

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

**PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ, 2017**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES:

Br. FIORELLA MANCINI BAUTISTA
Br. JAIME FERNANDO VIDARTE SÁNCHEZ

ASESORA:

Dra. SOTOMAYOR NUNURA, GIOCONDA DEL SOCORRO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2018

RESUMEN

La presente investigación titulada: Programa de Desarrollo de Recursos Humanos para mejorar el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Monsefú, 2017, se ha realizado tomando como base al diseño pre experimental y se contó con una muestra de 30 participantes elegidos por muestreo aleatorio simple.

El objetivo que persigue la investigación fue: determinar que la aplicación de un Programa de Desarrollo de Recursos Humanos permite mejorar el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Monsefú.

La investigación se inició con la aplicación de un pre test de Clima Organizacional encontrando un 63% de trabajadores que afirman que existe un clima organizacional regular con un promedio de 72,56 puntos y una dispersión típica de 24,3.

Después de haber aplicado el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos los trabajadores mejoraron significativamente su desempeño laboral e identificación con la institución, lo cual originó mejorar el clima organizacional, tal como lo admiten de muy bueno y bueno el 87% de trabajadores. El post test arrojó un promedio de 102,9 puntos, con una dispersión típica de 21,4 que se dispersa con respecto al promedio.

Se logró un acercamiento más afectuoso y de respeto entre los trabajadores; en la dimensión comunicación se logró que sea más afectiva y empática con una comunicación horizontal, en la dimensión resolución de conflictos se logró espacios de reflexión, evitando de alguna manera que los conflictos repercutan en las buenas relaciones entre los trabajadores. En cuanto a la dimensión participación y reconocimiento, las autoridades se mostraron más condescendientes con los trabajadores al reconocer el aporte de los empleados para con la institución.

Finalmente para la dimensión contribución personal, los trabajadores se mostraron más identificados para con la institución, mostrándose más colaborativos y lo más importante se sintieron personas valiosas y orgullosas de trabajar en esta institución.

PALABRAS CLAVE: Recursos Humanos, Relaciones Interpersonales, Clima Organizacional. Resolución de conflictos. Comunicación.

ABSTRACT

The present research entitled: Human resources development program to improve the organizational climate in the district municipality of Monsefú, 2017, was carried out based on the pre - experimental design and a sample of 30 participants was chosen by simple random sampling.

The objective pursued by the research was: To determine that through the application of a program of development of human resources to improve the organizational climate in the Municipality of Monsefú.

The research began with the application of a pre-test of Organizational Climate, finding 63% of workers who affirm that there is a regular organizational climate with an average of 72.56 points and a typical dispersion of 24.3. After implementing the human resources development program, the workers significantly improved their work performance and identification with the institution and which led to an improvement in the organizational climate, as well as 87% of workers are very good.

The post test yielded an average of 102.9 points, with a typical dispersion of 21.4 that is dispersed with respect to the average. A more affectionate approach and respect among workers was achieved; in the communication dimension, it was possible to be more affective and empathic with a horizontal communication. In the conflict resolution dimension, spaces of reflection were achieved, somehow preventing conflicts from affecting good relations between workers.

Regarding the participation and recognition dimension, the authorities showed more condescension to the workers when they recognized the contribution of employees to the institution and congratulated them for the work entrusted to their workers.

Finally, for the personal contribution dimension, the workers were more identified with the institution, showing more collaborative and most importantly they felt valuable and proud people working in this institution.

KEYWORDS: Human Resources. Interpersonal Relations. Organizational Climate. Conflictre solution. Communication.