Enfoque-Económico-y-Administrativo-Teoría-Clásica-De-la-administración). 2014.
- Chiavenato I. (2007) *Administración de Recursos Humanos “El capital humano de las organizaciones”*. 8a Mc Graw Hill/Interamericana de México S.A. de C.V. Editorial Atlas Bogotá S.A. Colombia.
- Cuesta, A. (2009) *Tecnología de gestión de recursos humanos*. Facultad de ingeniería industrial del ISPJAE. Cuba, 1997

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Patricia Nieves Fuentes Rueda, estudiante del Programa de Maestría en la Sección de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09380639, con el artículo titulado: “Relación gestión de recursos humanos y el clima institucional según docentes de la institución educativa república de ecuador UGEL 01 San Juan de Miraflores”. Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, Junio 2015

Patricia Nieves
Fuentes Rueda DNI
N° 09380639

Anexo 2. Instrumento

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Relación entre la gestión de recursos humanos y el Clima institucional según docentes de, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1) nunca 2) casi nunca 3) a veces 4) casi siempre 5) siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Existe rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa					
2	Considera usted que hay aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa					
3	Considera usted que hay funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa					
4	Las disposiciones , reglamentos y horarios de la Institución Educativa se comunican oportunamente.					
5	En la Institución Educativa hay reconocimiento por el trabajo que se realiza .					
6	El profesorado es reconocido en su prestigio profesional,					
7	E l profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
8	Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa hacen posible la integración y un clima favorable para el trabajo en equipo.					
9	Estoy satisfecho(a) con el clima escolar que existe en la Institución que favorece el aprendizaje y la convivencia de los estudiantes.					
10	Existe confianza entre los miembros su Institución Educativa					
11	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
12	Consideras importante el trato amical entre los compañeros de trabajo					
13	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
14	Hay participación en las reuniones, capacitaciones y otras actividades docentes de la institución Educativa por parte de los profesores					
15	Hay participación de los miembros del CONEI en las actividades de la Institución Educativa					
16	Se propicia la participación de todo el profesorado en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa					
17	Hay interés del profesorado para formar parte de diversos grupos de trabajo					
18	Los agentes educativos participan en las actividades de la institución Educativa					
19	Los docentes participan activamente en el trabajo en equipo en su Institución Educativa					

20	Hay asistencia y participación de los docentes en el desarrollo de las reuniones de la institución Educativa?					
21	Se realizan reuniones con la frecuencia que requiere su Institución Educativa					
22	Existen procedimientos en la Institución educativa para recopilar información acerca de los estudiantes y sus familias, y como es considerada en la planificación institucional.					
23	Tengo conocimiento del perfil de profesor, directivo y profesionales de apoyo con que cuenta la Institución					
24	Conozco el Proyecto Educativo y Pedagógico de la I.E. (pues, sirve como principio articulador para la convivencia y la gestión institucional).					
25	La expectativas del PEI respecto de los logros de sus estudiantes son altas.					
26	La I.E. realiza los procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico que se aplican en la institución.					
27	En la institución se realiza la formulación y/o revisión de la planificación estratégica en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero .					
28	En la institución se cumple con los procedimientos para supervisar y evaluar la ejecución de los Planes de Mejoramiento					
29	El Plan de Mejoramiento del establecimiento, es coherente con el PEI y la Planificación Estratégica					
30	Se realiza la planificación de los procesos de supervisión y apoyo al trabajo docente en aula de la institución Educativa.					
31	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes					
32	El director motiva para lograr el mejor desempeño de los docentes					
33	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
34	El personal directivo toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
35	El personal directivo es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					
36	El personal directivo promueve el trabajo en equipo.					
37	El personal directivo. logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
38	El personal directivo logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión					
39	El personal directivo mantiene un clima institucional que es favorable en el centro educativo.					
40	El personal directivo soluciona eficientemente los conflictos que se presentan en la I.E.					
41	El personal directivo mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad educativa.					
42	El personal directivo promueve la innovación y capacitación de los docentes para el mejoramiento de su desempeño.					
43	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
44	El director se actualiza y capacita permanentemente.					
45	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					
46	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					
47	El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.					
48	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos y materiales de la institución para una mejor labor educativa					
49	La gestión en la Institución educativa tiene en cuenta la innovación y la considera como un factor clave para su éxito					

50	La gestión en la Institución educativa es proactiva en materia de innovación y se anticipa a los cambios que se producen en el mercado y en el entorno					
51	La dirección de la Institución educativa está comprometida y ofrece apoyo a todas las actividades de innovación.					
52	El personal de la Institución educativa a quien han sido asignadas las responsabilidades en materia de innovación cumple su labor con eficiencia.					
53	En la Institución educativa se dedica recursos humanos, financieros y materiales significativos al apartado de innovación.					

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario está elaborado con fines académicos ya que forma parte de un trabajo de investigación denominado "Gestión de recursos humanos y clima Institucional" Instrucciones: Marque con una X la alternativa que considere más conveniente

1. ¿Cada cuánto actualiza el CAP (Cuadro de Asignación de Personal), su Institución Educativa?
a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre

2. ¿Los docentes participan en la elaboración del CAP (Cuadro de Asignación de Personal)?
a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre

3. La Institución educativa cuenta con personal idóneo para integrar la comisión de contratos
a) En desacuerdo b) Totalmente en desacuerdo
c) Indeciso d) De Acuerdo e) Totalmente de acuerdo

4. Los perfiles del personal responden a la misión y visión de la I.E.
a) En desacuerdo b) Totalmente en desacuerdo
c) Indeciso d) De Acuerdo e) Totalmente de acuerdo

5. Los docentes participan en la elaboración de perfiles del personal
a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre

6. ¿Considera Usted que las capacitaciones que se dan en la I.E. responden a las necesidades y la Institución?
a) En desacuerdo b) Totalmente en desacuerdo
c) Indeciso d) De Acuerdo e) Totalmente de acuerdo

7. ¿Los docentes participan en la elaboración de fichas de supervisión en la I.E.?
a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre

8. ¿Los docentes conocen como se realiza el proceso de supervisión?
a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre

9. ¿En el reglamento interno de la I.E. se promueve la mejora del rendimiento de los docentes?
a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre

10. ¿El reglamento interno de la I.E. contempla las sanciones al personal de acuerdo a las normas vigentes?
a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre

11. ¿En la institución Educativa se realiza en forma adecuada la descripción del puesto de trabajo cuando se requiere personal?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
12. ¿Se hace de conocimiento público las funciones del personal que se requiere en la institución?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
13. ¿Se informa los requisitos del puesto de trabajo cuando se requiere personal?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
14. ¿Se informa adecuada y oportunamente las plazas docentes disponibles y los requisitos para acceder a ellas?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
15. ¿Se realiza la selección del personal de acuerdo a las normas vigentes?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
16. Considera que es el proceso de selección de personal es adecuado?
- a) En desacuerdo b) Totalmente en desacuerdo
c) Indeciso d) De Acuerdo e) Totalmente de acuerdo
17. ¿Se realiza una adecuada selección de las necesidades de capacitación del personal?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
18. ¿La institución cuenta con un plan de capacitaciones para docentes?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
19. ¿Se realiza las capacitaciones en la institución de acuerdo a lo planificado?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
20. ¿Se realiza una evaluación después de las capacitaciones?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
21. ¿ En la I.E. se informa adecuadamente al nuevo personal sobre la rutina laboral que su puesto requiere?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
22. ¿ Se comunica en forma oportuna al nuevo personal sobre los aspectos importantes de la I.E. como visión ,misión, políticas y expectativas de la I.E.?
- a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces
d) Casi Siempre e) Siempre
23. Las autoridades de la I.E. promueven la orientación y asesoría del personal

que se incorpora a la Institución?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Algunas veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

24. ¿Se realiza una adecuada evaluación al personal docente?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Algunas veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

25. ¿Considera que el proceso de supervisión interna respeta criterios pedagógicos?

- a) En desacuerdo
- b) Totalmente en desacuerdo
- c) Indeciso
- d) De Acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

26. ¿Creed Ud. que se aplican coherentemente los estímulos y sanciones al personal?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Algunas veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

27. ¿Se realiza la sanción al personal de acuerdo a las normas vigentes?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Algunas veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

28. ¿El personal directivo monitorea y asesora permanentemente al personal?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) Algunas veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

Anexo 3. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES				METODOLOGIA
			Operacionalización de Variable 1				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el clima institucional según los docentes de la I.E. 2014? PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la planificación de recursos humanos y el clima Institucional según los docentes de la I.E. República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre Reclutamiento y el clima Institucional según los docentes de la I.E. República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la selección de personal y el clima Institucional según los docentes de la I.E. República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014?</p>	<p>Determinar el grado de relación entre gestión de recursos humanos y el clima institucional según docentes de la I.E.2014</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar el grado de relación entre la planificación de recursos humanos y el clima institucional según docentes en la I.E República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014</p> <p>Determinar el grado de relación entre Reclutamiento y el clima Institucional según los docentes de la I.E. República de Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014</p> <p>Determinar el grado de relación entre la selección de personal y el clima institucional según la percepción de los docentes en la I.E de la del Distrito de Villa María del triunfo 2014</p>	<p>Existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el clima institucional según los docentes de la I.E. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe una relación entre la planificación de recursos humanos y el clima institucional según docentes de la I.E. República de Ecuador UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014</p> <p>Existe una relación entre el reclutamiento y clima institucional según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014</p> <p>La selección de personal se relaciona positivamente con el clima institucional según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014</p>	Planificación de recursos humanos	Realiza planes anticipándose a las necesidades de personal de la Institución Educativa a futuro Planifica la selección del personal Planifica la capacitación del personal Planifica la evaluación del personal	.10 items	<p>a) Nunca b) Casi nunca c) Algunas veces d) Casi Siempre e) Siempre</p> <p>a) En desacuerdo b) Totalmente en desacuerdo c) Indeciso d) De Acuerdo e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>Paradigma Positivista Enfoque :cuantitativo Tipo de investigación: Sustantiva Diseño :No Experimental Sub tipo de diseño: Correlacional Población : Docentes de la I.E. República de Ecuador 100 docentes Área Humanística Área Técnica Muestra : No probabilística censal . 100 docentes Validez del instrumento: Juicio de expertos realizado por la Mg. Daniela Medina Validez del contenido Alfa de Cronbach Validez y confiabilidad</p>
			Reclutamiento	Descripción del puesto y funciones 2.2 Especificaciones o requisitos del puesto	3 Items		
			Selección de personal	Establece la Información sobre los requerimientos de personal.(Cargos ,perfiles,etc) Utiliza técnicas adecuadas para la selección del personal (pruebas ,test, etc.) Realiza el proceso de selección en forma asertiva.	3 items		
			Capacitación y desarrollo del personal	Realiza la detección de las necesidades de capacitación del personal. Organiza la capacitación del personal Ejecuta la capacitación del personal de manera óptima.	4 Items		
			Orientación e inducción	Información general sobre la rutina Laboral Diaria Información sobre la organización: Historia ,políticas y expectativas de la organización	3 Items		
			Evaluación de desempeño	Aplica estrategias coherentes para evaluar el desempeño del personal a su cargo. Realiza evaluaciones periódicas estimulando la mejora del desempeño del personal en la institución educativa	5 Items		
			DIMENSION	INDICADORES	MEDICION		
			COMUNICACIÓN	Traslado de información Rapidez / agilidad Respeto Aceptación Normas Espacios y horarios Ocultar información	Escala Ordinal		
			MOTIVACIÓN	• Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio Autonomía			
			PARTICIPACIÓN	• En las actividades • Organos colegiados • El profesorado propicia la participación • Grupos formales e informales • Equipos y reuniones de trabajo • Coordinación			
			CONFIANZA	Confianza Sinceridad			
			PLANIFICACIÓN	• Planificación y funcionamiento de la I.E. • Se cumplen los objetivos de la educación en el centro			
			DEBATE	• Método de dirección / gestión / control • Procesos de control • Conoce el contexto de trabajo • Se implica en el contexto de trabajo Distribución / organización / aprovechamiento de recursos • Convivencia / disciplina y normas			
			CREATIVIDAD	• Capacidad de aprender • Capacidad de adaptarse • Capacidad de innovar y generar cambios • Necesidades y demandas de su entorno			

<p>¿Cuál es el grado de relación entre la capacitación del personal y la el clima institucional según los docentes de la I.E. República de</p>	<p>Determinar el grado de relación entre la capacitación del personal y el clima institucional según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la del Distrito</p>	<p>Existe una relación entre la capacitación del personal y el clima institucional según la percepción de los docentes en la en la Red 07 de la UGEL, 01 del</p>		
--	--	--	--	--

<p>Ecuador del Distrito de Villa María del triunfo 2014?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre Orientación e inducción y el clima institucional según los docentes de la I.E República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la evaluación del desempeño y el clima institucional según los docentes de la I.E República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014?</p>	<p>de Villa María del triunfo 2014</p> <p>Determinar el grado de relación entre Orientación e inducción y el clima institucional según los docentes de la I.E República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014</p> <p>Determinar el grado de relación entre la evaluación del desempeño y el clima institucional según la percepción de los docentes en la I.E. República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014</p>	<p>Distrito de Villa María del triunfo 2014</p> <p>Existe una relación entre Orientación e inducción y el clima institucional según los docentes de la I.E República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014</p> <p>Existe una relación entre la evaluación del desempeño y el clima institucional según la percepción de los docentes en la I.E. República de Ecuador de la UGEL 01 del Distrito de Villa María del triunfo 2014 en la Red 07 de la del Distrito de Villa María del triunfo 2014</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 4. Certificados de validez
VALIDACIONES
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS								
1	¿El director reúne a los docentes para actualizar el CAP? ¿El director actualiza el CAP?	✓		✓		✓		
2	¿Los docentes participan en la elaboración del CAP (Cuadro de Asignación de Personal)?	✓		✓		✓		
3	La Institución educativa cuenta con personal idóneo para integrar la comisión de contratos	✓		✓		✓		
4	Los perfiles del personal responden a la misión y visión de la I.E.	✓		✓		✓		
5	¿Los docentes participan en la elaboración de perfiles del personal?	✓		✓		✓		
6	¿Considera Usted que el CAP de la I.E responde a las necesidades de la misma ?	✓		✓		✓		
7	¿Los docentes participan en la elaboración de fichas de supervisión en la I.E.?	✓		✓		✓		
8	¿Los docentes conocen como se realiza el proceso de supervisión?	✓		✓		✓		
9	¿En su institución se estimula el rendimiento de los docentes?	✓		✓		✓		
10	¿Se realiza la sanción al personal de acuerdo a las normas vigentes cuando el caso lo requiere?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que el personal asignado por la UGEL cumple con el perfil para el cargo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 RECLUTAMIENTO								
11	¿En la institución Educativa se realiza en forma oportuna el requerimiento del personal que se necesita?	✓		✓		✓		
12	¿Se hace de conocimiento público las funciones del personal que se requiere en la institución?	✓		✓		✓		
13	¿Se informa los requisitos del puesto de trabajo cuando se requiere personal?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 SELECCIÓN								
14	¿Se informa oportunamente las plazas disponibles y los requisitos para acceder a ellas?	✓		✓		✓		
15	¿Se realiza la selección del personal de acuerdo a las normas vigentes?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que es el proceso de selección de personal es pertinente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO								
17	¿Se realiza una selección de las necesidades de capacitación del personal?	✓		✓		✓		

18	¿Se realiza las capacitaciones en la institución de acuerdo a lo planificado	✓		✓	✓	
19	¿Se realiza una evaluación de resultados después de las capacitaciones?	✓		✓	✓	
DIMENSIÓN 5 ORIENTACIÓN E INDUCCIÓN						
20	¿ En la I.E. se informa al nuevo personal sobre la rutina laboral (horarios, funciones, estímulos y sanciones) que su puesto requiere?	✓		✓	✓	
21	¿ Se comunica en forma oportuna al nuevo personal sobre los aspectos importantes de la I.E. como visión ,misión, políticas y expectativas de la I.E.?	✓		✓	✓	
22	Las autoridades de la I.E. orientan y asesoran al personal que se incorpora a la Institución?	✓		✓	✓	
DIMENSIÓN 6 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
23	¿Se realiza la evaluación al personal?	✓		✓	✓	
24	¿Considera que el proceso de supervisión interna respeta criterios pedagógicos?	✓		✓	✓	
25	¿Creed Ud. Que se aplican coherentemente los estímulos y sanciones al personal?	✓		✓	✓	
26	¿Se realiza la sanción al personal de acuerdo a las normas vigentes cuando el caso lo requiere?	✓		✓	✓	

27	¿El personal directivo monitorea y asesora permanentemente al personal?	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

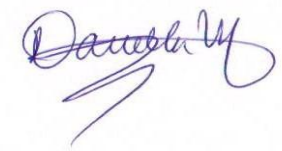
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Medina Coronado Daniela 5 de Noviembre del 2014
DNI: 10626175

Especialidad del evaluador: Psicología de la Educación / PDHH

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN							
1	Hay fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora .	✓		✓		✓		
2	Existe rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
3	Considera usted que hay aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
4	Considera usted que hay funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa	✓		✓		✓		
5	Las disposiciones , reglamentos y horarios de la Institución Educativa se comunican oportunamente.	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN							
7	Hay un alto grado de satisfacción en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
8	En la Institución Educativa hay reconocimiento del trabajo que se realiza .	✓		✓		✓		
9	El profesorado es valorado en su prestigio profesional,	✓		✓		✓		
10	Considera que en la Institución Educativa hay autonomía en el desempeño laboral	✓		✓		✓		
11	E l profesorado se siente motivado en la Institución Educativa	✓		✓		✓		

12	Las condiciones de trabajo en su Institución son favorables al personal docente	✓		✓		✓	
13	Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa hacen posible la integración y un clima favorable para el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
14	Estoy satisfecho(a) con el clima escolar que existe en la Institución que favorece el aprendizaje y la convivencia de los estudiantes.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 CONFIANZA							
15	Existe confianza entre los miembros su Institución Educativa	✓		✓		✓	
16	Existe sinceridad en las relaciones interpersonales en su Institución	✓		✓		✓	
17	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	✓		✓		✓	
18	Es de gran importancia el trato amical entre los compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
19	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 : PARTICIPACIÓN							
20	Hay participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores	✓		✓		✓	
21	Hay participación de los miembros del CONEI en las actividades de la Institución Educativa	✓		✓		✓	
22	Hay interés en participación de los profesores en el CONEI	✓		✓		✓	
23	Se propicia la participación de todo el profesorado en las	✓		✓		✓	

	deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa						
24	El profesorado respeta las deliberaciones y decisiones de los padres de familia.	✓		✓		✓	
25	Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos de trabajo	✓		✓		✓	
26	Los agentes educativos apoyan y participan en las actividades de la institución Educativa	✓		✓		✓	
27	Los docentes participan activamente en el trabajo en equipo en su Institución Educativa	✓		✓		✓	
28	Hay asistencia y participación de los docentes en el desarrollo de las reuniones de la institución Educativa?	✓		✓		✓	
29	Hay marginación entre los docentes nombrados y contratados para trabajar en equipo	✓		✓		✓	
30	Se realizan reuniones con la frecuencia que requiere su Institución Educativa	✓		✓		✓	
31	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	✓		✓		✓	
5 PLANIFICACIÓN							
32	Estoy satisfecho(a) con los procedimientos que existen en la Institución educativa para recopilar información acerca de los estudiantes y sus familias, y como es considerada en la planificación institucional.	✓		✓		✓	
33	Estoy satisfecho(a) con la visión declarada por la Institución ya que está centrada en los aspectos formativos y aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓	
34	Estoy satisfecho(a) con el perfil de profesor, directivo y profesionales de apoyo con que cuenta la Institución	✓		✓		✓	
35	Estoy satisfecho(a) con el Proyecto Educativo y Pedagógico de la I.E. (pues, sirve como principio articulador para la convivencia y la gestión institucional).	✓		✓		✓	
36	Estoy satisfecho(a) con los mecanismos para socializar el PEI que dispone la institución.	✓		✓		✓	

37	Estoy satisfecho(a) con el análisis de los resultados que se realiza en la institución, en relación al cumplimiento de las metas incluidas en el Plan Estratégico y/o de Mejoramiento.	✓		✓		✓	
38	Estoy satisfecho(a) con las políticas y mecanismos que existen en la institución para fomentar la participación de los padres y apoderados.	✓		✓		✓	
39	Estoy satisfecho(a) con las altas expectativas del PEI respecto de los logros de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
40	Estoy satisfecho(a) con los procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico que se aplican en la institución.	✓		✓		✓	
41	Estoy satisfecho(a) con la formulación y/o revisión de la planificación estratégica en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero que se realiza en la institución.	✓		✓		✓	
42	Estoy satisfecho(a) con los procedimientos para supervisar y evaluar el cumplimiento de los Planes de Mejoramiento que se utilizan en esta institución.	✓		✓		✓	
43	Estoy satisfecho(a) con el Plan de Mejoramiento del establecimiento, ya que es coherente con el PEI y la Planificación Estratégica	✓		✓		✓	
44	Estoy satisfecho(a) con las metas que se plantean los docentes y directivos a partir de los resultados del año anterior.	✓		✓		✓	
45	Estoy satisfecho(a) con la planificación de los procesos de supervisión y apoyo al trabajo docente en aula de la institución Educativa.	✓		✓		✓	
6 LIDERAZGO							
46	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E	✓		✓		✓	
47	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes	✓		✓		✓	
48	El director motiva para lograr el mejor desempeño de los docentes	✓		✓		✓	

49	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	✓		✓		✓	
50	El personal directivo toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓	
51	El personal directivo es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓	
52	El personal directivo promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
53	El personal directivo logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	✓		✓		✓	
54	El personal directivo logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión	✓		✓		✓	
55	El personal directivo mantiene un clima institucional que favorable en el centro educativo.	✓		✓		✓	
56	El personal directivo soluciona eficientemente los conflictos que se presentan en la I.E.	✓		✓		✓	
57	El personal directivo mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
58	El personal directivo promueve la innovación y capacitación de los docentes para el mejoramiento de su desempeño.	✓		✓		✓	
59	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	✓		✓		✓	
60	El director fomenta la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	✓		✓		✓	
61	El director logra la participación y colaboración de los docentes en las actividades académicas y administrativas.	✓		✓		✓	
62	El director se actualiza y capacita permanentemente.	✓		✓		✓	
63	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.	✓		✓		✓	
64	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	✓		✓		✓	
65	El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓	
66	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos y materiales de la institución para una mejor labor educativa	✓		✓		✓	

7 CREATIVIDAD						
67	La gestión en la Institución educativa tiene en cuenta la innovación y la considera como un factor clave para su éxito	✓		✓	✓	
68	La gestión en la Institución educativa es proactiva en materia de innovación y se anticipa a los cambios que se producen en el mercado y en el entorno	✓		✓	✓	
69	La dirección de la Institución educativa está comprometida y ofrece pleno apoyo a las actividades de innovación.	✓		✓	✓	
70	El personal de la Institución educativa a quien han sido asignadas las responsabilidades en materia de innovación cumple su labor con eficiencia.	✓		✓	✓	
71	En la Institución educativa se dedica recursos humanos, financieros y materiales significativos al apartado de innovación.	✓		✓	✓	
72	El proceso pedagógico se lleva a cabo en función de las necesidades de la sociedad y las demandas de desarrollo del país.	✓		✓	✓	

Medina Coronado, Daniels (Aplicable)
 Esp. en Psicología Educativa y DPHH


Anexo 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

[Signature]
 DNI. 410626175

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1052599418&lang=es&s=1&o=1045716684

feedback studio | Relación entre gestión de recursos humanos y el clima organizacional según docentes de la Institución Educativa Repúbli /123 < 10 de 42 > ?



Relación entre gestión de recursos humanos y el clima organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL 01 San Juan de Miraflores

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:
 Br. Patricia Nieves Fuentes Rueda

ASESOR:
 Dra. Doris Lléida Fuster Guillén

SECCIÓN:
 Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Resumen de coincidencias ✕

23 %

1	webquery.ujmd.edu.sv Fuente de Internet	2 %	>
2	www.wisis.ufg.edu.sv Fuente de Internet	2 %	>
3	cybertesis.unmsm.edu.... Fuente de Internet	2 %	>
4	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	2 %	>
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
7	datadmin.blogspot.com Fuente de Internet	1 %	>
8	documents.mx Fuente de Internet	1 %	>
9	200.35.84.131 Fuente de Internet	1 %	>
10	docplayer.es Fuente de Internet	1 %	>


Página: 1 de 93 Número de palabras: 15839 Text-only Report | High Resolution **Activado** 🔍

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pérez Saavedra Segundo Sigifredo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Relación entre gestión de recursos humanos y el clima organizacional según docentes de la Institución Educativa República de Ecuador UGEL 01 San Juan de Miraflores”** del estudiante Patricia Nieves, Fuentes Rueda, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 mayo del 2018



Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

DNI:25601051



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FUENTES ZUEDA, PATIZIA NIEVES

INFORME TITULADO: Relación entre gestión de recursos humanos y el clima organizacional según docentes de la Institución Educativa República del Ecuador

Del UVEL 01 San Juan de Miraflores

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 27-06-2015

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



Pérez Saavedra Segundo Sigifredo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Fuentes Rueda Patricia Nieves

D.N.I. : 09380639

Domicilio : Calle loa Castillos Mz, B lote 09 Santiago de surco

Teléfono : Fijo : 4891293 Móvil : 916410034

E-mail : pattyfuets6099@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rueda Patricia Nieves Fuentes

Título de la tesis:

Relación entre gestión de recursos humanos y clima institucional según docentes de Ial.E. República de Ecuador UGEL 01 San Juan de Miraflores

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

27-11-2018