



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del recurso humano y clima institucional, según
docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico
“Carlos Cueto Fernandini” – Comas – 2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

AUTOR:

Bach. Liliana Tomasa Chávez Ordinola

ASESOR:

Dra. Doris Elida Fuster Guillén

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2015

Páginas del Jurado

Dr. Luis Garay Peña
PRESIDENTE

Dra. Doris Fuster Guillén
VOCAL

Mgtr. Patricia Bejarano Alvarez
SECRETARIO

Dedicatoria

A mi querido hijo Sebastián Alonso, por ser la luz que guía mi vida, el inmenso amor que emana desde lo más profundo de mi ser, hace que me esfuerce cada día más, el ser diferente no limita tus grandes ganas de vivir, compartiendo con nosotros la grandeza de tu existir, sólo le pido a Dios, me permita acompañarte en todo tú camino y protegerte siempre mi niño hermoso.

Agradecimiento

A mí querido esposo por su compañía, apoyo incondicional; a mis amados padres, por ser mi inspiración y al personal docente de la Universidad César Vallejo, por ser mi guía y brindarme su excelente orientación para elaborar el presente trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lilibian Tomasa Chávez Ordinola, estudiante del Programa: Maestría en Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40888578, con la tesis titulada “Gestión del Recurso Humano y Clima Institucional según docentes del Instituto de Educación Tecnológico Carlos Cueto Fernandini – Comas - 2015”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Los Olivos, 13 de noviembre de 2015

Firma.....

DNI N° 40888578

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación, presento el trabajo de investigación titulado: Gestión del recurso humano y clima institucional según docentes del Instituto Superior Tecnológico “Carlos Cueto Fernandini” – Comas – 2015.

La importancia que tienen los recursos humanos y el clima institucional para el éxito de las organizaciones es una cuestión ampliamente reconocida, tanto por las corrientes de estudio relacionadas con la gestión estratégica de recursos humanos como las Wright, Beckert, etc. Como por las relacionadas con la visión de empresa basada en el conocimiento, Grant, Spender, Teece, entre otros. (Martín, 2011).

Tal y como señalan Pérez-Cano y Quevedo-Cano (2006), los empleados son depositarios de la mayor parte de los conocimientos que maneja la organización, lo que les convierte en un recurso sumamente valioso que, además, posee dos cualidades claves desde el punto de vista de la teoría de los recursos y las capacidades: son difíciles de imitar y difíciles de sustituir. Esta afirmación, si bien es cierta en todas las áreas de la organización y para todos sus trabajadores, es especialmente valiosa ya que afecta en variables afectivas, como el cómo se siente el colaborador en su centro de trabajo y esto incidir en su desempeño laboral.

Ya en el ámbito educativo, como es en este caso los centros de formación superior, es el equipo directivo el grupo que esta cargo de la administración del personal a su cargo con el propósito de cumplir los objetivos institucionales que están orientados en la

satisfacción del usuario del servicio que son los estudiantes, en donde todos los esfuerzos tienen un propósito: la formación de futuros profesionales. Es esta forma de gestionar la que tiene una estrecha relación según diversos antecedentes revisados con el clima que se genera en el entorno laboral, factor que está íntimamente relacionado con el bienestar del trabajador (docentes, administrativos, personal de mantenimiento, etc.) y que repercute en su desempeño profesional de manera importante.

De este modo se pretende contribuir con este estudio, generando un diagnóstico inicial sobre la gestión del talento humano y el clima institucional, en un Instituto de Formación Superior, así como las relaciones existentes entre ambas variables con el fin de tomar medidas correctivas tanto a nivel de gestión, como a nivel de las interacciones entre los colaboradores y las interacciones con las coordinaciones y dirección.

Para lograr este fin, el estudio se ha organizado en seis secciones, la primera denominada introducción, describe antecedentes del estudio, muestra los fundamentos teóricos sobre el tema, justifica, describe y formula el problema de investigación para luego de esa revisión formular las hipótesis y objetivos. La segunda llamada marco metodológico, el que contiene las variables, su conceptualización y operacionalización y brinda las especificaciones de la metodología a usar para validar las hipótesis planteadas en el estudio (diseño, población e instrumentos), la tercera sección muestra el informe de resultados obtenidos durante el trabajo de campo y finalmente las últimas secciones, muestran la discusión de los resultados, generando las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación al ser evaluada por sus amplios conocimientos y experiencia temática y en investigación, merezca su aprobación.

La autora

Índice

Páginas de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	xiii
Abstract	xiv

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica	21
1.3 Justificación	54
1.4 Problema	56
1.5 Hipótesis	61
1.6 Objetivos	62

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables	65
2.2. Operacionalización de variables	67
2.3. Metodología	69

2.4. Tipo de estudio	69
2.5. Diseño	70
2.6. Población, muestra y muestreo	71
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
2.8. Métodos de análisis de datos	77
III. RESULTADOS	78
IV. DISCUSIÓN	103
V. CONCLUSIONES	108
VI. RECOMENDACIONES	111
VII. REFERENCIAS	114
VIII. ANEXOS	121
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento	
Anexo 3: Formato de validación de instrumento	
Anexo 4: Matriz de datos	

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables	67
Tabla 2. Gestión del Recurso Humano	79
Tabla 3. Admisión de personas	80
Tabla 4. Aplicación de personas	81
Tabla 5. Compensación de personas	82
Tabla 6. Desarrollo de personas	83
Tabla 7. Mantenimiento de personas	84
Tabla 8. Evaluación de personas	85
Tabla 9. Clima institucional	86
Tabla 10. Liderazgo	87
Tabla 11. Motivación	88
Tabla 12. Reciprocidad - compromiso	89
Tabla 13. Participación	90
Tabla 14. Tabla de contingencia gestión del recurso humano y clima laboral	91
Tabla 15. Tabla de contingencia gestión del recurso humano y liderazgo	92
Tabla 16. Tabla de contingencia gestión del recurso humano y motivación	93

Tabla 17. Tabla de contingencia gestión del recurso humano y compromiso	94
Tabla 18. Tabla de contingencia gestión del recurso humano y participación	95
Tabla 19. Relación entre la gestión del talento humano y el clima laboral	97
Tabla 20. Relación entre la gestión del talento humano y el liderazgo del clima laboral	98
Tabla 21. Relación entre la gestión del recurso humano y la motivación del clima laboral	99
Tabla 22. Relación entre la gestión del recurso humano y la reciprocidad del clima laboral	100
Tabla 23. Relación entre la gestión del recurso humano y la participación del clima laboral	101

Índice de figuras

Figura 1. Teorías sociológicas sobre el clima organizacional	34
Figura 2. Gestión del recurso humano	79
Figura 3. Admisión de personas	80
Figura 4. Aplicación de personas	81
Figura 5. Compensación de personas	82
Figura 6. Desarrollo de personas	83
Figura 7. Mantenimiento de personas	84
Figura 8. Evaluación de personas	85
Figura 9. Clima institucional	86
Figura 10. Liderazgo	87
Figura 11. Motivación	88
Figura 12. Reciprocidad – compromiso	89
Figura 13. Participación	90
Figura 14. Tabla de contingencia gestión del recurso humano y clima laboral	91
Figura 15. Tabla de contingencia gestión del recurso humano y liderazgo	92
Figura 16. Tabla de contingencia gestión del recurso humano y motivación	93
Figura 17. Tabla de contingencia gestión del recurso humano y compromiso	94
Figura 18. Tabla de contingencia gestión del recurso humano y participación	95

Resumen

El presente trabajo de investigación, titulado “Gestión del recurso humano y su relación en el clima Institucional de la Dirección General según docentes del Instituto Superior Tecnológico Carlos Cueto Fernandini”, tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre las variables mencionadas. Para ello, se hizo uso de un diseño no experimental, transversal y correlacional; aplicando para la medición de cada variable cuestionarios, uno de ellos basado en la teoría de Chiavenato sobre gestión del recurso humano y el otro propuesto por la Organización Panamericana de la Salud (adaptado) para medir en clima institucional. Estos instrumentos fueron aplicados a 100 docentes entre nombrados y contratados que forman parte del IEST.

Luego del procesamiento de los datos, y la contrastación de la hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman se halló que existe una relación moderada y significativa entre la gestión del recurso humano y el clima institucional, lo mismo para cada uno de sus factores.

Palabras Claves: Clima Institucional, gestión del talento humano, motivación, reciprocidad, liderazgo.

Abstract

This research, entitled "Human resources management and its relationship to the working environment of teachers according to the General Directorate of Carlos CuetoFernandini Technological Institute", aimed to determine the relationship between these variables. To do this, use was made of a non experimental traverse correlation design; applying to the measurement of each questionnaires variable, one based on the theory Chiavenato on human resource management and the other proposed by the Pan American Health Organization (adapted) to measure work climate. These instruments were applied to 100 teachers between appointed and hired as part of the IEST.

After processing the data, and the testing of the hypothesis by statistician Spearman Rho she found that there is a moderate and significant relationship between human resource management and the work environment, the same for each of the factors.

Keywords: Work environment, talent management, motivation, reciprocity leadership.