



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Recursos Humanos y la Política del Gobierno Regional.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTION PÚBLICA**

AUTOR:

Br.

Quiroz Torrealva, Gladys Maria

ASESOR:

Dr.

Grados Vásquez, Martin Daniel

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

Página del jurado

.....
Presidente

Dr. Aguirre Bazan Luis Alberto

.....
Secretario

Dr. Gonzalez Gonzalez Godofredo Dionicio

.....
Vocal

Dr. Grados Vasquez Martin Manuel

Dedicatoria

A mi esposo e hijos, por contribuir en mi desarrollo personal y profesional.

Gladys.

Agradecimiento

Al Rector de la Universidad César Vallejo, por permitirme ahondar mis conocimientos profesionales.

A mi asesor de tesis, por su orientación acertada en todo el proceso de la misma.

Muchas gracias

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “RECURSOS HUMANOS Y LA POLITICA DEL GOBIERNO REGIONAL con la finalidad de determinar la relación entre los recursos humanos y la política del Gobierno Regional, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION.....	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos.....	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	40
1.4 Formulación del problema.....	48
1.5 Justificación del estudio	49
1.6 Hipótesis.....	49
1.6.1. Hipótesis General:.....	49
1.6.2. Hipótesis Específicos:.....	49
1.7 Objetivos.....	49
1.7.1. Objetivo General:.....	49
II. MÉTODO	50
2.1 Diseño de investigación	50
2.2 Variables, operacionalización	51
2.3 Población y muestra	52
2.3.1. Población:.....	52
2.3.2. Muestra:	52
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	53
2.4.1. Técnicas: Encuestas.....	53
2.4.2. Instrumentos: Cuestionario.	53
2.4.3. Confiabilidad:	54
2.4.4. Validez:.....	56
2.6 Aspectos éticos	56

2.5 Métodos de análisis de datos	56
III. RESULTADOS	58
3.1. Descripción.....	58
3.2. Análisis descriptivo para cada variable y sus dimensiones.	58
3.2.1. Variable: Recursos Humanos.....	58
3.2.2. Variable: Política del Gobierno Regional.....	60
3.2.3. DIMENSIONES:.....	62
3.3. Prueba de Hipótesis.....	67
3.3.1. Prueba de la Hipótesis General.....	67
3.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas.....	69
3.3.3. Prueba de Hipótesis Específicas.....	70
3.3.4. Prueba de Hipótesis Específicas.....	71
3.3.5. Prueba de Hipótesis Específicas.....	72
3.3.6. Prueba de Hipótesis Específicas.....	74
3.3.7. Prueba de Hipótesis Específicas.....	76
3.3.8. Prueba de Hipótesis Específicas.....	77
3.3.9. Prueba de Hipótesis Específicas.....	78
IV. DISCUSIÓN	80
V. CONCLUSIONES	82
VI. RECOMENDACIONES	83
VII. REFERENCIAS	84

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Recursos Humanos y la Política del Gobierno Regional”, tiene como objetivo, determinar la relación entre los recursos humanos y la política del Gobierno Regional. El tipo de estudio utilizado es descriptivo básico sustantivo, diseño de investigación no experimental descriptivo correlacional de corte transversal, donde se aplica la técnica de encuestas, y el instrumento que es el cuestionario a una población de 500 servidores públicos del Gobierno Regional, con una muestra de 250 servidores públicos entre contratados y nombrados, con un muestreo no probabilístico intencional, para así tener un conocimiento real de ambas partes, encontrándose que un 61% perciben con la categoría casi nunca, se identifican con la institución, mientras que el 25% se mantiene en que tal vez, cambien de idea; situación similar ocurre respecto con la política del Gobierno Regional, los servidores señalan que casi nunca, se identifican con su institución en un 44%, mientras que solamente un 38% se mantiene en que tal vez, pueda cambiar de opinión. Todo ello nos permite concluir que los recursos humanos no se relacionan directamente con la política al respecto del Gobierno Regional, pues la percepción que tienen los trabajadores respecto de dicha política es negativa, no hay identificación con su institución, esto por problemas de corrupción de las diferentes gestiones, sin embargo esta conclusión nos facilita realizar las correspondientes recomendaciones para superar las debilidades existentes en la mencionada institución.

Palabras claves: Recursos Humanos, Política de Gobierno Regional

ABSTRACT

This research paper titled "Human Resources Policy and Regional Government of", aims: To determine the relationship between human resources policy of the Regional Government method accounts for descriptive correlational no experimental cross-sectional design, which includes the use of surveys, which was carried out to all public servants of the Regional, covering a total of two hundred and fifty servers, the results of which obtained a Once the questionnaire submitted to the workers of the Regional Government, many public servants as named and public servants as contracted in order to have a real knowledge of both parties demonstrate that they perceive the human resources by 61 % almost never identify with the institution, while 25% remains perhaps change their minds; similar situation occurs with respect to the policy of the Regional Government, said servers almost never identify with their institution by 44%, while only 38% remains perhaps to change his mind. This allows us to conclude that human resources are not directly related to the policy of the Regional Government, public servants of the Regional Government, because the perception of workers on the policy of the regional government is negative, while the perception regarding human resources no identification with their institution is because of corruption of the various steps, however this finding helps us make the appropriate recommendations to overcome existing weaknesses in that institution.

Key words: Human Resources, Policy Regional Government

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

El presente trabajo de investigación por su naturaleza institucional y administrativa está comprendido en el área geográfica del Gobierno Regional, que comprende la parte de recursos humanos y la política de dicha institución Como decía Piaget (1973). Son aquellas disciplinas que tiene por objeto reconstruir y comprender el desarrollo de todas las manifestaciones en la vida social a través del tiempo, ya sea de la vida de los individuos, cuya acción ha dejado huellas en las instituciones públicas y/o privadas.

Sabemos que un proyecto es orientado a la solución de un problema a través de la investigación, de ahí que se tiene que asumir y mantener una actitud investigativa para conocer la realidad en forma verdadera racional. Esta actitud no es imposible ni fácil de alcanzar, requiere de ejercicio y voluntad para explicar y transformar la naturaleza de un problema, para eso es importante una investigación el cómo y el porqué de las cosas de acuerdo a la ley orgánica de los gobiernos regionales como una guía a seguir para un fundamento. Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para la administración económica y financiera. Los Gobierno Regionales tienen por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional en forma integral, sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo a los planes y programas nacionales, regionales, y locales de desarrollo.

Como su misión es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la Región, así como los principios: participación, transparencia, gestión moderna y rendición de cuentas, inclusión, eficacia, eficiencia, equidad, sostenibilidad, imparcialidad, competitividad e integración Regional.

Por estas razones en una institución pública es necesario innovar, capacitar a los recursos humanos para una gestión moderna en las entidades públicas aplicando la política del gobierno entrante para el desarrollo de nuestro país, se debe promover una gestión en la que los funcionarios públicos calificados y motivados se preocupen de las políticas públicas de las entidades del estado, para así entender sus necesidades de los ciudadanos y se organizan para satisfacer de la mejor manera y al menor costo posible.

1.2 Trabajos previos

Por su parte Borrazas (2008), respecto a administración pública plantea, una propuesta para desarrollar la motivación de los trabajadores en instituciones públicas a la investigación científica, quien llega a las conclusiones: El despliegue y desarrollo del potencial latente en la masa de funcionarios públicos, referente a la actividad investigativa es una premisa esencial para garantizar la continuidad y elevar la eficiencia general del proceso de investigación en el centro.

En atención a la administración pública es conveniente señalar lo mencionado por Guzmán (2013), quien dice que “La administración pública no es propiamente una entidad pública única, sino más bien la reunión de varias entidades que interactúan entre sí a través de diversos mecanismos existentes en el ordenamiento jurídico administrativo” (P. 98).

Por su parte, Osorio (1986), respecto a administración pública señala, que consiste en la actividad administrativa, y ésta actividad naturalmente se encuentra dirigida por los diferentes órganos del Estado, en términos muy resumidos se puede considerar como aquella entidad que administra, por lo que la administración pública desarrolla sus funciones en el Poder Ejecutivo, los cuales se producen en el ámbito nacional, regional y local, este último constituido por los municipios provinciales y distritales, así mismo las actividades son reguladas por el Derecho Administrativo (P.37).

Es necesario precisar qué se entiende por función pública, al respecto según Vera (2013). Es toda actividad temporal o permanente; entendiéndose por temporal al periodo específico que tiene una persona en el cargo, generalmente en los casos

de elección popular, y permanente, al periodo de servidores que cuentan con nombramiento, asimismo es remunerada u honoraria, realizada necesariamente por una persona natural en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, y este se desarrolla en los diferentes niveles jerárquicos.

Ahora bien, este trabajo fue realizado en una entidad pública, específicamente en Gobierno Regional en la parte de Recursos Humanos, por lo que es necesario desarrollar un poco de historia sobre recursos humanos, al respecto debemos mencionar que ésta, es una especialidad, una nueva rama de estudio, la misma que surgió frente a la complejidad y crecimiento de las diversas organizaciones.

Respecto al concepto de recursos humanos, Chiavenato (2011), precisa que sus orígenes se remontan a los inicios y/o comienzos del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la Revolución industrial, es importante señalar que el concepto recursos humanos surgió con el nombre de Relaciones Industriales, ya que es en este ámbito en el que se desarrolló como actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, con el objetivo de disminuir el conflicto entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales, pues en ese entonces estaban considerados estos dos aspectos como irreconciliables (P. 2).

Sin embargo, es a partir de 1970 cuando ya se inicia propiamente a reconocer el concepto de recursos humanos, aunque todavía en ese momento se concebía a las personas como recursos productivos o simples agentes pasivos y que todas las actividades realizadas debían planearse y controlarse tomando en consideración las necesidades de la organización. (Chiavenato et al., 2011, P.2).

Empero actualmente, con la modernización, las nuevas tendencias del mundo, con la competitividad existente, la globalización de la economía, los cambios constantes y el dinamismo, el concepto recursos humanos ha evolucionado enormemente, en ese sentido tenemos lo siguiente; Chiavenato et al.(2011) las organizaciones exitosas, aquellas que de un tiempo a esta parte y producto de un trabajo constante llegaron a tener éxito, ya no direccionan directivas sobre las personas, pues eso significa tratarlas como agentes pasivos y por lo tanto dependientes; pues ahora se puede señalar que administran con las personas, que ya no es una relación vertical sino horizontal, con coordinación permanente. Eso implica tratarlas como agentes

activos y proactivos, es reconocer que las personas se encuentran dotadas de inteligencia y creatividad, y son capaces de proponer iniciativas, producto de las habilidades y competencias que poseen.

Chiavenato et al. (2011). Prosigue indicando que en estos tiempos se consideran a los individuos no como aquellos recursos que la organización consume y utiliza y que generan costos, en la actualidad se constituyen en un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional, de la misma manera que lo hacen el mercado o la tecnología. Por lo que ahora es mejor hablar de administración de personas por medio de los gerentes para resaltar la administración con las personas como socios, y no como meros recursos pasivos y obedientes, pues ello implicaría tratarlas como objetos y no como seres humanos.

Por otra parte, es fundamental entender en esta parte introductoria, los conceptos referidos a recursos humanos, así como la política de gobierno, referente a ello podemos señalar a Dessler (1976), quien basado en Halpin y Crofts dice, por ejemplo, que un aspecto importante del clima es el *esprit*, este término nos indica la percepción que los trabajadores o servidores tienen, en nuestro caso, determinando si sus necesidades sociales se están satisfaciendo, lo cual es importante para su desarrollo y además de que está gozando del sentimiento de la labor realizada y cumplida. Otra dimensión que describe el autor arriba señalado es la consideración, por este término se entiende a aquella percepción, criterio o concepto que el trabajador tiene respecto al comportamiento de su jefe o superior, lo cual puede ser sustentador o emocionalmente distante. Asimismo considera que otras dimensiones subjetivas del clima son la intimidad, el alejamiento y la obstaculización.

Por su parte, Ramírez (2009), señala que el concepto de clima se refiere a una serie de aspectos que son características propias de una organización, esta es una definición multidimensional, a diferencia de otras que están referidos a procesos específicos que tienen lugar en la organización, tales como el poder, el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones.

De acuerdo a Forehand (1964), señalan que el clima laboral es el conjunto de características permanentes que describen en la parte de recursos humanos, así como resaltar en esta parte que el clima laboral es determinante para el

comportamiento de las personas que lo forman, pues esto influirá de manera positiva o negativa.

Así mismo es de cardinal importancia precisar los conceptos sobre recursos humanos. En ese sentido, la vida de las personas se encuentra compuesta por una infinidad de interacciones con otros individuos y con otras organizaciones, así se concibe al ser humano como un ente eminentemente social e interactivo; pues no vive aislado, sino en convivencia y en relación constante con sus pares y/o semejantes. Pues debido a sus limitaciones individuales, como es natural, los seres humanos se ven obligados a cooperar entre sí, a formar organizaciones para lograr algunos objetivos propuestos, pues la acción individual y aislada no llegaría a concretarlas, de tal forma que en la parte de recursos humanos existe sólo cuando hay personas capaces de dialogar y comunicarse, dispuestas para contribuir en una acción integral y conjunta, lo que va permitir alcanzar un objetivo común. (Chiavenato et al., 2011).

Según Chiavenato et al. (2000), respecto a recursos humanos, señala que “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, otros autores como Milkovich y Boudrem (1994), consideran otra serie de características individuales, entre las que se puede mencionar; las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo, de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

A su vez, Araujo y Guerra (2007). Señalan que hablando sobre recurso humano el desempeño laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución que es alcanzado por el trabajador o el servidor en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato et. al.,(2011), ya que expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las instituciones, la cual es muy necesaria para dicha institución, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, citado en Araujo y Guerra (2007). En este sentido, el desempeño laboral de los

servidores públicos va a depender de su comportamiento y también de los resultados que se puedan obtener producto de su trabajo.

Este desempeño es situacional, pues varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. (Chiavenato et al. 2009, P. 202).

Por otro lado, con el fin de complementar los conceptos, podemos señalar a Brunet (1999), para quien el recurso humano determina “la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc...”, la persona como concepto dicen Guillén et al. (2000). Hace referencia a las cualidades, propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, considerando el periodo ejercido en la institución, siendo percibidas y vivenciadas por los miembros de dicha institución y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo. De estas dos últimas citas podemos decir una vivencia real subjetiva dependiente de las percepciones y de valoraciones individuales.

Por su lado Keith (2000), precisa que Recursos Humanos es el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de su organización, es decir dar mayor apoyo para alcanzar los retos en una institución.

Por su lado Chruden (1984), señala que Recursos Humano es una actividad planeada, basada

en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos,

habilidades y actitudes del colaborador, es decir alcanzar un cambio real en dicha institución (p. 126).

Por su parte Silicio (1997), opina de Recurso Humano que es la utilización de los recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales. En consecuencia comprende a los gerentes de todos los niveles, es decir en el cambio a alcanzar los objetivos a través de los gerentes de línea como un acontecimiento que interviene en los factores de la organización y las tendencias motivacionales, viéndose

reflejado en el comportamiento de los miembros de ésta, debemos decir que todos estos conceptos hacen referencia al aspecto motivacional, por lo que

podemos concluir que un buen recurso humano tiene como factor o elemento fundamental al estado motivacional de las personas.

Mientras que los autor Mayner (1997), al respecto de Recursos Humano indican que 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, es decir al desarrollo de una institución al que la mayoría coincide (p. 4).

Por su lado Arias (1979), al respecto de Recurso Humano menciona que es la disciplina que se encarga de organizar a los trabajadores y a las personas que laboran en una empresa para alcanzar los objetivos de ambas partes.

Mientras que Mora (1996), sobre Recursos Humanos precisa que es el conjunto de previsiones, medio y ejecutorio que se orientan a procurar justicia y armonía dentro de los ámbitos de trabajo, así como lograr el mayor grado de eficacia interna y externa a cualquier tipo de organización.

Para Reyes (2000), menciona al Recurso Humano como áreas ambientales laborables, favorables y motivantes es una de las claves más importantes para el éxito en una compañía.

Tratar que se trabaje con alegría y disposición hará que se alcancen todos los objetivos empresariales (p. 103).

De igual forma Salinas (2003), indica que Recurso Humano es un conjunto de disposiciones y elementos normativos y extra normativos relacionados con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en general aspectos que están implicados en la mejora de la seguridad y bienestar en el medio ambiente laboral, es decir más bien se trata de crear un ambiente en el cual los empleados se sientan a gusto realizando sus labores, aportando ideas, creando un ambiente de dinamismo, competitivo, de compromiso organizacional; que las

personas encargadas de la dirección sientan que su capital humano es el más valioso en la entidad y merece sentirse motivado, ya que éste tiene influencia sobre la marcha de la empresa. Es por ello que es importante la investigación diaria y el involucramiento con la institución, con la entidad o con la empresa. Para poder comprender la realidad del problema de estudio e intentar darle una solución, es necesario que los valores se pongan en práctica en todo momento al interactuar como un equipo de trabajo para el desarrollo de la investigación, entre estos valores se pueden destacar los siguientes: el respeto, la responsabilidad, la lealtad, el humanismo, la solidaridad, la puntualidad, la honestidad, la seriedad, entre otros.

Para Fernández (2003). Recursos Humanos son prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social no remunerativa, no acumuladas no sustituibles en dinero, brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros que tiene como objetivo de mejorarla la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo (p. 907).

Por su parte para Reyes (2000). Recurso Humano es una obligación implícita o sentida de los gerentes, al actuar de forma oficial de servir o proteger los intereses de otros grupos. Si una empresa no satisface las necesidades de la sociedad, al final dejara de existir (pp.107 – 108).

Para Noé (1997), en Recurso Humano, el uso y el disfrute de los mismos es igual para todos los trabajadores de la empresa sin discriminación alguna por el puesto, nivel o status del trabajador. Se inscriben en la denominada política retributiva o social. Entre los beneficios sociales podemos citar: becas para hijos de empleados, comedores y cafetería, ayudas con créditos no reintegrables, asesoramiento de tipo fiscal, económico, es decir los empleados se sientan a gusto realizando sus labores, aportando ideas, creando un ambiente de dinamismo, competitivo, de compromiso organizacional; que las personas encargadas de la dirección sientan que su capital humano es el más valioso en la entidad o empresa y merece sentirse motivado (pp. 4, 34).

Por su parte Chruden (1984), en Recursos Humanos, los conocimientos son aplicables en todo un oficio de conocimientos que se refieren a toda una rama individual, bancaria, comercial. En razón de sus métodos: la capacitación se divide

en directa e indirecta, siendo la primera aquella que expresa con métodos de enseñanza, en tanto la segunda es aquella que para dar capacitación lo utiliza que de los suyos tiene otros fines (p. 180).

Para Reyes (2000). Recurso Humano constituye el vínculo entre los individuos y la organización. En este escenario ingresan los Recursos Humanos, quienes ayudan a la organización a obtener y mantener una fuerza de trabajo idónea. Quienes trabajan en la oficina de Recursos Humanos deben poseer una comprensión profunda de los diseños de puestos para alcanzar los objetivos propuestos, es decir que los empleados se sientan a gusto realizando sus labores, aportando ideas, creando un ambiente de dinamismo, competitivo, de compromiso organizacional; que las personas encargadas de la dirección sientan que su capital humano es lo más valioso en la entidad o empresa y merece sentirse motivado (p.127).

Por su parte, para Sikula (1991). Recurso Humano es la reunión de todas aquellas actividades realizadas por una sola persona, que puede unificarse en un solo concepto y que ocupa un lugar formal en el organigrama.

De acuerdo a Koontz (2003), en Recursos Humanos se da el proceso de revisar y medir el desempeño con el objetivo de determinar el grado en que se están logrando los planes y objetivos de la organización. Proporciona a los administradores una base para detectar y corregir las direcciones de estos planes, haciéndolos más reales para el futuro.

Por otro lado Zegarra, (1998), Indica que Recursos Humanos regula las desviaciones que pueden presentar los sistemas por medio de procesos que permiten medir y corregir tales desviaciones en un tiempo y espacio determinado.

Para Abad (1997), Recursos Humanos es un esfuerzo sistemático para fijar niveles de desempeño con objetivos de planeación para diseñar los sistemas de retroalimentación de la información para comparar el desempeño real con esos niveles predeterminados para establecer si hay desviaciones y medir su importancia y para tomar las medidas pendientes a garantizar que todos los recursos de la empresa se utilicen en la forma más eficaz y eficiente posible en la obtención de los objetivos organizacionales.

Mientras que, para Nader (2001). Recursos Humanos es la dirección que ejerce tareas de gobierno sobre una entidad con visión de conjunto sobre la misma y capacidad de decisión sobre sus diferentes aspectos.

Por otro lado, para Munch (2001). Recursos Humanos es la guía y supervisión de los esfuerzos de los subordinados para alcanzar las metas de la organización.

De acuerdo a Koontz (2003). Recursos Humanos comprende la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que sus subordinados obtengan los objetivos de la organización, mediante la supervisión, la comunicación y la motivación, es decir el comportamiento de las personas que trabajan dentro de ella, haciéndola única y diferente con la motivación necesaria.

De acuerdo a Rodríguez (1990). Recursos Humanos es el sistema organizacional que asume la responsabilidad de la política de dirección y desarrollo de recursos humanos, apoyando en una cultura, una estrategia, unos sistemas y técnicas que permitan obtener, ilusionar y desarrollar la eficiencia y la eficacia de la organización y lograr la satisfacción de las personas y el desarrollo de los recursos humanos.

Por otro lado para la opinión de Hernández (1984). Recursos Humanos es el desarrollo de las aptitudes de una persona para el desempeño de tareas actuales y futuras e influir en las actitudes de esa persona. Son un conjunto de reglas establecidas y exigidas, el trato que se da a los empleados, las entrevistas con ellos se tenga el ejemplo de sus jefes, así como tomar hábitos de limpieza, estabilidad emocional, de compañerismo, de aprecio por la negociación que los ha recibido, de atención, de iniciativa y de cuidado, es decir es muy difícil que un hombre esté siempre satisfecho cuando ha llenado una necesidad, surge en seguida un nuevo deseo, una nueva exigencia que viene a ocupar en la mente de la persona como el ser humano que siempre está deseando algo (p. 180).

Para, Fernández (2002). Recursos Humanos es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización, dirección y control a fin de lograr los objetivos establecidos (p. 907).

Mientras que para, Fingermann (1975). Recursos Humanos es la voluntad para el trabajo para la buena marcha de una empresa, se ha podido comprobar que un rendimiento insuficiente no depende siempre de una escasa formación profesional, sino de la poca disposición para el trabajo, es decir que hoy en día no se puede obligar despóticamente al obrero a trabajar mediante amenazas o castigos como en épocas de esclavitud o de servidumbre, mientras que en la actualidad tanto el rendimiento cuantitativo como el cualitativo dependen en gran parte de la buena voluntad del trabajador. Todos estos hechos han inducido a los Directores de empresas modernas a tomar muy en cuenta el factor humano en la actividad laboral y considerar el problema de las relaciones humanas como una parte de la organización del trabajo (p. 8).

De otro lado para, Serna (2000), en Recursos Humanos, una de las principales tareas de la gerencia es la de optimizar la utilización de los recursos que se disponen para lograr objetivos de la organización, labor que comienza con el proceso de la toma de decisiones, las cuales caen en tres categorías: estratégicas, administrativas y operativas.

Mientras que para, Abad (1997). Recursos Humanos define los objetivos, metas, políticas y prioridades a mediano y largo plazo, para cada uno de los niveles de decisión de la empresa.

Las normas de rendimiento ayudan a determinar el número de puestos y la cantidad de personal, que se necesiten para cumplir con el trabajo. Sirven para establecer cuanto tiempo debe emplearse para completar cada actividad y por consiguiente establecer cuantos empleados se necesitaran para realizar esa cantidad de trabajo.

Para, Orione (1994). Recurso Humano es un conjunto de tareas ejecutadas por una sola persona. El trabajo total asignado a un trabajo individual constituido por un conjunto específico de deberes y responsabilidades. El número total de puestos de trabajo en una organización equivale al número de empleados más los puestos vacantes.

De otro lado, Arias (1979). Recursos Humanos, señala que Recurso Humano es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente

calificados y capaces de ocupar cargos de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretenden llenar.

Mientras que, Franco (1999). Define recursos humanos como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuenta diaria, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobre sueldos, bono vacacional, así recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda (p. 75).

Por otro lado para, Salinas (2003). Define recurso humano como un sistema implantado por el gobierno federal, bajo un enfoque integral de bienestar del trabajador y su familia, que consiste en proporcionar atención a las necesidades básicas en materia de salud, capacitación, cultura, recreación, apoyo financiero y protección del trabajador en casos de accidentes, jubilados, cesantía y muerte.

Mientras que para. Rodríguez (1990). Define recursos humanos como el Sistema organizacional que asume la responsabilidad de la política de dirección y desarrollo de recursos humanos, apoyado en una cultura, una estrategia, unos sistemas y técnicas que permitan obtener, ilusionar y desarrollar la eficiencia y la eficacia de la organización y lograr la satisfacción de las personas y el desarrollo de los recursos humanos.

Para, Díaz (2002). Recurso Humano es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos.

De otro lado, Serna (2000). Define el recurso humano como una de las principales tareas de la gerencia es la de optimizar la utilización de los recursos de que se disponen para lograr los objetivos de la organización, labor que comienza con el proceso de la toma de decisiones, las cuales caen en tres categorías: estratégicas, administrativas y operativas.

Por otra parte, Etzioni (1991). Define recursos humanos como relaciones humanas en la actividad del grupo, equivalente a la estructura social. Así como la

organización, comprende todas las relaciones formales e informales, dentro y fuera de la empresa, que tiene relación con el comportamiento de los empleados (p. 4).

Para, Nader (2001). Define recursos humanos, como la reestructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

Mientras que, Munch et al. (2001). Define recursos humanos, como la asociación voluntaria de empresas que se constituyen con fines muy diversos como: favorecer foros de encuentro de ideas, experiencias y proyectos, promover sinergias entre ellas en su introducción con los diferentes agentes sociales, políticos, sindicales, internacionales, etc. De ámbito sectorial o intersectorial, local, autónomo, nacional o internacional, las organizaciones empresariales generalmente ofrecen a sus asociados ayuda, asesoría o gestión en actividades varias.

De otro lado para, Díaz (2002). Recursos Humanos es un proceso continuo por el cual un individuo establece sus metas de carrera e identifica los medios para alcanzarlas. Las carreras individuales y las necesidades organizacionales no son cosas separadas y diferentes. Las empresas deben ayudar a los empleados en la planeación de su carrera para que se puedan satisfacer las necesidades de ambos.

Mientras que, para Martínez (1997). Recursos Humanos, efectúa una gran parte de la planeación para el reclutamiento, la selección y la evaluación de rendimiento del personal se hace con las necesidades de la organización en mente. En un sistema ideal para la planeación y el desarrollo de los recursos humanos, los individuos buscarían acoplar sus necesidades y motivaciones con los de la organización para lograr el desarrollo de su carrera en la empresa.

Para, Chruden (1984). Es un servicio incluido en programas de desarrollo de carreras a fin de ayudar a los empleados en el examen de sus posibilidades de desarrollo (áreas, habilidades, etc.) y como orientación ante la elección de carrera. Con frecuencia estos programas se desarrollan junto con los de gestión de carreras (que intentan dar respuestas a las necesidades de la organización), complementándose y aportándose información mutuamente (p. 180).

Por otro lado, Serna (2000), opina sobre recursos humanos, que es un proceso mediante el cual, partiendo de las metas, procesos y estrategias que la dirección ha aprobado, se definen y establecen las necesidades previsibles de recursos humanos para hacer frente a los planes productivos y de rendimiento de la organización en un momento dado. Para ello se recurre a un sistema de información sobre los recursos humanos existentes y el pronóstico sobre las demandas actuales y futuras que surgen de los desafíos del entorno y de los proyectos de negocio.

Para, Díaz (2002). Recursos Humanos, como política es una guía predeterminada que se establece para proporcionar dirección a la toma de decisiones. Como guías, en lugar de reglas rígidas, las políticas son algo flexibles y su uso exige interpretación y buen juicio. Pueden ejercer una influencia significativa sobre la forma en que los gerentes desarrollan sus puestos.

Mientras que para, Abad (1997), define Recursos Humanos como los objetivos, metas, políticas y prioridades a mediano y largo plazo, para cada uno de los niveles de decisión de la empresa (áreas sustantivas y adjetivas).

Mientras para, Nuala (2003), en Recursos Humanos, las normas de rendimiento ayudan a determinar el número de puestos y la cantidad de personal que se necesiten para cumplir con el trabajo. Sirven para establecer cuánto tiempo debe emplearse para completar cada actividad y por consiguiente establecer cuántos empleados se necesitarán para realizar esa cantidad de trabajo.

De otro lado, Lombarda (1999). Define recursos humanos, como el método cuantitativo para la planificación y toma de decisiones, que se expresa, al igual que la programación lineal, mediante una función objetiva a optimizar, sujeta a sus restricciones; sin embargo, es una metodología que se adapta más a la realidad, ya que en ésta no suele existir un único objetivo que pretende optimizarse prescindiendo de cualquier otra consideración; más bien, suele plantearse una lista de prioridades que deben satisfacerse de una forma determinada. Así, incluye otros dos conceptos: restricciones de objetivos y rango de prioridad entre las restricciones de objetivo.

Por otra parte para, Díaz (2002). Recursos Humanos, consiste en un grupo de tareas que se deben desarrollar para que una organización pueda alcanzar sus objetivos. Un puesto puede necesitar los servicios de una persona, por ejemplo el presidente, o los servicios de 75 personas, como puede ser el caso de capturistas de datos en una gran empresa.

Por lo tanto para, Hill (2003), define Recursos Humanos como el conjunto de tareas y responsabilidades específicas que debe asumir una persona y que generalmente incluye una relación entre dos o más personas.

Para, Odiorne (1994). Define Recursos Humanos como un conjunto de tareas ejecutadas por una sola persona. El trabajo total asignado a un trabajador individual, constituido por un conjunto específico de deberes y responsabilidades. El número total de puestos de trabajo en una organización equivale al número de empleados más los puestos vacantes.

Mientras que para, Fernández (2002). Recursos Humanos, es el proceso de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización. Entonces se pueden seleccionar los solicitantes con los atributos que están relacionados más estrechamente con las especificaciones del puesto (p. 907).

De otro lado, Arias (1979). Recursos Humanos, es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

Para, Mora (1996). Recursos Humanos, es un medio o técnica utilizada por las empresas para obtener a candidatos que estén acordes con el perfil que la empresa desea.

Por otro lado, Fernández (2002). Define Recursos Humanos, comprende la estructuración y manejo de los archivos, kardex, tarjetas e índices, de todos los aspectos del personal. Se realiza hoy aprovechando casi siempre las técnicas de la computación electrónica para estos fines (p. 907).

Mientras que para, Reyes (2000), en Recursos Humanos, en algunos casos la información para el análisis de puestos se reúne haciendo que los empleados describan sus actividades laborales cotidianas en un diario o bitácora. De nueva cuenta, puede ser necesario vencer el problema de que los empleados exageren la importancia de sus puestos. No obstante, de esta manera se puede obtener un valioso conocimiento de puestos altamente especializados (p.103).

De otro lado para, Robert (1997), define Recursos Humanos, como incorporación de tecnología para facilitar la recogida de información para que pueda validar que realmente existe una orden de búsqueda y que responde a las especificaciones definidas (p. 4).

Por otra parte para, Eduardo (2003), define Recursos Humanos, como el pago de salarios directos, los incentivos y el salario indirecto.

Mientras que para, Salinas (2003). Recursos Humanos significa, todo lo que el empleado reciba directa y/o indirectamente como consecuencia del trabajo que desarrolla en una empresa.

Para, Hill (2003). Define Recursos Humanos, es la contraprestación que debe recibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

De otro lado para, Arrulla (2003). Recursos Humanos, es la expresión monetaria del valor de cambio de una mercancía, que se llama fuerza de trabajo. El salario es el precio de la fuerza de trabajo.

Mientras tanto, Zapata (1999). Define Recursos Humanos, como (se entiende por) el salario, la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Por otra parte para, Garay (2003). Recursos Humanos, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario puede fijarse por unidad de

tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma convenida. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuenta diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Mientras que, Díaz (2002). Define Recursos Humanos, como el pago en efectivo basado en el cálculo del número de horas que el empleado ha trabajado o la cantidad producida.

De otra parte, Morena (2003). Recursos Humanos, es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes con el fin de lograr el bienestar individual y la integración a la comunidad.

Para, Hill (2003). Define Recursos Humanos, como un conjunto de medidas empleadas para eliminar las condiciones inseguras del ambiente de trabajo, instruyendo a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas.

Para, Salinas (2004), la definición de Recursos Humanos, al realizar cualquier actividad, es muy importante proteger siempre nuestra integridad física y mental, teniendo mucho cuidado de los riesgos de salud, inherentes a la actividad que estemos realizando y al ambiente físico donde la estemos ejecutando. Estos son los principios fundamentales en cuanto a la higiene del trabajo, que también está relacionada con la prevención de enfermedades a partir de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

De otro lado, Zegarra (1998). Define Recursos Humanos, como el sistema implantado por el Gobierno Federal, bajo un enfoque integral de bienestar del trabajador y su familia, que consiste en proporcionar atención a las necesidades básicas en materia de salud, capacitación, cultura, recreación, apoyo financiero y protección del trabajador en casos de accidentes, jubilación, cesantía y muerte.

Por otro lado define, Tarancon (1998). Recursos Humanos, consiste en un sistema público de protección frente a situaciones de necesidad legalmente previstas o frente a determinados riesgos que impiden la actividad laboral, o limitan o anulan la capacidad de trabajo.

Mientras tanto para Garay et al. (2003). Define Recursos Humanos, como el sistema a través del cual el Estado garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la ley.

Define, Martínez (1997). Recursos Humanos, como el procedimiento para escoger de un grupo de solicitantes a aquellos individuos mejor capacitados para una posición particular.

Por lo tanto para Arias (1979). Recursos Humanos, es elegir mediante la utilización de ciertas técnicas, entre los diversos candidatos el más idóneo para el puesto, de acuerdo con los requerimientos del mismo.

Mientras que para, Mora (1996). Recursos Humanos, es un proceso complejo que implica equiparar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad de los solicitantes con las especificaciones del puesto, es decir, influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, recibe influencia de éste: es como si hubiera una realimentación recíproca entre el estado motivacional de las personas.

Define Sikula (1991). Recursos Humanos, como la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar un determinado puesto. Dichos pasos deben llevarse al pie de la letra con el fin de evitar errores al momento de realizarse, puesto que si omite un paso se corre el riesgo de no obtener el éxito deseado al momento de realizarlo.

Por otro lado define, Philip (2003). Recursos Humanos, como la etapa final del proceso de reclutamiento, durante la que se decide quién ocupará el puesto. Una decisión tan importante debe tomarse de la manera más objetiva posible. La selección tiene como objetivo asignar a cada puesto a los individuos que tendrán éxito en la realización de su trabajo, alcanzar las metas de desempeño e integrarse

a los equipos de manera que sea efectiva en cuanto a los costos, legal y no discriminatoria.

En tanto que la definición de Velasco (2003). Recursos Humanos, es ordenar y agrupar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos, creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía y estableciendo las relaciones que existe entre dichas unidades.

La definición para McGraw (2004), sobre Recursos Humanos, es a su vez un conjunto de principios, procedimientos e instituciones que procuran la mejor selección, educación, y armonización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otra.

La opinión de, Koontz (2004), sobre Recursos Humanos, es el campo de la dirección que se ocupa de planear, organizar y controlar las diversas actividades operativas que consisten en obtener, desarrollar, mantener y utilizar la fuerza de trabajo con la finalidad de que los objetivos e intereses a los cuales el organismo está establecido, se obtengan tan efectiva y económicamente como sea posibles y a la vez los objetivos e intereses de la fuerza de trabajo sean servidos al más alto grado.

Por otro lado, Coulter (2005). Define Recursos Humanos, como la administración de personal es un código sobre formas de organizar y tratar los individuos en el trabajo, de manera que cada uno de ellos pueda llegar a la mayor realización posible de sus habilidades intrínsecas, alcanzando así una eficiencia máxima de ellos mismos y de su grupo, y dando a la empresa de la que forman parte, una ventaja competitiva determinante, y por ende sus resultados óptimos.

Mientras tanto para, Chiavenato et al. (2003). Recursos Humanos, es eficiencia significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles (p. 74).

Para, Samuelson (2002), define Recursos Humanos, como utilización de los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos.

De otro lado define Simón (2004). Recursos Humanos, como la expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos.

Mientras tanto, Nordhaus (2002), define Recursos Humanos, como nivel de logro en la realización de objetivos por parte de un organismo con el menor coste de recursos financieros, humanos y tiempo, o con máxima consecución de los objetivos para un nivel dado de recursos, mientras que según.

Para Andrade (2004). Recursos Humanos, es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados.

Mientras tanto Werther (1990), define Recursos Humanos, como la planificación de recursos humanos, es una técnica para determinar de forma sistemática la provisión y demanda de empleados que una organización padecerá en un futuro más o menos próximo. Al determinar el número y el tipo de empleados que serán necesarios el departamento de recursos humanos puede planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación y otras.

La definición de Orlandini (2000). Recursos Humanos, es la idea de gobierno es una de las que posee mayor antigüedad y centralidad dentro de la historia del pensamiento político, pueden faltar los partidos, los parlamentos, las elecciones, los aparatos burocráticos desarrollados, pero no una estructura de gobierno.

También define, Orlandini et al. (2000). Recursos Humanos, como la llegada de la democracia impulsó en fechas posteriores la evolución del concepto gobierno, al mismo tiempo que ocasionó la multiplicidad de imágenes, incorporando al pueblo (soberano) como eje de las mismas (la idea de voluntad general), y a los gobernantes, como meros representantes.

Rojas (1971), define Recursos Humanos, como un gobierno que dirige la vida de una nación, por medio de mandatos, recomendaciones y con la cooperación de los gobernados. El gobierno manda por medio de leyes y demás disposiciones de carácter general; pero también para tomar decisiones de carácter como decretos,

acuerdos, ordenes, instrucciones y decisiones administrativas. El gobierno tiene a su cargo la tarea de crear el orden jurídico.

Una vez establecido y señalado los conceptos que definen Recursos Humanos, ahora corresponde hacer lo mismo con la política de Gobierno en este caso del Gobierno Regional, según Knoepfell (1988). Política de Gobierno, una política pública se define como una relación de decisiones o de acciones, recursos, nexos institucionales e intereses varían a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo. Este conjunto de decisiones y acciones da lugar a actos formales, con un grado de obligatoriedad,

tendientes a modificar el comportamiento de grupos sociales que se supone, originan el problema colectivo a resolver (grupos-objetivo), en el interés de grupos sociales que padecen los efectos negativos del problema en cuestión (beneficiarios finales).

Para, Tamayo M. (1989). Política de Gobierno, las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios.

Desde este punto de vista, las políticas públicas se pueden entender como un proceso que se inicia cuando un gobierno o un directivo público detecta la existencia de un problema que por su importancia, merece su atención y termina con la evaluación de los resultados que han tenido las acciones emprendidas para eliminar, mitigar o variar ese problema.

Mientras tanto, Guerrero (1988-1989). Define las políticas públicas como los patrones de acción que resuelven conflictos y proveen de incentivos a la cooperación. Los patrones de acción no actúan aisladamente, sino dentro del marco más general de los programas de gobierno. Así pues, son actos específicos de gobierno, instrumentados dentro de una práctica general.

Por otro lado para Dye (1995), las Políticas Públicas se refieren a actividades materiales o simbólicas que gestionan las autoridades públicas, el agente principal de las políticas, las autoridades públicas, llamadas a intervenir, en lo que la

definición no menciona, los problemas públicos, y es aquí donde esta definición retoma una dimensión importante de la discusión sobre la definición de las mismas, cuando se refiere a actividades simbólicas, que podrían ser declaraciones, pero también inacciones, o la decisión de no decidir o de no hacer

nada. El aspecto simbólico es sumamente conocido en los estudios de políticas públicas (p.2).

Mientras tanto para, Medellín (2009). Política de Gobierno, es una concatenación de actividades, decisiones o de medidas coherentes, por lo menos en su intención y tomadas principalmente por los actores del sistema político-administrativo de un país con la finalidad de resolver un problema colectivo. Estas decisiones dan lugar a actos formalizados, de naturaleza más o menos coercitiva, con el objetivo de modificar el comportamiento de “grupos que conforman blancos” los cuales se encuentran supuestamente en el origen del problema por resolver.

Por otro lado define, Velásquez (2009). Política de Gobierno, como un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener (p. 149).

Así como la definición de Medellín et al. (2009), sobre Política de Gobierno, son las políticas públicas se definen como el rasgo gubernativo de todo régimen político, las políticas públicas no son definidas por sus elementos, componentes o características, sino por ser ellas mismas una característica o elemento distintivo de un concepto que se supone las incluye. Realmente este aspecto me llama la atención y espero sacar un comentario más amplio en un futuro cercano sobre esta posible particularidad.

Mientras tanto, Salazar (1995), en Política de Gobierno, las políticas públicas son el conjunto de sucesivas respuestas del Estado frente a situaciones consideradas socialmente como problemáticas (p. 30).

Para otro autor como, Vargas (1999), define en Política de Gobierno, Notas sobre el Estado y las políticas públicas, son el conjunto de sucesivas iniciativas, decisiones y acciones del régimen político frente a situaciones socialmente problemáticas y que buscan la solución de las mismas o llevarlas a niveles manejables (p. 57).

Por otro lado, André (2002). Opina de Política de Gobierno, es un conjunto conformado por uno o varios objetivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con el fin de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática (p. 27).

Mientras tanto define, Aguilar (2009), en Política de Gobierno, una política pública es un conjunto (secuencia, sistema, ciclo) de acciones, estructuradas en modo intencional y causal, que se orientan a realizar objetivos considerados de valor para la sociedad o a resolver problemas cuya solución es considerada de interés o beneficio público; acciones cuya intencionalidad y causalidad han sido definidas por la interlocución que ha tenido lugar entre el gobierno y los sectores de la ciudadanía; Acciones que han sido decididas por autoridades públicas legítimas; acciones que son ejecutadas por actores gubernamentales o por éstos en asociación con actores sociales (económicos, civiles), que dan origen o forman un patrón de comportamiento del gobierno y la sociedad (p. 14).

Para otro autor como, Birkland (2001), definiendo Política de Gobierno, el término políticas públicas se refiere siempre a la acción del gobierno y a las intenciones que determinan esas acciones. Con esta definición entran en juego las intenciones, aquellas "determinaciones de la voluntad" difícilmente identificables pero siempre subyacentes a todas las acciones realizadas por las decisiones gubernamentales.

Mientras tanto, Dye (1995). Definiendo Política de Gobierno, Política Pública es todo lo que los gobiernos deciden hacer o no hacer. Sin duda si fuéramos a clasificar las definiciones de política pública esta encabezaría la lista de las que entrarían en el rango de las más amplias. El aspecto polémico de esta definición está en incluir la inacción del gobierno como parte de la misma (p. 4).

Para, Molina (1998). Política de Gobierno es la burguesía, el término designaba en origen a los habitantes de los burgos medievales, quienes, en su totalidad o una oligarquía mercantil, solían gozar de privilegios jurídicos y económicos concedidos por el señor o el rey. Con posterioridad se usó, sobre todo en Francia, donde, en la época de la Revolución francesa, uno de sus significados indicaba de forma genérica los grupos más acomodados e instruidos del Tercer Estado, definidos en contraposición a la nobleza. Cuando, desde principios del siglo XIX, la burguesía comenzó a ser objeto de atención historiográfica, aparece como una categoría especialmente vinculada a la historia de Francia.

Por otro lado, Sánchez (1998). Política de Gobierno, absolutismo, doctrina política y forma de gobierno que tiene como principal objetivo el control total del Estado y la ausencia de poderes alternativos al que reclama para sí el derecho ¡limitado a gobernar. Su principal manifestación histórica, el Absolutismo monárquico, se caracterizó por la aspiración del rey a personificar la soberanía. Como consecuencia, el Estado, que ya en el siglo xv había comenzado a dotarse de una organización relativamente moderna, que había gobernado de forma centralizada, consuetudinaria o feudal. Todos los reinos europeos, salvo Gran Bretaña y los Países Bajos, sufrieron experiencias absolutistas que evolucionaron en el siglo XVIII hacia formas más ilustradas pero aún despóticas.

Mientras tanto para Godwin (1840). Política de Gobierno, el anarquismo tuvo gran relevancia en el movimiento obrero, rechazo de la participación obrera en la Lucha política y promoción de una sociedad de trabajadores Libres construida a partir de un asociacionismo y mutualismo espontáneo y pacífico tuvieron mucha difusión entre los obreros franceses y las organizaciones que fundaron la primera Internacional obrera (Asociación Internacional de Trabajadores, 1804).

Para Rojas (1971), en Política de Gobierno, el gobierno dirige la vida de una nación, por medio de mandatos, recomendaciones y con la cooperación de los gobernados. El gobierno manda por medios de leyes y demás disposiciones de carácter general; pero también puede tomar decisiones de carácter particular como decretos, acuerdos, órdenes, instrucciones y decisiones administrativas. El gobierno tiene a su cargo la tarea de crear el orden jurídico.

La definición para Weber (1848), en *Política de Gobierno*, la burocracia también puede ser un concepto neutral que engloba, limitándose quizás a la élite de las mismas, a los funcionarios públicos. Al referirse a quienes dirigen la gestión pública por sus cualidades técnicas y no por la elección popular, los estudios sobre la burocracia se acercan a la etimología de la palabra, como poder en los despachos. Es decir, se trata de analizar hasta qué punto el burócrata, influye en las mismas a través del asesoramiento o la discrecionalidad en la implementación.

No obstante, también merece ser analizado el fenómeno contrario de politización de la burocracia, por medio de relevos generalizados entre los funcionarios que quedan así reducidos a mero botín electoral.

Por otro lado para Molina (1874), en *Política de Gobierno*, el caciquismo es una forma particular en que se manifiesta el clientelismo político en las sociedades rurales con poco nivel de desarrollo e instrucción. Se caracteriza por la continuada influencia de una oligarquía local, conformada por unos líderes o caciques, que desarrolla actividades políticas y administrativas sin estar dotada de investidura jurídica alguna.

Para el histórico autor, Marx (XVIII), en *Política de Gobierno*, el capitalismo es el sistema económico originado en Europa occidental hacia la época de la industrialización en el que se alcanza un alto grado de actividad productiva, caracterizado por la inversión masiva de capital poseído privadamente (en especial de capital fijo: maquinaria, etc.) y el trabajo de una mano de obra asalariada; una economía de mercado con un sistema de precios que permite un racionalismo económico; un sistema político que protege la propiedad privada y que interviene limitadamente en la actividad económica. Para épocas anteriores a la revolución industrial se suele utilizar la expresión capitalismo mercantil, que designa un sistema en el que las inversiones, principalmente de capital circulante, se efectúan sobre todo en el sector comercial y en el que la formación de capital es muy lenta.

Otro autor trascendental, Luke (XVIII), en *Política de Gobierno*, la constitución política, en sentido amplio, designa el conjunto de normas, escritas o consuetudinarias, y de instituciones, que conforman la organización de cualquier tipo de entidad. El término se aplica a cualquier ordenamiento jurídico, desde

organizaciones internacionales a asociaciones privadas. En sentido específico se refiere a la organización fundamental del Estado. Se distingue entre constitución material y constitución formal. Por constitución material, que existe siempre, se entiende el ordenamiento fundamental de un Estado, definido no sólo por sus normas escritas o consuetudinarias, sino también por sus principios y estructuras, ya sean éstos los propios de una monarquía del Antiguo Régimen, por ejemplo, o los de un Estado contemporáneo. Por constitución formal se entiende el documento que contiene los principios y normas fundamentales de la organización estatal.

Para otro autor define, Molina et al. (1998), en Política de Gobierno, la Democracia, concepto nacido en Grecia para definir la forma de gobierno donde la autoridad se ejerce por una mayoría de los miembros de la comunidad política. Contrastaba así con los regímenes monocráticos (monarquía o tiranía) y elitistas (aristocracia u oligarquía), pero Aristóteles la consideraba condenada a corromperse hacia la demagogia ya que la virtuosa politeia de la democracia directa no era plausible ni siquiera en el contexto histórico de la pequeña ciudad

clásica. En sus primeras versiones el término alude a la necesidad moral de fomentar el pluralismo y el igual acceso de todos los ciudadanos a los poderes que ejercen las funciones públicas.

Por otro lado define, Molina et al. (1998). Política de Gobierno como democracia orgánica, término acuñado en España para calificar la supuesta naturaleza democrática de las instituciones representadas en las Cortes franquistas: familia, municipios y sindicato vertical.

Respondía a la construcción corporativa del Estado fascista.

Mientras tanto para, Sánchez (1998), en Política de Gobierno, la descentralización, variante de organización territorial del Estado donde los gobiernos local y/o regional gozan de cierta autonomía para decidir y gestionar en determinadas materias. El concepto parece ir acompañado de una connotación democratizadora y dinámica. Aunque éste continúa monopolizando la soberanía estatal, por medio de la descentralización transfiere recursos que pueden medirse de acuerdo con el margen

de autogobierno político, la capacidad financiera y las funciones de gestión concedidas.

Para otro autor como Salazar (1793), define la Política de Gobierno, como una dictadura, forma de gobierno en la que el poder está concentrado en una persona o en un grupo reducido de personas.

En la Roma republicana la dictadura era una institución extraordinaria y de duración temporal limitada, a la que se recurría en situaciones de emergencia siguiendo unos procedimientos y dentro de unos límites definidos constitucionalmente. El dictador era nombrado para un cometido preciso y sus poderes eran muy amplios, pero no ilimitados. Con Julio César, la dictadura, en decadencia desde hacía tiempo, cambió de naturaleza, al ser ampliadas su duración y atribuciones y usada para fines personales. Esa connotación cesarista, que se aproxima más a un modelo tiránico (tirano) que a la dictadura romana republicana, tuvieron las figuras dictatoriales de la edad media y de la moderna, asociadas a formas de gobierno republicanas.

Otro referente de la historia, Salvat (1973), indica que en democracia representativa la designación de los gobernantes representantes se logra mediante las elecciones, los ciudadanos tienen el derecho de votar y elegir a sus candidatos de los diferentes grupos políticos, es fácil llegar al gobierno mediante la elección, la democracia representativa parte de la idea de que el poder emana del pueblo, pero no es ejercido directamente por él, si no por sus representantes. (p. 40).

Otro grande de la historia Locke (xx), en Política de Gobierno, el Ejecutivo, uno de los tres elementos clásicos, junto al Legislativo y el judicial, que resulta de la división de poderes preconizada por Locke y Montesquieu para reemplazar el absolutismo por una organización política liberal. En principio, como su nombre indica, su función debía limitarse a la implementación de las leyes y decisiones emanadas del parlamento representativo pero, debido al desarrollo democrático, constituye hoy el eje principal de la elaboración de las políticas.

Mientras que para, Sánchez (1919), en Política de Gobierno, el Fascismo, doctrina, movimiento y régimen político totalitario, nacionalista, anti socialista, antiliberal, radical en su discurso y estilo, surgido en Italia tras la I Guerra Mundial por obra de

Mussolini y sus seguidores, que tuvo gran influencia en el nacionalsocialismo alemán y en otros movimientos y regímenes europeos entre 1919 y 1945 (si bien muchos de ellos no suelen ser considerados totalitarios o fascistas, sino regímenes autoritarios de corte tradicional). Es también un concepto utilizado para el análisis político, social y comparativo de los autoritarismos y totalitarismos no socialistas del siglo XX. El uso del concepto de fascismo genérico en cuanto fenómeno internacional se suele circunscribir a la Europa del periodo de entreguerras; algunos autores, sin embargo, lo utilizan de manera amplia y menos específica, para referirse a movimientos y regímenes en Asia, Iberoamérica o África y a periodos posteriores.

Por otro lado para, Salazar (1787), en Política de Gobierno, el Gobierno, concepto de uso frecuente y poco preciso que designa, en la terminología política, tanto los mecanismos a través de los que se lleva a cabo la dirección pública de la colectividad social, como el aparato que hace aquélla posible. El gobierno, por tanto, adquiere significados concretos diversos que pueden aludir a la forma de organización global en un Estado (o régimen político); a la acción misma de elaboración de las políticas públicas (o gobernación); o a la organización institucional donde reside la autoridad formal del Estado.

Por su parte, Molina et al.(1998), en Política de Gobierno, el Marxismo, concepción teórica, doctrina revolucionaria, enfoque metodológico o movimiento de carácter político, conocido también como socialismo científico, que debe su denominación al filósofo Karl Heinrich Marx.

Su formulación ortodoxa consiste en el análisis histórico del conjunto de Las injustas relaciones económicas que, envueltas por una correspondiente estructura ideológica, han ido variando de forma dialéctica para plasmarse siempre en la opresión de los más débiles. Sin embargo, sociedad burguesa, dividida según Marx y su colaborador Engels en capitalistas que poseen los medios de producción y proletarios alienados, estaría irremediablemente condenada al colapso. Cuando Los obreros adquiriesen conciencia de su situación, se movilizarían y victoriosos en la revolución, determinarían finalmente el advenimiento futuro de una nueva realidad sin diferencias de clase social.

Para, Salvat et al. (1973), en régimen y gobierno, régimen significa gobernarse o regirse, estos términos significan coordinar y dirigir en las antiguas sociedades esclavistas la coordinación solo podía realizarse manteniendo sometido a los esclavos. (p. 21).

Por lo tanto para, Molina et al. (1998), en Política de Gobierno, el Regionalismo, Concepción ideológica por la que, aun aceptando la existencia de una comunidad política superior cristalizada en la nación, se pretende la defensa específica de una parte de ésta que se distingue por su homogeneidad en lo físico y cultural. Los propósitos regionalistas más esenciales son La adecuación de la acción estatal a las necesidades locales; un mayor acercamiento de los ciudadanos a la gestión del Estado; la supervivencia y promoción de las costumbres propias, en las regiones atrasadas, la consecución de una justa redistribución de la renta nacional que mejore sus condiciones económicas y sociales. Para conseguir estos objetivos, a diferencia de lo postulado por el nacionalismo periférico, los regionalistas no cuestionan la unidad nacional, pero sí propugnan la descentralización de forma que se adapte la actividad de los poderes públicos a las condiciones concretas de las distintas zonas.

La opinión del autor Salazar (1787), en Política de Gobierno, república es un término genérico que designa el "bien común". De forma más específica, república designa la forma de gobierno contrapuesta a la monarquía, caracterizada por una rotación del poder: el jefe del Estado es elegido y tiene un mandato limitado y temporal.

Así como también para, Salazar et al. (1787), en Política de Gobierno, la Soberanía, poder supremo en una sociedad política, atribuido a un Estado o a un soberano que no reconocen ninguna autoridad superior. El concepto está estrechamente relacionado con el poder político, y pretende transformar la fuerza en poder legítimo. En este sentido amplio, la soberanía se configura de distintas maneras según las distintas formas de organización del poder.

También la opinión de Aguilar (2009), en Política de Gobierno, el Socialismo, es el conjunto de doctrinas de reforma social surgidas en el siglo XIX, dirigidas a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, que tienen en común la creencia de que una sociedad basada en la propiedad privada a gran escala es injusta; la convicción

de que es posible fundar una sociedad más equitativa que contribuya al progreso moral y material de la humanidad; la idea de que es necesaria una transformación revolucionaria de la sociedad (aun cuando los medios propuestos difieren entre una revolución violenta y una reforma gradual). El término incluye varias doctrinas y movimientos diferenciados, como el anarquismo, el comunismo, la social democracia (p. 14).

Así como también para, Baldizón (2005), en Política de Gobierno, realiza una investigación con una población de 375 participantes clasificada en niveles jerárquicos (directivo, ejecutivo y operativo), para lo cual Baldizón utilizó una entrevista dirigida y un cuestionario estructurado por medio de un sistema de preguntas cerradas, para diagnosticar el clima laboral de una empresa guatemalteca de la industria manufacturera. Este autor concluyó que el factor más

débil, incluso podría llamarse el más deficiente dentro del personal es la motivación, esto se debe fundamentalmente a que no existe expectativas de desarrollo y las personas no se encuentran conformes con la remuneración percibida.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Para, Hernández (2003), en Política de Gobierno, es importante acoger también el estudio peruano de satisfacción laboral realizado en el año 2003 en la ciudad de Lima, en el que se tuvo como objetivo general realizar un diagnóstico del nivel de satisfacción en una empresa dedicada a la exportación de prendas de vestir. Hernández realizó una investigación experimental, donde la muestra estuvo conformada por 139 trabajadores, para lo cual utilizó la Escala estandarizada de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, encontrando en dicha investigación que los trabajadores de la empresa presentan actitudes similares de satisfacción laboral. Los hombres tienen mayor satisfacción laboral que las mujeres y en cuanto al nivel de instrucción no se observan diferencias significativas. Este autor hizo algunas recomendaciones, entre las que se puede destacar, que se le permitiera a la empresa la implementación de estrategias para mejorar el desempeño laboral, así como contribuir con la investigación sobre el tema en el medio, abriendo nuevos horizontes de estudio.

Todas estas investigaciones no hacen sino reflejar la preocupación que existe en las empresas nacionales como internacionales, para efectos del presente trabajo de investigación, diríamos la preocupación existente en el sector público, ya que es en el ámbito público donde se desarrolla el presente trabajo, el Estado no solo está conformado por empresas propiamente dichas sino también por entidades que administran la cosa pública. Lo importante es que esta creciente preocupación por buscar la satisfacción laboral de los trabajadores ya sea en uno u otro ámbito se viene produciendo con mayor incidencia, lo cual nos parece cardinal para obtener resultados positivos, todos estos aspectos coadyuvarán de manera decisiva en el recurso humano de cada uno de los trabajadores, desempeño que debe ser el más adecuado y positivo posible, los trabajos de investigación mencionados líneas arriba inciden primordialmente en aspectos como un ambiente laboral agradable, lo cual va acarrear un recurso humano más óptimo, así mismo la percepción de los trabajadores respecto a recursos humanos, alcanzar las metas y lograr las aspiraciones personales, la confianza, la motivación, el factor humano es muy importante y lo convierte en un factor determinante dentro de una organización, el rendimiento, entre otros aspectos.

Por lo que el presente trabajo de investigación, cuenta con la respectiva y debida justificación, por ello es importante mencionar a Hernández et al. (2010, P. 93), quienes respecto a la justificación señalan que, indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones, pues por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante, así mismo los autores señalan que la mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de una persona, y ese propósito debe ser lo suficientemente significativo para que se justifique su realización.

En la actualidad existen grandes tendencias de cambio en el mundo privado como público; las empresas privadas para ser mucho más eficientes en servicios y productos actualmente vienen aplicando nuevas fórmulas que les permita optimizar sus recursos, los cuales coadyuvarán a la obtención de resultados satisfactorios, el mismo que posteriormente acarreará lograr una mejor y mayor rentabilidad; los factores que intervienen en la organización de una institución, en este caso el Gobierno Regional, en la parte de recurso humano darán lugar a un clima, el cual

puede ser favorable o desfavorable, ello se encuentra en función a la percepción que cada uno de sus miembros pueda tener, empero este clima cumple un papel fundamental, cual es, de inducir los comportamientos de los miembros, de los individuos, de los colaboradores, así estos comportamientos incidirán a su vez en la organización de dicha institución y por consiguiente en la parte de recursos humanos.

Por otro lado Brunet (2007), menciona que en estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan de manera muy rápida y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo.

Por lo tanto, es importante evaluar las fuentes de conflicto, de insatisfacción o de estrés que dan como resultado actitudes negativas por parte de los empleados hacia la institución y sin lugar a dudas se obtendrá resultados poco alentadores, esta es una de las principales razones por las que se debe analizar y diagnosticar el clima de trabajo de cualquier institución, en este caso el Gobierno Regional.

En ese sentido, también la administración pública viene fomentando e innovando algunos aspectos interesantes, el cual permite estar a la vanguardia de los avances y en la diversidad que esta se presenta, algunos países sobre todo Norteamericanos y Europeos ciertamente nos han tomado la delantera, pero actualmente en Latinoamérica se viene implementando políticas públicas que permitan modernizar el Estado, en esa línea de acción el Perú no ha sido la excepción, aunque ciertamente se debe reconocer con cierto retardo o atraso; si bien la administración pública no generará mayor rentabilidad propiamente dicha en un aspecto eminentemente económico, si generará satisfacción, eficacia, eficiencia, en los productos y servicios que ofrezca al ciudadano, a la persona, y respecto a la persona, nuestra Constitución Política acoge como principio fundamental, que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, por lo que la persona humana o el ciudadano será el mayor beneficiario con la modernización del Estado, modernización que implica avanzar en cada uno de los diferentes sectores y dependencias que conforma el Estado, sabemos bien que el Estado es amplio y

especializado en cada uno de sus sectores, sin embargo, sabemos también que existen profesionales en cada uno de estos, profesionales que deben ser capaces de enfrentar los retos que les demanden, retos que impliquen un cambio de lo tradicional a lo nuevo, a lo moderno, a lo novedoso; lamentablemente es una lucha diaria de los actores de la administración pública lidiar con servidores que se aferran a lo tradicional y hasta rudimentario, creyendo erradamente que el cambio en ellos y en su forma de actuar ya no es posible, sin embargo con paciencia, con ideas y proposiciones debidamente fundamentadas es posible llegar a persuadir a los más recalcitrantes compañeros de trabajo, así mismo es lamentable que muchas veces no se brinden las facilidades a la generación de una nueva forma organizativa.

Para Kaplan y Norton (2000). Las condiciones actuales de los entornos cambiantes del nuevo rol del factor humano, las nuevas formas de organización en las instituciones, las nuevas corrientes y la tendencia hacia una mayor responsabilidad social de las organizaciones, entre otros factores, han provocado una verdadera revolución en estos enfoques y modelos tradicionales.

Mientras que para, Terragni (2009). Es de cardinal importancia el papel que desempeñan los servidores, así como los funcionarios en la administración pública, al respecto mencionamos lo señalado por el argentino Terragni quién menciona que en una república representativa moderna, el pueblo no delibera ni gobierna en forma directa, sino muy por el contrario lo hace a través de sus representantes, por lo que siendo esto así, quienes desempeñan las tareas atinentes a la conducción de los negocios de toda la comunidad y las personas designadas para cubrir los demás cargos públicos previstos por la ley, deben dar cuenta de las acciones que realicen en el carácter de tales, pues uno de los caracteres que identifican a la república, diferenciándolas de las demás formas de gobierno, es la responsabilidad de los funcionarios ante la ley (P. 619).

Empero con todas las dificultades que se nos presenta en el camino debemos ser conscientes de que esta transformación comienza en cada uno de nosotros, si logramos convencernos de esta idea, tenemos que avanzar en la segunda etapa, cual es, lograr contagiar a nuestro entorno con esta nueva proposición, así conseguiremos que el equipo no es uno, sino como su nombre lo dice es un equipo,

un equipo humano conformado por un grupo que cree, que sueña con el cambio positivo, con lograr modernizar y hacer más efectivo y eficiente un servicio y/o producto. Por lo que creo que abordar el tema de recursos humanos y la política del gobierno, es importante para el desarrollo de una entidad, un recurso humano adecuado permitirá lograr una política de gobierno laboral positivo, propositivo y constructivo; la organización debe estar orientada a conseguir objetivos, los mismos que se trasuntan en objetivos a corto, mediano y largo plazo dentro de políticas institucionales, estas políticas institucionales parten de políticas de Estado, las cuales deben de seguir diferentes entes rectores de un plan estratégico, sin embargo para adoptar diversas políticas de Estado, estas

se deben construir desde la formación de los ciudadanos, así Merma (2009), señala respecto a las políticas de Estado, que estas deben tomarse en serio desde la formación universitaria, así como la de dotar de una nueva gestión a todos aquellos recursos que reciben las universidades públicas y promover un proceso de racionalización y modernización en ellas (P. 72). Así podemos señalar que en cuanto se refiere al recurso humano y la política del gobierno de los servidores del Gobierno Regional, los gobiernos regionales de acuerdo a nuestra Constitución Política del Perú (1993), tienen autonomía política, económica, y administrativa en los asuntos de su competencia. Coordinan con las municipalidades sin interferir sus funciones y atribuciones. Efectivamente tiene autonomía como lo señala la ley de leyes en asuntos de su competencia, pues además de seguir con los lineamientos planteados por el ejecutivo nacional, los gobiernos regionales en estricta aplicación de esta autonomía también pueden promover políticas que mejoren el desarrollo de sus actividades, políticas y/o lineamientos que las pueden plasmar en los diferentes instrumentos de gestión con las que cuentan, por lo que podemos advertir que existe la necesidad de incidir en aspectos como generar la cooperación de cada uno de los servidores, es decir que las personas que ocupan cargos de dirección o aquellos que se encargan de conducir adelante a este grupo humano, promueva políticas de cooperación, de solidaridad, de romper con todo aquello que signifique burocrático, el doble papel o la superposición de funciones, aspectos estos que no hacen sino generar rivalidad, acefalia de funciones, vacíos en las tareas encomendadas, y algunas cadenas rotas en los eslabones existentes.

Considero que es muy importante asignar correctamente las funciones de trabajo, conforme a sus capacidades y conocimientos, que en lo posible no exista desigualdad respecto a la carga laboral, porque como se podrá advertir de manera preliminar estos aspectos generan desunión, en la parte recurso humano y por consiguiente una política de gobierno deficiente. Para contribuir a un trabajo mucho más eficiente en Gobierno Regional, es necesario aplicar estrategias, producto de un trabajo de reconocimiento y reflexión de debilidades y fortalezas dentro de la organización.

Por lo que creo que es necesario que las personas que integran la entidad tengan una preparación o capacitación al respecto, en ese sentido está debidamente justificada la investigación, como se ha podido ya advertir, lamentablemente estos trabajos tienen un mayor arraigo en las entidades privadas, mas no en las públicas, pues las entidades privadas son más eficientes y están convencidas de la inversión en el capital humano, porque saben que al hacer este trabajo obtendrán mejores resultados, sus productos y servicios que ofrecen serán mejores y por tanto, ello finalmente se traducirá en grandes ganancias económicas, lamentablemente el Estado no se preocupa por este tema, las personas que se encuentran temporalmente en la conducción de una dependencia, saben que probablemente se encontrarán en el cargo un breve tiempo, existe mucha desidia por implementar mecanismos eficientes al respecto, pues como en todas las entidades públicas, las personas que conducen son justamente aquellos designados mediante cargos de confianza, los cuales muchas veces no llegan a cumplir por lo menos un año, por lo que las políticas a implementarse no cuentan con la sostenibilidad y permanencia en el tiempo, lo cual hace que cualquier implementación en este rubro sea débil y casi desechado en cualquier momento, por lo que, estoy plenamente convencido que el Estado debe elaborar políticas que permitan trascender a las personas y a los gobiernos de turno, políticas de Estado que incidan sustancialmente en mejorar las capacidades y las habilidades de los trabajadores del sector público, y estos aspectos se logrará con capacitaciones constantes, una compensación respetable, el cual permita al ciudadano tener para él y su familia calidad de vida.

La importancia de esta investigación radica en determinar la relación entre recursos humanos y la política del gobierno Regional.

Por lo que de acuerdo a lo precedentemente señalado podemos distinguir claramente las variables, las mismas que de acuerdo a los siguiente autores se define; Ramos (2008), señala que las variables de la investigación científica son atributos de las unidades de análisis que representan a los llamados (según Bunge) ciencias o fenómenos factuales o formales. Se aplica y desarrolla en base a la naturaleza del objeto de estudio, esto es, la naturaleza del problema de la investigación científica, así las llamadas variables, varían en sus características, requiere para ello necesariamente de una investigación previa, y a continuación se les asignará valores que les corresponde de acuerdo a sus propiedades específicas de sociabilidad, que no es fácil avizorar (P. 217).

Según Ramos (2000), señala que la variable “es una propiedad o condición que puede variar y cuya variación es susceptible de ser medida” (P. 94).

Según, Hernández et al (2010), señalan que una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. Por ejemplo, la inteligencia, ya que es posible clasificar a las personas de acuerdo con su inteligencia; no todas las personas la poseen en el mismo nivel, es decir, varían en ello (P. 93).

En el presente trabajo tenemos dos variables, la primera variable de estudio vendría a ser recursos humanos y la segunda variable es la política del Gobierno Regional, en los que podemos diferenciar diversas dimensiones respectivamente, referente a las dimensiones se señala que son características susceptibles de ser medidas en una organización y que influye en el comportamiento de los individuos.

Según Brunet (1987), considera que la mayor parte de los cuestionarios utilizados se distinguen por tener ciertas dimensiones comunes, es decir coinciden en similitud, en esa línea se puede mencionar; el nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema, esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia del individuo y la rigidez de las leyes de la organización.

El problema como hemos visto debe ser establecido como consecuencia de realizar una reflexión pertinente y prudente; en ese sentido señalamos a Flórez y Tobón (2003), para quienes “el problema, surge allí donde se crea el límite entre lo que se sabe y lo que aún se desconoce; es decir que se parte de un conocimiento anterior, cuyos presupuestos, no se ponen en tela de juicio”.

De igual forma, Bunge (2004), señala que “no es posible formular una pregunta por no hablar ya de darle respuesta fuera de algún cuerpo de conocimientos: solo quienes ven, pueden darse cuenta de que falta algo”. En esa misma línea cito a Rodríguez (2005), quien señala que desde el campo científico, al formular un problema, el investigador busca conocer aquellos resultados posibles que se obtendrán una vez culminada la investigación.

Al formular un problema, el cual es tratado con los rigores científicos, muchas veces los investigadores se plantean si este es novedoso, o reviste importancia, pues bien, al respecto, Hernández et al. (2010), refiere que las buenas ideas de investigación no son necesariamente nuevas, pero sí novedosas (P. 29). De la misma forma plantea Elizondo (2002), quien considera que es necesario cumplir con el requisito de originalidad relativa, es decir que revista importancia y que se considere que el trabajo realizado plantea algunos aspectos con carácter de inédito, o cuando menos de enfoque original, también se puede considerar a la actualización de temas abordados con anterioridad (P. 29).

Ahora bien, una vez establecidos los problemas específicos es pertinente determinar la hipótesis general, así según hace referencia Tamayo (1990), “la formulación de hipótesis es un paso capital para una buena investigación, y es importante que se piense mucho en ella. Una tesis no es sino una hipótesis validada mediante la información que hemos podido acumular” (P. 95).

De igual forma según Ramos et al. (2000), señala que la formulación de hipótesis no es resultado de manera automática, pues necesita previamente de algunas proposiciones evaluativas, afirmaciones vagas, etc. Tienen, pues, distintos niveles de concreción, desde las afirmaciones de sentido común hasta llegar a las relaciones entre variables complejas y abstractas. Por lo tanto, elaborar hipótesis

es un acto creador, pero con la diferencia que estos actos podemos estudiarlos racionalmente. Las hipótesis surgen de muchas fuentes (P. 92).

Asimismo según Ramos et al. (2008), respecto a la hipótesis señala que “es la presuposición que tiene el investigador, quien necesariamente debe de partir de varios hechos que él conoce. Él infiere una consecuencia sobre la existencia de un objeto, o de la causa de un fenómeno, sólo que en esa oportunidad todavía no le es posible considerar tal consecuencia como una entidad plenamente demostrada” (P. 185).

Según, Hernández et al. (2010), las hipótesis no necesariamente pueden ser verdaderas, en algunos casos si lo son en otros no tanto, por lo que pueden o no comprobarse con datos, en todo caso son explicaciones tentativas, no los hechos en sí. Al formularlas, el investigador no está totalmente seguro de que vayan a comprobarse (P. 92).

En ese sentido la hipótesis vendría a ser la siguiente, Los recursos humanos y la política de gobierno se relacionan significativamente en el Gobierno Regional.

Por su parte, Hernández et al. (2010), respecto a los objetivos de la investigación, señalan que, en primer lugar, es imperioso saber y establecer qué pretende la investigación, es decir, cuáles son sus objetivos, en algunas investigaciones se buscan contribuir, a resolver un problema especial; en tal caso debe mencionarse cuál es y de qué manera se piensa que el estudio ayudará a resolverlo; sin embargo hay otras que tienen como objetivo principal probar una teoría o aportar evidencias empíricas en favor de ella (pp. 36-37). Por ello los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación cuantitativa y ser susceptibles de alcanzarse, Rojas (2002); son la guía del estudio y siempre se debe tomar en cuenta durante todo su desarrollo, debiendo reunir además el requisito de ser congruentes entre sí (pp. 36-37).

Por lo tanto, el objetivo general vendría a ser el siguiente; determinar la relación entre los recursos humanos y la política del Gobierno Regional.

1.4 Formulación del problema

¿De qué manera se relacionan los recursos humanos con la política del Gobierno Regional?

1.5 Justificación del estudio

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General:

Los recursos humanos y la política de Gobierno se relacionan significativamente en el Gobierno Regional.

1.6.2. Hipótesis Específicos:

1. Existe un nivel positivo de los recursos humanos del Gobierno Regional.
2. Existe un buen nivel de política de gobierno en el Gobierno Regional.
3. Los recursos humanos del personal nombrado y la política de gobierno y la representación se relacionan significativamente en el Gobierno Regional.
4. Los recursos humanos del personal nombrado se relacionan significativamente con la política de gobierno, en el desarrollo regional del Gobierno Regional.
5. Los recursos humanos del personal contratado se relacionan significativamente con la política de gobierno con su representación.
6. Los recursos humanos del personal contratado se relacionan significativamente con la política de gobierno, en el desarrollo regional.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre los recursos humanos y la política del Gobierno Regional.

1.7.2. Objetivos Específicos:

1. Identificar y describir el nivel de los recursos humanos del Gobierno Regional.

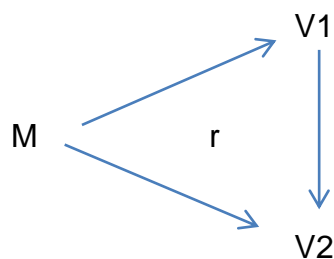
2. Identificar y describir el nivel de política de gobierno del Gobierno Regional.
3. Determinar la relación entre los recursos humanos del personal nombrado y la política de Gobierno con su representación del Gobierno Regional.
4. Determinar la relación entre los recursos humanos del personal nombrado y la política de Gobierno, en el desarrollo regional del Gobierno Regional.
5. Determinar la relación entre los recursos humanos del personal contratado con la política de Gobierno con su representación en el Gobierno Regional.
6. Determinar la relación entre los recursos humanos del personal contratado con la política de Gobierno en el desarrollo regional del Gobierno Regional.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental correlacional – causal de corte transversal

Esta investigación es no experimental, ya que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables y en las que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos; así mismo, se realiza un estudio descriptivo correlacional – causal; en la medida que se ocupa de esclarecer las relaciones entre las variables recursos humanos y la política de gobierno. Además indica que es de corte transversal debido a que se estudia recursos humanos y la política de gobierno en un periodo específico de tiempo, no generalizado ni aplicando los datos presentados a situaciones futuras. (Munch y Ángeles, (2007); Hernández et al. (2008). Al respecto es preciso graficar el siguiente diseño:



Dónde:

M: = Muestra

V1: = Variable de estudio 1

V2: = Variable de estudio 2

(r): = Correlación

2.2 Variables, operacionalización

Variable de Estudio1: Recursos Humanos

Dimensiones:

Dimension1: Competencias del personal nombrado

Dimension2: Competencias del personal contratado

Variable de estudio2: Política del Gobierno

Dimensiones:

Dimension1: Representación.

Dimension2: Desarrollo Regional.

Variable de estudio1: Recursos Humanos

TABLA N° 1

Definición conceptual	Definición operacional	Dimension1	Indicadores	Nivel de medición
Es la disciplina que se encarga de organizar a los trabajadores y a las personas que laboran en una empresa para alcanzar los objetivos de ambas partes. Arias, F. (1979).	Es un cargo que ocupa el funcionario o el servidor público de una institución lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos.	Competencias del personal nombrado. Competencias del personal contratado.	- Interés - Comunicación - Normas - Reconocimiento - Beneficios - Aprendizaje - Esfuerzo - Análisis - Valores - Tareas	Ordinal

Fuente: Elaboración propio.

Variable de Estudio2: Política del Gobierno Regional.

TABLA N° 2

conceptual	Definición operacional	Dimension1	Indicadores	Nivel de medición
-------------------	-------------------------------	-------------------	--------------------	--------------------------

<p>Las políticas públicas son patrones de acción que resuelven conflictos y proveen de incentivos a la cooperación. Los patrones de acción no actúan aisladamente, sino dentro del marco más general de los programas de gobierno. Así pues, son actos específicos de gobierno, instrumentados dentro de una práctica general. Guerrero, O. (1988-1989).</p>	<p>El Estado no solo está conformado por empresas propiamente dichas sino también por entidades que administran la cosa pública. Lo importante es que esta creciente preocupación por buscar la satisfacción laboral de los trabajadores ya sea en uno u otro ámbito se viene produciendo con mayor incidencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Representación. - Desarrollo Regional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Disciplina - Planificación - Participación - Formación - Proyectos 	<p>Ordinal</p>
--	---	---	--	----------------

Fuente: Elaboración propio.

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población:

La población está constituida en un número de 500 servidores públicos del Gobierno Regional.

Según, Selltiz et al., (1980), citado por Hernández et al. (2010), dice que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (P. 174).

2.3.2. Muestra:

Se saca una parte de la población en número de 125 de personal nombrado y 125 de personal contratado de Gobierno Regional.

Según, Hernández et al. (2010). Para el proceso cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población (P. 173).

Muestreo: La forma de como elijo la muestra, de una cantidad no probabilístico intencional.

Por el término muestreo, se entiende a aquel o aquellos procedimientos utilizados para poder obtener una muestra representativa de la población, cuya muestra nos permitirá obtener datos e información valiosa para nuestra investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según, Hernández et al. (2010). Recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico (P. 108).

2.4.1. Técnicas: Encuestas.

La técnica utilizada es La Encuesta, ella encuentra su sustento en que esta técnica es la forma más adecuada de poder conocer y saber cuál es la percepción de los servidores del Gobierno Regional respecto a las variables Recursos Humanos y Política de Gobierno Regional. En los trabajos de investigación necesariamente se tienen que aplicar una determinada técnica, y como se dijo para efectos de este trabajo se utilizará la encuesta, y cuyo instrumento a utilizarse será el cuestionario. El objetivo principal de la encuesta es indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

Por lo tanto, la técnica a emplearse en el presente trabajo de investigación es La Encuesta.

2.4.2. Instrumentos: Cuestionario.

El instrumento a utilizar en el presente trabajo de investigación es el Cuestionario, pues es el instrumento que de mejor forma explicará la percepción de los trabajadores, además nos permitirá obtener resultados propicios para hacer las correspondientes recomendaciones, de igual forma esta es la consecuencia y la correspondencia a la técnica, pues como ya se mencionó la técnica es la encuesta y su respectivo instrumento, como es en este caso el cuestionario.

Respecto a este punto, Arias (2006), señala que, un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. La presente investigación contó con el instrumento denominado Cuestionario (P.69).

Respecto al cuestionario, debemos decir que es un conjunto de preguntas, las cuales deben de estar formuladas imperiosamente por escrito y deben ser

aplicadas a ciertas personas con la finalidad de que opinen sobre un determinado asunto.

Referente al cuestionario, el cual es considerado como instrumento, Bernal (2006), considera que el cuestionario, es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación.

Por su parte dice Arias (2006). El Cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o un formato en papel contentivo de una serie de preguntas (P. 74).

2.4.3. Confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de los instrumentos y fue realizada a través de cálculo del coeficiente la α de cronbach, cuya fórmula está dado por:

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{Vt} \right)$$

Dónde:

K = Numero de ítems o pregunta.

$\sum V_i$ = Sumatoria de Varianzas

VT = Varianza Total

Aplicando se tendrá:

Prueba de confiabilidad de la Variable de Estudio 1. Se tiene como resultado lo siguiente:

$$a = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{24.15}{103.59} \right]$$

$$a = \frac{20}{19} [1 - 0.23]$$

$$a = \frac{20}{19} [0.77]$$

$$a = 0.81$$

Al ser alfa igual a 0.81, se debe señalar que el instrumento es confiable.

Variable de estudio 1: Recursos Humanos.

ITEMS	VARIANZA		
1	0.7	Vi	24.15

2	0.8	Vt	103.58
3	2		
4	1.8		
5	1.8		
6	1.3		
7	1.76		
8	0.4		
9	1.9		
10	2		
11	1.5		
12	1.8		
13	1.9		
14	1.61		
15	0.23		
16	0.17		
17	0.2		
18	0.59		
19	0.49		
20	1.2		
ΣVi	24.15		

Prueba de confiabilidad de la Variable de Estudio 2. Se tiene como resultado lo siguiente:

Variable de estudio 2: Política del Gobierno.

ITEMS	VARIANZA		
1	0.713	Vi	22.372
2	0.823	Vt	99.426
3	1.582		
4	1.8		
5	1.78		
6	1.21		
7	1.7		
8	0.392		
9	1.71		
10	1.4		
11	1.333		
12	1.59		
13	1.77		
14	1.499		
15	0.29		
16	0.189		
17	0.299		
18	0.593		
19	0.49		
20	1.2		

$ \Sigma V_i$	22.372
---------------	--------

Cuya fórmula y su cuadro es lo siguiente:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma V_i}{Vt}\right)$$

Remplazando se tiene:

$$a = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{22.372}{99.426}\right]$$

$$a = \frac{20}{19} [1 - 0.22]$$

$$a = \frac{20}{19} [0.22]$$

$$a = 0.82$$

Al ser alfa igual a 0.82, se debe señalar que el instrumento es confiable.

2.4.4. Validez:

Los instrumentos fueron validados por un experto, obteniéndose un promedio de BUENO, como se presenta los documentos de validación en el Anexo “D”.

2.6 Aspectos éticos

2.5 Métodos de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación, para realizar el análisis de datos se usa la estadística descriptiva, la misma que fue realizada a través de sus respectivas tablas de frecuencia y gráfico de barras, usando además medidas de tendencia central, como en este caso la moda, de igual forma se usa la estadística inferencial, la cual se realizará a través de sus pruebas de hipótesis, específicamente en este caso se usó la prueba de hipótesis Tau – b de Kendall, cuya fórmula está dada por:

$$Tb = \frac{C + D}{\sqrt{(C + D + Tx)(C + D + Ty)}}$$

Dónde:

C = Pares concordantes.

D = Pares discordantes.

T_x = Número de pares coincidentes en X.

T_y = Número de pares coincidentes en Y.

Interpretación del valor de tau-b:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.59 a 0.79 Buena correlación

De 0.79 a 1.00 Alta correlación

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

Los resultados que se muestran fueron extraídos de la prueba de confiabilidad de datos y a continuación se realizó las pruebas estadísticas y las pruebas de hipótesis, las mismas que fueron aplicadas para cada una de las variables, como para sus respectivas dimensiones, todas ellas cuentan con sus respectivos gráficos y tablas.

3.2. Análisis descriptivo para cada variable y sus dimensiones.

3.2.1. Variable: Recursos Humanos.

Usando la medida de tendencia central moda, el porcentaje (%), se construyeron las siguientes tablas.

TABLA N° 03

RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA VARIABLE RECURSOS HUMANOS

VARIABLE	DIMENSIONES	CATEGORIAS	F	%
Recursos Humanos	Competencias del Personal Nombrado	1.Nunca	0	0
		2.Casi Nunca	42	70
		3.Tal Vez	10	17
		4. Casi Siempre	0	0
		5. Siempre	8	13
		TOTAL	60	100
	Competencias del Personal Contratado	1.Nunca	0	0
		2.Casi Nunca	46	76
		3.Tal Vez	10	17
		4. Casi Siempre	0	0
		5. Siempre	4	7
		TOTAL	60	100
TOTAL VARIABLE	1.Nunca	0	0	
	2.Casi Nunca	37	61	
	3.Tal Vez	15	25	
	4. Casi Siempre	4	7	
	5. Siempre	4	7	
	TOTAL	60	100	

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos y presentados en la tabla N° 03, la cual hace referencia a la variable de estudio Recursos Humanos son mostrados en el gráfico N° 01, en donde el eje de las abscisas está representado por la categorización y el eje de las ordenadas está representada por el porcentaje (%).

GRÁFICO N° 01 RESULTADOS DE LA VARIABLE RECURSOS HUMANOS



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

En la tabla y gráfico arriba señalados se aprecia que el recurso humano es percibido por los trabajadores del Gobierno Regional del siguiente modo, el 0% señala que nunca, es decir conocen la parte administrativa, ninguno respondió, mientras que un 61% menciona que casi nunca, es decir no se identifican con su institución, por lo que tendríamos en este rubro a un total de 61% de los trabajadores no se identifican, mientras que un 25% tal vez, es decir se identifican a medias con su institución, de igual manera se aprecia que un 7% casi siempre, al igual que un 7% siempre está pendiente de su institución.

Como se puede apreciar la cifra más alta es el grupo de personas que manifiesta casi nunca con un 61% al respecto a tal vez con un 25%, es decir no se identifican, que tampoco les importa el desarrollo de su institución, por lo que considero que existe una percepción relativamente negativa.

3.2.2. Variable: Política del Gobierno Regional

Usando la medida de tendencia central moda, el porcentaje (%), se construyeron las siguientes tablas.

TABLA N° 04

RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA VARIABLE POLITICA DEL GOBIERNO

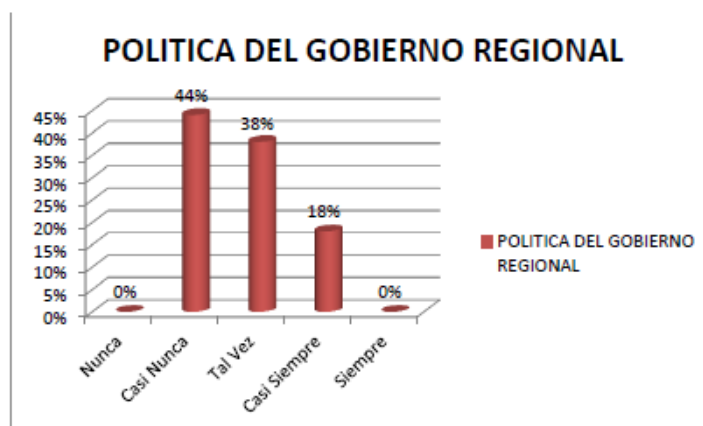
VARIABLE	DIMENSIONES	CATEGORIAS	F	%
Recursos Humanos	Competencias del Personal Nombrado	1.Nunca	0	0
		2.Casi Nunca	42	70
		3.Tal Vez	10	17
		4. Casi Siempre	0	0
		5. Siempre	8	13
		TOTAL	60	100
	Competencias del Personal Contratado	1.Nunca	0	0
		2.Casi Nunca	46	76
		3.Tal Vez	10	17
		4. Casi Siempre	0	0
		5. Siempre	4	7
TOTAL		60	100	
TOTAL VARIABLE	1.Nunca	0	0	
	2.Casi Nunca	37	61	
	3.Tal Vez	15	25	
	4. Casi Siempre	4	7	
	5. Siempre	4	7	
	TOTAL	60	100	

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos y presentados en la tabla N° 04, la cual hace referencia a la variable de estudio de Política del Gobierno, son mostrados en el gráfico N° 02, en donde el eje de las abscisas está representado por la categorización y el eje de las ordenadas está representada por el porcentaje (%).

GRÁFICO N° 02

RESULTADOS DE LA VARIABLE DE POLITICA DEL GOBIERNO



Fuente: Elaboración propia.

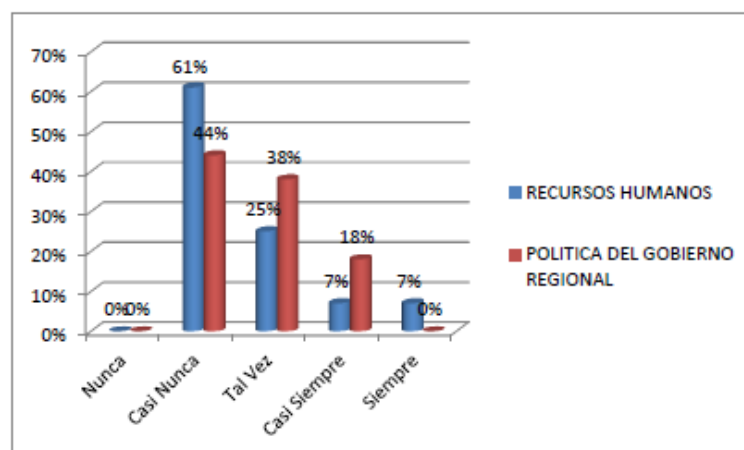
Interpretación.

En la Tabla N° 04, como en el Gráfico N° 02, apreciamos que un 0% opina nunca, es decir en la institución existe un clima emocional de interés personal en gran mayoría, mientras que un 44% opina casi nunca, es decir por los problemas internos en la institución y un 38% manifiesta tal vez, es decir, tiene duda de su institución, y un 18% dijeron casi siempre, que si se identifica con su institución, y al ser preguntado siempre, que su identificación es por convicción dijeron que ninguno ósea un 0%.

Se puede señalar que existe un resultado negativo, ya que si sumamos los resultados de la valoración de tal vez y casi siempre obtenemos un total 56%, lo cual es una duda negativa, por lo que se puede señalar que los trabajadores y/o servidores del Gobierno Regional en la política de gobierno percibe tener un desempeño laboral negativo.

GRÁFICO N° 03

RESULTADOS DE LA RELACION DE VARIABLES ENTRE RECURSOS HUMANOS Y LA POLITICA DEL GOBIERNO REGIONAL.



Fuente: Elaboración Propia.

3.2.3. DIMENSIONES:

COMPETENCIAS DEL PERSONAL NOMBRADO Y SU REPRESENTACION.

Usando la medida de tendencia central moda, el porcentaje (%), se construyó la siguiente tabla.

TABLA N° 05

RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION COMPETENCIA DEL PERSONAL NOMBRADO Y LA REPRESENTACION.

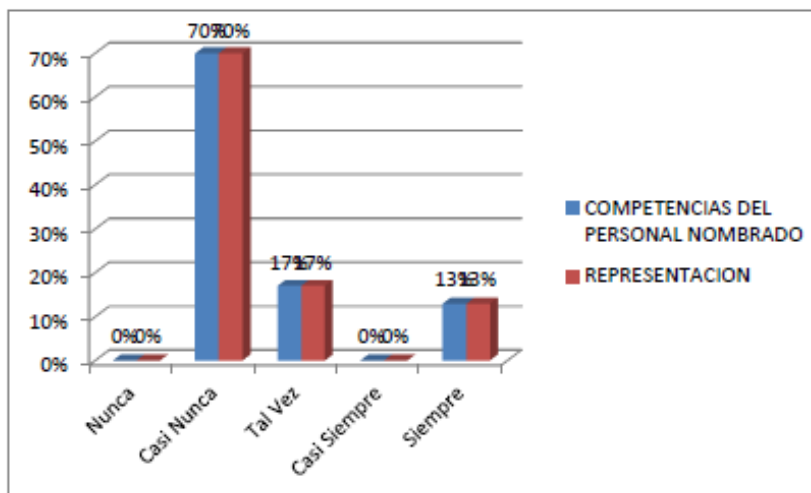
DIMENSIONES	CATEGORIAS	F	%
Competencias del Personal Nombrado	1.Nunca	0	0
	2.Casi Nunca	42	70
	3.Tal Vez	10	17
	4. Casi Siempre	0	0
	5. Siempre	8	13
	TOTAL	60	100
Representación	1.Nunca	0	0
	2.Casi Nunca	42	70
	3.Tal Vez	10	17
	4. Casi Siempre	0	0
	5. Siempre	8	13
	TOTAL	60	100

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos y presentados en la tabla N° 05, son mostrados en el gráfico N° 04, en donde el eje de las abscisas está representado por la clasificación del puntaje y el eje de las ordenadas está representada por el porcentaje (%).

GRAFICO N° 04

RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION COMPETENCIAS DEL PERSONAL NOMBRADO Y LA REPRESENTACION.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

En la Tabla N° 05 y en el Gráfico N° 04, se muestran los resultados obtenidos para las dimensiones competencias del personal nombrado y la representación, se puede observar que un 0% de los servidores señalan que nunca están de acuerdo con la política de gobierno actual, mientras que un 70% opina casi nunca con la representación de la actual gestión, por otro lado un 17% opina tal vez si hay proyectos de nivel para la institución, y un 13% de los servidores públicos nombrados siempre se identifican con su institución.

Es importante resaltar que los servidores públicos nombrados no están de acuerdo con esta gestión en una mayoría de 70%, contra un 13% de los servidores que si se identifican, esta diferencia abismal se tiene que trabajar para el desarrollo de nuestra institución cuales son los errores que se comete la actual gestión.

TABLA N° 06

**RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION COMPETENCIAS DEL
PERSONAL NOMBRADO Y DESARROLLO REGIONAL.**

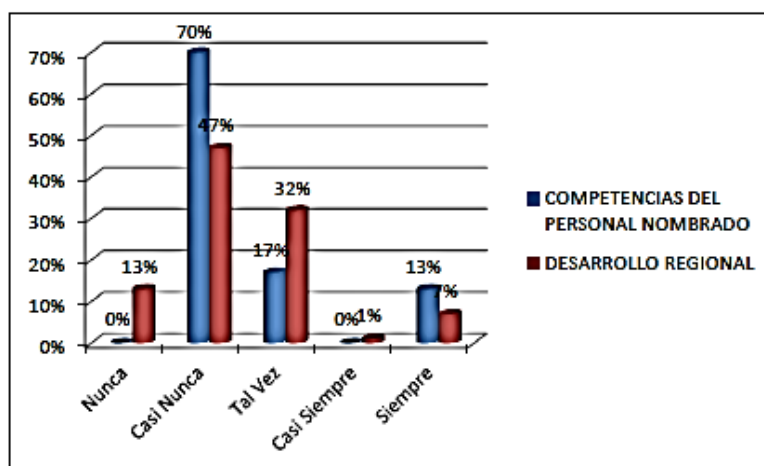
DIMENSIONES	CATEGORIAS	F	%
Competencias del Personal Nombrado	1.Nunca	0	0
	2.Casi Nunca	42	70
	3.Tal Vez	10	17
	4. Casi Siempre	0	0
	5. Siempre	8	13
	TOTAL	60	100
Representación	1.Nunca	8	13
	2.Casi Nunca	28	47
	3.Tal Vez	19	32
	4. Casi Siempre	1	1
	5. Siempre	1	7
	TOTAL	60	100

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos y presentados en la tabla N° 06, son mostrados en el gráfico N° 05, en donde el eje de las abscisas está representado por la clasificación del puntaje y el eje de las ordenadas está representada por el porcentaje (%).

GRAFICO N° 05

**RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION COMPETENCIAS DEL
PERSONAL NOMBRADO Y DESARROLLO REGIONAL.**



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

En la Tabla N° 06 y el Gráfico N° 05, se muestran los resultados obtenidos de las dimensiones competencias del personal nombrado y el desarrollo regional, así apreciamos que es diferente la percepción de los trabajadores respecto a la categoría nunca con 0%, mientras que un 70% de los servidores opina casi nunca conocen el desarrollo regional de la actual gestión, y un 17% tal vez, mientras que un 13% de los servidores opinan siempre están de acuerdo con los aportes al desarrollo regional de la actual gestión.

TABLA N° 07

**RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION COMP.PERSONAL
CONTRATADO Y REPRESENTACION.**

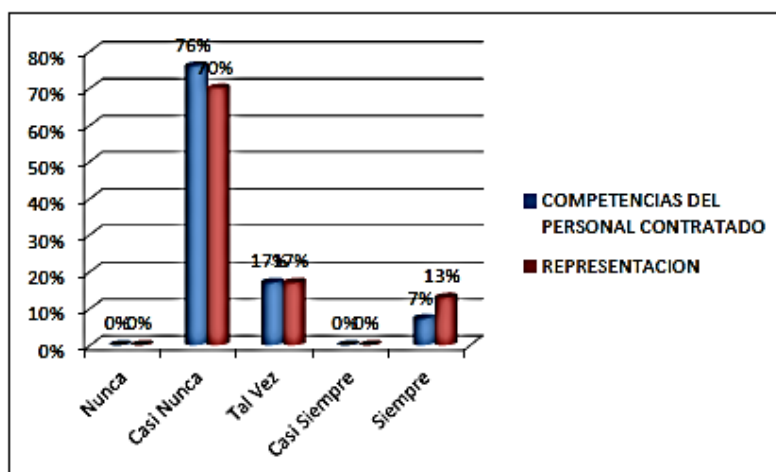
DIMENSIONES	CATEGORIAS	F	%
Competencias del Personal Nombrado	1.Nunca	0	0
	2.Casi Nunca	42	70
	3.Tal Vez	10	17
	4. Casi Siempre	0	0
	5. Siempre	8	13
	TOTAL	60	100
Representación	1.Nunca	0	0
	2.Casi Nunca	42	70
	3.Tal Vez	10	17
	4. Casi Siempre	0	0
	5. Siempre	8	13
	TOTAL	60	100

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos y presentados en la tabla N° 07, son mostrados en el gráfico N° 06, en donde el eje de las abscisas está representado por la clasificación del puntaje y el eje de las ordenadas está representada por el porcentaje (%).

GRAFICO N° 06

RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION COMPETENCIAS DEL PERSONAL CONTRATADO Y REPRESENTACION.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

En la Tabla N° 07 y el Gráfico N° 06, se muestran los resultados obtenidos de las dimensiones competencias del personal contratado y su representación, así apreciamos que es igual la percepción de los trabajadores de competencia del personal contratado y la representación a la categoría nunca con un 0%, es decir, no conocen si se sienten representados a gobernar de la actual gestión, mientras que un 70% opina casi nunca, es decir, no les importa que los servidores públicos eventuales si realmente representan como gestión actual, y un 17% tal vez, mientras que un 7% de los servidores eventuales opinan siempre, le gustaría ser parte de la gestión.

TABLA N° 08

**RESULTADOS OBTENIDOS PARA LA DIMENSION COMPETENCIAS DE
PERSONAL CONTRATADO Y DESARROLLO REGIONAL.**

DIMENSIONES	CATEGORIAS	F	%
Competencias del Personal Nombrado	1.Nunca	0	0
	2.Casi Nunca	42	70
	3.Tal Vez	10	17
	4. Casi Siempre	0	0
	5. Siempre	8	13
	TOTAL	60	100
Desarrollo Regional	1.Nunca	8	13
	2.Casi Nunca	28	47
	3.Tal Vez	19	32
	4. Casi Siempre	1	1
	5. Siempre	4	7
	TOTAL	60	100

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos y presentados en la tabla N° 08, son mostrados en el gráfico N° 07, en donde el eje de las abscisas está representado por la clasificación del puntaje y el eje de las ordenadas está representada por el porcentaje (%).

3.3. Prueba de Hipótesis

3.3.1. Prueba de la Hipótesis General

1. Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación significativa entre recursos humanos y la política del Gobierno.

Hipótesis Alterna (H1):

Existe relación Significativa entre recursos humanos y la política del Gobierno.

2. Nivel de significancia (alfa).

α Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3. Prueba Estadística.

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau – b de kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 09.

TABLA DE CONTINGENCIA No 09

	POLGOB			Total
	CASI NUNCA	TAL VEZ	CASI SIEMPRE	
RECHUM	26	10	1	37
TAL VEZ	0	13	2	15
CASI SIEMPRE	0	0	4	4
SIEMPRE	0	0	4	4
Total	26	23	11	60

Valores calculados:

Valor de “Tau-b”: $0.745 = 74.5\%$

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = 0.745 = 74.5%) entre recursos humanos y la política del gobierno Regional.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

Existe relación Significativa entre Recursos Humanos y la Política del Gobierno.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 60, existe relación significativa entre las variables Recursos Humanos y la Política del Gobierno.

3.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.1 Hipótesis específica 1

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre Recursos Humanos y su representación.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre Recursos Humanos y su representación.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 10.

TABLA DE CONTINGENCIA N° 10

	POLGOB_REPRE			Total
	CASI NUNCA	TAL VEZ	CASI SIEMPRE	
RECHUM	34	1	2	37
TAL VEZ	8	5	2	15
CASI SIEMPRE	0	0	4	4
SIEMPRE	0	4	0	4
Total	42	10	8	60

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0.588 = 58.8\%$

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = $0.588 = 58.8\%$) entre recursos humanos y su representación.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

Existe relación Significativa entre Recursos Humanos y su representación.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis específica, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 60, existe relación significativa entre la variable y dimensión Recursos Humanos y su representación.

3.3.3. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.2. Hipótesis específica 2

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre Recursos Humanos y Desarrollo Regional.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre Recursos Humanos y Desarrollo Regional.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 11.

TABLA DE CONTINGENCIA N° 11

		POLGOB_DESREG					Total
		NUNCA	CASI NUNCA	TAL VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
RECHUM	CASI NUNCA	8	22	6	1	0	37
	TAL VEZ	3	12	0	0	0	15
	CASI SIEMPRE	3	1	0	0	0	4
	SIEMPRE	0	0	0	4	4	4
Total		28	19	1	4	4	60

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0.530 = 53\%$

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe MODERADA correlación positiva (Tau-b = $0.530 = 53\%$) entre recursos humanos y desarrollo regional.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

Existe relación Significativa entre Recursos Humanos y Desarrollo Regional.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis específica, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 60, existe relación significativa entre la variable y dimensión Recursos Humanos y Desarrollo Regional.

3.3.4. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.3. Hipótesis específica 3

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre Competencias del personal nombrado y Política del Gobierno Regional.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre Competencias del personal nombrado y Política del Gobierno Regional.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\% (0.05)$. Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 12.

TABLA DE CONTINGENCIA N° 12

		POLGOB_DESREG			Total
		CASI NUNCA	TAL VEZ	CASI SIEMPRE	
RECHUM	CASI NUNCA	26	15	1	42
	TAL VEZ	0	8	2	10
	SIEMPRE	0	0	8	8
Total		26	23	11	60

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0.691 = 69.1\%$

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = $0.691 = 69.1\%$) entre Competencias del personal nombrado y Política del Gobierno Regional.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

Existe relación Significativa entre Competencias del personal nombrado y Política del Gobierno Regional.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis específica, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 60, existe relación significativa entre la dimensión y variable entre Competencias del personal nombrado y Política del gobierno Regional.

3.3.5. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.4. Hipótesis específica 4

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre Competencias del personal nombrado y su Representación.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre Competencias del personal nombrado y su Representación.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 13

TABLA DE CONTINGENCIA N° 13

		POLGOB_DESREG			Total
		CASI NUNCA	TAL VEZ	CASI SIEMPRE	
RECHUM	CASI NUNCA	39	1	2	42
	TAL VEZ	3	5	2	10
	SIEMPRE	0	4	4	8
Total		42	10	8	60

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0.718 = 71.8\%$

Valor de $p = 0.000 = 0.0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva ($Tau-b = 0.718 = 71.8\%$) entre Competencias del personal nombrado y la representación.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

Existe relación Significativa entre Competencias del personal nombrado y su representación.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis específica, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 60, existe relación significativa entre las dimensiones entre Competencias del personal nombrado y su representación.

3.3.6. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.5. Hipótesis específica 5

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre Competencias del personal nombrado y Desarrollo Regional.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre Competencias del personal nombrado y Desarrollo Regional.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 14.

TABLA DE CONTINGENCIA N° 14

RECHUM	POLGOG_DESREG					TOTAL
	NUNCA	CASI NUNCA	TAL VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
CASI NUNCA	8	22	11	1	0	42
TAL VEZ	0	3	7	0	0	10
SIEMPRE	0	3	1	0	4	8
TOTAL	8	28	19	1	4	60

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0.400 = 40\%$

Valor de $p = 0.001 = 0.1\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.001 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 0.1%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = 0.400 = 40.0%) entre Competencias del personal nombrado y Desarrollo Regional.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

Existe relación Significativa entre Competencias del personal nombrado y Desarrollo Regional.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis específica, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 60, existe relación significativa entre las dimensiones entre Competencias del personal nombrado y Desarrollo Regional.

3.3.7. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.6. Hipótesis específica 6

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre Competencias del personal contratado y la Política del Gobierno Regional.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre Competencias del personal contratado y la Política del Gobierno Regional.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta Ho y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza Ho.

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 15.

TABLA DE CONTINGENCIA N° 15

		POLGOB_DESREG			Total
		CASI NUNCA	TAL VEZ	CASI SIEMPRE	
RECHUM	CASI NUNCA	26	15	5	46
	TAL VEZ	0	8	2	10
	SIEMPRE	0	0	4	4
Total		42	10	8	60

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0.506 = 50.6\%$

Valor de $p = 0.000 = 0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe MODERADA correlación positiva ($\text{Tau-b} = 0.506 = 50.6\%$) entre Competencias del personal contratado y la Política del Gobierno Regional.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

Existe relación Significativa entre Competencias del personal contratado y la Política del Gobierno.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis específica, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 60, existe relación significativa entre dimensión y variable, Competencias del personal contratado y la Política del Gobierno Regional.

3.3.8. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.7. Hipótesis específica 7

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (H_0):

No existe correlación Significativa entre Competencias del personal contratado y su representación.

Hipótesis alterna (H_1):

Existe correlación Significativa entre Competencias del personal contratado y su representación.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H_0 y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza H_0 .

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 16.

TABLA DE CONTINGENCIA N° 16

		POLGOB_DESREG			Total
		CASI NUNCA	TAL VEZ	CASI SIEMPRE	
RECHUM	CASI NUNCA	34	6	6	46
	TAL VEZ	8	0	2	10
	SIEMPRE	0	4	0	4
Total		42	10	8	60

Valores calculados:

Valor de $p = 0.208 = 20.8\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.208 > \alpha = 0.05$, entonces, representa el 20.8%, en consecuencia se rechaza la hipótesis del investigador.

No existe correlación positiva entre Competencias del personal contratado y representación.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

No existe relación Significativa entre Competencias del personal contratado y representación.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis específica, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 60, no existe relación significativa entre las dimensiones entre Competencias del personal contratado y su representación.

3.3.9. Prueba de Hipótesis Específicas

3.3.2.8. Hipótesis específica 8

1. Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho):

No existe correlación Significativa entre Competencias del personal contratado y Desarrollo Regional.

Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación Significativa entre Competencias del personal contratado y Desarrollo Regional.

2.- Nivel de significancia (alfa).

$\alpha = 5\%$ (0.05). Para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H_0 y, para todo valor menor o igual a 0.05 se rechaza H_0 .

3.- Prueba estadística

Según a la muestra obtenida se eligió la prueba de Tau-b de Kendall, para la prueba respectiva, donde los datos cruzados se presentan en la tabla 17.

TABLA DE CONTINGENCIA N° 17

RECHUM	POLGOB_DESREG			Total
	NUNCA	CASI NUNCA	TAL VEZ	
CASI NUNCA	8	28	1	46
TAL VEZ	0	0	0	10
SIEMPRE	0	0	0	4
Total	8	28	1	60

Valores calculados:

Valor de "Tau-b": $0.637 = 63.7\%$

Valor de $p = 0.000 = 0\%$

4.- Lectura del p-valor:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces, con un margen de error de 5%, se acepta la hipótesis del investigador.

Existe correlación positiva (Tau-b = $0.637 = 63.7\%$) entre Competencias del personal contratado y Desarrollo Regional.

5.- Elección de la hipótesis:

Luego de dar lectura e interpretar el valor de P y α podemos elegir la hipótesis:

Existe relación Significativa entre Competencias del personal contratado y Desarrollo Regional.

6.- Conclusión:

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis específica, se ha podido demostrar que en la muestra y población de tamaño 60, existe relación significativa entre Competencias del personal contratado y Desarrollo Regional.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos líneas arriba no hacen, sino mostrarnos algunos datos interesantes; al respecto cabe manifestar que los servidores del Gobierno Regional, muestran con categoría de siempre en recurso humano en un 7%, cifra que por cierto es inferior a la identificación con el ambiente laboral señalado por los autores, Delgado y Di, en el trabajo de investigación titulado, “La motivación laboral y su incidencia en la política : Un estudio de caso”, realizada en Caracas, el cual registra un 41,67%; sin embargo es necesario recordar que en nuestro trabajo se tomó como muestra la cuarta parte de la población, la misma que está constituida por 250 personas, así mismo tenemos el estudio realizado con el título “Clima Organizacional en profesores investigadores de una Institución de Educación Superior” en el año 2013 por Sandoval, y otros donde verifican en la encuesta realizada a diez personas lo siguiente: no favorable registra 27%, medianamente favorable 25%, favorable y muy favorable, cada uno con 24%, por lo que si sumamos no favorable con medianamente favorable tenemos un total de 52% que no se muestran favorable o se mantienen neutrales respecto a recursos humanos, siendo este porcentaje mayor a los que si se encuentran a favor, registrando este último sólo 48%, lo cual genera un descontento y conflicto en la población, descontento que también se percibe en nuestro trabajo de investigación respecto a recursos humanos. Por otro lado Gonzales (2000), realizó un estudio titulado “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas Infantiles Venezuela”, donde se pudo verificar que los empleados sienten complacencia con el recurso humano en el aspecto participativo consultivo y en grupo, aspectos estos que les brinda la Institución, sin embargo por otra parte no sienten esa satisfacción en cuanto se refiere a incentivos organizacionales, lo mencionado por Gonzales es similar a los resultados que obtuvimos, pues si bien los servidores del Gobierno Regional, sienten satisfacción con la labor realizada, es

decir con la política del gobierno, esa satisfacción no se siente en esa medida respecto en los recursos humanos.

Es importante señalar que el contexto en el que se desarrolló el estudio a los servidores de la del gobierno regional, se dio unos meses después de que asumiera el presidente regional a la presidencia del Gobierno Regional, por elección popular acorde a ley, lo cual sin lugar a dudas ha influenciado en las respuestas de los trabajadores públicos, ya que se vivía un ambiente de inseguridad y desconfianza.

V. CONCLUSIONES

1. El recurso humano no inciden significativamente directamente con la política del Gobierno Regional, como se evidencia en el análisis descriptivo presentado en las páginas 55 y 56, así como la prueba de hipótesis presentado en la página 68, donde: el valor de $P=0.000 < \alpha = 0.05$, así mismo existe correlación positiva, pues tenemos que $\text{Tau-b} = 0.745=74.5\%$, entre recursos humanos y la política del Gobierno Regional.
2. Las competencias del personal nombrado no inciden significativamente, como se evidencia en el análisis descriptivo presentado en las páginas 60 y 61, así como la prueba de hipótesis en la página 72, donde: el valor de $P = 0.000 < \alpha = 0.05$; así mismo existe correlación positiva, pues tenemos que $\text{Tau-b} = 0.718 = 71.8\%$, entre competencias del personal nombrado y la representación.
3. Las competencias del personal nombrado no inciden significativamente con el desarrollo regional, como se evidencia en el análisis descriptivo presentado en las páginas 62 y 63, así como en la prueba de hipótesis en la página 74, donde: el valor de $P = 0.001 < \alpha = 0.05$; así mismo existe correlación positiva, pues tenemos que $\text{Tau-b} = 0.400 = 40\%$, entre competencias del personal nombrado y desarrollo regional.
4. Las competencias del personal contratado no inciden significativamente con la representación, como se evidencia en el análisis descriptivo presentado en las páginas 64 y 65, así como en la prueba de hipótesis en la página 76, donde: el valor de $P = 0.208 = 20.8\%$, $> \alpha = 0.05$; así mismo no existe correlación significativa entre competencias del personal contratado y representación.
5. Las competencias del personal contratado no inciden significativamente con el desarrollo regional, como se evidencia en el análisis descriptivo presentado en las páginas 66 y 67, así como en la prueba de hipótesis en la página 77, donde: el valor de $P = 0.000 < \alpha = 0.05$; así mismo existe correlación positiva, pues tenemos que $\text{Tau-b} = 0.637 = 63.7\%$, entre competencias del personal contratado y desarrollo regional.

VI. RECOMENDACIONES

Si en recursos humanos es entendido como la influencia del ambiente sobre la motivación, por lo tanto la cualidad o propiedad del ambiente humano que perciben o experimentan sus miembros y necesariamente influye en su conducta, entonces el Gobierno Regional debe utilizar instrumentos y medios que le permitan periódicamente evaluar y mejorar el recurso humano de sus servidores públicos.

La entidad mediante la Oficina de Recursos Humanos debe comunicar de manera oportuna, clara y precisa sobre las normas internas, el cambio de éstas y los procedimientos que ellas implican, todo esto con la finalidad de que se logre un trabajo armónico, coherente y concordante entre sus miembros, y de éstos con el resto de áreas del Gobierno Regional.

El Gobierno Regional debe implementar un sistema periódico de capacitación al personal, en materias que le son de su competencia y además afines, ello con la finalidad de tener a servidores preparados y competitivos, lo cual no sólo beneficiará a cada uno de ellos, sino a la misma Oficina y a su vez a toda la Institución, pues estando ellos debidamente capacitados replicarán estos conocimientos al resto del personal de la Institución, para ello se recomienda coordinar con entidades académicas.

El Gobierno Regional debe promover la coordinación, la cooperación, el contacto, la confianza, el bienestar, el respeto, la satisfacción, la comunicación y la debida atención de los servidores de las diferentes áreas que la componen; con la finalidad de realizar un trabajo en equipo y no aislado.

El Gobierno Regional a través de la Dirección de la Oficina de Recursos Humanos debe fomentar reuniones periódicas y consecutivas con el personal de las diferentes áreas, donde se tendrán que identificar las debilidades de cada una de ellas, esto coadyuvará a superar los inconvenientes presentados en la jornada laboral a la brevedad posible, pues se corre el riesgo de que se prolongue y éste se convierta en un problema mayor

VII. REFERENCIAS

- BELLOTA LINARES, Karol.(2010).). El Proyecto de Investigación Profesional Egresado de la Facultad de Administración UNSAAC.
- BORRAZAS, P. (2008). “Administración de Recursos Humanos”, México, Edit. McGraw-Hill.
- GUZMAN NAPURI, Christian. (2013).Manual de Procedimiento Administrativo.
- OSSORIO, Manuel, (1986). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina.
- VERA NOVOA, Mario, (2013). Régimen legal aplicable a delitos cometidos por funcionarios públicos, (1ra. Edición), Pacífico Editores S.A.C., Lima Perú.
- CHIAVENATO, Idalberto, (2009). Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones, Novena Edición, Editorial Edamsa Impresiones S.A., México.
- DESSLER, r, Gary. (1979). Organización y Administración, enfoque situacional. Editorial PHH S.A. México.
- RAMIREZ, V. (2009). Manual de Procedimiento Administrativo.
- MILKOVICH, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de los Recursos Humanos. USA: Editorial Addeson Wesler Iberoamericana.
- ARAUJO, M. Y Guerra J. (2007). Organización y Administración, enfoque situacional. Editorial PHH S.A. México.
- BRUNET, L. (1999). “Comportamiento Humano en las Organizaciones”. México. Editorial Trillas.
- GUILLEN, C. (2000). Manual de cualidades dentro de la institución.
- KEITH, D. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. 5ª Edición. Editorial Mc Graw Hill. México 2000.
- CHRUDEN, S. (1984). Administración de Personal. Editorial South-Western Publishing. 1987.
- SILICEO, Alfonso (1997). Capacitación y Desarrollo de Personal.

WAYNE R., Mondy y NOE, Robert M. (1997). Administración de Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall. México.

ARIAS G., Fernando. (1979). Administración de Recursos Humanos.

MORA, Consuelo (1996). Administración de Recursos Humanos. México.

REYES Ponce, Agustín. (2000). Administración de Personal. Relaciones Humanas. I Parte. Editorial Limusa. México.

SALINAS, Oscar Javier, (2003). Felicidad Laboral

FERNANDEZ RIOS, Manuel. Diccionario de Recursos Humanos, Organización y Dirección. Editorial Díaz de Santos.

REYES Ponce, Agustín. Administración de Personal. Relaciones Humanas. I Parte. Editorial Limusa.

NOE, Robert M. (1997). Administración de Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall. México.

CHRUDEN, SHERMAN (1984). Administración de Personal.

SIKULA, A. (1991). Administración de Recursos Humanos en Empresas. Editorial Limusa. México.

KOONTZ, Harold. (2003). Administración Moderna. 5ª Edición. Editorial Mc Graw Hill.

ZEGARRA, Dora. (1998). Evaluación y Control del Personal.

ABAD, Darío. (1997). Control de Gestión. Colombia.

NADER, M. (2001). Principios de Administración. Editorial Trillas.

MUNCH, Lourdes. (2001). Fundamentos de Administración. 2ª Edición. Editorial Trillas.

RODRIGUEZ, Valencia. (1990). Introducción a la Administración. Editorial Ecasa. México.

HERNANDEZ, SHERMAN.(1984). Administración de Personal.

FERNANDEZ RIOS, Manuel. (2002). Diccionario de Recursos Humanos, Organización y Dirección. Editorial Díaz de Santos.

- FINGERMANN, G. (1975). Relaciones Humanas, Sexta Edición, Editorial el Ateneo Buenos Aires.
- SERNA, Humberto.(2000). Gerencia Estratégica. Caracas.
- ODIORNE, G. (1994). Administración de Personal. Editorial Limusa. México.
- FRANCO, Zapata, Ramón. (1999). Derecho del Trabajo. Editorial Marga Editores, S.R.L. Caracas.
- RAMOS, Suyo. Juan A. (2008). Elabore su Tesis en Derecho, Pre y Post Grado, 2da. Edición, Editorial San Marcos E.I.R.L., Lima Perú.
- RAMOS, Nuñez. Carlos (2000). Como hacer una Tesis en Derecho, Primera Edición, Gaceta Jurídica S.A., Lima Perú.
- BRUNET, L. (1999). “Comportamiento Humano en las Organizaciones”. México. Editorial Trillas.
- BUNGE, M. (2004). La Investigación Científica: su estrategia y filosofía. Tercera Edición. México: Siglo XXI Editores S.A. de C.V.
- KARL, M. (XVIII). Política de Gobierno. El Capitalismo.
- DYE, T. (1995). Políticas Públicas.
- MEDELLIN, P. (2009). Política de Gobierno. Concatenación.
- VELASQUEZ, R. (2009). Política de Gobierno. Como un proceso integrador.
- SALAZAR, C. (1995).Política de Gobierno. Conjunto de Respuestas al Estado.
- WEBER, M. (1848). Política de Gobierno. La Burocracia.
- VARGAS, A. (1999). Notas Sobre el Estado y Políticas Públicas.
- ANDRE, N. (1999). Política de Gobierno.
- ROJAS, M. (1971). Política de Gobierno.
- BIRKLAND, T. (2001). Política de Gobierno. Términos de Políticas Públicas.
- SANCHEZ, E. (1998). Política de Gobierno.
- GODWIN, W. (1840). Política de Gobierno. El Anarquismo. □ AGUILAR, Luis F. (2009) Marco para el análisis de las políticas públicas, México.

- HERNANDEZ, Sampieri R. (2010) Política de Gobierno, Metodología de la investigación 5ta Edición Sampieri, México D.F.
- SALVAT, Manuel(1973)Los Regímenes Políticos, Edittions Grammont, S.A.1973
- VELASQUEZ, Raúl. (2009) Hacia una nueva definición del concepto "política pública". En Revista Desafíos, Bogotá, Colombia.
- MOLINA, Ignacio (1998) Conceptos fundamentales de Ciencia Política, Madrid: Alianza Editorial.
- SANCHEZ, E. (1998). Política de Gobierno. La Descentralización.
- SALAZAR, P. (1793). Política de Gobierno. Una Dictadura.
- TERRAGNI, M. A. (2009). Política de Gobierno. Papel que Desempeñan los Servidores.
- TAMAYO, M. (1989). Política de Gobierno, las Políticas Públicas.
- GUERRERO, O. (1988). Política de Gobierno, las Políticas Públicas.
- MC GRAW, H. (2004). Recursos Humanos. Principios.
- KOONTZ, H. (2004). Recursos Humanos. Organización.
- HILL, H. (2003). Recursos Humanos.