



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los
trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Marlene María Chávez Reyes

ASESOR:

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

SECCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2018

Pagina del Jurado

.....

Dr. Ulises Cordova Garcia
Presidente

.....

Dra. Rosalia Zarate Barrial
Secretario

.....

Dr. Chantal Jara Aguirre
Vocal

Dedicatoria

Esta investigación, lo dedico con mucho cariño a mis padres que en paz descansen, a mi hija y esposo; asimismo a mis hermanos, Soledad y Gerardo quienes, con insistencia, amor, tolerancia y mucha paciencia han permitido que cumpla con mis objetivos profesionales, convirtiéndose en mi mayor motivación hacia el logro de mis metas.

Agradecimientos

Primeramente, a Dios, al personal docente De la Universidad César Vallejo quienes, con sus valiosos aportes, lograron que llegara a un feliz término. A mi asesor Dr. Michell Alarcón Diaz por su apoyo y sus enseñanzas para culminar este trabajo de investigación.

Mi gratitud y reconocimiento a la escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo por permitirnos ser parte de la institución.

Declaración Jurada

Yo Marlene Maria Chávez Reyes, estudiante del Programa Maestria en Gestion Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado(a) con DNI 04020583, con la tesis titulada “Provisión de Recursos Humanos y Clima Organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016”.

Declaro Bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoria
2. He respetado las normas internacionales de citas 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 ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se contruiran en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya 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 Univesidad Cesar Vallejo.

Lima, diciembre 2016

.....

Br. Marlene Maria Chàvez Reyes

DNI: 04020583

Presentación

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” con sede en Lima Este, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública presento el trabajo de investigación denominado “La Provisión de Recursos Humanos y el Clima Organizacional de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016”.

La investigación que logro tiene como propósito determinar si existe relación entre las dos variables materia de investigación la provisión de recursos humanos y el clima organizacional, teniendo en cuenta que estas variables están presentes en la entidad, por lo que se pretende determinar el grado de la relación de la provisión de recursos humanos con las dimensiones del clima organizacional en la entidad.

La investigación esta estructurada en ocho capítulos.

En el primer capítulo, se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos.

En el segundo capítulo, se presenta el diseño de la investigación, las variables en estudio, operacionalización, población, técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, método de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el tercer capítulo, se presenta los resultados descriptivos y el tratamiento de la hipótesis.

El cuarto capítulo se presenta la discusión de la investigación.

El quinto capítulo esta refrendado por las conclusiones.

El sexto capítulo se fundamenta con las recomendaciones

El Séptimo capítulo se representa las referencias, y por ultimo el octavo capítulo que presenta los Anexos.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xiii
Resumen	xv
Abstrac	xvi
I. Introducción	17
1.1 Realidad Problemática	18
1.2 Trabajos previos	23
1.2.1 Internacional	23
1.2.2 Nacional	27
1.3 Teorías relacionadas al tema	31
1.3.1 Marco teórico de los Recursos Humanos	31
1.3.2 Marco teórico de la variable Provision de recursos humanos	35
1.3.3 Dimensiones de la provisión de recursos humanos	36
1.3.4 Reclutamiento de personal	36
1.3.5 Selección de personal	44
1.3.6 Marco teorico de la variable Clima organizacional	50
1.3.7 Dimensiones del clima organizacional	54
1.3.8 Sistema Individual	54
1.3.9 Sistema Interpersonal	54
1.3.10 Sistema organizacional	54
1.4 Problema	58
1.4.1 Problema General	58
1.4.2 Problemas específicos	58
1.5 Justificación	59

1.5.1 Teórico	59
1.5.2 Practico	59
1.5.3 Metodológico	59
1.6 Hipótesis	60
1.6.1 Hipótesis general	60
1.6.2 Hipótesis específicos	60
1.7 Objetivos	60
1.7.1 Objetivo general	60
1.7.2 Objetivos específicos	61
II Método	62
2.1 Metodología	63
2.2 Tipo de investigación	63
2.3 Nivel	63
2.4 Diseño	64
2.5 Variables	65
2.5.1 Variable 1 provisión de recursos humanos	65
2.5.2 Variable 2 clima organizacional	65
2.5.3 Definición operacional	66
2.5.4 Operacionalización de variables	67
2.6 Población y muestra	68
2.6.1 Población	68
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	68
2.7.1 Técnicas	68
2.7.2 Instrumentos de recolección de datos	68
2.7.3 Procedimiento de recolección de datos	72
2.7.4 Validez del instrumento	72
2.7.5 Confiabilidad de los instrumentos	73
2.8 Método de análisis de datos	75
2.9 Aspectos éticos	77
III Resultados	78
3.1 Descripción de resultados	79
3.1.1 Descripción de la variable provisión de recursos humanos	79

3.1.2 Descripción de la dimensión reclutamiento de la variable recursos humanos	80
3.1.3 Descripción de la dimensión selección	81
3.1.4 Descripción de la variable clima organizacional	82
3.1.5 Descripción de la dimensión sistema individual	83
3.1.6 Descripción de la dimensión sistema interpersonal	84
3.1.7 Descripción de la dimensión sistema organizacional	85
3.1.8 Descripción de la variable provisión de recursos humanos y El clima organizacional	86
3.1.9 Descripción de la variable provisión de recursos humanos y La dimensión sistema individual	87
3.1.10 Descripción de la variable provisión de recursos humanos y La dimensión sistema interpersonal	88
3.1.11 Descripción de la variable provisión de recursos humanos y La dimensión sistema organizacional	89
3.2 Contrastación de la hipótesis	90
3.2.1 Hipótesis general	90
3.2.2 Hipótesis específica 1	91
3.2.3 Hipótesis específica 2	92
3.2.4 Hipótesis específica 3	93
IV Discusión	94
4.1 Hipótesis general	95
4.2 Hipótesis específica 1	97
4.3 Hipótesis específica 2	98
4.4 Hipótesis específica 3	99
V Conclusiones	101
VI Recomendaciones	104
VII Referencias	106
VIII Anexos	110
8.1 Anexo 1 Matriz de consistencia	111
8.2 Anexo 2 Instrumentos	114
8.3 Anexo 3 Solicitud para realizar el estudio	118
8.4 Anexo 4: Matriz de datos	119

8.5	Anexo 5: Validez de instrumentos	125
8.6	Anexo 6: Articulo	138
8.7	Anexo 7: Organigrama	152
8.8	Anexo 8: Inmueble Soc.Beneficencia publica de pasco	153

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	Operacionalización de la variable provisión de recursos humano	67
Tabla 2	Operacionalización de la variable Clima Organizacional	67
Tabla 3	Ficha técnica de la provisión de recursos humanos	70
Tabla 4	Ficha Técnica del Clima Organizacional	71
Tabla 5	Validez del Instrumento de la variable provisión de recursos humanos.	72
Tabla 6	Validez del instrumento de la variable clima organizacional	73
Tabla 7	Validez del contenido de los instrumentos de provisión de recursos humanos y clima organizacional	73
Tabla 8	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	74
Tabla 9	Nivel de confiabilidad del instrumento de la variable provisión de recursos humanos	74
Tabla 10	Nivel de confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional	74
Tabla 11	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	75
Tabla 12	Frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable provision de recursos humanos	79
Tabla 13	Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Reclutamiento de la variable provisión de recursos humanos.	80
Tabla 14	Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión selección de la variable provisión de recursos humanos.	81
Tabla 15	Frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable clima organizacional	82
Tabla 16	Frecuencias y porcentajes de la dimensión sistema individual de la variable clima organizacional	83
Tabla 17	Frecuencias y porcentajes de la dimensión sistema interpersonal de la variable clima organizacional	84
Tabla 18	Frecuencias y porcentajes de la dimensión sistema organizacional de la variable clima organizacional	85

Tabla 19	Niveles de la provisión de recursos humanos y el clima organizacional	86
Tabla 20	Niveles de la provisión de recursos humanos y la dimensión sistema individual de la variable clima organizacional	87
Tabla 21	Niveles de la provisión de recursos humanos y el sistema interpersonal del clima organizacional	88
Tabla 22	Niveles de provisión de recursos humanos y el sistema organizacional del clima organizacional	89
Tabla 23	Coefficiente de correlación de spearman entre provisión de recursos humanos y el clima organizacional	90
Tabla 24	Coefficiente de correlación de spearman entre provisión de recursos humanos y el sistema individual	91
Tabla 25	Coefficiente de Correlación según Spearman entre la provisión de recursos humanos y el sistema interpersonal clima organizacional	92
Tabla 26	Coefficiente de correlación según Spearman entre la provisión de recursos humanos y el Sistema organizacional de la variable clima organizacional.	93

Índice de figuras

		Pag.
Figura 1	Necesidades según Maslow	33
Figura 2	Políticas de provisión de recursos humanos	34
Figura 3	Proceso de Reclutamiento	37
Figura 4	Ventajas y desventajas delreclutamiento interno	39
Figura 5	Ventajas y desventajas del reclutamiento interno	39
Figura 6	Ventajas y desventajas del reclutamiento interno	40
Figura 7	Técnicas del reclutamiento externo	41
Figura 8	Fuentes de reclutamiento externo	42
Figura 9	Proceso de reclutamiento externo	42
Figura 10	Ventajas y desventajas de reclutamiento externo	42
Figura 11	Ventajas y desventajas del reclutamiento externo	43
Figura 12	Ventajas y desventajas del reclutamiento externo	43
Figura 13	Proceso de selección	45
Figura 14	Obtención de la información del puesto	46
Figura 15	Factores del clima organizacional	51
Figura 16	Frecuencias y valores porcentuales de la variable provision de recursos humanos	79
Figura 17	Frecuencia y valores porcentuales de la dimensión reclutamiento de la variable recursos humanos	80
Figura 18	Frecuencia y valores porcentuales de la dimensión selección de la variable recursos humanos	81
Figura 19	Frecuencia y valores porcentuales de la variable clima organizacional	82
Figura 20	Frecuencia y valores porcentuales de la dimensión sistema individual de la variable clima organizacional	83
Figura 21	Frecuencia y valores porcentuales de la dimensión sistema interpersonal de la variable clima organizacional	84
Figura 22	Frecuencia y valores porcentuales de la dimensión sistema organizacional de la variable clima organizacional	85
Figura 23	Niveles de provisión de recursos humanos y el clima	86

	organizacional según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública	
Figura 24	Niveles de provisión de recursos humanos y el sistema individual según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública	87
Figura 25	Niveles de provisión de recursos humanos y el sistema interpersonal según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública	88
Figura 26	Niveles de provisión de recursos humanos y el sistema interpersonal según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública	89

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública, 2016. La población es de 70 trabajadores, la muestra fue censal y se aplicaron encuestas para las variables provisión de recursos humanos y clima organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su fin el tipo básico, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y de tipo correlacional, asimismo utilizó para su propósito el diseño no experimental, de corte transversal, la población censal estuvo conformada por 70 trabajadores. En la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario, que recogió la información en un periodo específico, sobre las variables. Los cuestionarios brindaron información acerca de la provisión de recursos humanos y clima organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráficamente y textualmente. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por medio de juicio de expertos con un resultado por unanimidad de aplicabilidad, su confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0.855 para la variable provisión de recursos humanos y 0.942 para la variable clima organizacional.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el Clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.701 lo que representó una alta correlación entre las variables.

Palabras clave: Provisión de recursos humanos y Clima organizacional

Abstract

This research general objective was to determine the relationship between the human resources provision and organizational climate of workers of the “Sociedad de Beneficencia Publica” 2016. The population is about 70 workers, sample was Census and provision of human resources and organizational climate surveys for the variables applied.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research use for its purpose the basic type, with quantitative approach, also used for its intended purpose not experimental design correlation level of cross-cutting, that gathered the information at a specific, that was developed by applying the instruments: questionnaire Provision human resources which was made up of 23 questions in Likert scale (always, almost always, sometimes, never) which provided information about the provision of human resources and the organizational climate which was made up of 26 questions in the scale of Likert (always, almost always, sometimes, never). Questionnaires provided information about the provision of human resources and organizational climate, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented graphic and textually.

The research concludes that there is evidence to assert that the provision of human resources related significantly the organizational climate of “Sociedad de Beneficencia Publica de Pasco” 2016. The Spearman Rho correlation coefficient was 0.701 which represent a high correlation between the variables.

Key words: Human resources provision and organizational climate

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

La OIT prioriza en la región de América Latina y el Caribe combatir la desigualdad por medio de políticas públicas integradas, tanto económicas como sociales, que promuevan la inclusión social, el trabajo decente y el empleo productivo, así como un entorno propicio para empresas sostenibles (Declaración de Lima, el documento de conclusiones de la 18ª Reunión Regional Americana, realizada en Lima en octubre de 2014). Ello significa que los trabajadores deben desenvolverse en un ambiente de trabajo adecuado, con insumos y materiales que le ayuden a cumplir plenamente sus funciones, tal como lo indica Enrique Louffat (año 2012), que El clima organizacional es la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación a diversos elementos del proceso administrativo y de la administración del potencial humano y por ende en relación a la empresa donde trabaja.

Según Albertinator, (2008) hace una crítica a la situación que atraviesa actualmente nuestro país, trae aparejada la difícil tarea para las empresas de revertir un Clima Laboral de tensión y frustración en uno de bienestar y satisfacción para sus empleados. Por esta razón podemos inferir que, generalmente, se observa que casi nadie se emociona por las cosas relacionadas con el trabajo, que las cosas que sí los emocionan están fuera del trabajo, que el tiempo entre el trabajo y el ocio está poco equilibrado. A los trabajadores sólo les importa su salario, aunque su poder adquisitivo esté en un progresivo deterioro y existe un marcado temor a las sanciones que puedan redundar en despidos y a los cambios que se operan en las organizaciones. Es tan profunda la crisis que los trabajadores sólo focalizan su atención en aspectos económicos. El desafío para el Área de Recursos Humanos de la empresa es, justamente, estimular políticas que desarrollen otros aspectos no monetarios pero que sí influyen en la satisfacción de los trabajadores.

En nuestro país, generalmente en la mayoría de las instituciones públicas el problema se encuentra en las personas que dirigen las instituciones, lo cual conlleva a que siempre se hagan preguntas como, por ejemplo: ¿Los que

dirigimos estamos preparados para servir?, ¿Es importante saber como es el desempeño dirigido hacia la propuesta de metas y objetivos? Por el que podemos decir hemos avanzado, o nos hemos detenido o quizás debemos realizar algunos ajustes y de manera especial buscar que nuestros trabajadores del aparato estatal se identifiquen con las políticas del sector.

Según Alles (2008), refiere que la organización no empieza a funcionar mientras no se haya reclutado a las personas capaces que se van a desempeñar en las actividades, por lo que el mayor problema humano en cualquier institución es como reclutar empleados, seleccionarlos y fijarle al puesto en cual se puede desempeñar con eficiencia. Por lo que es posible fijar dos aspectos una en que la persona que intenta satisfacer sus necesidades y la del administrador que pretende utilizar el recurso humano para poder solucionar las necesidades de la institución.

Es muy importante, que el reclutar y seleccionar a las personas adecuadas y de que se puedan acomodar en los cargos que van a desempeñar es un rol muy importante para el beneficio de la institución, quien podrá lograr sus objetivos y metas planteados, cumpliendo los requisitos como son los exámenes de selección y la entrevista personal para cubrir los puestos. Para ello es muy elemental el cumplimiento de los instrumentos de gestión en cada institución como son el ROF: reglamento de organización y funciones; CAP: cuadro analíticos de puestos y el MOF: manual de organización y funciones, instrumentos que refieren el perfil de los puestos, funciones, tareas y responsabilidades así como los aspectos crecientes del desempeño de cada trabajador.

Al respecto la Revista Unión (2015) precisa que, las nociones implicadas en un intento de conceptualizar al clima organizacional pueden realizarse mediante los siguientes criterios: el clima organizacional como elemento asociado a la motivación, también como vínculo, además de constituirse en un elemento de influencia, y por último como una percepción por parte de los trabajadores.

Chiavenato (1999), menciona que el clima organizacional es la forma del

ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización el cual influye en el comportamiento, siendo favorable cuando satisface las necesidades personales y eleva el aspecto moral de los miembros, y desfavorable cuando sucede lo contrario.

Es muy importante también hacer referencia a la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil (Diario Oficial el peruano), el cual es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años en el país, que beneficiará tanto a los ciudadanos como a los servidores públicos. El servicio civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política del Perú. Tiene como objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas encargadas de la gestión y de los que prestan servicios en las entidades públicas del estado unificando el DL 276, 728 y DL 1057. La finalidad es que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, y promover el desarrollo de las personas que lo integran.

El servicio civil considera dentro de la organización el sistema administrativo de Recursos Humanos que establece, desarrolla y ejecuta la política de estado respecto al servicio civil, mediante el conjunto de normas, principios, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de recursos humanos, integrados por : La autoridad nacional del servicio civil (quien ejerce la rectoría del sistema), las oficinas de recursos humanos(constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos) y el tribunal del servicio civil(tiene como función la resolución de las controversias individuales que se susciten dentro del sistema).

Según la Ley servir la Selección de personal es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, teniendo como finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad el acceso a la función pública. Asimismo esta ley tiene como propósito la de capacitación a los servidores públicos para

luego someterlos a evaluaciones el cual viene a ser un proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto, teniendo como consecuencia esta evaluación: Personal de rendimiento distinguido, personal de buen rendimiento, personal de rendimiento sujeto a observación y personal desprobado.

La ley servir considera las compensaciones que es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil como retribución a la prestación de su servicio según el puesto que ocupa. Dentro de ello las compensaciones que considera la ley servir esta: descanso vacacional (30 días por cada año de servicio), pago de aguinaldos (fiestas patrias y navidad) equivalente al 100% de la compensación. Pago del CTS del 100% de la compensación mensual que percibe por cada año de servicio, resultante de la valorización principal y ajustada que les fueron pagadas al servidor civil en cada mes durante los últimos 36 meses de trabajo efectivamente prestados.

La Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco fue creada el 07 de febrero del año 1846 por iniciativa del Prefecto del departamento de Pasco, Don Mariano Eduardo de Rivero y Ustariz, las normas legales que dieron origen a la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, es el Decreto Legislativo 356; sin embargo, por efectos de la ley 26918-Ley de creación del sistema Nacional para la Población en riesgo, el estado asume la responsabilidad de velar por la población en extrema pobreza, asimismo es un organismo público descentralizado, funcionalmente depende del Ministerio de la Mujer y Desarrollo social MINDES, quienes ejercen la funciones rectoras. La misma que es transferida a los gobiernos locales a través de la Ley 27783 Ley de Bases de la Descentralización; asimismo a nivel presupuestal, únicamente será transferida a la Municipalidad Provincial de Pasco, los recursos para el pago de trabajadores activos y pensionistas. Esta conformado por un directorio, el cual es el órgano de gestión administrativa y de fiscalización. Ejerce la representación institucional y posee todos los poderes y atributos legales que lo son inherentes a la gestión administrativa y la fiscalización.

La misión que cumple la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco es a través de sus establecimientos, brinda atención integral: vivienda, alimentación, educación, salud a niños, adolescentes, mujeres y en general a toda persona en situación de riesgo y otros como el apoyo social a las personas de extrema pobreza en los diferentes servicios que brinda a la población, de conformidad con la política institucional y del Sector que los rige.

Para ello la Beneficencia pública genera sus propios recursos a través de sus propiedades que posee, como son: Cementerio, Hotel e inmuebles con los cuales cubre los gastos de apoyo integral a los niños en estado de abandono y maltrato y apoyo social a las personal de extrema pobreza.

El Directorio está conformado por 5 representantes, designados de conformidad al Artículo 5° del Decreto Supremo N° 010-2010-MIMDES. Asimismo desde la transferencia a los gobiernos locales, en la institución se tiene algunos inconvenientes en lo referente al reclutamiento y selección de personal, ya que los Directivos contrata personal en forma directa, sin tener en cuenta los instrumentos de gestión (ROF, MOF y CAP), normas, leyes y esto originado por la devolución de favores políticos de la gestión edil de turno, esto incide en que los concursos para las convocatorias de reclutamiento y selección de personal, no se cumpla con los procesos establecidos como son las etapas, cronogramas, plazos de avisos en los diferentes medios de comunicación, en el portal de la institución, según las normas establecidas, o simplemente no se realiza, asimismo tampoco se cumple con los perfiles establecidos en los instrumentos para ocupar las plazas en las diferentes unidades de trabajo, dando lugar a la contratación de empleados por la modalidad de Locación de servicios, que como se sabe son contratos a plazo determinado y por un trabajo específico, pero en la Beneficencia esto se está desnaturalizando, ya que se contrata a dichos personales por un mes y luego mensualmente les van renovando y le fijan plazas presupuestadas, contempladas en los instrumentos de gestión, pero sin cumplir el perfil correspondiente para las plazas, con sueldos mayores a los que perciben el personal de planta o sea nombrados y contratados y sin tener en cuenta el perfil del personal a contratar.

En muchos casos en la institución no se tiene en cuenta a la unidad de Recursos Humanos, el cual recién se creó en el año 2011, por lo que todo es manejado administrativamente por la Gerencia, sin las coordinaciones necesarias con la unidad correspondiente, esta situación ha creado un clima organizacional negativo para algunos trabajadores, desencadenando resentimientos, trabajadores desmotivados, no hay apoyo mutuo entre compañeros de trabajo, afectando la estabilidad económica y organizativa de la Institución y por ende la institución no pueda cumplir con sus objetivos y metas, lo cual incide en una grave desestabilidad administrativa y económica.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacional

Manaure (2014) en su tesis titulada: *Estrategias Gerenciales para la Mejora del Clima Organizacional que favorezca el Desempeño Laboral del Personal Docente de la escuela Bolivariana Estatal Elia Márquez de Espinoza*, para optar el grado de Magíster Scientiarum en Ciencias de la Educación, mención Administración Educativa, en la Universidad abierta Dirección de investigación de post grado, Maestría en ciencias de la educación, Mención Administrativa educativa- Caracas, la presente investigación, tiene como objetivo proponer las estrategias gerenciales para la mejora del clima organizacional que favorezca el desempeño laboral en el personal docente de la escuela bolivariana estatal “Elia Márquez de Espinoza”. El diseño de investigación fue bajo la modalidad de proyecto factible con la investigación de campo, y el enfoque fue el cuantitativo, el tipo de estudio es descriptivo, la muestra es de 23 individuos y la técnica e instrumento de recolección de datos se utilizó la encuesta a través de cuestionario. Concluye que existe deficiencias en las relaciones entre el personal directivo y docente, y no trabajan en equipo, lo cual trae como consecuencia malestar, poca comunicación, desánimo, incidiendo en forma negativa en la ejecución de las tareas y tiene repercusión en el cumplimiento de metas. Asimismo no están de acuerdo con los

incentivos y estímulos que reciben, no se les comunica la hora para la toma de decisiones y por consiguientes se sienten insatisfechos con su grupo de labor lo cual afecta el clima laboral y la gestión educativa, también concluye en que el personal se siente desmotivado, insatisfecho, descontento, inseguro lo cual afecta a la institución y por ende se origina ausentismo laboral, también concluye que para toda organización es muy importante conocer cuál es el perfil de trabajo gerenciales que predomina, ya que este va ligado al desarrollo, mantenimiento de la estructura y dirección de objetivos para el desempeño efectivo del grupo

Cortez (2009) en su tesis titulada: *Diagnostico del Clima Organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón. Xalapa, Ver. 2009*. para optar el grado de Maestra en Salud Pública de la universidad Veracruzana Instituto de Salud Pública, propone como objetivo general Diagnosticar las dimensiones del clima organizacional en el Hospital "Dr. Luis Fachón", de la ciudad de Xalapa, Veracruz, en el 2009.

El diseño de esta investigación es de tipo descriptivo, transversal, observacional, de enfoque cuantitativo, la muestra está conformada por 880 trabajadores, utilizo el instrumento de medición propuesto por la OPS para medir Clima organizacional. En sus conclusiones determina que el clima organizacional no es satisfecho ya que el personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización del profesional y personal de ellos, asimismo el personal considera que no hay una distribución equitativa del trabajo y que no hay retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales, no existe reconocimiento por el buen desempeño y tampoco favorecen la iniciativa de los trabajadores, lo cual refleja una apatía para el mejoramiento de la calidad de trabajo, por lo que no existe participación de las áreas para el logro de objetivos, ni un espíritu de equipo de trabajo, asimismo la información esta concentrada en pocos grupos motivo por el cual no hay flujo de información. Se deja entrever en general que todo el personal manifiesta una percepción no satisfactoria del clima organizacional, que implica a las variables y sus respectivas dimensiones, teniendo incidencia en la motivación del personal que presento mayor insatisfacción fue el personal administrativo.

Venutolo (2009) en la tesis: *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires* (Argentina), para optar el grado de Doctor en la Universidad Politécnica de Valencia, propone como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las pymes del sector transportes vertical en Buenos Aires. Esta investigación es de tipo exploratorio, descriptiva y correlacional, el diseño es no experimental, enfoque cuantitativo, se aplicó la técnica de la encuesta mediante dos instrumentos, la muestra es de 338 trabajadores. En sus conclusiones determina que el clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las pymes, la percepción de los trabajadores en el clima laboral determinó que existe una actitud desfavorable, asimismo concluye que existe una interferencia directa en la productividad de las pymes generadas por conflictos en el clima laboral, recomendando a los empleadores del sector que deberían realizar modificaciones en los aspectos mencionados como negativos, la solución de conflictos, la revisión de incentivos, así como incentivando las motivaciones y fomentando los sentimientos de pertinencia a la organización. También resultaría productivo que los directivos se convirtieran en verdaderos líderes que inspiren positivamente a los equipos de trabajo resolviendo con creatividad propia atendiendo a los subordinados, sus necesidades materiales en el entorno económico actual. Por lo que la crisis que atraviesan las organizaciones pequeñas y medianas para que puedan lograr un clima laboral satisfactorio es debido a la falta de práctica de valores.

Garza (2010) en la tesis titulada: *El clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanción es de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas*, para optar el grado de maestro en Dirección Empresarial con énfasis en recursos humanos en la Universidad autónoma de Tamaulipas, México, propone como objetivo general analizar el clima organizacional en la Dirección General de ejecución de sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en el estado de Tamaulipas, proponiendo recomendaciones para mejorar esta variable en beneficio de los empleados y la organización en su conjunto.

El diseño que se puso en práctica en esta investigación fue descriptivo, correlacional, transversal con diseño no experimental y de enfoque cuantitativo,

las técnicas de recolección de datos es el cuestionario, la población es de 163 trabajadores constituyéndose una muestra de 93 empleados. El investigador concluyo en que el clima organizacional es de gran importancia en las organizaciones, buscando continuamente el mejoramiento del ambiente de su organización, para de esta manera alcanzar un aumento en la productividad sin perder de vista al recurso humano, el ambiente de trabajo, el trato del jefe, la relación entre el personal puede ser un vinculo o un obstáculo para el buen desempeño de la institución.

Navarrete (2015) en la tesis: *Modelos de Selección y Reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de Seguridad de la ciudad de Guayaquil*, para optar el grado de magister en Finanzas y Proyectos corporativos, en la universidad de Guayaquil, propone como objetivo diseñar un modelo de selección y reclutamiento de personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil. En esta investigación tendrá como principal enfoque conocer los problemas que están incidiendo en las empresas de seguridad que tienen este tipo de inconvenientes, el método utilizado es el cuantitativo, el tipo de investigación es exploratorio y de campo, el software que se considero en el trabajo para el procesamiento de los datos recolectados en la encuesta es el programa de Excel, permitiendo la tabulación de los datos, empleando tablas y gráficos, el universo estimado de la muestra es del 169 colaboradores, la técnica utilizada es la encuesta, el instrumento es el cuestionario. El investigador concluye en que el trabajador para ingresar a las empresas es por paginas impresas y las redes sociales, pero la mayoría lo realiza a través de recomendaciones realizadas por las personas que laboran en la misma compañía y el modelo de reclutamiento que utilizan las empresas de seguridad para contratar personal no están modernizados, ya que generalmente lo hacen por medios de periódicos, por el que se ve afectado al momento de contratar, motivando que las capacidades de los trabajadores no se ajustas a las necesidades de las empresas originando muchos despedidos intempestivos.

1.2.2 Nacional.

Rosales (2012) en la tesis: *Uso del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en la selección de personal para mejorar la productividad*, presentada para optar el grado de académico de Magister en Ingeniería Industrial, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, propone como objetivo general determinar si la utilización del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en el proceso de selección de personal contribuye a mejorar la productividad de mano de obra de la Empresa Textil de confecciones, en sus plantas de costura. Esta investigación es de tipo descriptivo, correlacional, de campo, cuantitativo, experimental, la población es la totalidad de individuos con características similares, el tamaño de la muestra es de 60 operarios entre el grupo A y B, para la selección de la muestra se utilizó un muestreo aleatorio simple, para la recolección de los datos se planteó en base a los resultados del Test de Mac Quarrie, los cuales fueron recogidos de cada cuadernillo del test llenado por el operario y la productividad de la data de la empresa. El investigador concluye en que el reclutamiento y selección de personal determinan la calidad de trabajador que la empresa necesita, ya que mediante este proceso se selecciona al personal idóneo y adecuado para que puedan ocupar las plazas presentadas y también el perfil deseado. Por lo general el reclutamiento se realiza generalmente en forma externa, requiriendo para ello el uso de diversos medios de comunicación para lograr una mayor cantidad de candidatos, asimismo se ha comprobado que el uso del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en un proceso de selección existe la posibilidad de mejorar el nivel de productividad, también existe una correlación entre los resultados obtenidos en la selección de personal mediante el test utilizado, en tal sentido es una garantía el uso de este test que el personal seleccionado no será separado de la empresa por baja productividad ya que se reducen los costos por este concepto.

Prado (2015) en su tesis titulada: *Relación entre clima laboral y Desempeño laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. Para obtener el grado académico de maestro en Ingeniería industrial con mención en organización y dirección de recursos humanos de la

Universidad Nacional de Trujillo, unidad de postgrado, propone como objetivo general determinar la relación que existe entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo. Esta investigación es de tipo sustantiva, el diseño es descriptivo correlacional, el universo muestral fue de 60 trabajadores administrativos, se aplicó dos pruebas una sobre clima laboral que consta de 50 ítems, que considera cinco áreas: condiciones laborales, comunicación, autorrealización, involucramiento laboral y supervisión, el otro instrumento mide el desempeño laboral con 23 ítems y cinco dimensiones. Se llegó a la conclusión que existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo, con ello se demuestra que el clima laboral es un elemento fundamental para mantener un desempeño adecuado en los trabajadores en la organización, por ende, se concluye que existe una vinculación causaefecto entre ambas variables.

Aldana (2013) en su tesis titulada, *La Gestión Institucional y el Clima laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya-Junín*. Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación, de la Universidad Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Postgrado, propone como objetivo general de la investigación establecer la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral en las instituciones educativas N° 31748 "Francisco Bolognesi" y N° 31519 "Nuestra Señora de Fátima" de La Oroya, provincia de Yauli, departamento de Junín. El diseño metodológico que se considero es el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, ya que describe el comportamiento de dos variables, el diseño de la investigación es correlacional, cuantitativo, la población esta representada por 90 docentes, se aplicó la encuesta a través de cuestionarios. Concluye que, el clima laboral que se da en un nivel medio no se relaciona directamente con la gestión institucional, asimismo que el clima interpersonal y el clima corporativo no tiene que ver necesariamente con el manejo de recursos que se da por parte de los directivos, asimismo el clima interpersonal no tiene que ver con la gerencia educativa y que el clima corporativo no tiene que ver necesariamente con la gerencia educativa.

Ortega (2015) en su tesis titulada: *Las Competencias Laborales y el Clima Organizacional del Personal Administrativo en las Universidades Tecnológicas, Privadas de Lima*, para optar el Grado Académico de Magíster en Administración con Mención en Gestión Empresarial, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, unidad de posgrado, propone como objetivo general determinar de que manera las competencias laborales influye en el clima organizacional del personal administrativo en las universidad tecnológicas privadas de Lima con la finalidad de mejorar el nivel del clima organizacional.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transeccional, descriptivo, correlacional, causal, el tamaño de la muestra es de 210 trabajadores, según la técnica del muestreo considera a 161 trabajadores, utilizo la técnica de la ecuesta a escala de Likert, bajo la modalidad del cuestionario. Concluye en su tesis que, las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional en un buen nivel, con el cual reafirma que las competencias laborales sí tiene influencia en el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima, las actividades y las normas que rigen al personal sea cual fuere sus competencias laborales surten efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas. Según la medición el clima organizacional puede ser positivo o negativo motivo por el cual la empresa debe tener conocimiento de cuales son las cuestiones que pueden afectar negativamente, para poder encontrar una solución para que lleve a mejorar el clima organizacional en la empresa. Asimismo, también concluye que, la dimensión autocontrol, adaptabilidad, capacidad, desempeño laboral, valores, orientación y liderazgo de las competencias laborales se relaciona con el clima Organizacional y en un buen nivel, con lo que podemos reafirmar que estas dimensiones si influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima.

Perez, Rivera (2015) en la tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la amazonia peruana, perido 2013*, presentada para optar el grado académico de Magister en

la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana (Iquitos), propone como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013. El tipo de investigación que se considero en esta investigación es el descriptivo, correlacional, el diseño es no experimental-transeccional, la población esta conformado por 148 trabajadores de los regímenes 728 y 1057, se considero una muestra de 107 trabajadores, se utilizo la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizo el cuestionario. El investigador concluye, que existe un nivel medio o moderado de clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores del Instituto de Investigaciones de la amazonia Peruana, periodo 2013, asimismo en lo que se refiere a la dimensiones de involucramiento laboral existe un nivel medio o moderado, en la dimensión supervisión, la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado ya que confían en sus trabajadores y delegan funciones de acuerdo a la necesidad institucional, en lo que se refiere a la dimensión comunicación tienen acceso a la expresión de sus necesidades, poseen motivación de logros y en la dimensión autorrealización, los trabajadores perciben que su institución favorece al desarrollo personal y profesional, en la dimensión autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben que su institución favorece a su desarrollo personal y profesional.

Cacho (2015) en la tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo bajo régimen del D. Leg. N° 1057 del Registro de propiedad vehicular de Lima, 2014*, presentada para optar el grado académico de Magister en Gestión Publica, de la Universidad César Vallejo Perú, propone como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo, el método empleado en la investigación fue hipotético-deductivo, el tipo de investigación es básica, con enfoque cuantitativo, el diseño es descriptivo, no experiemtal de nivel correlacional de corte transversal, la población es de 120 administrativos, la muestra fue censal, como instrumento se utilizo el custionario. El tesista concluye, que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo bajo régimen del D. Leg. N° 1057 del Registro de Propiedad de Lima, 2014,

siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.504, representando una correlación moderada entre las variables.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Marco teórico de los Recursos Humanos

Antes de nada, definiremos lo que es Recursos Humanos, ya que se relaciona directamente con la variable provisión de recursos humanos.

Según Chiavenato (2007) los Recursos Humanos surgió debido al crecimiento y a la complejidad de las tareas organizacionales, remontándose sus orígenes a comienzos del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la Revolución Industrial; surgió con el nombre de Relaciones Industriales, como una actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, para suavizar o reducir el conflicto entre los objetivos organizacionales e individuales de las personas, hasta entonces considerados como incompatibles o irreconciliables. Alrededor de la década de 1950 sufrió una transformación llamándose Administración de personal, siendo su principal objetivo el de administrar personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y los conflictos que surgían continuamente. En la década de los 60 el concepto sufrió una nueva transformación, volviéndose obsoleta. En la década de 1970, surgió el concepto de Administración de Recursos Humanos, con las nuevas características (globalización de la economía, fuerte competitividad en el mundo de los negocios, cambios rápidos e imprevisibles y el dinamismo del ambiente), las organizaciones que tienen éxito ya administran recursos humanos administrando con las personas. Significando tratarlas como agentes activos y proactivos, dotados de inteligencia, creatividad, iniciativa, decisión, habilidades y competencias. (p.1-2)

La teoría X y la teoría Y de McGregor

Douglas McGregor distingue dos concepciones opuestas de administración acerca de la naturaleza humana con el trabajo: la tradicional teoría X y la moderna teoría Y.

La teoría X

Predomina durante décadas, basada en conceptos y premisas incorrectas y distorsionadas acerca de la naturaleza humana, por lo que: El hombre se motiva por incentivos económicos el cual es controlado por la organización, asimismo el hombre es perezoso por naturaleza y para ello debe estimularse mediante incentivos externos y en virtud a su irracionalidad intrínseca el hombre es incapaz de controlarse y de autodisciplinarse.

Asimismo, la administración es la responsable de la organización productiva de los elementos de la empresa como es el dinero, materiales, equipos y personas, también dirige los esfuerzos de las personas, motivarlas, controlar sus acciones y su comportamiento para atender las necesidades de la organización.

Según Mc Gregor estas suposiciones todavía predominan en muchas organizaciones quienes piensan que las personas tienden a comportarse según las expectativas de la teoría X en cuanto a la indolencia, resistencia al cambio, falta de responsabilidad, por que se puede concluir que a los seres humanos no les gusta el trabajo, las personas prefieren ser dirigidas que dirigir, las personas evitan responsabilidades.

La teoría Y nueva concepción

Se basa en un conjunto de suposiciones de la teoría de la motivación humana, el empleo del esfuerzo físico o mental en un trabajo es natural que puede resultar una fuente de satisfacción o una fuente de sanción el cual debe evitarse, las recompensas como la satisfacción de las necesidades, son resultados directos de los esfuerzos encaminados a los objetivos organizacionales.

La teoría Y se refiere a una administración de recursos humanos participativo y democrático basados en valores humanos como la descentralización y delegación para que las personas participen más en sus actividades, ampliación del puesto y enriquecimiento del trabajo para proporcionar oportunidades de satisfacción de las necesidades sociales y de autoestima. El resultado del modelo de la teoría Y,

concluye en que, si la organización proporciona el ambiente y las condiciones apropiadas para el desarrollo personal, el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a las metas y objetivos de la organización, se conseguira la llamada integración (Palma, 1999)

Teoria de Maslow en Recursos Humanos.

Según (Chiavenato, 1999)

Abraham Maslow considera que el hombre tiene dos motivaciones a lo largo de su vida, la supervivencia y su desarrollo. En función a esto, definio cinco necesidades:

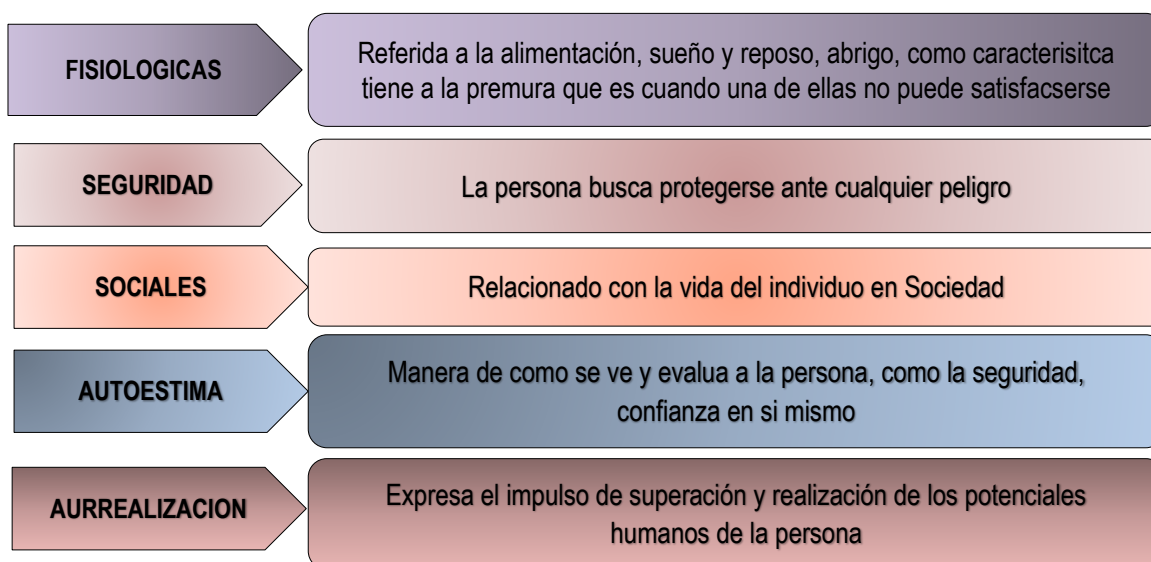


Figura 1: Necesidades según Maslow

Concepto de Recursos Humanos

Chiavenato (2011) afirma: “personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual fuere su nivel jerárquico o su tarea. Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta” (p.81).

Delgado, Gómez, Romero y Vázquez (2006), indica que “El área de recursos humanos es un área funcional más y, por tanto, también debe diseñar su propia estrategia. Enmarcándose en la estrategia de negocio y la corporativa” (p.9).

Gómez, Balvin, Cardy (2005) indica que “Los Recursos Humanos expresa que los trabajadores constituyen un recurso valioso y, a veces, irremplazable (...). Teniendo en cuenta que la, gestión eficaz es uno de los elementos esenciales del trabajo de cualquier directivo. Por lo que consiste en definir el enfoque general que adoptaría una organización para garantizar la utilización eficaz de su personal con el fin de lograr su misión” (p.3).

Políticas de Provisión de Recursos humanos

Según Chiavenato (2011) las políticas de provisión de recursos humanos son:

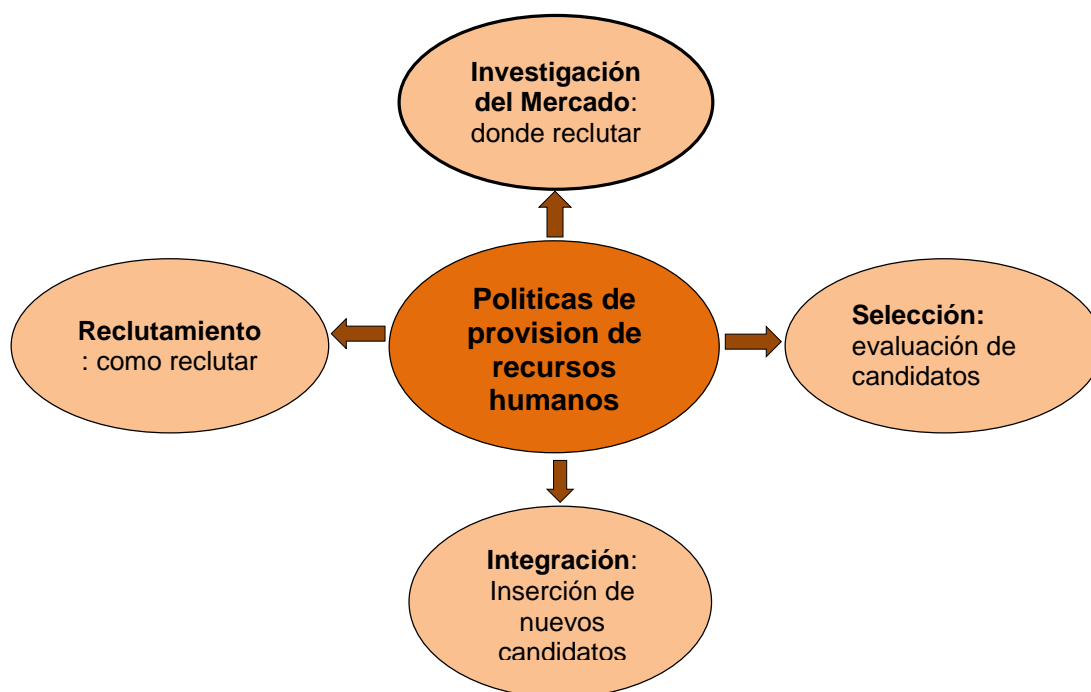


Figura N° 2: Políticas de provisión de recursos humanos

Objetivos de los recursos humanos

Según Chiavenato, (2011) los objetivos principales del área de recursos humanos son:

Crear, mantener y desarrollar un grupo de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización.

Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales para el empleo, desarrollo, satisfacción de las personas, y para el logro de los objetivos individuales.

Lograr eficiencia y eficacia por medio de las personas.

Ahora bien, hemos definido Recursos Humanos, por lo tanto, estamos en condiciones de definir nuestra variable “provisión de recursos humanos”, que tiene en manos de diversos autores las siguientes definiciones

1.3.2 Marco teorico de la variable provisión de recursos humanos

Concepto

Según Chiavenato, 2011 define que provisión de recursos humanos:

Son los procesos responsables de los insumos humanos, y comprenden todas las actividades de investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, y su provisión a las tareas organizacionales. Los procesos de provisión son la entrada de las personas al sistema organizacional (...) Para entender cómo funciona los procesos de provisión se debe comprender el ambiente que rodea a la organización y como estos procesos localizan y buscan a las personas para incorporarlas a su sistema. (p.112)

Los procesos de reclutamiento y selección es la incorporación de personas al sistema de la organización teniendo en cuenta el ambiente que lo rodea.

Según Delgado et al. (2006) indica:

La contratación o provisión es un proceso crítico para las organizaciones, ya que por este proceso se debe conseguir candidatos altamente cualificados para el desempeño del puesto vacante, adaptándose a la cultura de la organización

En el ambiente Organizacional

Toda organización opera dentro de un ambiente en el que existen otras tantas; del cual se obtiene datos de información para la toma de decisiones (investigación de mercado), insumo para su operación, recursos financieros, recursos humanos. De todos estos aspectos del ambiente nos interesa específicamente que los recursos humanos entran y salen del sistema. (Chiavenato, 2011).

Mercado de Recursos Humanos

Es el conjunto de personas aptos para el trabajo en determinado lugar y época, asimismo por su complejidad, se divide según la especialización, al grupo de obreros no calificados se le denomina mercado de mano de obra. (Chiavenato, 2011).

1.3.3 Dimensiones de la Provisión de recursos humanos

En la presente investigación, se va a tomar como referencia las dimensiones definidas por Chiavenato (2011), refrendadas también por los autores Delgado, Gomez, Romero, Vásquez (2006), Alles (2006), Louffat (2013) considerando que las gestiones en las entidades públicas del estado se basan en estas dos dimensiones: Reclutamiento y selección de personal

1.3.4 Reclutamiento de personal

Según Chiavenato (2011) afirma: El reclutamiento de personal tiene como propósito de atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar

puestos dentro de la organización, mediante el conjunto de técnicas y procedimientos, asimismo la divulgación y ofrecimiento al mercado de RH las oportunidades de empleo que pretende llenar son mediante el sistema de información, buscando la eficacia de atraer candidatos que abastezca de manera adecuada el proceso de selección. El inicio del proceso de reclutamiento depende de una decisión de línea, por lo que el departamento de reclutamiento no tiene autoridad, sin que el departamento donde se inicie la vacante haya tomado la decisión correspondiente. El reclutamiento es una función de staff, su medida depende de una decisión de línea oficializado con una requisición de empleo.

Delgado et al. (2006) afirma que: “El reclutamiento constituye la primera fase del proceso de contratación y su objetivo es atraer hacia la empresa a los candidatos más adecuados para cubrir las necesidades del personal, con el menor coste posible” (p.52).

Según, Alles (2006) “Es un conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (p.178).

Louffat (2013) define: “El reclutamiento es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de atraer candidatos que ostentan las competencias necesarias y que estén interesados en cubrir vacantes disponibles y ofertadas por una institución” (p.88)

Proceso de Reclutamiento

Louffat (2012) considera el siguiente proceso de reclutamiento:

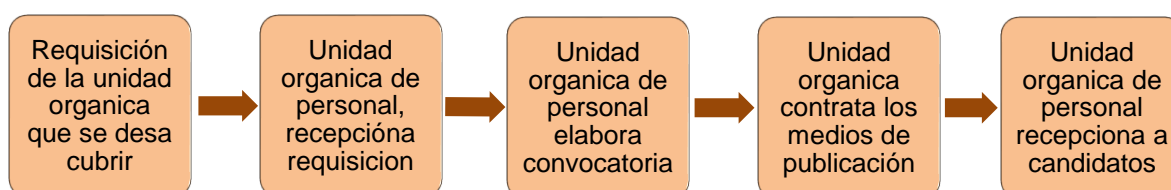


Figura 3: Proceso de Reclutamiento

Medios de reclutamiento

Chiavenato (2011) dice: Las fuentes de reclutamiento son las áreas del mercado de recursos humanos explorados por los mecanismos de reclutamiento, es decir el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes que deben diagnosticarse y localizarse para después influir en ellas por medios de técnicas de reclutamiento que atraigan a candidatos para atender sus necesidades. (p.133) Existen dos medios de reclutamiento el interno y externo.

El reclutamiento interno:

Chiavenato (2011), afirma que: Es cuando se debe cubrir una vacante mediante el reacomodo de sus empleados, con ascensos, (...) exigiendo una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento y los otros departamentos de la empresa, teniendo implicancia sistemas y base de datos (banco de talentos) así el reclutamiento interno implica: Transferencia, Ascenso, Transferencia con ascenso, programas de desarrollo personal y planes de carrera para el personal (p.133).

Delgado et al. (2006), afirma que: "Reclutamiento interno es cuando se realiza el proceso de promoción a los empleados o a traslados dentro de la organización" (p.52).

En la organización se propicia el reclutamiento interno a raíz de los ascensos, transferencias de las personas.

Fuentes internas

Louffat (2012) afirma que: Son aquellas que privilegian el desarrollo de la carrera de los trabajadores "antiguos" que ya forman parte de la Institución, Algunas medidas que puedan contribuir a ello son:

Los ascensos: asciende jerárquicamente en su línea de carrera

Las transferencias: movimientos horizontales de rotaciones entre areas áreas.

Las transferencias con ascensos: combinación de las dos anteriores. (p.90)

Ventajas y desventajas del reclutamiento interno:

Según Chiavenato (2011) considera las siguientes ventajas y desventajas:

Ventajas	Desventajas
Es más económica para la empresa	Exigencia de desarrollo a los empleados para el ascenso a los puestos.
Le resulta a la empresa más rápido	Posibilidad de generación de conflictos de intereses al ofrecimiento de crecimiento, genera actitud negativa en los empleados que no se les da la oportunidad
El índice de validez y seguridad es mayor	La administración incorrecta de promover continuamente a los empleados elevándolo hasta que demuestre su incompetencia.
Hay más motivación para el empleado por el ascenso y oportunidades de desarrollo	La promoción continua lleva a los empleados a perder creatividad y actitud de innovación.
Aprovechamiento de las inversiones de la empresa en capacitación del personal	
Desarrollo un saludable espíritu de competencia entre el personal	

Figura 4: Ventajas y desventajas del reclutamiento interno según Chiavenato

Según Louffat (2012) considera las siguientes ventajas y desventajas de reclutamiento interno:

Ventajas	Desventajas
La motivación y compromiso del personal a la posibilidad del desarrollo de su carrera	No permite el ingreso de sangre nueva, que le dé un nuevo oxígeno a la Institución, conservan el estatus quo, con enfoque tradicional y clásico
Aprovecha la inversión de la institución en el desarrollo de su personal.	
Los costos son menores o nulos, ya que internamente se maneja la base de datos y mecanismos para una convocatoria.	
Los plazos son cortos	
La socialización es mínima, puesto que forman parte de la institución.	

Figura 5: Ventajas y desventajas del reclutamiento interno según Louffat.

Según Delgado et al. (2006) en referencia a las ventajas y desventajas del reclutamiento interno dice:

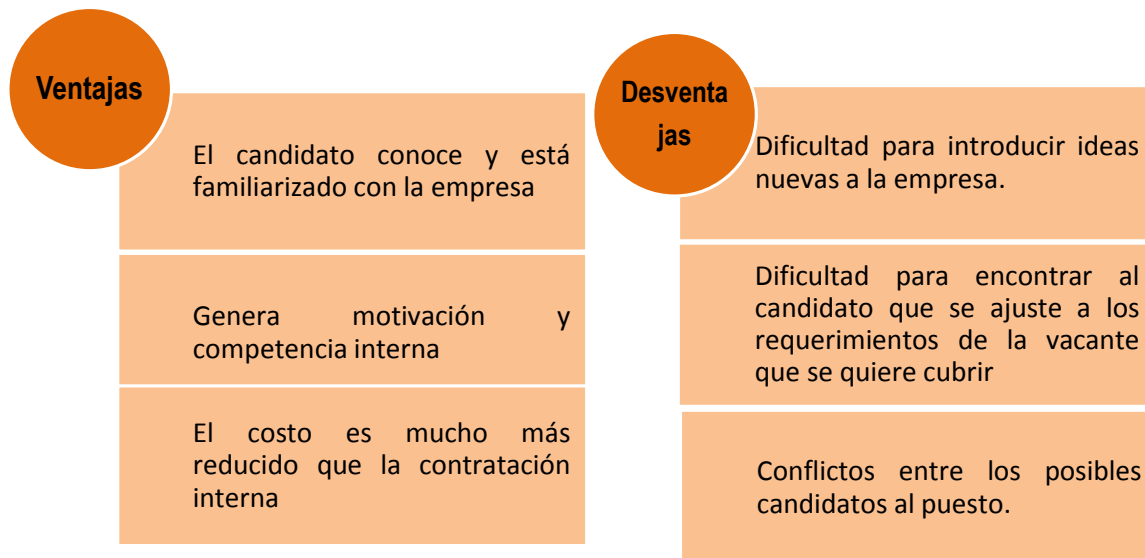


Figura 6: Ventajas y desventajas según del reclutamiento interno según Delgado

El Reclutamiento Externo.

Concepto:

Según Chiavenato (2011) Es cuando los candidatos provienen de fuera, atraídos mediante la técnica de reclutamiento.

Louffat (2012) afirma: “Las fuentes externas tienen como finalidad atraer candidatos “nuevos “que anteriormente no han trabajado en la institución convocante” (p.88).

Técnicas de reclutamiento externo

Según Chiavenato (2011) refiere las siguientes técnicas de reclutamiento externo:

Las técnicas de reclutamiento son métodos por el cual la organización divulga la existencia de una oportunidad de trabajo en las fuentes de Recursos Humanos más pertinentes, siendo los siguientes:

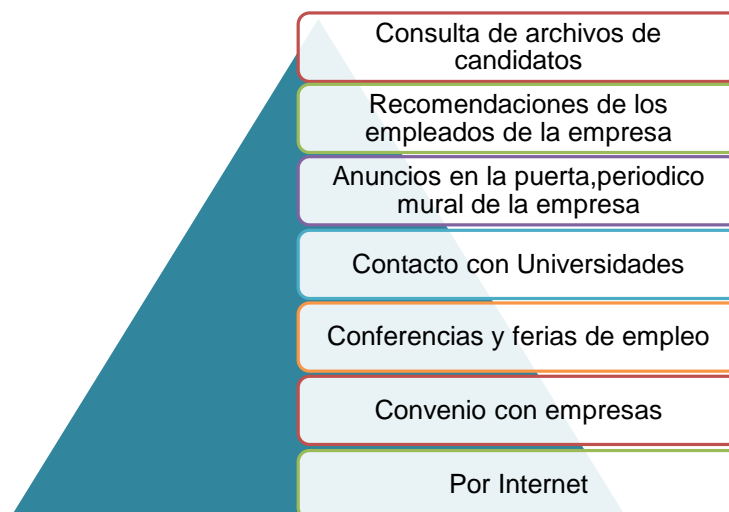


Figura 7: Técnicas de reclutamiento externo.

Delgado et al. (2006, p.52), en cuanto a Las herramientas de contratación la empresa puede recurrir al mercado laboral externo, empleando las siguientes técnicas:

Recomendaciones de los actuales y antiguos empleados, presentación espontánea de candidatos a la organización, anuncios en medios de comunicación y en Internet, oficinas públicas de empleo, consultoras, empresas de trabajo temporal, centros de enseñanza, asociaciones y colegios profesionales, proveedores y clientes de la empresa y otras empresas del sector. (Delgado et al. 2006, p.52).

Fuentes de reclutamiento externo

Según Loufatt (2012) Las que usualmente se usan son:

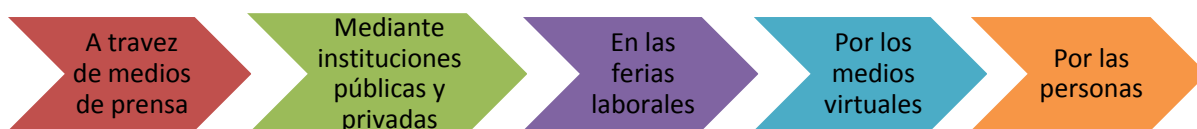


Figura 8: Fuentes de reclutamiento externo

Proceso de Reclutamiento externo

Louffat (2012) considera el siguiente proceso de reclutamiento:

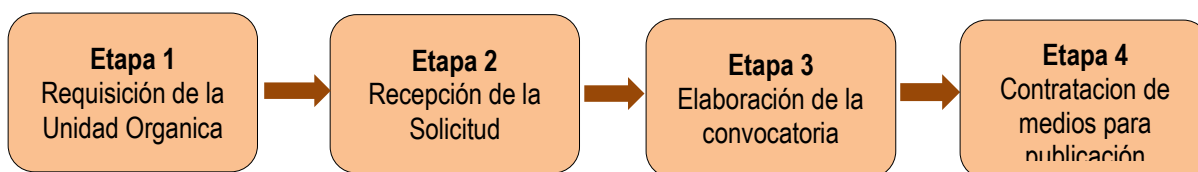


Figura 9: Proceso de reclutamiento externo

Ventajas y desventajas del reclutamiento externo:

Chiavenato (2011, p. 138-139) considera las siguientes ventajas y desventajas de reclutamiento externo:

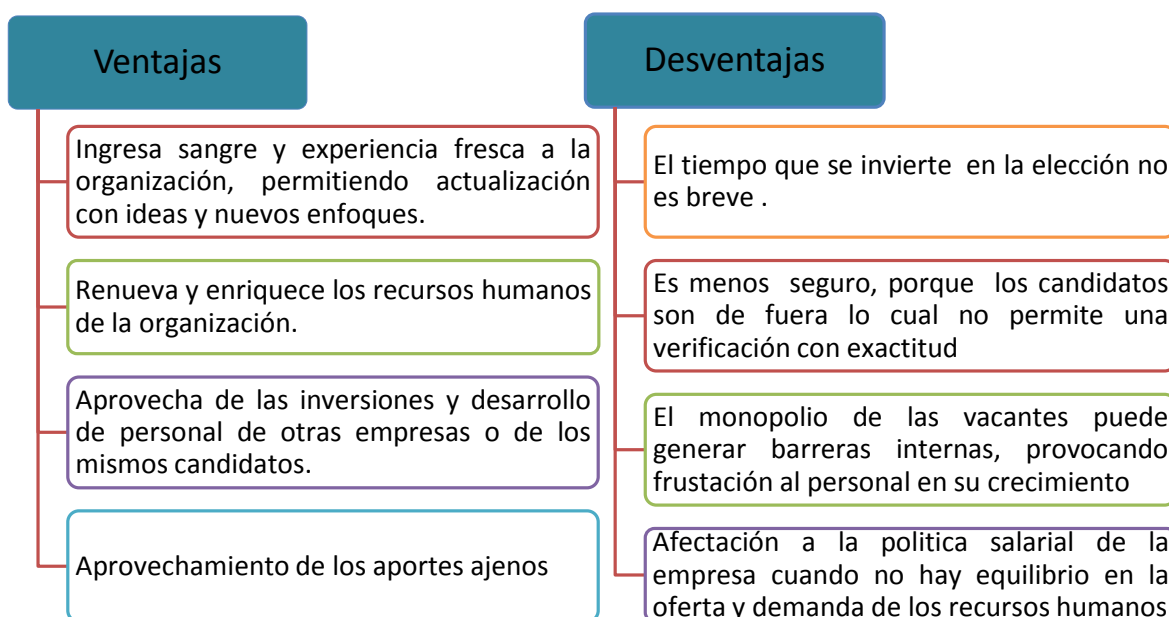


Figura 10: Ventajas y desventajas de reclutamiento externo según Chiavenato

Louffat, (2012, p. 89) considera las siguientes ventajas y desventajas del reclutamiento externo.

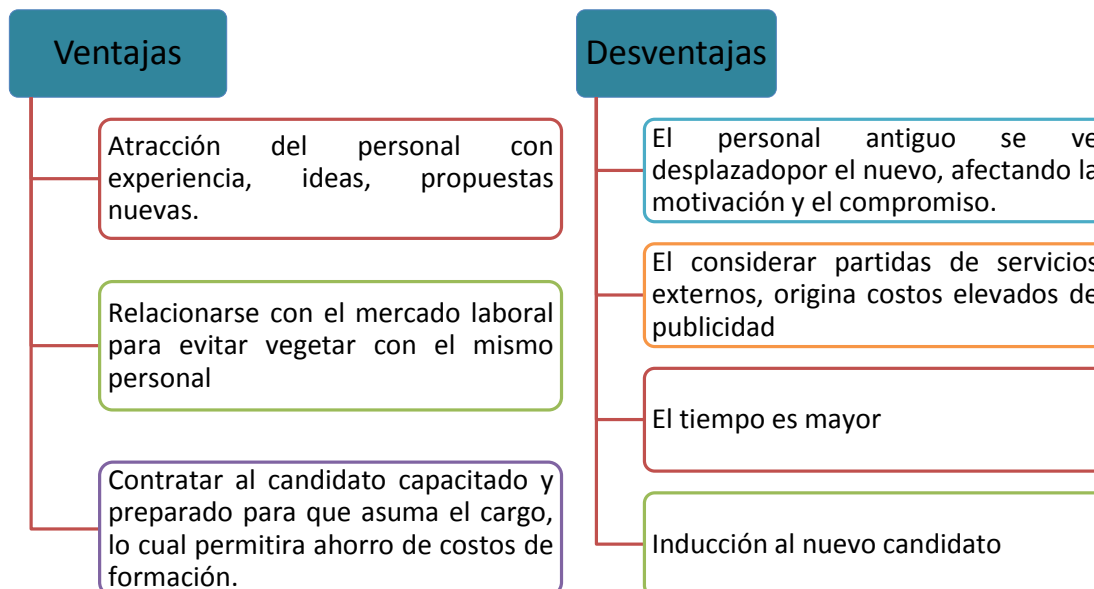


Figura 11: Ventajas y desventajas según Louffat

Delgado et al. (2006) considera las siguientes ventajas y desventajas

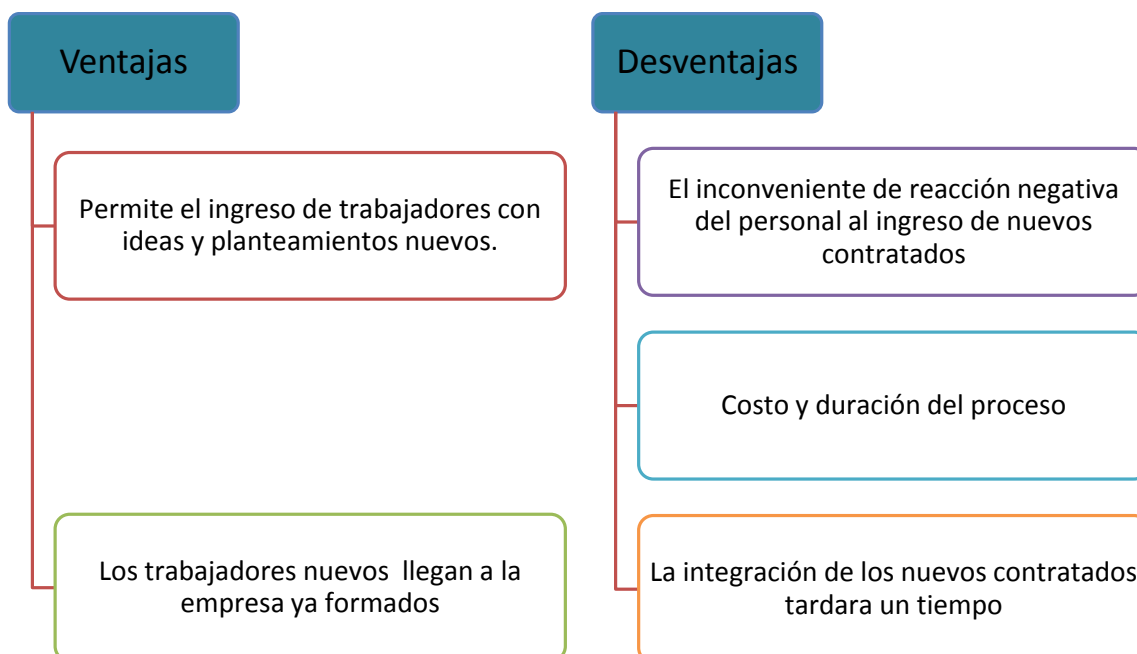


Figura 12: Ventajas y desventajas según Delgado et al.

1.3.5 Selección de Personal

Concepto

Chiavenato (2011) afirma “la Selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia del personal, así como la eficacia de la organización” (P.144).

Desde este punto de vista la selección pretende solucionar dos problemas básicos:

- a. Adecuación de las personas al trabajo.
- b. Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

Delgado et al. (2006) afirma. “Se trata de elegir entre los candidatos reclutados al mejor para cubrir el puesto (...) en esta fase participaran el personal de línea y el departamento de recursos humanos” (p. 53).

Louffat (2012) “La selección es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de elegir entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencia para ocupar el puesto vacante” (p.101).

La Selección como proceso de comparación:

Es la comparación entre dos variables: los criterios de la organización (requisitos del puesto, competencias individuales), y el perfil de los candidatos que se presentan. En la variable criterios, proporciona descripción y análisis del puesto o de las habilidades requeridas y en el perfil del candidato se obtiene por la aplicación de las técnicas de selección Chiavenato, (2011).

La selección como proceso de decisión:

Una vez comparados los requisitos del puesto y de los candidatos, puede suceder

que algunos de los candidatos tengan requisitos aproximados y quieran proponerse al departamento que solicito el puesto. El órgano de selección (staff) no puede imponer que acepte a los candidatos aprobados en el proceso de comparación. En este caso se debe proporcionar una asesoría especializada con técnicas de selección para recomendar a los candidatos que juzguen mas adecuados. La decisión final es siempre responsabilidad del departamento solicitante. Como proceso de decisión, la selección de personal administra tres modelos de comportamiento:

Modelo de colocación. Hay un solo candidato y una sola vacante, es decir debe admitirse al candidato sin trámite alguno.

Modelo de selección. Cuando hay varios candidatos y una sola vacante, las alternativas son aprobación o rechazo.

Modelo de clasificación. Es un enfoque más amplio y situacional, con varios candidatos para varias vacantes. Chiavenato, (2011)

Louffat (2012), afirma que:

En la elección del enfoque y la aplicación de las pruebas respectivas, también es importante tomar en cuenta la relación entre el número de candidatos y el número de vacantes ofertadas. “Una primera posibilidad se da cuando hay una vacante y hay un único potencial candidato; la segunda, cuando hay varios candidatos concursando por una sola vacante; la tercera cuando hay varios candidatos potenciales concursando simultáneamente por varias vacantes (p.102)

Proceso de Selección

Según Louffat, (2012) Las etapas del proceso de selección aplican diversas metodologías e instrumentos de evaluación, sufriendo variaciones en el orden que se apliquen según la institución, el proceso comprende el siguiente orden:

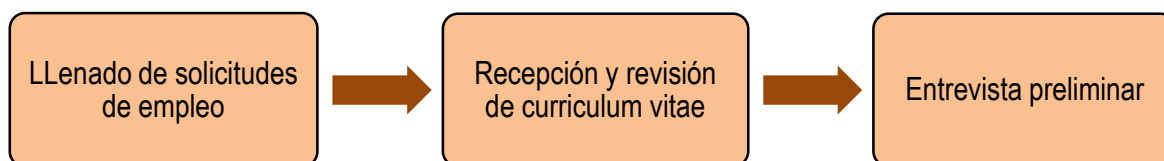


Figura 13: Proceso de selección

Delgado et al. (2006) afirma: Las herramientas de selección empleadas para la estimación del rendimiento en el trabajo son:

Formulario de solicitud y curriculum vitae; Cartas de recomendación y referencias; Pruebas de habilidad; pruebas de personalidad; pruebas psicológicas; entrevistas; pruebas de simulación de trabajo; centros de valoración; análisis grafológicos y reconocimientos físicos. (p.53)

Bases para la selección de personal:

Chiavenato (2011) indica que, “La selección de recursos humanos es un sistema de comparación y elección, para tener validez necesita algún estándar o criterio, el cual se obtiene de los requisitos del puesto vacante, así el punto de partida es la información sobre el puesto” (p. 148).

Gomes et al. (2005) afirma que. “Validez es el grado en que una técnica mide el conocimiento, las habilidades, capacidad pretendidos, En el contexto de la selección el grado en que la puntuación en una prueba o entrevista se corresponde con el rendimiento real en el puesto de trabajo” (p. 202).

Delgado et al. (2006) indica que. “La fiabilidad es la coherencia o estabilidad del instrumento de selección, a lo largo del tiempo y entre distintitos seleccionadores. La validez por su parte es la exactitud con la que un instrumento de medida evalúa los conocimientos, capacidades, habilidades” (p. 54).

Obtención de la información sobre el puesto.

Según Chiavenato (2011, P. 148-149) se recopila de seis maneras:

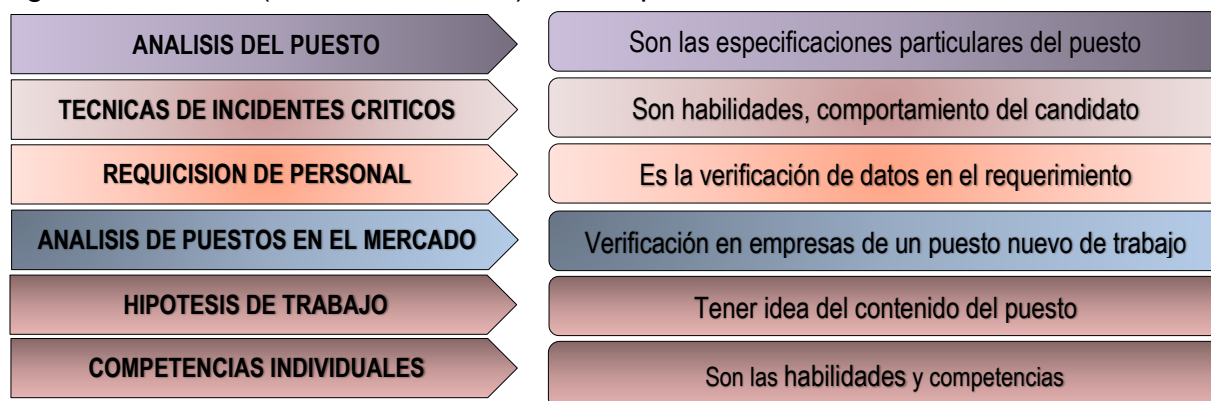


Figura 14: Obtención de la información del puesto

Técnicas de Selección

Según Chiavenato (2011), afirma la siguiente clasificación:

Entrevista de Selección: es el método mas común en la selección de personal siendo el que tiene mayor influencia en la decisión final respecto al candidato, pueden ser dirigidas (con orientación determinada), y no dirigida (sin orientación)

Pruebas de conocimientos o habilidades: Generales (de cultura general) y Especificas (cultura profesional de conocimientos técnicos)

Exámenes psicométricos: de aptitudes generales y específicos

Exámenes de personalidad: Expresivos (PMK), Proyectivos (de árbol, Rorschach, TAT, Szondi) y inventarios de motivación, de frustración y de interés.

Técnicas de simulación: Psicodrama y dramatización.

Para la mejora del grado de confianza y validez de la entrevista, es muy importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

Capacitación de los entrevistadores: el papel del entrevistador es de mucha importancia en el proceso. El entrevistador debe observar los aspectos siguientes:

a) Analizar sus prejuicios personales y eliminarlos, b) Evitar preguntas capciosas c) Prestar atención al entrevistado d) Tratar de que las preguntas que se formulen den respuestas narrativas, e) Evitar dar opiniones personales f) Buscar que el entrevistado pregunte acerca de la organización o del empleo g) Evitar de clasificar en forma global a los candidatos como bueno, regular o pésimo, h) En el momento de la entrevista, se debe evitar tomar anotaciones, para poner atención al candidato.

Construcción del proceso de la entrevista: las entrevistas se clasifican en cuatro tipos, en función del formato de las preguntas y de las respuestas requeridas, como son:

Entrevista totalmente estandarizada: Entrevista estructurada y directa, con un guión, que exige respuestas a preguntas ya elaboradas.

Entrevistas estandarizadas solo respecto de las preguntas: Las preguntas ya están elaboradas.

Entrevista dirigida: Las preguntas se desarrollan según la evolución de la entrevista y poder obtener respuestas.

Entrevista no dirigida: No hay preguntas ni respuestas requeridas, se les llama entrevistas no estructuradas, no dirigidas. (Chiavenato, 2011, p. 152-153).

Etapas de la entrevista de selección:

Chiavenato (2011) indica cinco etapas:

- a) Preparación de la entrevista: Necesita cierta preparación o planeación que permita determinar los siguientes aspectos: a) Tipo de entrevista (estructurada o libre) adecuado a los objetivos, b) Lectura preliminar del curriculum vitae del candidato, c) Tener mayor cantidad posible de información del puesto vacante.
- b) Ambiente: Debe enfocarse desde dos puntos de vista: a) ambiente físico, acondicionado de la mejor manera, privado y sin ruido, b) Ambiente psicológico, el clima debe ser ameno y cordial.
- c) Desarrollo de la entrevista: La entrevista es la etapa fundamental del proceso, en la que actúan dos personas el entrevistador y el entrevistado quienes intercambian información iniciando un proceso de relación interpersonal, siendo el nivel de interacción muy elevado y dinámico. El entrevistador estimula (preguntas) al candidato, con la finalidad de estudiar sus respuestas y reacciones de comportamiento (realimentación), las cuales le permiten elaborar preguntas (estímulos) que alimentan el proceso (...) Gran parte de la entrevista consiste en proporcionar al candidato información sobre las oportunidades existentes y sobre la propia organización.

El proceso de la entrevista debe tomar en cuenta dos aspectos, el material y el formal, íntimamente relacionados: Contenido de la entrevista: Conjunto de información que el candidato proporciona sobre si mismo en la solicitud de empleo o en el curriculum vitae.

Compromiso del candidato: Constituye el aspecto formal, es decir el comportamiento y reacción del candidato en determinada situación (p. 153-154)

- d) Cierre de la entrevista: El cierre debe ser elegante: el entrevistador debe hacer una señal clara que indique que la entrevista terminó; asimismo se le proporciona al candidato algún tipo de información respecto de las acciones futuras.
- e) Evaluación del candidato: una vez terminado la entrevista, el entrevistador debe empezar con la evaluación. Si no hay anotaciones, en forma escrita debe resaltar los aspectos más importantes. Si existe hoja de evaluación debe revisarla y llenarla, por último, debe tomar la decisión de aceptación o rechazo y cuál es su posición frente a los demás candidatos que disputan la plaza. (pag. 153,154)

Evaluación y control de los Resultados:

Según Chiavenato (2011) indica que:

La eficiencia consiste en hacer bien las cosas, dotando al proceso de selección de rapidez y agilidad. La eficacia consiste en obtener resultados y lograr objetivos (...) Uno de los principales problemas en la administración es medir y evaluar su funcionamiento por medio de resultados, es decir, de sus salidas. Esta realimentación permite saber si es necesario intervenir para corregir inadecuaciones y ajustar el funcionamiento del proceso para mejorarlo cada vez más. Para medir la eficiencia del proceso es necesario considerar una estructura de costos que permita un análisis adecuado, como son:

Costos de personal: comprenden a los que administran los procesos de integración de personas, sus salarios, prestaciones sociales.

Costos de operación: comprende llamadas telefónicas, honorarios de profesionales y de servicios (anuncios en periódicos).

Costos adicionales: otros costos como equipo, mobiliario (p.160-161)

1.3.6 Marco teórico de la Variable Clima Organizacional

Historia:

El clima Organizacional se inicia en el año 1930, pero en los años sesenta se realizan las primeras definiciones de clima organizacional, en la cual se presenta un auge de investigaciones y estudios del clima organizacional, ya que se realizaron las primeras revisiones críticas al concepto, con desarrollo sistemático de la literatura y la definición conceptual en referencia a otras variables. Asimismo en la década de los años ochenta, además de aumentar los estudios centrados en la revisión sobre el estado del arte, las investigaciones inician a generarse en torno a la búsqueda de variables asociadas al clima organizacional, en la cual en consenso los investigadores definen al clima organizacional como un fenómeno multidimensional y descriptivo de la naturaleza de las experiencias individuales dentro de una organización con referencia a sus fortalezas internas y externas, sus miembros, sus características. Desde mediados del siglo XX, se ha dado mayor importancia a la investigación y el estudio del clima organizacional, tomando aun mayor interés en los últimos 50 años, generándose múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición, referenciando descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la que forman parte los trabajadores (Uribe, 2015, p. 40-41).

Concepto

Louffat (2012) indica que. “El clima organizacional es la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación a diversos elementos del proceso administrativo y de la administración del potencial humano y por ende en relación a la empresa donde trabaja” (p. 240).

Chiavenato (2011) afirma. “El clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes” (p.74).

Cuevas (2010) afirma que: El clima organizacional es el ambiente humano existente entre los miembros de una organización. Comprende un cuadro amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. Cuando la motivación es buena, permite establecer relaciones de satisfacción de animación, interés, colaboración, cuando la motivación es poca, sea por frustración o por impedimento de satisfacción de la necesidad, el clima organizacional se enfría y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, características de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa.

Factores del clima organizacional

Según Cuevas, (2010) los factores del clima organizacional son:



Figura 15: Factores del clima organizacional

Síntomas característicos de un clima organizacional

Según Cuevas (2010, p.148) considera: a) Ausentismo alto, b) Rotación alta, c) Paros frecuentes, d) Huelgas constantes, e) Indisciplinas, f) Quejas y reclamos en gran cuantía.

Elementos del clima organizacional

Cuevas (2010) indica los siguientes elementos:

El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo

Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral

El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra.

El clima junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. (p.149).

Características del clima organizacional

Cuevas (2010) afirma:

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional, que tiene repercusión sobre las motivaciones, comportamiento, de los miembros de la organización, teniendo gran variedad de consecuencias para la organización como en, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Según Louffat (2012) Las características del clima organizacional está enmarcado en que:

Es un constructor de percepciones individuales, que resultan del proceso de interacción social. Su origen está en variables sobre las cuales se evalúan percepciones individuales. Es susceptible de cambios en corto tiempo, y se puede medir, calificar y recibir adjetivos de bueno, malo, satisfactorio, asimismo las fortalezas, debilidades y situaciones críticas son consecuencia de la calidad de relaciones sociales (p.241).

Tipos de Clima Organizacional.

En la medida que la empresa perciba y administre las condiciones favorables para estimular y motivar al empleado, el clima organizacional será de alta efectividad, orientados a resultados, caso contrario será de baja efectividad.

Según Louffat (2012) considera los siguientes tipos de clima organizacional:

Clima orientado a actividades, dentro de ello esta:

Clima de sumisión. Es un clima de poca dirección, iniciativas y preocupación por resultados, el gerente es visto como agradable

Clima Estancado. Es de escasos resultados, el trabajo es bajo, reglas estrictas, es de pocas sugerencias, poca preocupación por los errores, hay resistencia al cambio, el gerente es visto como poco involucrado.

Clima Ambiguo. El esfuerzo que se da es a medias, no hay claridad en las estrategias y políticas.

Clima Autoritario. En este tipo de clima, hay mas ordenes, los jefes se ven como críticos y amenazantes, la productividad es de corto plazo y de acción inmediata.

Climas orientados a resultados:

Clima Humanitario. Se acentua en el desarrollo del talento, la cooperación es alta, se estimula y escucha a la gente, las desiciones son en equipo.

Clima de equidad. La ejecución de las tareas es eficiente, existe comunicación escrita para salvaguardar posiciones.

Clima de desafío. Exigencia en el logro de objetivos y planes, existe alta coordinación, esfuerzo comunitario, el desempeño es motivado continuamente.

Clima productivo. Esta orientado al logro de objetivos, existe alto nivel de energía, la comunicación es alta.

1.3.7 Dimensiones del Clima Organizacional

Uribe (2015), considera la medición del clima organizacional por los siguientes niveles:

1.3.8 Sistema Individual

Comprende la satisfacción del trabajador y autonomía en el trabajo.

1.3.9 Sistema Interpersonal

Se da por las relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo

1.3.10 Sistema organizacional

Trata consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo, liderazgo de directivos. (p. 48)

Según Cuevas (2010) que Litwin y Stinger considera las siguientes dimensiones: a) Estructura-conocimiento de reglas, procedimientos; b) Responsabilidad-Autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo; c) Recompensa-retribución por un trabajo bien hecho; d) Relaciones- ambiente de trabajo grato y buenas relaciones entre jefes y trabajadores; e) Cooperación-ayuda de parte de los directivos y otros empleados de grupo; f) Estándares-normas de rendimiento, g) Conflictos-opiniones diferentes y no hay temor de enfrentar y solucionar problemas, h) Identidad- ser importante dentro del grupo y de la organización. (p.150, 151).

Louffat (2012) considera los siguientes: a) Planeación: Visión, misión, objetivo de la empresa, b) Organización: Modelo organizacional, organigrama, manuales, condiciones y componentes. c) Dirección: Liderazgo, motivación, comunicación, negociación conflictos, d) Control: Tipos, procesos, indicadores, e)

Procesos de potencial humano: Diseño organizacional y de puestos, reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, capacitación, administración de carrera, remuneraciones y compensaciones (P.247-248).

En la presente investigación, se va a tomar como referencia las dimensiones definidas por Uribe (2015), refrendadas también por los autores Cuevas (2010) y Louffat (2012), considerando que el clima organizacional en las entidades públicas del estado se basa en estos tres pilares: Sistema individual, Sistema interpersonal y sistema organizacional.

Funciones del clima organizacional

Cuevas (2010), afirma las siguientes funciones del clima organizacional:

Desvinculación: Actúa mecánicamente, es decir no está vinculado con la tarea

Obstaculización: Buscar que los miembros agobiados con deberes de rutina que se consideren inútiles se vuelvan útiles.

Esprit: Es una dimensión de espíritu de trabajo. Sentimiento de los miembros de que sus necesidades sociales tienen atención.

Intimidad: Gozo de los trabajadores de relaciones sociales amistosas,

Alejamiento: Distanciamiento emocional entre el jefe y sus colaboradores.

Empuje: esfuerzo para hacer mover a la organización.

Consideración: Tratar a las personas como seres humanos.

Estructura: Reglas, reglamentos, y procedimientos.

Responsabilidad: Sentimiento de ser cada uno su propio jefe

Recompensa: Retribución por hacer bien su trabajo

Cordialidad: Sentimiento de camaradería dentro del grupo de trabajo.

Apoyo: mutuo, entre los gerentes y empleados

Normas: Importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño.

Conflicto: Sentimiento en que los jefes y los colaboradores enfatizan en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos.

Identidad: Sentimiento de pertenencia a la empresa.

Formalización: Formalización de políticas de prácticas normales.

Adecuación de la planeación: Adecuación de los planes para lograr los objetivos

Selección basada en capacidad y desempeño: Basados en los criterios de selección.

Tolerancia a los errores: Tratar los errores en forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar. (p.151, 152,153)

Resultados que se obtienen de un diagnóstico de clima organizacional

Retroalimentación: Aprendizaje de nuevos datos acerca de uno mismo, de los demás, de los procesos de grupo.

Conciencia de las normas socio-culturales combatientes o de las normas disfuncionales actuales: Modificación de conducta, actitudes, valores, cuando se advierte cambios en las normas que ayuda a determinar su conducta.

Incremento en la interacción y la comunicación: Comunicación entre las personas que interactúen en formas constructivas y resultando de ello cosas positivas.

Confrontación: Trata en forma activa, de captar las diferencias que se interponen en el camino, y trabajar en ello constructivamente.

Educación: Actividades estructuradas para mejorar el conocimiento y los conceptos.

Participación: Actividades que amplían la cantidad de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas.

Responsabilidad creciente: Se refiere a que se determina quién es responsable de la vigilancia del desempeño relacionado con dichas responsabilidades.

Energía y optimismo crecientes: Hechos que otorgan energía a las personas y las motivan por medio de nuevas posibilidades deseadas (Cuevas, 2010, p. 153, 154, 155).

Importancia del clima organizacional en la administración de empresas.

Según Cuevas (2010)

Parece claro que en el futuro inmediato la economía y el desarrollo de los países latinoamericanos dependerá, en gran medida, de la capacidad de producir conocimientos básicos y aplicados, en los que se encontraran los estilos gerenciales, acordes con la idiosincrasia y la cultura de cada país.

En este terreno, resulta absolutamente necesario emprender estudios de diagnóstico de los diversos tipos de organización que existen en tanto expresión de la cultura que representan. Deben estudiarse experiencias exitosas de organizaciones para descubrir que factores contribuyeron a su éxito, es también necesario estudiar y evaluar los programas de formación de los nuevos gerentes, (p.155)

El clima organizacional es importante, según Louffat (2012) porque:

“Ayuda a evaluar los conflictos, stress, insatisfacción, que afectan el desarrollo de actitudes negativas, es conveniente para iniciar y sostener cambios que, indiquen a donde debe dirigir sus intervenciones y permite seguir el desarrollo, preveer problemas que puedan surgir” (p.240).

1.4 Problema

1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la Provisión de Recursos Humanos y el Clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la Provisión de Recursos Humanos y el sistema individual del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la provisión de Recursos Humanos y el sistema Interpersonal del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la provisión de Recursos Humanos y el sistema organizacional del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016?

1.5 Justificación

1.5.1 Teórico

Mediante la investigación de este proyecto no solamente se conoce cual es el efecto entre la provisión de Recursos Humanos y el clima organizacional, sino que enriquece las teorías existentes respecto a la Provisión de Recursos Humanos y el Clima organizacional en un ambiente laboral acorde a sus requerimientos y necesidades de los trabajadores, en base a lo señalado por Chiavenato (2011), Louffat (2012), Uribe (2015).

1.5.2 Práctica

La presente investigación tiene justificación practica por que permitirá detectar las deficiencias de la provisión de recursos humanos de la entidad que se relaciona con el clima organizacional en momentos en que el clima organizacional en la Beneficencia de Pasco viene dándose negativamente como producto de una Administración que mayormente es de tipo vertical, por motivos de que la gestión no aplica las normas, instrumentos normados en la unidad de recursos humanos. El estudio va a servir como fuente de información y antecedente para la realización de futuras investigaciones en el campo de sector público en las Beneficencias.

1.5.3 Metodológico

Desde el punto de vista metodológico, es importante, porque se propone nuevas estrategias que relacionan dos instrumentos de recopilación de datos: la provisión de recursos humanos en el sector público y el clima organizacional, mediante la estadística Multivariante que nos ayudara a estudiar la relación entre las variables, ello repercirtira en un mejor análisis de los resultados obtenidos.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

La provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

1.6.2 Hipótesis específicas:

Hipotesis especifica 1

La provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el sistema individual del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

Hipotesis especifica 2

La provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el sistema interpersonal del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

Hipotesis especifica 3

La provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el sistema organizacional del del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación existente entre la provisión de recursos humanos y clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

1.7.2 Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación existente entre la provisión de recursos humanos y el sistema individual del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación existente entre la provisión de recursos humanos y el sistema interpersonal del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación existente entre la provisión de recursos humanos y el sistema organizacional del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

II. Método

2.1 Metodología

El método de la presente investigación utilizado es el hipotético deductivo en el sentido de que se formula una hipótesis para poder interpretar la realidad problemática, al respecto Sánchez, H. y Reyes, C. (2015), definen:

Es propio de las investigaciones cuantitativas que ha sido empleado en las ciencias naturales y factuales y que además se aplica en las ciencias sociales y humanas. La elaboración de inferencias lógicas deductivas se fundamenta en la aceptación de que en los objetos, procesos y fenómenos del mundo existe determinado ordenamiento que permite descubrir regularidades, tendencias y leyes, los cuales se adelantan en forma de hipótesis para extraer de ellas conclusiones particulares (p.59).

2.2 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, sustentado en:

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015), indicó que: La investigación básica, llamada también pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y Campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (Pag.44).

Para Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) indicó que el enfoque cuantitativo: “Son procedimientos estadísticos de procesamiento de datos, asimismo hace uso de la estadística descriptiva y/o inferencial” (pag.51)

2.3 Nivel

El presente estudio es descriptivo y de tipo correlacional, pues se busca especificar propiedades de las variables y asociarlas, sustentada en:

Segun Hernández et al. (2014) define a la investigación descriptiva como:

“Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenomeno que se somete a un análisis” (pag.92).

Según Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) afirma que las investigaciones correlacionales: “Permite establecer alguna relación entre variables sugiriendo por ende la posibilidad de una causalidad” (p.125).

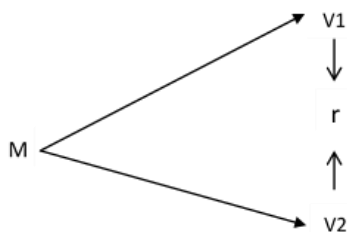
2.4 Diseño

El presente trabajo de investigación es no experimental y transversal, avalado en los siguientes autores:

Hernández et al, (2014) precisan que los diseños no experimentales “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (pág.152).

Según Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) consideran la investigación transeccional o transversal: “Este tipo de investigación también es propio de los estudios evolutivos. Consiste en estudiar a los sujetos de diferentes edades en un mismo momento” (p.122)

Por lo que el diseño a seguir es:



Donde:

M : Unidades muestrales

- V1 : Medición de la variable 1
- V2 : Medición de la variable 2
- r : Relación entre ambas variables

2.5 Variables

2.5.1 Variable provision de recursos humanos

Chiavenato (2011) afirma que la provisión de recursos humanos:

Son los procesos responsables de los insumos humanos, y comprenden todas las actividades de investigación de Mercado, reclutamiento y selección de personal, y su provisión a las tareas organizacionales. Los procesos de provisión son la entrada de las personas al sistema organizacional (...) Para entender cómo funciona los procesos de provisión se debe comprender el ambiente que rodea a la organización y como estos procesos localizan y buscan a las personas para incorporarlas a su sistema. (p.112)

La contratación o provisión es un proceso crítico para las organizaciones, ya que por este proceso se debe conseguir candidatos altamente cualificados para el desempeño del puesto vacante, adaptándose a la cultura de la organización (Delgado et al. 2006).

2.5.2 Variable clima organizacional

Louffat (2012) indica que. "El clima organizacional es la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación a diversos elementos del proceso administrativo y de la administración del potencial humano y por ende en relación a la empresa donde trabaja" (p. 240).

Chiavenato (2011) afirma. "El clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes" (p.74).

Cuevas (2010) afirma:

El clima organizacional es el ambiente humano existente entre los miembros de una organización. Comprende un cuadro amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. Cuando la motivación es buena, permite establecer relaciones de satisfacción de animación, interés, colaboración, cuando la motivación es poca, sea por frustración o por impedimento de satisfacción de la necesidad, el clima organizacional se enfría y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, características de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa.

2.5.3 Definición Operacional

Variable 1: Provisión de recursos humanos

La variable 1, presenta dos dimensiones, las cuales fueron evaluados por seis indicadores, permitiendo la estructuración de veinte y tres items(preguntas), para la recolección de la información se utiliza la escala de Likert a travez del instrumento (cuestionario) con los rangos del 1 al 4

Variable 2: Clima Organizacional

La variable 2, presenta tres dimensiones los cuales fueron evaluados por ocho indicadores, permitiendo la estructuración de veinte y seis preguntas, para la recolección de la información se utilice la escala de Likert a travez del instrumento (cuestionario) con los rangos de 1 al 4.

2.5.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable provisión de recursos humanos

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos	
Provision de Recursos Humanos	Reclutamiento	Normativa	1,2,3,4,5,6	Nunca=1 A veces=2 Casi Siempre=3 Siempre=4	Alto (69-92)	
		Procesos	7,8,9,10			
	Selección	Técnicas	11,12,13,14,15		Medio (46-68)	
		Proceso	16,17			
		Perfil laboral	18,19			Bajo (23-45)
		Entrevista	20,21,22,23			

Tabla 2

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Clima Organizacional	Sistema Individual	Satisfacción de los trabajadores	1,2,3	Nunca=1 A veces=2 Casi Siempre=3 Siempre=4	Alto (78-104)
		Autonomía en el trabajo	4,5,6,		
	Sistema Interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	7,8,9		Medio (52-77)
		Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	10,11,12,13,		
		Consideración de Directivos	14,15,16,17		
	Sistema Organizacional	Beneficios y recompensas	18,19,20		
Motivación y esfuerzo		21,22,23	Liderazgo de Directivo	24,25,26	

2.6 Población y muestra

2.6.1 Población

Según Sánchez, H. y Reyes, C. (2015), La población comprende a “todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos”.

En la investigación se consideró una población compuesta por 70 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública. El estudio es censal

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

2.7.1 Técnicas

Según Sánchez, H. y Reyes, C. (2015), “Las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (pag.163).

En el presente estudio se utilizará la encuesta

Encuesta:

Según Fontaines (2012), las encuestas “se caracterizan por la obtención de información mediante una entrevista dirigida a recabar información específica delimitada en un protocolo o instrumento de investigación” (p.145)

2.7.2 Instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) Afirma que “Los instrumentos son herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida” (p.166)

En la presente investigación se utilizará el cuestionario.

Cuestionario:

Según Sánchez, H y Reyes, C. (2015), los cuestionarios “constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas relacionadas con los objetivos del estudio” (p. 164).

En la investigación se considera el cuestionario de Provisión de Recursos humanos que consta de 2 dimensiones y 23 items (Normativa-6; Procesos-4; Tecnicas-5; Proceso-2; perfil laboral-2; Entrevista-4)

Para el cuestionario de Clima organizacional consta de 3 dimensiones y 26 items (Satisfacción de los trabajadores-3; Autonomía en el trabajo-3; Relaciones sociales entre los miembros de la organización-3; Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo-4; Consideración de directivos-4; Beneficios y recompensas-3; Motivación y esfuerzo-3; Liderazgo de directivos-3), teniendo como base en un rango establecido en la escala de Likert, el cual es de forma confidencial en la cual el trabajador emite juicio según lo que percibe de la realidad.

El formato de Likert es con 4 niveles de respuestas los cuales contiene un determinado valor:

Nunca	= 1	Casi siempre	= 3
A veces	= 2	Siempre	= 4

Tabla 3

Ficha técnica de la provisión de recursos humanos

Criterio	Información
Nombre:	Escala de valoración de Likert
Autor:	Br.Chávez Reyes Marlene
Año	2016
Tipo de instrumento:	Encuesta
Objetivo:	Identificar las percepciones individuales que inciden en reclutamiento y selección
Población:	Servidores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco,2016
Nujmero de ítems:	23
Aplicación:	Directa
Tiempo de Administración:	30 minutos
Normas de aplicación:	Los servidores marcaran en cada items de acuerdo con lo que considere conveniente
Escala:	Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
Niveles o rangos:	Alta, medio, bajo

Procedimiento de puntuación:

Niveles de provisión de recursos humanos

Alta 69-92

Media 46-68

Baja 23-45

Tabla 4

Ficha técnica del Clima organizacional

Criterio	Información
Nombre:	Escala de valoración de Likert
Autor:	Gomes y Vicario
Año	2010
Tipo de instrumento:	Encuesta
Objetivo:	Contribuir al fortalecimiento del clima organizacional en el aspecto individual, interpersonal y organizacional
Población:	Servidores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco,2016
Nujmero de ítems:	26
Aplicación:	Directa
Tiempo de Administración:	30 minutos
Normas de aplicación:	Los servidores marcaran en cada items de acuerdo con lo que considere conveniente
Escala:	Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
Niveles o rangos:	Alta, medio, bajo

Procedimiento de puntuación:

Niveles de clima organizacional

Alta	78-104
Media	52-77
Baja	26-51

2.7.3 Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se procedió a solicitar a la Sociedad de Beneficencia pública Pasco, la respectiva autorización para la aplicación de los instrumentos, procediéndose después a tomar la muestra de manera aleatoria y directa a los trabajadores entregándoles el cuestionario.

2.7.4 Validez del instrumento

Por validez se entiende el grado por el cual un instrumento de medición mide realmente la variable que se quiere medir. La validez esta dado por el juicio de expertos, corroborado con la validación de los instrumentos (cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

Según Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) indicó que: “Es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, o sea obtener los resultados de la capacidad o aspecto que asegura medir” (p.167).

Se validó el contenido de los instrumentos por el juicio de expertos según se indica en las tablas 5 y 6

Tabla 5

Validez del instrumento de la variable provisión de recursos humanos

Experto	D.N. I	Resultado de evaluación
Mg. Cristian Medina Sotelo	10659133	Aplicable
Sr. Oscar Suazo Perez	69877410	Aplicable
Sr. Carlos Sanchez Ramirez	06968233	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 6

Validez del instrumento de la variable Clima Organizacional

Experto	D.N. I	Resultado de evaluación
Mg. Cristian Medina Sotelo	10659133	Aplicable
Sr. Oscar Suazo Perez	69877410	Aplicable
Sr. Carlos Sanchez Ramirez	06968233	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 7

Validez de contenido de los instrumentos de provisión de recursos humanos y clima organizacional

Indicador	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Determinación
Pertinencia	SI	SI	SI	Aplicable
Relevancia	SI	SI	SI	Aplicable
Claridad	SI	SI	SI	Aplicable

Nota: validación de jueces

Estos instrumentos se validaron a través del juicio de expertos, quienes dieron su aprobación en la aplicación en la muestra seleccionada, tomando en cuenta las recomendaciones dadas por ellos.

2.7.5 Confiabilidad de los Instrumentos

Según Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) indicó que: “La confiabilidad es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un test” (pag.168)

En el presente estudio se usó del Coeficiente de Cronbach, que según Hernández et al. (2014), es “un coeficiente que estima la confiabilidad” (p.295).

Tabla 8

Interpretación del coeficiente de confiabilidad escala de Bisquerra, (2004, p.212)

Rango	Magnitud
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1.00	Correlación muy alta

La confiabilidad del instrumento de la variable provision de recursos humanos se realizó en base a una prueba piloto a 10 servidores de otra entidad del estado con características similares a nuestra población, el resultado se muestra en la tabla 9.

Tabla 9

Nivel de confiabilidad del instrumento de la variable provisión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,855	23

Teniendo en cuenta el coeficiente de Alfa de Cronbach superiores a 0.855 indica que el grado de confiabilidad del instrumento es alta.

La confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional se realizó en base a una prueba piloto a 10 servidores de otra entidad del estado con características similares a nuestra población, el resultado se muestra en la tabla 10

Tabla 10

Nivel de confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	26

Teniendo en cuenta el coeficiente de Alfa de Cronbach superiores a 0.942 indica que el grado de confiabilidad del instrument es muy alto.

2.8 Métodos de análisis de datos

Para el analisis de cada una de las variables se ha utilizado el programa SPSS Statistics 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para ubicarnos dentro de la escala de medición, la contrastación de hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.

Método Estadístico

Segun Hernández et al. (2014) considera el coeficiente rho de Spearman como “medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra puedan ordenarse por rangos (p.322).

En la presente investigación se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente de rho de Spearman.

Bisquerra (2004) considera la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman de la siguiente manera (p.212)

Tabla 11

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

El coeficiente rho de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Asimismo, Hernández, et. al. (2014), afirma que, la prueba de hipótesis:

en el proceso cuantitativo las hipótesis se someten a prueba o escrutinio empírico para determinar si son apoyadas o refutadas, de acuerdo con lo que el investigador observa. De hecho, para esto se formulan en la tradición deductiva. Asimismo, en realidad no podemos probar que una hipótesis sea verdadera o falsa, sino argumentar que fue apoyada o no de acuerdo con ciertos datos obtenidos en una investigación particular. Desde el punto de vista técnico, no se acepta una hipótesis por medio de un estudio, sino que se aporta evidencia a favor o en contra. Cuantas más investigaciones apoyen una hipótesis, más credibilidad tendrá y, por supuesto, será válida para el contexto (lugar, tiempo y participantes, casos o fenómenos) en que se comprobó. Al menos lo es probabilísticamente.

Las hipótesis, en el enfoque cuantitativo, se someten a prueba en la “realidad” cuando se implementa un diseño de investigación, se recolectan datos con uno o varios instrumentos de medición, y se analizan e interpretan esos mismos datos. (p.117).

El Nivel de Significación, según Hernández, et. al. (2014), es el “nivel de la probabilidad de equivocarse y que fija de manera a priori el investigador”. Así también, señalan que:

El nivel de significancia de 0.05, el cual implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra. En términos de probabilidad, 0.95 y 0.05, respectivamente; ambos suman la unidad. Este nivel es el más común en ciencias sociales. (p.302)

2.9 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación: La provision de Recursos Humanos y el Clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016, es de carácter original, la autoria y autenticidad es de la investigadora, de naturaleza inédito y exclusivo.

Se garantiza el esquema porque esta en base a lo que se exige en la Universidad, realizandose la toma de datos y la muestra en base a los criterios segun el modelo de metodologia de la investigación científica.

III. Resultados

3.1 Descripción de Resultados

3.1.1 Descripción de la variable provision de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia Pública, 2016.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable provision de recursos humanos

Nivel	f	%
Bajo	17	24,3
Medio	51	72,9
Alto	2	2,9
Total	70	100,0

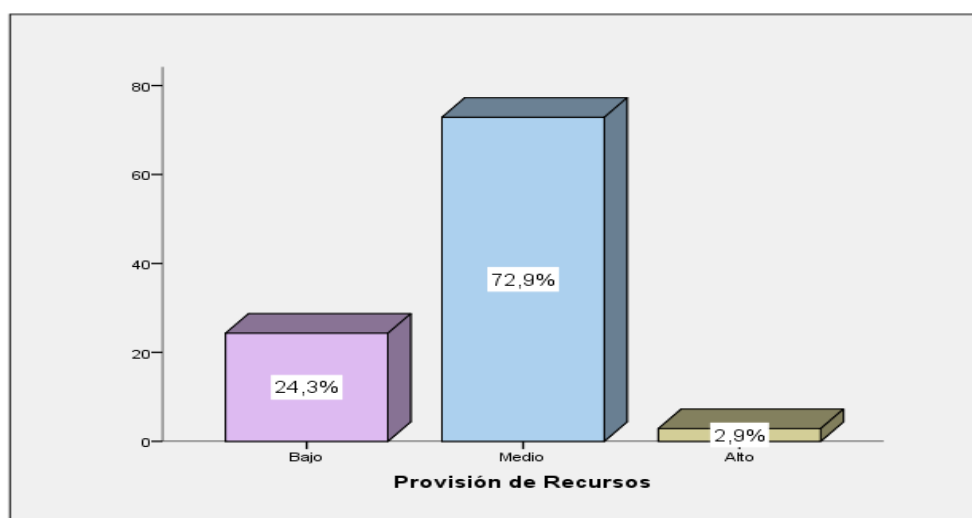


Figura 16. Frecuencias y valores porcentuales de la variable provisión de recursos humanos.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 16 se observa que el 2.9 % de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública, consideran que la provisión de recursos humanos se encuentra en el nivel alto; el 72.9 % en un nivel medio y un 24.3 % cree que la provisión de recursos humanos tiene un nivel bajo.

3.1.2 Descripción de la dimensión reclutamiento de la variable provision de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia Pública 2016.

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión Reclutamiento de la variable provision de recursos humanos.

Nivel	f	%
Bajo	25	35,7
Medio	45	64,3
Total	70	100,0

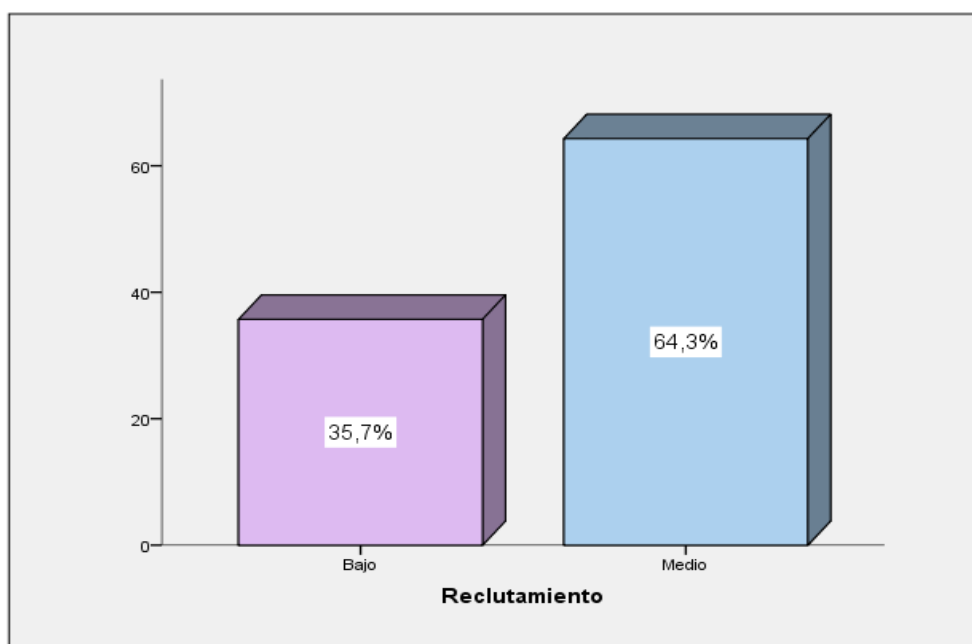


Figura 17. Frecuencias y valores porcentuales de la dimensión reclutamiento de la variable de la provision de recursos humanos.

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 17 se observa que el 64.3 % de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública, consideran que el Reclutamiento se encuentra en el nivel medio; el 35.7 % cree que el reclutamiento tiene un nivel bajo.

3.1.3 Descripción de la dimensión selección de la variable provision de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia Pública 2016.

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión selección de la variable provision de recursos humanos.

Nivel	f	%
Bajo	11	15,7
Medio	54	77,1
Alto	5	7,1
Total	70	100,0

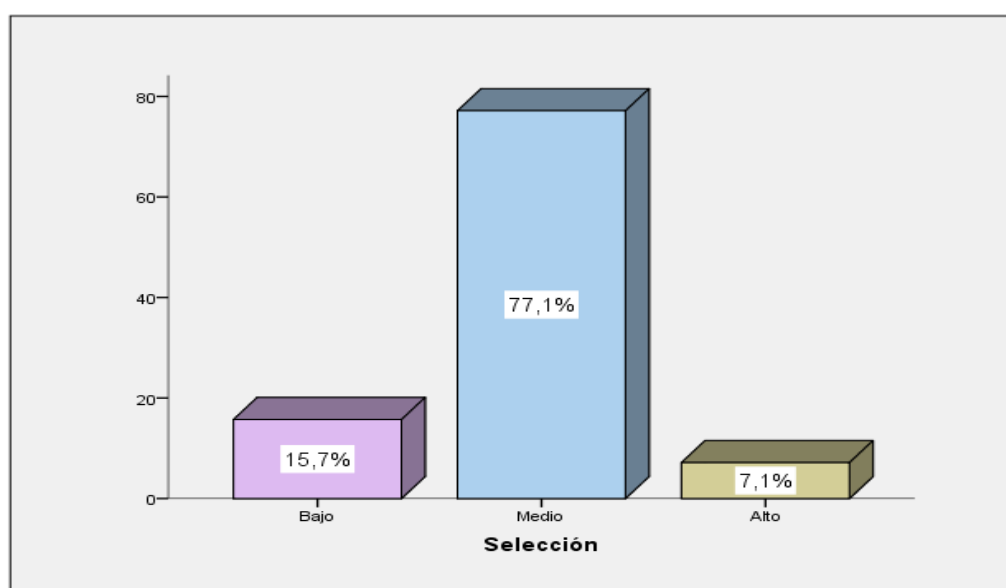


Figura 18. Frecuencias y valores porcentuales de la dimensión selección de la variable de la provision de recursos humanos.

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 18 se observa que el 7.1 % de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública, consideran que la selección se encuentra en el nivel alto; el 77.1 % cree que la selección tiene un nivel medio, el 15.7 % cree que la selección tiene un nivel bajo.

3.1.4 Descripción de la variable clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia Pública, 2016.

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable clima organizacional

Nivel	f	%
Bajo	15	21,4
Medio	51	72,9
Alto	4	5,7
Total	70	100,0

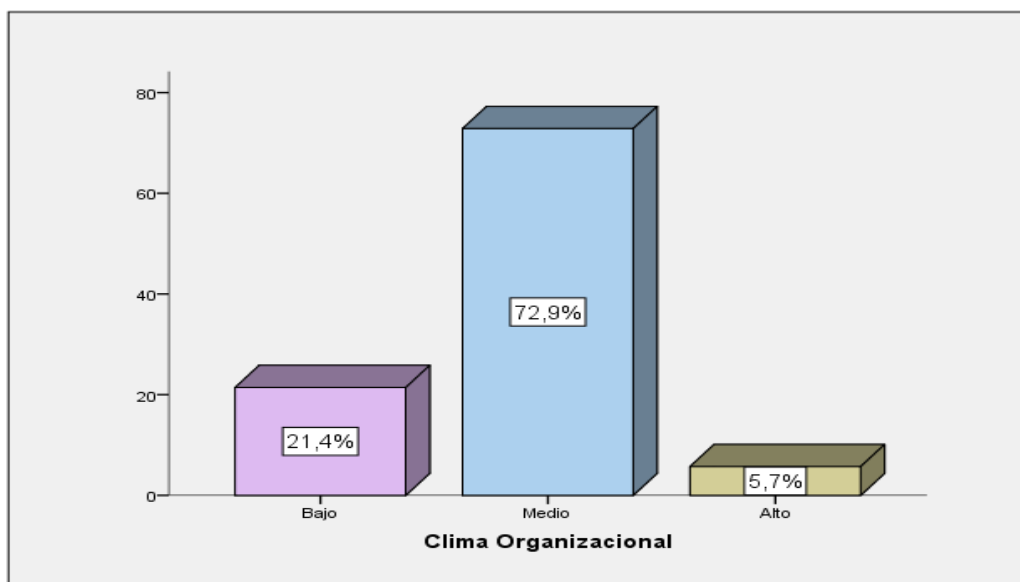


Figura 19. Frecuencias y valores porcentuales de la variable clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 19 se observa que el 5.7 % de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública, consideran que el clima organizacional se encuentra en el nivel alto; el 72.9 % en un nivel medio y un 21.4 % cree que el clima organizacional tiene un nivel bajo.

3.1.5 Descripción de la dimensión sistema individual de la variable clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia Pública, 2016

Tabla 16

Frecuencias y porcentajes de la dimensión sistema individual de la variable clima organizacional

Nivel	f	%
Bajo	11	15,7
Medio	51	72,9
Alto	8	11,4
Total	70	100,0

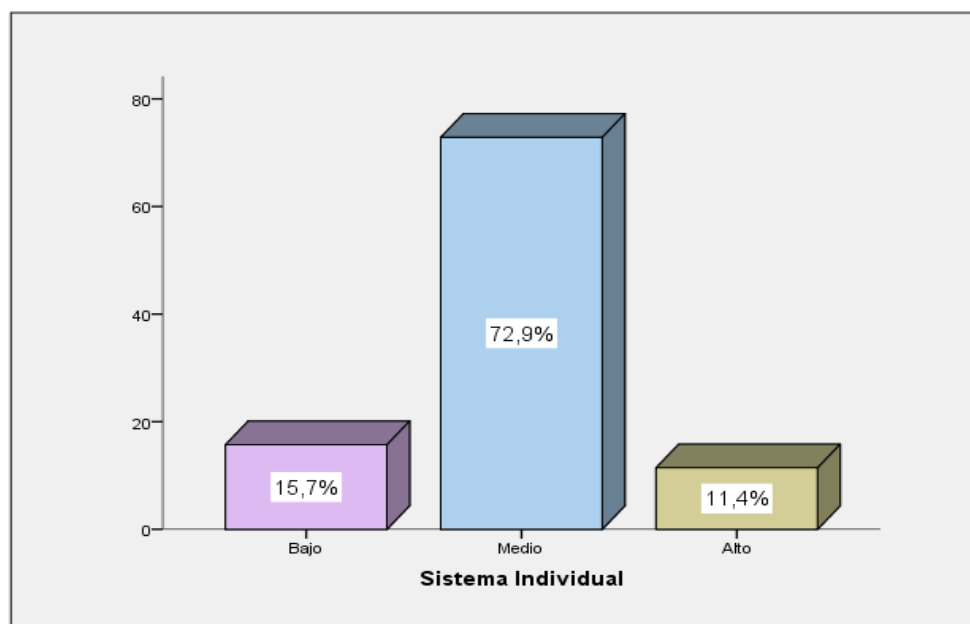


Figura 20. Frecuencias y valores porcentuales de la dimensión sistema individual de la variable clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 20 se observa que el 11.4 % de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública, consideran que la dimensión sistema individual se encuentra en el nivel alto; el 72.9 % en un nivel medio y un 15.7 % cree que el sistema individual tiene un nivel bajo.

3.1.6 Descripción de la dimensión sistema interpersonal de la variable clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia Pública, 2016

Tabla 17

Frecuencias y porcentajes de la dimensión sistema interpersonal de la variable clima organizacional

Nivel	f	%
Bajo	7	10,0
Medio	59	84,3
Alto	4	5,7
Total	70	100,0

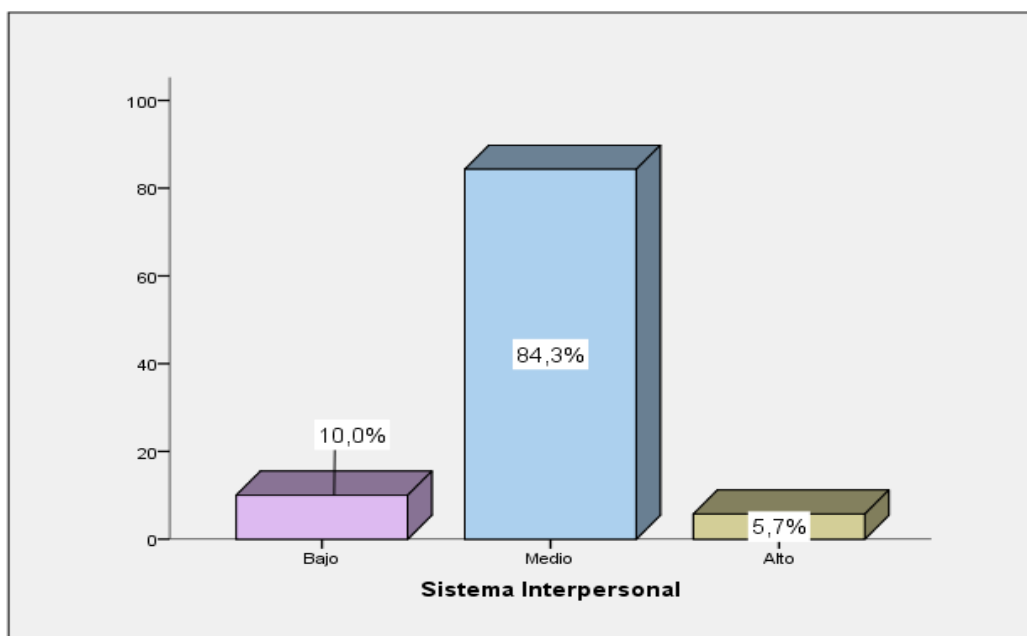


Figura 21. Frecuencias y valores porcentuales de la dimensión sistema interpersonal de la variable clima organizacional

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 21 se observa que el 5.7 % de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública, consideran que la dimensión sistema interpersonal se encuentra en el nivel alto; el 84.3 % en un nivel medio y un 10.0 % cree que el sistema interpersonal tiene un nivel bajo.

3.1.7 Descripción de la dimensión sistema organizacional de la variable clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia Pública, 2016.

Tabla 18

Frecuencias y porcentajes de la dimensión sistema organizacional de la variable clima organizacional

Nivel	f	%
Bajo	19	27,1
Medio	47	67,1
Alto	4	5,7
Total	70	100,0

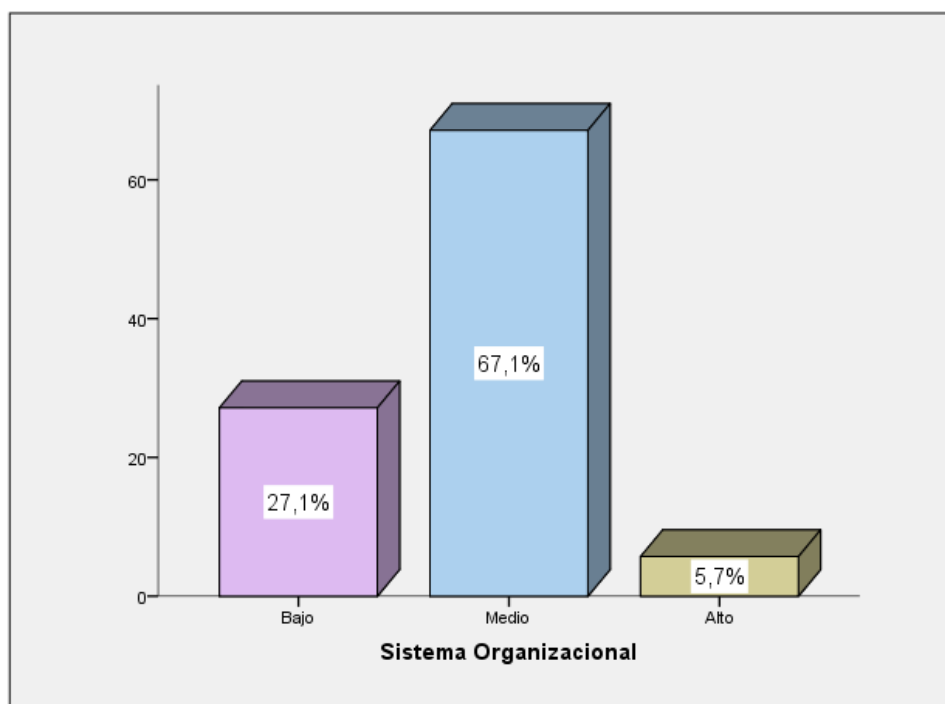


Figura 22. Frecuencias y valores porcentuales de la dimensión sistema organizacional de la variable clima organizacional

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 22 se observa que el 5.7 % de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública, consideran que la dimensión sistema organizacional se encuentra en el nivel alto; el 67.1 % en un nivel medio y un 27.1 % cree que el sistema organizacional tiene un nivel bajo.

3.1.8 Descripción de las variables provisión de recursos humanos y el clima organizacional.

Tabla 19.

Niveles de la provisión de recursos humanos y el clima organizacional según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública

			Clima Organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Provision de recursos humanos	Bajo	Recuento	10	5	2	17
		% del total	14,3%	7,1%	2,9%	24,3%
	Medio	Recuento	5	44	2	51
		% del total	7,1%	62,9%	2,9%	72,9%
	Alto	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
Total		Recuento	15	51	4	70
		% del total	21,4%	72,9%	5,7%	100,0%

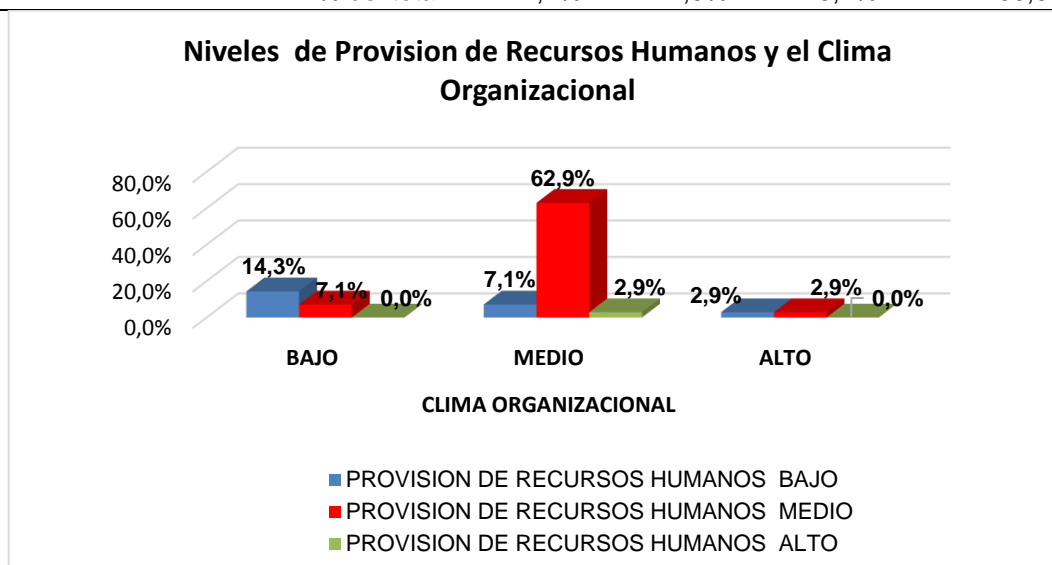


Figura 23. Niveles de la provisión de recursos humanos y el clima organizacional según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública

Interpretación:

Según la tabla 19 y figura 23 la provisión de recursos humanos en un nivel bajo, el 14.3% de los trabajadores percibe un nivel bajo; el 7.1% percibe un nivel medio y solo el 2.9% percibe un nivel alto del clima organizacional; asimismo, la provisión de recursos humanos en un nivel medio el 7.1% percibe un nivel bajo, el 62.9% percibe un nivel medio y el 2.9% percibe un nivel alto del clima

organizacional y la provision de recursos humanos en un nivel alto el 2.9% percibe un nivel medio del clima organizacional.

3.1.9 Descripción de la variable provision de recursos humanos y la dimensión sistema individual del clima organizacional.

Tabla 20

Niveles de provisión de recursos humanos y el sistema individual del clima organizacional según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública.

		Sistema Individual			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Provision de recursos humanos	Bajo	Recuento	4	11	2	17
		% del total	5,7%	15,7%	2,9%	24,3%
	Medio	Recuento	7	40	4	51
		% del total	10,0%	57,1%	5,7%	72,9%
	Alto	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
Total	Recuento	11	51	8	70	
	% del total	15,7%	72,9%	11,4%	100,0%	

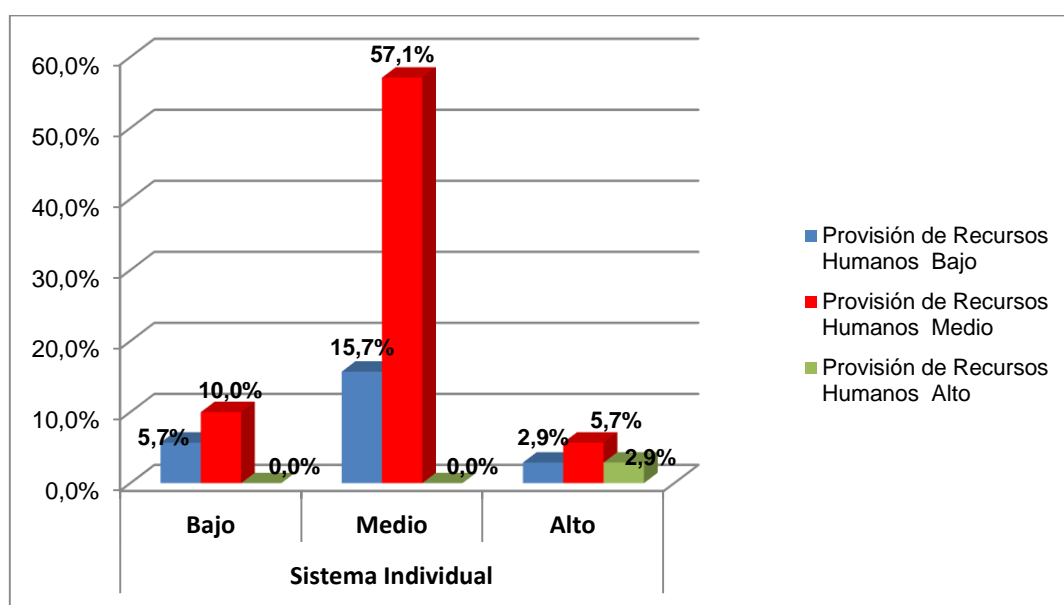


Figura 24. Niveles de la provisión de recursos humanos y el sistema individual según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública.

Interpretacion:

Según la tabla 20 y figura 24, La provisión de recursos humanos en un nivel bajo, el 5.7% percibe un nivel bajo, el 15.7% percibe un nivel medio y el 2.9% percibe un nivel alto del sistema individual; asimismo la provisión de recursos humanos en un nivel medio el 10% percibe un nivel bajo, el 57.1% percibe un nivel medio y el 5.7% percibe un nivel alto del sistema individual; por otro lado la provisión de recursos humanos en un nivel alto, solo el 2.9% percibe un nivel alto del sistema individual.

3.1.10 Descripción de la variable provision de recursos humanos y la dimensión sistema interpersonal del clima organizacional.

Tabla 21

Niveles de provisión de recursos humanos y el sistema interpersonal del clima organizacional según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública.

		Sistema Interpersonal			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Provision de recursos humanos	Bajo	Recuento	4	11	2	17
		% del total	5,7%	15,7%	2,9%	24,3%
	Medio	Recuento	3	46	2	51
		% del total	4,3%	65,7%	2,9%	72,9%
	Alto	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
Total		Recuento	7	59	4	70
		% del total	10,0%	84,3%	5,7%	100,0%

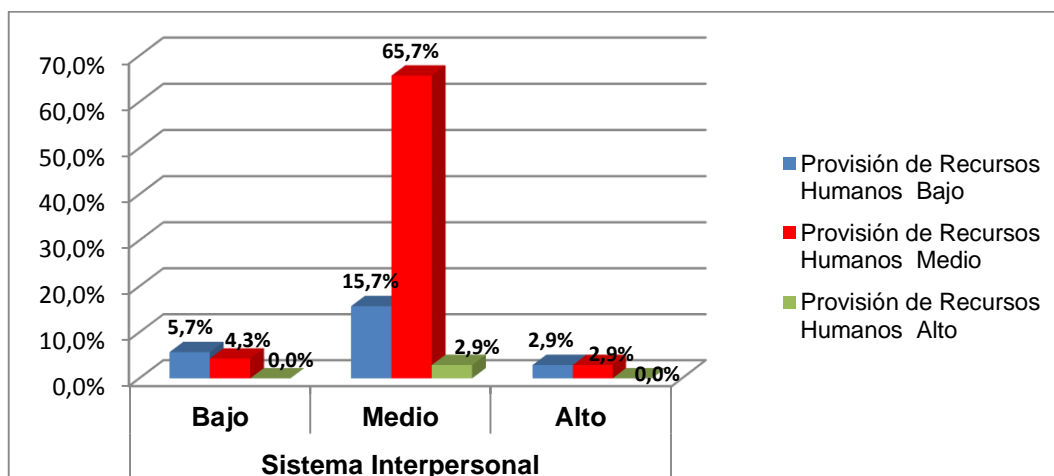


Figura 25. Niveles de la provisión de recursos humanos y el sistema interpersonal según

los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública.

Interpretación:

Según la tabla 21 y figura 25, La provisión de recursos humanos en un nivel bajo, el 5.7% percibe un nivel bajo, el 15.7% percibe un nivel medio y el 2.9% percibe un nivel alto del sistema interpersonal; del mismo modo la provisión de recursos humanos en un nivel medio el 4.3% percibe un nivel bajo, el 65.7% percibe un nivel medio y el 2.9% percibe un nivel alto del sistema interpersonal; por otro lado la provisión de recursos humanos en un nivel alto, solo el 2.9% percibe un nivel medio del sistema interpersonal.

3.1.11 Descripción de la variable provisión de recursos humanos y la dimensión sistema organizacional del clima organizacional.

Tabla 22

Niveles de provisión de recursos humanos y el sistema organizacional del clima organizacional según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública.

		Sistema Organizacional				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Provisión de recursos humanos	Bajo	Recuento	13	2	2	17
		% del total	18,6%	2,9%	2,9%	24,3%
	Medio	Recuento	5	44	2	51
		% del total	7,1%	62,9%	2,9%	72,9%
	Alto	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,4%	1,4%	0,0%	2,9%
Total	Recuento	19	47	4	70	
	% del total	27,1%	67,1%	5,7%	100,0%	

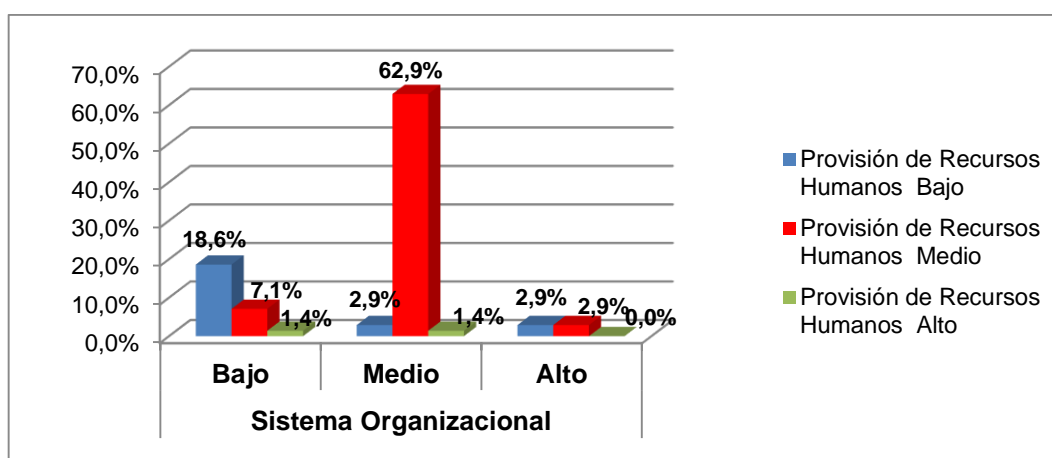


Figura 26. Niveles de la provisión de recursos humanos y el sistema organizacional según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública

Interpretacion:

Según la tabla 22 y figura 26; la provisión de recursos humanos en un nivel bajo, el 18.6 % de los trabajadores percibe un nivel bajo, el 2.9% percibe un nivel medio y el 2.9% percibe un nivel alto del sistema organizacional; del mismo modo la provisión de recursos humanos en un nivel medio el 7.1% percibe un nivel bajo, el 62.9% percibe un nivel medio y el 2.9 % percibe un nivel alto del sistema organizacional; por otro lado la provisión de recursos humanos en un nivel alto, el 1.4% percibe un nivel bajo y el 1.4 percibe un nivel medio del sistema organizacional.

3.2. Contrastacion de las hipotesis**3.2.1 Hipótesis General**

Ho. No existe relación significativa entre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

Hi. Existe una relación significativa entre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

Tabla 23

Coefficiente de Correlación según Spearman entre la provisión de recursos humanos y clima organizacional

			Provisión de Recursos Humanos	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Provisión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Interpretación:

En la tabla 23, los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman = 0,701 entre la variable Provisión de recursos humanos y Clima Organizacional, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta. La significación de $p = 0.000$. Siendo $p < 0.05$, permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación significativa entre la Provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

3.2.2 Hipotesis específicos 1

Ho. No existe una relación significativa entre la provisión de recursos humanos y el sistema individual en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

Hi. Existe una relación significativa entre la provisión de recursos humanos y el sistema individual en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

Tabla 24

Coefficiente de correlación segun Spearman entre la provision de recursos humanos y el Sistema individual

		Provisión de Recursos Humanos	Sistema Individual
Rho de Spearman	Provisión de Recursos Humanos		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,453**
		N	70
	Sistema Individual		
		Coefficiente de correlación	,453**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	

Interpretación:

En la tabla 24, la provisión de recursos humanos está relacionada directa y positivamente con la dimensión sistema individual. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.453 indica que existe relación moderada, con una significancia bilateral de $p = 0.000$. Siendo $p < 0.05$, Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.3 Hipótesis Específica 2

Ho. No existe una relación significativa entre la provisión de recursos humanos y el sistema Interpersonal en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

Hi. Existe una relación significativa entre la provisión de recursos humanos y el sistema Interpersonal en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

Tabla 25

Coeficiente de correlación segun Spearman entre la provision de recursos Humanos y el sistema interpersonal

			Provisión de Recursos Humanos	Sistema Interpersonal
Rho de Spearman	Provisión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Sistema Interpersonal	Coeficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Interpretación:

En la tabla 25, la provisión de recursos humanos está relacionada directa y positivamente con la dimensión sistema interpersonal. El resultado del coeficiente

de correlación Rho Spearman de 0.609 indica que existe correlación moderada, con una significancia bilateral de $p = 0.000$. Siendo $p < 0.05$, Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.4 Hipótesis Especifica 3

Ho. No existe una relación significativa entre la provisión de recursos humanos y el sistema Organizacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

Hi. Existe una relación significativa entre la provisión de recursos humanos y el sistema Organizacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

Tabla 26

Coefficiente de correlación segun Spearman entre la provision de recursos Humanos y el Sistema organizacional.

			Provisión de recursos humanos	Sistema organizacional
Rho de Spearman	Provisión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Sistema Organizacional	Coefficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Interpretación:

En la tabla 26, la provisión de recursos humanos está relacionada directa y positivamente con la dimensión sistema interpersonal. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.543 indica que existe correlación moderada, con una significancia bilateral de $p = 0.000$. Siendo $p < 0.05$, Por lo tanto, acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

4.1 Hipotesis General

En el trabajo de investigación titulada La provisión de Recursos Humanos y clima Organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016, en los resultados obtenidos guarda una relación directa, mediante el procesamiento de la información recopilada a través de los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipotesis General, según los resultados obtenidos en la tabla 23, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.701 indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta y siendo la significación $p=0.000<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe relación alta entre la provisión de recursos humano y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Publica de Pasco, 2016.

Con los resultados obtenidos la variable provisión de recursos humanos en la tabla 12 y figura 16, se puede afirmar que el 2.9% de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública consideran que la provisión de recursos humanos se encuentra en un nivel alto; el 72.9% en un nivel medio y un 24.3% cree que la provisión de recursos humanos tiene un nivel bajo.

En la Sociedad de Beneficencia Pública, con los datos obtenidos en la tabla 20 y figura 24, se puede afirmar que el 72.9% de los entrevistados considera que la provisión de recursos humanos es moderada y de este porcentaje un 51% considera que el clima organizacional es también moderado, con lo que se puede afirmar que el 49% de los entrevistados creen que la provisión de recursos humanos y el clima organizacional no tiene un nivel moderado.

En relación con la dimensión reclutamiento en la Sociedad de Beneficencia Pública según los resultados obtebidos en la tabla 13 y figura 17 para el 64.3 % de los encuestados el nivel es moderado, para un 35.7%, el nivel es bajo. Resultados que se pueden comparar con, Navarrete(2015) en la tesis Modelos de selección y reclutamiento de personal de guardia y su impacto en la

productividad de las empresas de Seguridad de la ciudad de Guayaquil, cuyo objetivo era diseñar un modelo de selección y reclutamiento y un manual para el desarrollo eficiente del involucramiento del capital humano, identificando algunos elementos que puede atribuir mayor importancia al reclutamiento de personal ya que una mala decisión por parte de los administradores del talento humano, puede ocasionar problemas en el desarrollo de la organización, por lo que el área encargada de la contratación de personal, usualmente son hechas por 1 ó 2 personas que cumplen con la formalidad de revisión de requisitos. En la cual el método utilizado es el cuantitativo, el tipo de investigación es exploratorio y de campo, el software que se considero en el trabajo para el procesamiento de los datos recolectados en la encuesta es el programa de Excel, la técnica utilizada es la encuesta, el instrumento es el cuestionario. Concluye en afirmar que el trabajador para ingresar a las empresas generalmente es por redes sociales, pero la mayoría ingresa por recomendaciones, hechas por las personas que laboran en la misma compañía y el modelo de reclutamiento que utilizan no están modernizados y generalmente lo hacen por medios periodísticos, por el que se ve afectado al momento de contratar, motivándose que las capacidades de los trabajadores no se ajustan a las necesidades de la empresa, lo cual origina muchos despidos intempestivos.

En relación a la dimensión selección, los resultados obtenidos en la tabla 14 y figura 18, precisan que el 7.1 % de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública, consideran que la selección se encuentra en el nivel alto; el 77.1 % en un nivel medio, el 15.7 % cree que la selección tiene un nivel bajo. Resultados que se sustentan lo planteado por Rosales (2012) sobre el Uso del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en la selección de personal para mejorar la productividad, cuyo objetivo era determinar si la utilización del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en el proceso de selección de personal contribuye a mejorar la productividad de mano de obra de la empresa, identificando algunos elementos que ayuden a mejorar el uso del test en la selección de personal, en la cual el estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo, experimental, asimismo la investigación se orienta a proponer que las empresas brinden una

mayor importancia a la selección de personal, concluye en afirmar que el reclutamiento y selección de personal determinan la calidad de trabajador que obtendrá la empresa ya que por esta función se selecciona al personal idóneo y adecuado para ocupar las vacantes dadas en la institución, por lo que coincide en afirmar que hay una correlación significativa entre ambas variables, existiendo similitud con la presente investigación, como muestran los resultados en el que se percibe un nivel medio en la provisión de recursos humanos por parte de los trabajadores.

4.2 Hipótesis Específica 1

La primera hipótesis específica, fue determinar si existe relación entre la provisión de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco y el sistema individual del clima organizacional periodo, 2016

Segun los resultados estadísticos obtenidos en la tabla 24 se demuestra que la provisión de recursos humanos esta relacionada directa y positivamente con la dimensión sistema individual, según el coeficiente de correlación de Spearman de 0.453 indica que existe relación moderada, con una significancia de $p= 0.000 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que; Existe relación significativa entre la provisión de recursos humanos en cuanto al sistema individual del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016, con los resultados obtenidos en la tabla 16 y figura 20, se demuestra que el 11.4% de los encuestados se encuentra en un nivel alto; el 72.9% en un nivel medio y un 15.7% tiene un nivel bajo del sistema individual. Resultados que se pueden comparar con Perez, Rivera (2015) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la amazonia peruana, periodo 2013” puesto que coincide en afirmar que existe un nivel medio o moderado de clima organizacional, asimismo en lo que se refiere a las dimensiones de involucramiento laboral existe un nivel medio o moderado, ya que

la satisfacción y autonomía en el trabajo son indicadores muy importantes para favorecer al desarrollo personal y profesional.

4.3 Hipótesis Específica 2

La segunda hipótesis específica, fue determinar si existe relación entre la provisión de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco y el sistema interpersonal del clima organizacional periodo, 2016.

Según los resultados obtenidos estadísticos en la tabla 25 se demuestra que la provisión de recursos humanos esta relacionada directa y positivamente con la dimensión sistema interpersonal, según el resultado del coeficiente de correlación de Spearman de 0.609 indica que existe relación moderada, con una significancia de $p=0.000<0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que, existe relación significativa entre la provisión de recursos humanos en cuanto al sistema interpersonal del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016, asimismo con los resultados obtenidos en la tabla 17 y figura 21 se observa que el 5.7 % de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública, consideran que la dimensión sistema interpersonal se encuentra en el nivel alto; el 84.3 % en un nivel medio y un 10.0 % cree que el sistema interpersonal tiene un nivel bajo. Resultados que se pueden comparar con Aldana (2013) en la tesis titulado “La gestión institucional y el clima laboral en la I.E “Francisco Bolognesi y nuestra Sra. De Fatima de la Oroya-Junin” ya que coincide en afirmar que el clima laboral que se da en un nivel medio no se relaciona directamente con la gestión institucional, asimismo que el clima interpersonal y el clima corporativo no tiene que ver necesariamente con el manejo de recursos que se da por parte de los directivos, asimismo el clima interpersonal no tiene que ver con la gerencia educativa. También los resultados obtenidos se pueden confrontar con Cortez (2009) en su tesis titulado “Diagnostico del Clima organizacional Hospital “Dr. Luis F.Nachón” Xalapa, ver.2009”, afirma que el clima organizacional no es satisfecho ya que el personal considera que las autoridades contribuyen en la realización del profesional y

personal de ellos, además el personal considera que no hay distribución equitativa del trabajo, no hay reconocimiento por el buen desempeño y tampoco hay favoritismo a la iniciativa del trabajador, motivándose la no participación de las áreas para el logro de objetivos, ni espíritu de trabajo en equipo, la información de la empresa esta concentrada en pocos grupos generándose que no haya flujo de información. Por lo que se puede entrever una percepción no satisfactoria que implica a la variables y dimensiones y teniendo incidencia que el personal que presento mayor insatisfacción fue el personal administrativo.

4.4 Hipótesis Específica 3

La tercera hipótesis específica, fue determinar si existe relación entre la provisión de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco y el sistema organizacional del clima organizacional periodo, 2016.

Según los resultados obtenidos estadísticos en la tabla 26 se demuestra que la provisión de recursos humanos esta relacionada directa y positivamente con la dimensión sistema organizacional, según el resultado del coeficiente de correlación de Spearman de 0.543 indica que existe relación moderada, con una significancia de $p=0.000<0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que, existe relación significativa entre la provisión de recursos humanos en cuanto al sistema organizacional del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016, asimismo con los resultados obtenidos en la tabla 18 y figura 22 se observa que se observa que el 5.7 % de los encuestados en la Sociedad de Beneficencia Pública, consideran que la dimensión sistema organizacional se encuentra en el nivel alto; el 67.1 % en un nivel medio y un 27.1 % cree que el sistema organizacional tiene un nivel bajo. Resultados que se pueden comparar con lo planteado por Ortega (2015) en su tesis “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas, privadas de Lima”, quien afirma que las competencias laborales si tiene influencia en el clima organizacional, las actividades, las normas que rigen al personal surten efectos importantes sobre el clima organizacional para las

personal, también afirma que la dimensión autocontrol, capacidad, desempeño laboral, valores, orientación y liderazgo se relaciona con el clima organizacional, con lo que se puede reafirmar que estas dimensiones si influye en el clima organizacional. Tambien se sustenta con Cacho (2015) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal dministrativo bajo el régimen del D.leg N° 1057 del registro de propiedad vehicular de Lima, 2014, quien afirma que el clima organizacional se relaciona signiicativamente con la satisfacción laboral, siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.504, el cual representa una correlación moderada entre variables. Asimismo, los resultados también se pueden confrontar con Manaure (2014) en su tesis “Estrategias gerenciales para la mejora del clima organizacional que favorezca el desempeño laboral del personal docente de la escuela Bolivariana estatal Elia Márquez de Espinoza”, afirma que existe deficiencias en las relaciones entre el personal directivo, que no trabajan en equipo, poca comunicación, lo cual incide en forma negativa en la ejecución de las tareas. Tampoco están de acuerdo con los incentivos y estímulos que reciben, también indica que el personal se siente descontento, insatisfecho, también afirma que para toda organización es muy importante conocer cual es el perfil de trabajo gerenciales que predomina, ya que este va ligado al desarrollo y dirección de objetivos para el desempeño eficaz del grupo. Asimismo, los resultados obtenidos se pueden contrastar con Venutolo (2009) en su tesis “Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires, afirma que resultaría productivo que los directivos se conviertan en verdaderos líderes, inspirando positivamente a los equipos de trabajo, resolviendo con creatividad, atención a los subordinados en sus necesidades materiales en el entorno económico.

V. Conclusiones

Al haber elaborado, analizado y procesado la investigación sobre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de la Beneficencia Pública de Pasco, 2016, se ha podido demostrar que la provisión de recursos humanos se relaciona con el clima organizacional.

Primera: Según el objetivo general, determinar la relación que existe entre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016 la presente investigación demuestra que existe una relación positiva y directa, demostrado con el coeficiente de correlación Rho Spearman encontrado de 0.701, el cual representa una alta correlación entre variables; asimismo siendo el nivel de significancia bilateral de $p=0.000<0.05$, determino que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda: El primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la provisión de recursos humanos y el sistema individual del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016, se determina que existe relación positiva y directa, demostrado con el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.453 el cual representa una moderada correlación entre la primera variable y la primera dimensión de la segunda variable; asimismo siendo el nivel de significancia bilateral de $p=0.000<0.05$ determino que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercera: El segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre la provisión de recursos humanos y el sistema interpersonal del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016, la presente investigación demuestra que existe relación positiva y directa entre la provisión de recursos humanos con la dimensión sistema interpersonal del clima organizacional, demostrado con el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.609 el cual representa una moderada correlación entre la primera variable y la segunda dimensión de la segunda variable; asimismo siendo el nivel de significación bilateral de $p=0.000<0.05$ determino que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta: El tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la provisión de recursos humanos y el sistema organizacional del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016, la presente investigación demuestra que existe relación positiva y directa, el cual se demuestra con el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.543 el cual representa una moderada correlación entre la primera variable y la tercera dimensión de la segunda variable; asimismo siendo el nivel de significación bilateral de $p=0.000<5$ determino que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Por los resultados obtenidos la provisión de recursos humanos se relaciona directamente con el clima organizacional, por el que se recomienda implementar programas integrales de capacitación y desarrollo, para el conocimiento y aplicación correcta de las normas, procesos, técnicas, perfil laboral y entrevistas para el cambio de los trabajadores en la interrelación, trabajo en equipo para un buen clima laboral entre los trabajadores.
- Segunda:** La entidad debe fortificar al area encargada de recursos humanos para una buena aplicación de los procesos de reclutamiento y selección de personal, lo cual va a contribuir en la mejora del sistema individual del clima organizacional, ya que al incorporar al nuevo empleado los trabajadores lo incorporen con satisfacción al grupo.
- Tercera:** La entidad debe fortalecer las relaciones sociales entre los trabajadores para realizar cambios planificados en el compañerismo, afinidad y poder incentivar la unión y apoyo entre los trabajadores y puedan unir esfuerzo cuando surgen problemas laborales, asimismo la entidad debe fortalecer y dar confianza al área encargada del personal.
- Cuarta:** La entidad debe mejorar el sistema organizacional, en la cual los directivos deben tomar el liderazgo, implementando mecanismos de motivación, beneficios y recompensas, confianza, cooperación, comunicación interpersonal, tomar iniciativas y participación de los trabajos para que se pueda mejorar el clima laboral.

VII. Referencias

Aldana, W. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya – Junín* ((Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Alles, M. (2006). *Selección por competencias*, 1ª edición, Buenos Aires. Granica, 2006.

Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: Editorial La Muralla S.A.

Cacho (2015). *Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo bajo el régimen del DL N° 1057 del registro de propiedad vehicular de Lima 2014*, (Tesis de maestría) Universidad Cesa Vallejo Perú.

Chiavenato I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos*, 9ª edición, McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón. Xalapa, Ver.* (Tesis de maestría) Universidad Veracruzana, México.

Cuevas, C. (2010). *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativo*, 1ª edición Editorial San Marcos.

Cutipá (2015). *Clima y compromiso organizacional*, revista de la Universidad Unión (artículo) Universidad Peruana Unión, Perú.

Delgado, I, Gomez, L. Romero A. Vasquez E. (2006). *Gestión de Recursos Humanos: Del análisis teórico a la solución práctica*, Pearson Educación. S.A. Madrid.

El peruano, *diario oficial de Normas legales* del 04 de Julio del 2013

Fontaines, T. (2012). *Metodología de la investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Júpiter Editores C.A.

Garza, (2010). tesis *Clima Organizacional en la Dirección General de ejecución de sanción es de la secretaría de seguridad pública de Tamaulipas*, (Tesis de maestría) Universidad autónoma de Tamaulipas Mexico

Gómez, Balki, Cardy (2005). *Gestión de Recursos Humanos* 5ª edición, Pearson Madrid.

Gómez, E. (2013). *Elaboración de Proyectos de investigación*, 1ª edición, A.F.A. Editores Importadores S.A.

Hernández, R., Fernández, C. y Bapista P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México D.F. México. Editorial McGraw-Hill.

Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*, 2ª edición, Buenos aires, Cengage Learning Argentina.

Manaure, C. (2014). *Estrategias Gerenciales para la Mejora del Clima Organizacional que favorezca el Desempeño Laboral del Personal Docente de la escuela Bolivariana Estatal Elia Márquez de Espinoza* (Tesis de maestría) Universidad abierta, Caracas.

Navarrete (2015). *Modulos de Selección y Reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad en la ciudad de Guayaquil* (Tesis de maestría) Universidad de Guayaquil.

Ortega, C. (2015). *Las Competencias Laborales y el Clima Organizacional del Personal Administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Perez y Rivera (2015). tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la amazonia peruana periodo 2013* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos.

Prado (2015). *Relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Rosales (2012). tesis *Uso del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en la selección de personal para mejorar la productividad* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Sanchez, H.y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial Universidad Ricardo Palma.

Uribe J. (2015). *Clima y Ambiente Organizacional*, 1ª edición, México, D.F. Universidad Autónoma de México, El manual Moderno S.A. de C.V.

Venutolo, (2009). tesis *Estudio del Clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires* (Tesis de maestría) Argentina, Universidad de Politecnica de Valencia

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "PROVISION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PUBLICA DE PASCO, 2016".

AUTOR: Br. MARLENE MARIA CHAVEZ REYES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: PROVISION DE RECURSOS HUMANOS			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Qué relación existe entre la Provisión de recursos humanos y el Clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016?	OBJETIVO GENERAL: ¿Determinar la relación existente entre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016?	HIPÓTESIS GENERAL: La provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.				
PROBLEMAS SECUNDARIOS ¿Qué relación existe entre provisión de recursos humanos y el sistema individual del clima organizacional de los de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco 2016? ¿Qué relación existe entre la provisión de recursos humanos y el sistema Interpersonal del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco 2016? ¿Qué relación existe entre la provisión de recursos humanos y el sistema organizacional del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco 2016?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación existente entre la provisión de recursos humanos y el sistema individual del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco 2016. Determinar la relación existente entre la provisión de recursos humanos y el sistema interpersonal del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco 2016. Determinar la relación existente entre la provisión de recursos humanos en el sistema organizacional del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco 2016	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: La provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el sistema individual del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016 La provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el sistema Interpersonal del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016 La provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el sistema organizacional del clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016	Reclutamiento	- Normativa - Proceso de reclutamiento - Técnicas	1,2,3,4,5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16,17	Nunca A veces Casi siempre Siempre
			Selección	- Proceso de selección - Perfil laboral - Entrevista	18,19 20,21,22, 23,24,25,26	

			Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Sistema individual	- Satisfacción de los trabajadores - Autonomía en el trabajo	1,2,3 4, 5,6	Nunca
			Sistema Interpersonal	- Relaciones sociales entre los miembros de la organización. - Unión y apoyo entre compañeros de trabajo	7,8,9 10,11,12,13	
			Sistema organizacional	- Consideración de Directivos - Beneficios y recompensas - Motivación y esfuerzo - Liderazgo de Directivos	14,15,16,17 18,19,20 21,22,23 24,25,26	Siempre
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
TIPO: Sustantiva Explicativa DISEÑO: El diseño que se seguirá será el No experimental, transversal, correlacional	POBLACIÓN: Constituido por 70 trabajadores TAMAÑO DE MUESTRA : ENFOQUE: Cuantitativo	Variable 1: PROVISION DE RECURSOS HUMANOS Técnica: Censal Instrumentos: Encuesta 1 Autor: Marlene M. Chávez Reyes Monitoreo: 2016	DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, figuras DE PRUEBA Prueba de hipótesis: Sampieri, Fernández y Baptista (2014) conceptúa a la Hipótesis de investigación a proposiciones tentativas sobre las posibles relaciones entre dos o mas variables (p.107)			

Ámbito de Aplicación: Sociedad de Beneficencia Pública Pasco.

Forma de Administración: aplicado a los trabajadores

Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

Técnica: Censal

Instrumentos: Encuesta 2 EMCO Escala Multidimensional de Clima Organizacional.

Autor: Gómez y Vicario 2010

Monitoreo: 2016

Ámbito de Aplicación: Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco.

Forma de Administración: aplicado a los trabajadores

Nivel de Significación:

Es el nivel de probabilidad de cometer un error o de equivocarse en la prueba de hipótesis o la estimación de parámetros. Los niveles mas comunes son 0.05 y 0.01. No se acepta un nivel de significación menor a 0.05 (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p.302)

Coefficiente de correlación Chi cuadrada:

Es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p.302)

Rho Spearman:

Medida de correlación para variable en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de a muestra pueden ordenarse por rangos (Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p.322)

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE PROVISION DE RECURSOS HUMANOS

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar información para determinar si la Provisión de recursos humanos se relaciona con el clima organizacional

Instrucciones: Lea detenidamente analizando las preguntas y sus respuestas. Sea honesto, es de carácter anónimo. Marca con un "X" la alternativa que considere correcta:

1.- Nunca

3. Casi siempre

2. A veces

4. Siempre

	4	3	2	1
ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
NORMATIVA				
1. La organización difunde el Reglamento de Organización y funciones (ROF) entre los trabajadores				
2. Los trabajadores dentro de la organización tienen conocimiento de lo que es el Manual de Organización y funciones (MOF)				
3. La organización aplica correctamente los perfiles de puestos				
4. La organización ha estructurado el Cuadro Analítico de Personal (CAP) de acuerdo a la necesidad institucional				
5. Para los trabajadores es necesario tener conocimiento de lo que es un Cuadro Analítico de Personal (CAP)				
6. Los trabajadores dentro de la organización tienen conocimiento sobre lo que es un contrato administrativo de servicios CAS				
PROCESO DE RECLUTAMIENTO				
7. En los procesos de convocatoria CAS, los trabajadores tienen conocimiento de que se da cumplimiento a las etapas del proceso				
8. Las unidades dentro de la organización realizan el requerimiento de un puesto vacante para una convocatoria de personal				
9. La organización designa a las personas idóneas para la realización de una convocatoria de concurso CAS				
10. Hay necesidad de convocar a candidatos para algún puesto vacante dentro de la organización				
TECNICAS				
11. Los trabajadores tienen conocimiento de lo que es un proceso Interno de reclutamiento.				
12. Los trabajadores conocen lo que es un reclutamiento externo.				
13. En la organización, las vacantes dadas para reclutar al personal son por necesidad Institucional				

14. La organización publica por medios de prensa u otros una convocatoria de concurso externo				
15. Se realiza pruebas de habilidades y destrezas de trabajo en equipo y comunicación				
PROCESO DE SELECCIÓN				
16. La organización aplica con eficiencia el proceso de concurso para seleccionar a los candidatos				
17. Es importante el conocimiento de un proceso de selección de personal				
PERFIL LABORAL				
18. Cada trabajador es ubicado en el área correcta de acuerdo a su perfil				
19. Su institución tiene en cuenta el perfil laboral cuando hace la selección de un candidato para cubrir un puesto vacante				
ENTREVISTA				
20. El personal que evalúa en las entrevistas a los candidatos es idóneo y capacitado				
21. Hay eficiencia en el resultado de evaluación para que un candidato sea seleccionado				
22. Los colaboradores de la organización pasan el debido proceso de inducción al cubrir un puesto				
23. El proceso de inducción se da de forma específica para cada puesto dentro de la organización				

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar información para determinar la si la provisión de recursos humanos se relaciona con el clima organizacional

Instrucciones: Lea detenidamente analizando las preguntas y sus respuestas. Sea honesto, es de carácter anónimo. Marca con un "X" la alternativa que considere correcta:

1.- Nunca

3. Casi siempre

2. A veces

4. Siempre

	4	3	2	1
ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES				
1.Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades				
2.Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo				
3.Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades				
AUTONOMIA EN EL TRABAJO				
4. Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades.				
5.Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades				
6.A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realiza sus actividades				
RELACIONES SOCIALES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN				
7. En la organización hay afinidad entre los trabajadores				
8.En la organización hay compañerismo entre los trabajadores				
9.Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema				
UNION Y APOYO ENTRE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO				
10.Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores inmediatamente lo integran al grupo				
11.Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo				
12.Se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales				

13.La unión entre compañeros propicia un ambiente agradable				
CONSIDERACION DE DIRECTIVOS				
14.El director trata al personal de la manera mas humana posible				
15.El trato de los superiores hacia los trabajadores es con respeto				
16.Los directivos apoyan a su personal en la realización de sus actividades				
17.El jefe trata con indeferencia a su personal				
BENEFICIOS Y RECOMPENSAS				
18.La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades				
19.Los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo				
20.Se otorgan estímulos a los trabajadores para su mejor desempeño				
MOTIVACION Y ESFUERZO				
21.Cada trabajador realiza sus actividades es con entusiasmo				
22.Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas				
23.Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo				
LIDERAZGO DE DIRECTIVOS				
24.El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo				
25.En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de tareas				
26. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización				

Anexo 3: Solicitud para realizar el estudio

SOLICITO: Permiso para realizar
Trabajo de investigación

SEÑOR GERENTE GENERAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA
DE PASCO

CHAVEZ REYES, Marlene María, identificada con DNI 04020583, con domicilio en el Jr. Ramos Picón s/n San Juan Yanacancha, trabajadora de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco en el cargo de Jefe de Recursos Humanos, me presento y expongo:

Que, estando por culminar la maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, solicito permiso para realizar el trabajo de investigación en su institución sobre "LA PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PUBLICA PASCO, 2016" para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud por ser justa.

Pasco, 15 de Setiembre 2016



Marlene María, CHAVEZ REYES

DNI N° 04020583



Anexo 4: Matriz de Datos

	P1 V1	P2 V1	P3 V1	P4 V1	P5 V1	P6 V1	P7 V1	P8 V1	P9 V1	P10 V1	P11 V1	P12 V1	P13 V1	P14 V1	P15 V1	P16 V1	P17 V1	P18 V1	P19 V1	P20 V1	P21 V1	P22 V1	P23 V1	SUMA D1V1	SUMA D2V1	SUMA V1	BAREMO D1V1	BAREMO D2V1	BAREMO V1
1	4	3	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	41	23	64	2	2	2
2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	2	3	3	3	1	1	2	4	2	2	2	2	1	1	28	16	44	1	2	1
3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	40	23	63	2	2	2
4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2	26	16	42	1	2	1
5	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	3	4	2	3	3	3	1	1	27	20	47	1	2	2
6	2	2	1	1	4	3	2	2	1	4	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	29	13	42	1	1	1
7	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	1	2	3	1	2	4	2	1	3	2	1	2	28	17	45	1	2	1
8	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	38	21	59	2	2	2
9	1	2	1	2	4	2	1	2	2	4	1	1	2	1	1	1	4	2	2	1	2	1	1	27	14	41	1	1	1
10	2	3	2	2	4	2	2	2	1	4	2	1	2	1	1	2	4	1	2	1	2	3	2	31	17	48	2	2	2
11	3	2	1	2	4	3	4	2	2	2	1	1	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	1	32	15	47	2	1	2
12	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	44	32	76	2	3	3
13	2	2	1	1	4	2	2	3	3	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	32	20	52	2	2	2
14	3	2	1	2	4	4	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	1	33	17	50	2	2	2
15	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	4	2	2	2	1	1	1	28	15	43	1	1	1
16	1	1	1	2	2	4	3	4	2	2	1	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	29	18	47	1	2	2
17	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	4	3	4	3	3	1	1	32	22	54	2	2	2
18	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	38	22	60	2	2	2
19	1	3	1	3	4	2	1	3	4	2	1	1	2	2	1	3	4	2	3	4	4	2	2	31	24	55	2	3	2
20	1	3	1	3	4	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	2	4	2	1	3	3	2	2	30	19	49	2	2	2
21	1	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	4	2	2	3	3	2	2	34	21	55	2	2	2
22	1	2	2	3	4	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	4	2	2	2	2	1	1	27	16	43	1	2	1
23	1	2	2	2	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	3	3	1	1	29	17	46	1	2	2
24	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	4	2	2	3	3	2	2	30	20	50	2	2	2
25	2	3	1	2	4	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1	3	4	2	1	2	1	2	3	28	18	46	1	2	2
26	3	2	2	3	4	3	3	2	4	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	38	18	56	2	2	2

	P1 V1	P2 V1	P3 V1	P4 V1	P5 V1	P6 V1	P7 V1	P8 V1	P9 V1	P10 V1	P11 V1	P12 V1	P13 V1	P14 V1	P15 V1	P16 V1	P17 V1	P18 V1	P19 V1	P20 V1	P21 V1	P22 V1	P23 V1	SUMA D1V1	SUMA D2V1	SUMA V1	BAREMO D1V1	BAREMO D2V1	BAREMO V1
27	2	3	2	3	4	1	1	3	3	4	2	1	3	2	1	2	4	2	3	2	3	1	2	35	19	54	2	2	2
28	1	3	2	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3	2	1	1	4	2	1	3	3	1	2	33	17	50	2	2	2
29	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	1	27	16	43	1	2	1
30	1	2	1	2	4	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	27	12	39	1	1	1
31	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	1	1	1	1	33	14	47	2	1	2
32	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	4	2	3	2	2	2	2	38	19	57	2	2	2
33	1	3	1	4	4	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	3	4	1	2	3	3	1	2	33	19	52	2	2	2
34	1	3	1	4	4	3	1	3	4	3	1	1	3	2	1	4	4	1	2	4	4	1	3	35	23	58	2	2	2
35	1	2	2	4	4	3	1	2	4	3	1	1	3	2	1	3	4	2	2	4	4	1	3	34	23	57	2	2	2
36	3	2	2	3	4	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	2	4	2	2	3	3	1	2	31	19	50	2	2	2
37	2	1	1	2	4	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	4	1	2	3	2	1	3	31	18	49	2	2	2
38	1	3	2	4	4	2	1	3	4	2	1	1	3	2	1	3	4	2	3	3	3	1	2	34	21	55	2	2	2
39	3	3	2	3	4	2	1	3	4	3	2	2	3	1	1	3	4	2	3	4	4	1	3	37	24	61	2	3	2
40	2	3	3	4	4	3	1	3	4	2	1	1	3	1	1	3	4	2	2	3	3	2	3	36	22	58	2	2	2
41	4	4	2	4	4	3	2	1	3	3	1	1	2	2	1	3	4	2	3	3	3	1	3	37	22	59	2	2	2
42	2	2	2	3	4	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	3	4	2	3	3	3	1	2	30	21	51	2	2	2
43	1	3	2	3	4	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	4	4	2	2	3	3	1	1	31	20	51	2	2	2
44	1	2	2	3	4	2	1	3	4	3	1	2	2	2	1	2	4	2	2	3	3	1	1	33	18	51	2	2	2
45	1	2	2	3	4	2	1	2	3	3	1	1	3	2	1	2	4	1	1	3	3	1	3	31	18	49	2	2	2
46	1	3	1	3	4	1	1	3	3	3	1	1	3	2	1	3	4	2	2	4	4	1	3	31	23	54	2	2	2
47	1	2	2	3	4	1	1	2	4	3	1	1	3	1	1	3	4	2	2	4	2	1	2	30	20	50	2	2	2
48	2	2	1	3	4	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	4	2	2	3	3	1	3	29	20	49	1	2	2
49	1	2	2	3	4	3	2	2	3	3	1	1	3	1	1	2	4	2	2	3	3	1	3	32	20	52	2	2	2
50	1	2	2	3	4	2	1	2	4	3	1	1	3	2	1	3	4	2	2	4	4	2	3	32	24	56	2	3	2
51	4	3	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	41	23	64	2	2	2
52	1	1	2	1	3	1	1	3	2	2	3	3	3	1	1	2	4	2	2	2	2	1	1	28	16	44	1	2	1

	P1 V1	P2 V1	P3 V1	P4 V1	P5 V1	P6 V1	P7 V1	P8 V1	P9 V1	P10 V1	P11 V1	P12 V1	P13 V1	P14 V1	P15 V1	P16 V1	P17 V1	P18 V1	P19 V1	P20 V1	P21 V1	P22 V1	P23 V1	SUMA D1V1	SUMA D2V1	SUMA V1	BAREMO D1V1	BAREMO D2V1	BAREMO V1
53	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	40	23	63	2	2	2
54	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2	26	16	42	1	2	1
55	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	3	4	2	3	3	3	1	1	27	20	47	1	2	2
56	2	2	1	1	4	3	2	2	1	4	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	29	13	42	1	1	2
57	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	1	2	3	1	2	4	2	1	3	2	1	2	28	17	45	1	2	1
58	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	38	21	59	2	2	2
59	1	2	1	2	4	2	1	2	2	4	1	1	2	1	1	1	4	2	2	1	2	1	1	27	14	41	1	1	1
60	2	3	2	2	4	2	2	2	1	4	2	1	2	1	1	2	4	1	2	1	2	3	2	31	17	48	2	2	2
61	3	2	1	2	4	3	4	2	2	2	1	1	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	1	32	15	47	2	1	2
62	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	44	32	76	2	3	3
63	2	2	1	1	4	2	2	3	3	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	32	20	52	2	2	2
64	3	2	1	2	4	4	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	1	33	17	50	2	2	2
65	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	4	2	2	2	1	1	1	28	15	43	1	1	1
66	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2	26	16	42	1	2	1
67	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	3	4	2	3	3	3	1	1	27	20	47	1	2	2
68	2	2	1	1	4	3	2	2	1	4	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	29	13	42	1	1	1
69	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	1	2	3	1	2	4	2	1	3	2	1	2	28	17	45	1	2	1
70	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	38	21	59	2	2	2

	P1 V2	P2 V2	P3 V2	P4 V2	P5 V2	P6 V2	P7 V2	P8 V2	P9 V2	P10 V2	P11 V2	P12 V2	P13 V2	P14 V2	P15 V2	P16 V2	P17 V2	P18 V2	P19 V2	P20 V2	P21 V2	P22 V2	P23 V2	P24 V2	P25 V2	P26 V2	SUMA D1V2	SUMA D2V2	SUMA D3V2	SUMA V2	BAREMO D1V2	BAREMO D2V2	BAREMO D3V2	BAREMO V2
1	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	20	23	42	85	3	3	3	3
2	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	20	23	42	85	3	3	3	3
3	2	4	4	2	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	4	2	1	3	15	20	27	62	2	2	2	2
4	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	12	11	23	46	2	1	1	1
5	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	4	2	2	4	10	16	29	55	1	2	2	2
6	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	12	16	23	51	2	2	1	1
7	1	4	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	4	2	1	2	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	14	15	25	54	2	2	1	2
8	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	13	19	30	62	2	2	2	2
9	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	11	13	22	46	1	2	1	1
10	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	3	12	12	24	48	2	1	1	1
11	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	10	15	28	53	1	2	2	2
12	3	4	1	4	3	4	2	2	1	4	3	4	4	4	2	1	1	4	2	1	4	2	4	1	4	4	19	20	34	73	3	2	1	2
13	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	14	17	26	57	2	2	2	2
14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	13	14	29	56	2	2	2	2
15	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	13	13	24	50	2	2	1	1
16	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	14	14	23	51	2	2	1	1
17	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	17	16	26	59	2	2	2	2
18	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	17	18	34	69	2	2	2	2
19	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2	1	3	4	4	2	2	2	15	17	31	63	2	2	2	2
20	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	1	1	3	4	4	2	2	3	18	20	32	70	3	2	2	2
21	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	1	1	3	4	4	2	2	2	17	19	29	65	2	2	2	2
22	4	4	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	16	13	31	60	2	2	2	2
23	4	4	3	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	18	13	26	57	3	2	2	2
24	4	4	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	15	17	27	59	2	2	2	2
25	3	3	3	1	3	1	2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	14	14	31	59	2	2	2	2
26	3	2	4	1	1	2	1	1	2	3	1	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	4	13	13	28	54	2	2	2	2

	P1 V2	P2 V2	P3 V2	P4 V2	P5 V2	P6 V2	P7 V2	P8 V2	P9 V2	P10 V2	P11 V2	P12 V2	P13 V2	P14 V2	P15 V2	P16 V2	P17 V2	P18 V2	P19 V2	P20 V2	P21 V2	P22 V2	P23 V2	P24 V2	P25 V2	P26 V2	SUMA D1V2	SUMA D2V2	SUMA D3V2	SUMA V2	BAREMO D1V2	BAREMO D2V2	BAREMO D3V2	BAREMO V2
28	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	4	3	2	2	3	1	1	1	2	3	4	2	1	3	12	15	28	55	2	2	2	2
29	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	16	27	53	1	2	2	2
30	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	10	9	21	40	1	1	1	1
31	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	14	15	26	55	2	2	2	2	
32	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	17	20	31	68	2	2	2	2
33	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	1	4	2	1	1	2	2	3	2	2	4	16	17	30	63	2	2	2	2
34	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	4	1	2	1	2	2	4	2	2	4	11	13	34	58	1	2	2	2
35	4	4	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	4	3	3	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	14	15	26	55	2	2	2	2
36	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	1	1	2	2	4	2	2	2	12	17	29	58	2	2	2	2
37	3	4	2	1	2	1	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	1	1	3	13	20	28	61	2	2	2	2
38	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	4	2	2	1	1	1	3	3	4	2	1	2	15	18	29	62	2	2	2	2
39	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	3	15	17	30	62	2	2	2	2
40	4	4	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	13	19	30	62	2	2	2	2
41	4	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	16	20	31	67	2	2	2	2
42	4	4	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	1	1	3	3	4	2	2	1	15	17	28	60	2	2	2	2
43	4	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	3	3	1	2	2	2	1	3	2	4	1	1	1	13	18	26	57	2	2	2	2
44	2	4	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	4	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	13	18	24	55	2	2	1	2
45	4	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	15	16	28	59	2	2	2	2
46	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	1	4	2	3	2	1	3	12	17	30	59	2	2	2	2
47	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	10	12	27	49	1	1	2	1
48	4	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	1	3	2	1	1	2	2	3	2	1	3	17	16	27	60	2	2	2	2
49	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	3	4	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	16	15	28	59	2	2	2	2
50	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	13	16	32	61	2	2	2	2
51	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	20	23	42	85	3	3	3	3
52	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	20	23	42	85	3	3	3	3
53	2	4	4	2	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	4	2	1	3	15	20	27	62	2	2	2	2

	P1 V2	P2 V2	P3 V2	P4 V2	P5 V2	P6 V2	P7 V2	P8 V2	P9 V2	P10 V2	P11 V2	P12 V2	P13 V2	P14 V2	P15 V2	P16 V2	P17 V2	P18 V2	P19 V2	P20 V2	P21 V2	P22 V2	P23 V2	P24 V2	P25 V2	P26 V2	SUMA D1V2	SUMA D2V2	SUMA D3V2	SUMA V2	BAREMO D1V2	BAREMO D2V2	BAREMO D3V2	BAREMO V2
54	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	12	11	23	46	2	1	1	1
55	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	4	2	2	4	10	16	29	55	1	2	2	2
56	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	12	16	23	51	2	2	1	1
57	1	4	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	4	2	1	2	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	14	15	25	54	2	2	1	2
58	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	13	19	30	62	2	2	2	2
59	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	11	13	22	46	1	2	1	1
60	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	3	12	12	24	48	2	1	1	1
61	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	10	15	28	53	1	2	2	2
62	3	4	1	4	3	4	2	2	1	4	3	4	4	4	2	1	1	4	2	1	4	2	4	1	4	4	19	20	34	73	3	2	2	2
63	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	14	17	26	57	2	2	2	2
64	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	13	14	29	56	2	2	2	2	
65	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	13	13	24	50	2	2	1	1
66	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	12	11	23	46	2	1	1	1
67	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	4	2	2	4	10	16	29	55	1	2	2	2
68	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	12	16	23	51	2	2	1	1
69	1	4	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	4	2	1	2	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	14	15	25	54	2	2	1	2
70	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	13	19	30	62	2	2	2	2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PROVISION DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La organización difunde el Reglamento de Organización y funciones (ROF) entre los trabajadores	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores dentro de la organización tienen conocimiento de lo que es el Manual de Organización y funciones (MOF)	✓		✓		✓		
3	La organización aplica correctamente los perfiles de puestos	✓		✓		✓		
4	La organización ha estructurado el Cuadro Analítico de Personal (CAP) de acuerdo a la necesidad institucional	✓		✓		✓		
5	Para los trabajadores es necesario tener conocimiento de lo que es un Cuadro Analítico de Personal (CAP)	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores dentro de la organización tienen conocimiento sobre lo que es un contrato administrativo de servicios CAS	✓		✓		✓		
7	En los procesos de convocatoria CAS, los trabajadores tienen conocimiento de que se da cumplimiento a las etapas del proceso	✓		✓		✓		
8	Las unidades dentro de la organización realizan el requerimiento de un puesto vacante para una convocatoria de personal	✓		✓		✓		
9	La organización designa a las personas idóneas para la realización de una convocatoria de concurso CAS	✓		✓		✓		
10	Hay necesidad de convocar a candidatos para algún puesto vacante dentro de la organización	✓		✓		✓		
11	Los trabajadores tienen conocimiento de lo que es un proceso Interno de reclutamiento.	✓		✓		✓		

12	Los trabajadores conocen lo que es un reclutamiento externo	✓		✓		✓	
13	En la organización, las vacantes dadas para reclutar al personal son por necesidad Institucional	✓		✓		✓	
14	La organización publica por medios de prensa u otros una convocatoria de concurso externo	✓		✓		✓	
15	Se realiza pruebas de habilidades y destrezas de trabajo en equipo y comunicación.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 2	✓		✓		✓	
16	La organización aplica con eficiencia el proceso de concurso para seleccionar a los candidatos	✓		✓		✓	
17	Es importante el conocimiento de un proceso de selección de personal	✓		✓		✓	
18	Cada trabajador es ubicado en el área correcta de acuerdo a su perfil	✓		✓		✓	
19	Su institución tiene en cuenta el perfil laboral cuando hace la selección de un candidato para cubrir un puesto vacante	✓		✓		✓	
20	El personal que evalúa en las entrevistas a los candidatos es idóneo y capacitado	✓		✓		✓	
21	Hay eficiencia en el resultado de evaluación para que un candidato sea seleccionado	✓		✓		✓	
22	Los colaboradores de la organización pasan el debido proceso de inducción al cubrir un puesto	✓		✓		✓	
23	El proceso de inducción se da de forma específica para cada puesto dentro de la organización	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS ITEMS PLANTEADOS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LAS DIMENSIONES

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: CRISTIAN MESINA SOTELO DNI: 10659133

Especialidad del validador: DOCENTE - METODOLOGO UCV

.....26 de 10 del 2016

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades.	✓		✓		✓		
5	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	✓		✓		✓		
6	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades	✓		✓		✓		
DIMENSION 2								
7	En la organización hay afinidad entre los trabajadores	✓		✓		✓		
8	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	✓		✓		✓		
9	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	✓		✓		✓		
10	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores inmediatamente lo integran al grupo	✓		✓		✓		
11	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	✓		✓		✓		
12	Se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	✓		✓		✓		
13	La unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
14	El director trata al personal de la manera más humana posible	✓		✓		✓		
15	El trato de los superiores hacia los trabajadores es con respeto	✓		✓		✓		
16	Los directivos apoyan a su personal en la realización de sus actividades	✓		✓		✓		

17	El jefe trata con indiferencia a su personal	✓		✓		✓	
18	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades	✓		✓		✓	
19	Los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	✓		✓		✓	
20	Se otorgan estímulos a los trabajadores para su mejor desempeño	✓		✓		✓	
21	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	✓		✓		✓	
22	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas	✓		✓		✓	
23	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo	✓		✓		✓	
24	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓	
25	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de sus tareas	✓		✓		✓	
26	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS ITEMS PLANTEADOS SON SUFICIENTES PARA MEDIR LAS DIMENSIONES

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CRISTIAN MEDINA SOTELO DNI: 10659133

Especialidad del validador: DOCENTE - METODOLOGO UCV


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26 de 10 del 2016


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PROVISION DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La organización difunde el Reglamento de Organización y funciones (ROF) entre los trabajadores	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores dentro de la organización tienen conocimiento de lo que es el Manual de Organización y funciones (MOF)	✓		✓		✓		
3	La organización aplica correctamente los perfiles de puestos	✓		✓		✓		
4	La organización ha estructurado el Cuadro Analítico de Personal (CAP) de acuerdo a la necesidad institucional	✓		✓		✓		
5	Para los trabajadores es necesario tener conocimiento de lo que es un Cuadro Analítico de Personal (CAP)	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores dentro de la organización tienen conocimiento sobre lo que es un contrato administrativo de servicios CAS	✓		✓		✓		
7	En los procesos de convocatoria CAS, los trabajadores tienen conocimiento de que se da cumplimiento a las etapas del proceso	✓		✓		✓		
8	Las unidades dentro de la organización realizan el requerimiento de un puesto vacante para una convocatoria de personal	✓		✓		✓		
9	La organización designa a las personas idóneas para la realización de una convocatoria de concurso CAS	✓		✓		✓		
10	Hay necesidad de convocar a candidatos para algún puesto vacante dentro de la organización	✓		✓		✓		
11	Los trabajadores tienen conocimiento de lo que es un proceso Interno de reclutamiento.	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores conocen lo que es un reclutamiento externo	✓		✓		✓		
13	En la organización, las vacantes dadas para reclutar al personal son por necesidad Institucional	✓		✓		✓		

14	La organización publica por medios de prensa u otros una convocatoria de concurso externo	✓		✓		✓	
15	Se realiza pruebas de habilidades y destrezas de trabajo en equipo y comunicación.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 2	✓		✓		✓	
16	La organización aplica con eficiencia el proceso de concurso para seleccionar a los candidatos	✓		✓		✓	
17	Es importante el conocimiento de un proceso de selección de personal	✓		✓		✓	
18	Cada trabajador es ubicado en el área correcta de acuerdo a su perfil	✓		✓		✓	
19	Su institución tiene en cuenta el perfil laboral cuando hace la selección de un candidato para cubrir un puesto vacante	✓		✓		✓	
20	El personal que evalúa en las entrevistas a los candidatos es idóneo y capacitado	✓		✓		✓	
21	Hay eficiencia en el resultado de evaluación para que un candidato sea seleccionado	✓		✓		✓	
22	Los colaboradores de la organización pasan el debido proceso de inducción al cubrir un puesto	✓		✓		✓	
23	El proceso de inducción se da de forma específica para cada puesto dentro de la organización	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Osvaldo Suarez Flores DNI: 69877410

Especialidad del validador: Docente universitario

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

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

12 de Julio del 2016


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades.	✓		✓		✓		
5	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	✓		✓		✓		
6	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2	✓		✓		✓		
7	En la organización hay afinidad entre los trabajadores	✓		✓		✓		
8	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	✓		✓		✓		
9	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	✓		✓		✓		
10	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores inmediatamente lo integran al grupo	✓		✓		✓		
11	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	✓		✓		✓		
12	Se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	✓		✓		✓		
13	La unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	✓		✓		✓		
14	El director trata al personal de la manera más humana posible	✓		✓		✓		
15	El trato de los superiores hacia los trabajadores es con respeto	✓		✓		✓		
16	Los directivos apoyan a su personal en la realización de sus actividades	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PROVISION DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La organización difunde el Reglamento de Organización y funciones (ROF) entre los trabajadores	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores dentro de la organización tienen conocimiento de lo que es el Manual de Organización y funciones (MOF)	✓		✓		✓		
3	La organización aplica correctamente los perfiles de puestos	✓		✓		✓		
4	La organización ha estructurado el Cuadro Analítico de Personal (CAP) de acuerdo a la necesidad institucional	✓		✓		✓		
5	Para los trabajadores es necesario tener conocimiento de lo que es un Cuadro Analítico de Personal (CAP)	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores dentro de la organización tienen conocimiento sobre lo que es un contrato administrativo de servicios CAS	✓		✓		✓		
7	En los procesos de convocatoria CAS, los trabajadores tienen conocimiento de que se da cumplimiento a las etapas del proceso	✓		✓		✓		
8	Las unidades dentro de la organización realizan el requerimiento de un puesto vacante para una convocatoria de personal	✓		✓		✓		
9	La organización designa a las personas idóneas para la realización de una convocatoria de concurso CAS	✓		✓		✓		
10	Hay necesidad de convocar a candidatos para algún puesto vacante dentro de la organización	✓		✓		✓		
11	Los trabajadores tienen conocimiento de lo que es un proceso Interno de reclutamiento.	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores conocen lo que es un reclutamiento externo	✓		✓		✓		
13	En la organización, las vacantes dadas para reclutar al personal son por necesidad Institucional	✓		✓		✓		

14	La organización publica por medios de prensa u otros una convocatoria de concurso externo	✓		✓		✓	
15	Se realiza pruebas de habilidades y destrezas de trabajo en equipo y comunicación.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 2	✓		✓		✓	
16	La organización aplica con eficiencia el proceso de concurso para seleccionar a los candidatos	✓		✓		✓	
17	Es importante el conocimiento de un proceso de selección de personal	✓		✓		✓	
18	Cada trabajador es ubicado en el área correcta de acuerdo a su perfil	✓		✓		✓	
19	Su institución tiene en cuenta el perfil laboral cuando hace la selección de un candidato para cubrir un puesto vacante	✓		✓		✓	
20	El personal que evalúa en las entrevistas a los candidatos es idóneo y capacitado	✓		✓		✓	
21	Hay eficiencia en el resultado de evaluación para que un candidato sea seleccionado	✓		✓		✓	
22	Los colaboradores de la organización pasan el debido proceso de inducción al cubrir un puesto	✓		✓		✓	
23	El proceso de inducción se da de forma específica para cada puesto dentro de la organización	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: CARLOS SANCHEZ RAMIREZ DNI: 06968233

Especialidad del validador: HISTORIADOR ...10 de 10 del 2016

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


 Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades.	✓		✓		✓		
5	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	✓		✓		✓		
6	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2	✓		✓		✓		
7	En la organización hay afinidad entre los trabajadores	✓		✓		✓		
8	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	✓		✓		✓		
9	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	✓		✓		✓		
10	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores inmediatamente lo integran al grupo	✓		✓		✓		
11	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	✓		✓		✓		
12	Se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	✓		✓		✓		
13	La unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	✓		✓		✓		
14	El director trata al personal de la manera más humana posible	✓		✓		✓		
15	El trato de los superiores hacia los trabajadores es con respeto	✓		✓		✓		
16	Los directivos apoyan a su personal en la realización de sus actividades	✓		✓		✓		

17	El jefe trata con indiferencia a su personal	✓		✓		✓	
18	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades	✓		✓		✓	
19	Los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	✓		✓		✓	
20	Se otorgan estímulos a los trabajadores para su mejor desempeño	✓		✓		✓	
21	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	✓		✓		✓	
22	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas	✓		✓		✓	
23	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo	✓		✓		✓	
24	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo	✓		✓		✓	
25	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de sus tareas	✓		✓		✓	
26	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. D. Mg: CARLOS SANCHEZ RAMIREZ DNI: 06968233

Especialidad del validador: HISTORIADOR

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 de NOV del 2016



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Artículo

La provisión de Recursos Humanos y el Clima Organizacional de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

Autor: Br. Marlene M. Chávez Reyes

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública, 2016. La población es de 70 trabajadores, la muestra fue censal y se aplicaron encuestas para las variables provisión de recursos humanos y clima organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su fin el tipo básico, con enfoque cuantitativo, asimismo utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos : Cuestionario Provisión de recursos humanos el cual estuvo constituido por 23 preguntas en la escala de Likert (Siempre, casi siempre, a veces, nunca) que brindaron información acerca de la provisión de recursos humanos y el de Clima organizacional el cual estuvo constituido por 26 preguntas en la escala de Likert(Siempre, casi siempre, a veces, nunca). Los cuestionarios brindaron información acerca de la provisión de recursos humanos y clima organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el Clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.701 Lo que representó una alta correlación entre las variables.

Palabras clave: Provisión de recursos humanos y Clima organizacional

Abstract

This research general objective was to determine the relationship between the provision of human resources and organizational climate of the workers of the public benefit society, 2016. The population is about 70 workers, sample was Census and provision of human resources and organizational climate surveys for the variables applied.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research use for its purpose the basic type, with quantitative approach, also used for its intended purpose not experimental design correlation level of cross-cutting, that gathered the information at a specific, that was developed by applying the instruments: questionnaire Provision human resources which was made up of 23 questions in Likert scale (always, almost always) (, sometimes, never) which provided information about the provision of human resources and the organizational climate which was made up of 26 questions in the scale of Likert (Siempre, casi siempre, a veces, nunca). The questionnaires provided information about the provision of human resources and organizational climate, through the evaluation of its distant dimensions, whose results are presented graphic and textually.

The research concludes that there is evidence to assert that the provision of human resources related significantly the organizational climate of Pasco public beneficence society workers, 2016. The Spearman Rho correlation coefficient was 0.701 which represent a high correlation between the variables.

Key words: Provision of human resources and organizational climate

Introducción

La investigación se realizó para determinar la relación de la provisión de recursos humanos y el clima organizacional, la cual está orientada a proponer que las organizaciones brinden una mayor importancia al reclutamiento y selección de personal, de tal forma que se asegure un nivel alto de desempeño en las funciones que se le asigna al trabajador, según los estándares de la organización, teniendo en cuenta el clima organizacional que expresa la influencia del

ambiente sobre la motivación de los empleados.

Garza (2010) en la tesis *El clima organizacional en la dirección General de Ejecución de sanción es de la secretaria de seguridad publica en Tamaulipas*, para optar el grado de maestro en Dirección Empresarial con énfasis en recursos Humanos en la Universidad autónoma de Tamaulipas, Mexico, El investigador precisa en que el clima organizacional es de gran importancia en las organizaciones, buscando continuamente el mejoramiento del ambiente de su organización, para de esta manera alcanzar un aumento en la productividad sin perder de vista al recurso humano, el ambiente de trabajo, el trato del jefe, la relación entre el personal puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la institución.

Navarrete (2015) en la tesis *Modelos de Selección y Reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de Seguridad de la ciudad de Guayaquil*, para optar el grado de magister en Finanzas y Proyectos corporativos, en la universidad de Guayaquil, propone como objetivo diseñar un modelo de selección y reclutamiento de personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil. El investigador determina en que el trabajador para ingresar a las empresas es por páginas impresas y las redes sociales, pero la mayoría lo realiza a través de recomendaciones, realizadas por las personas que laboran en la misma compañía y el modelo de reclutamiento que utilizan las empresas de seguridad para contratar personal no están modernizados, ya que generalmente lo hacen por medios de periódicos, por el que se ve afectado al momento de contratar, motivando que las capacidades de los trabajadores no se ajustas a las necesidades de las empresas originando muchos despedidos intempestivos.

Rosales (2012) en la tesis *Uso del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en la selección de personal para mejorar la productividad*, presentada para optar el grado de académico de Magister en Ingeniería Industrial, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, concluye en que el reclutamiento y selección de personal determinan la calidad de trabajador que la empresa necesita, ya que mediante este proceso se selecciona al personal idóneo y adecuado para que puedan ocupar las plazas presentadas y también el perfil deseado. Por lo general

el reclutamiento se realiza generalmente en forma externa, requiriendo para ello el uso de diversos medios de comunicación para lograr una mayor cantidad de candidatos, asimismo se ha comprobado que el uso del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en un proceso de selección existe la posibilidad de mejorar el nivel de productividad, también existe una correlación entre los resultados obtenidos en la selección de personal mediante el test utilizado, en tal sentido es una garantía el uso de este test que el personal seleccionado no será separado de la empresa por baja productividad ya que se reducen los costos por este concepto.

Cacho (2015) en su tesis Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo bajo régimen del D. Leg. N° 1057 del Registro de propiedad vehicular de Lima, 2014, presentada para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo Perú, propone como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo bajo Régimen del D.Leg.N° 1057 del Registro de Propiedad vehicular de Lima 2014. El método empleado en la investigación fue hipotético-deductivo, el tipo de investigación es básica, con enfoque cuantitativo, el diseño es descriptivo, no experimental de nivel correlacional de corte transversal, la población es de 120 administrativos, la muestra fue censal, como instrumento se utilizó el cuestionario. El tesista precisa en que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo bajo régimen del D. Leg. N° 1057 del Registro de Propiedad de Lima, 2014, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.504, representando una correlación moderada entre las variables.

Mediante la investigación teórica de este proyecto no solamente se conoce cuál es el efecto entre la provisión de Recursos Humanos y el clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, sino que enriquece las teorías existentes respecto a la Provisión de Recursos Humanos y el Clima organizacional en un ambiente laboral acorde a sus requerimientos y necesidades de los trabajadores, en base a lo señalado por Alles (2006),

Chiavenato (2011), Louffat (2012), Uribe (2015), Cuevas (2010), Delgado, Gómez, Romero, Vásquez,(2006).

La presente investigación tiene justificación práctica por que permitirá detectar las deficiencias de la provisión de recursos humanos de la entidad que se relaciona con el clima organizacional en momentos en que el clima organizacional en la Beneficencia de Pasco, viene dándose negativamente como producto de una Administración que mayormente es de tipo vertical, por motivos de que no se aplica las normas, instrumentos normados en la unidad de recursos humanos mediante el MOF, CAP y ROF. El estudio va a servir como fuente de información y antecedente para la realización de futuras investigaciones en el campo de sector público en las Beneficencias.

Desde el punto de vista metodológico, es importante, porque se propone nuevas estrategias que relacionan dos instrumentos de recopilación de datos: la provisión de recursos humanos en el sector público y el clima organizacional, mediante la estadística Multivariante que nos ayudará a estudiar la relación entre las variables, ello repercutirá en un mejor análisis de los resultados obtenidos.

Chiavenato (2011), enfatiza que la provisión de recursos humanos son los procesos responsables de los insumos humanos, y comprenden todas las actividades de investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, y su provisión a las tareas organizacionales. Los procesos de provisión son la entrada de las personas al sistema organizacional (p.112)

Louffat (2012) El clima organizacional es la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación con diversos elementos del proceso administrativo y de la administración del potencial humano y por ende en relación a la empresa donde trabaja” (p. 240).

Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre la Provisión de Recursos Humanos y el Clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016?

Hipótesis General

La provisión de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

Objetivo General

Determinar la relación existente entre la provisión de recursos humanos y clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

Método

Población y muestra

Para el presente estudio se cuenta con una población de 70 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, que tienen a su cargo la gestión administrativa, productiva y social.

Técnicas

Según Sánchez, H. y Reyes, C. (2015), "Las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación" (pag.163).

En el presente estudio se utilizó la técnica del cuestionario (encuesta), la misma que según Reyes y Sánchez (2015), los cuestionarios "constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas relacionadas con los objetivos del estudio" (p. 164).

Instrumento

Los instrumentos, según Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) afirma que “Los instrumentos son herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida” (p.166)

En la investigación se considera el cuestionario de Provisión de Recursos humanos que consta de 2 dimensiones y 23 ítems (Normativa-6; Procesos-4; Tecnicas-5; Proceso-2; perfil laboral-2; Entrevista-4),

El cuestionario de Clima organizacional consta de 3 dimensiones y 26 ítems (Satisfacción de los trabajadores-3; Autonomía en el trabajo-3; Relaciones sociales entre los miembros de la organización-3; Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo-4; Consideración de directivos-4; Beneficios y recompensas-3; Motivación y esfuerzo-3; Liderazgo de directivos-3), teniendo como base en un rango establecido en la escala de Likert, el cual es de forma confidencial en la cual el trabajador emite juicio según lo que percibe de la realidad.

Validez y confiabilidad del instrumento

Para Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) la confiabilidad es “la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, o sea obtener los resultados de la capacidad o aspecto que asegura medir” (p.167).

Se validó el contenido de los instrumentos por el juicio de expertos, y elaborado de acuerdo a los procedimientos de operacionalización de las variables.

Confiabilidad

Según Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) indica que, “La confiabilidad es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un test” (pag.168).

La confiabilidad de los instrumentos fue obtenida mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cronbach” que nos dio la confiabilidad de los instrumentos, que según Hernández et al. (2014) es “un coeficiente que estima la confiabilidad” (p.295) siendo el resultado de la variable provisión de recursos humanos de 0.855 por lo que se considera el instrumento aplicable.

Tabla 1
Confiabilidad cuestionario provisión de Recursos Humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,855	23

Asimismo, el resultado del instrumento de la variable clima organizacional fue de 0.942, por lo que se considera al instrumento aplicable.

Tabla 2
Confiabilidad cuestionario Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,942	26

Resultados

Descripción de las variables provisión de recursos humanos y clima organizacional.

Tabla 3

Niveles de provisión de recursos humanos y clima organizacional según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública.

			Clima Organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Provision de recursos humanos	Bajo	Recuento	10	5	2	17
		% del total	14,3%	7,1%	2,9%	24,3%
	Medio	Recuento	5	44	2	51
		% del total	7,1%	62,9%	2,9%	72,9%

Total	Alto	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
		Recuento	15	51	4	70
		% del total	21,4%	72,9%	5,7%	100,0%

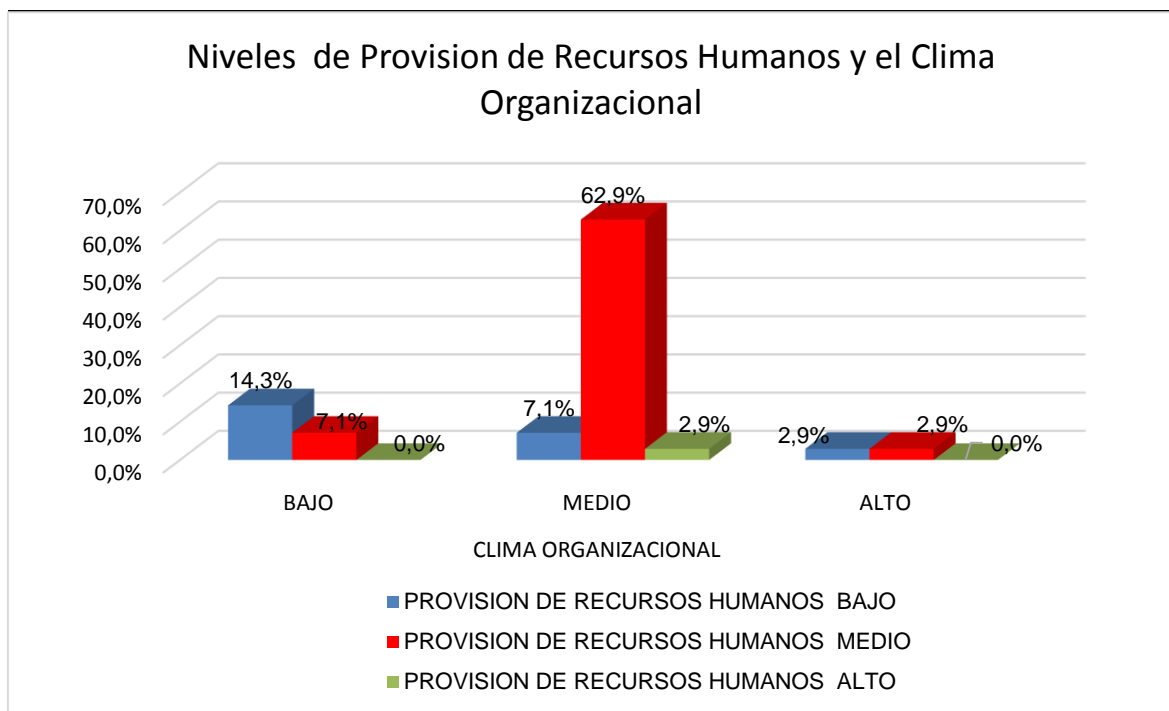


Figura 1

Niveles de provisión de recursos humanos y clima organizacional según los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública.

Interpretacion:

Según la tabla 3 y figura 1 la provisión de recursos humanos en un nivel bajo, el 14.3% de los trabajadores percibe un nivel bajo; el 7.1% percibe un nivel medio y solo el 2.9% percibe un nivel alto del clima organizacional; asimismo, la provisión de recursos humanos en un nivel medio el 7.1% percibe un nivel bajo, el 62.9% percibe un nivel medio y el 2.9% percibe un nivel alto del clima organizacional y la provision de recursos humanos en un nivel alto el 2.9% percibe un nivel medio del clima organizacional.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

Hi. Existe una relación significativa entre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016

Tabla 4

Prueba de Correlación según Spearman entre la provisión de recursos humanos y clima organizacional

			Provisión de Recursos Humanos	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Provisión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman = 0,701 entre la variable Provisión de recursos humanos y Clima Organizacional, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta. La significación de $p = 0.000$ indica que es menor a $p < 0.05$, lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna. Es decir existe relación significativa entre la Provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016.

Discusión

Según los resultados estadísticos obtenidos en la tabla 4, se demuestra que la provisión de recursos humanos se relaciona directa y positivamente con el clima organizacional en el periodo 2016. Según la correlación alta (Rho de Spearman de 0.701) y siendo su significancia estadística de $p < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que existe una relación alta entre la provisión de recursos humano y el clima organizacional.

Con los resultados obtenidos en la tabla 3 y figura 1, se puede afirmar que la provisión de recursos humanos un nivel bajo el 14.3% percibe un nivel bajo, por otro lado, la provisión de recursos humanos en un nivel medio, el 62.9 percibe un nivel medio del clima organizacional. Los resultados se sustenta lo planteado por Rosales (2012) en su tesis Uso del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en la selección de personal para mejorar la productividad, coincide en afirmar que el reclutamiento y selección de personal determinan la calidad de trabajador que obtendrá la empresa ya que por esta función se selecciona al personal idóneo y adecuado para ocupar las vacantes dadas en la institución, por lo que coincide en afirmar que hay una correlación significativa entre ambas variables.

Conclusiones

Al haber elaborado, analizado y procesado la investigación sobre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de la Beneficencia Pública de Pasco, 2016, se ha podido demostrar que la provisión de recursos humanos se relaciona con el clima organizacional.

Según el objetivo general, determinar la relación que existe entre la provisión de recursos humanos y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pasco, 2016 la presente investigación demuestra que existe una relación significativa y directa, demostrado con el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.701, por lo que se concluye que hay una relación positiva con un nivel de correlación alta.

Referencias

Cacho (2015). *Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo bajo el régimen del DL N° 1057 del registro de propiedad vehicular de Lima 2014*, (Tesis de maestría) Universidad Cesa Vallejo Perú.

Chiavenato I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos*, 9ª edición, McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Chiavenato I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F México: Editorial Mac. Graw Hill.

Garza, (2010). tesis *Clima Organizacional en la Dirección General de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública de Tamaulipas*, (Tesis de maestría) Universidad autónoma de Tamaulipas México

Cuevas, C. (2010). *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativo*, 1ª edición Editorial San Marcos.

Delgado, I, Gomez, L. Romero A. Vasquez E. (2006). *Gestión de Recursos Humanos: Del análisis teórico a la solución práctica*, Pearson Educación. S.A. Madrid.

Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*, 2ª edición, Buenos aires, Cengage Learning Argentina.

Navarrete (2015). *Módulos de Selección y Reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad en la ciudad de Guayaquil* (Tesis de maestría) Universidad de Guayaquil.

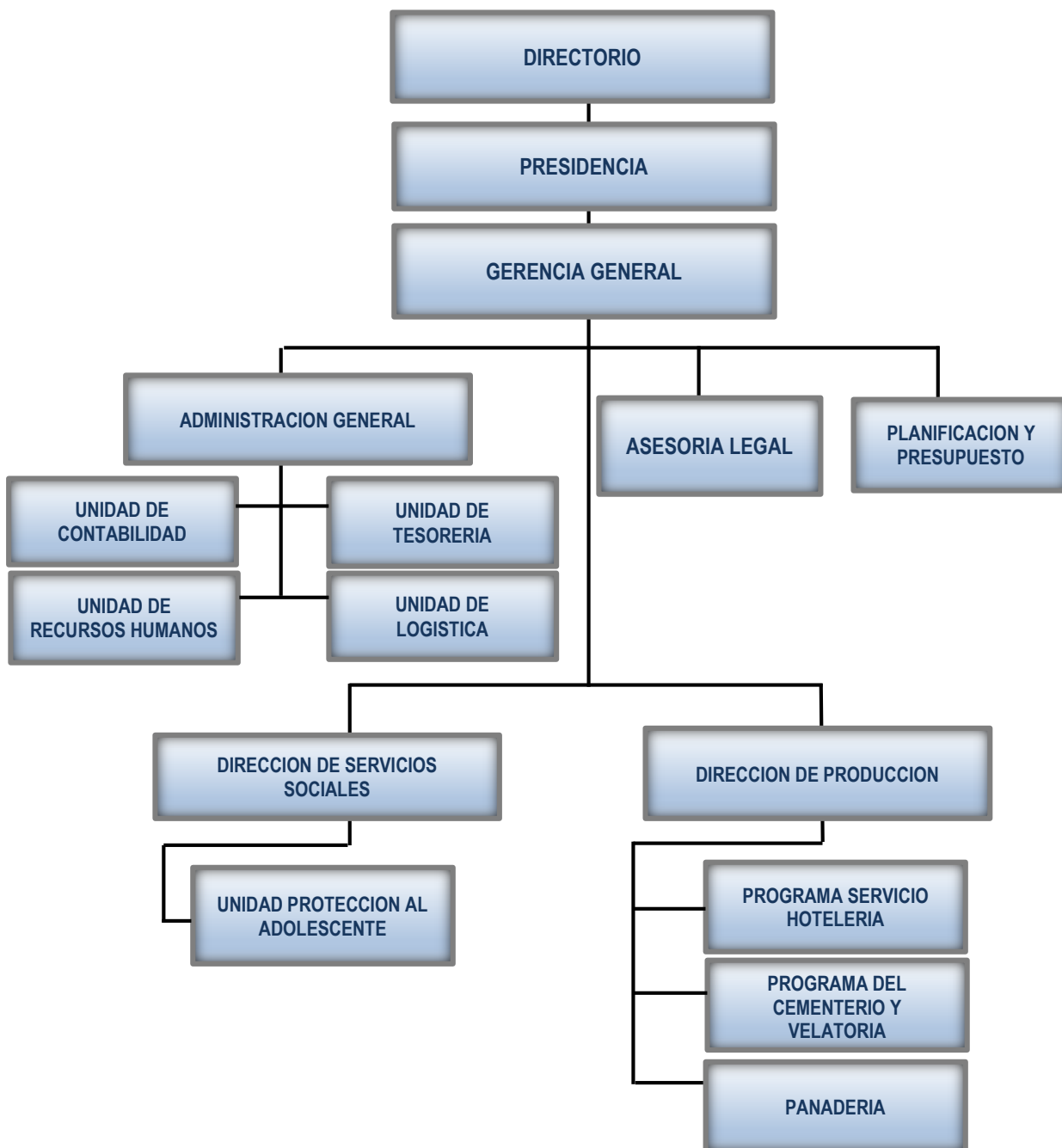
Rosales (2012). tesis *Uso del test de aptitudes mecánicas de Mac Quarrie en la selección de personal para mejorar la productividad* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Sánchez, H.y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial Universidad Ricardo Palma.

Uribe J. (2015). *Clima y Ambiente Organizacional*, 1ª edición, México, D.F. Universidad Autónoma de México, El manual Moderno S.A. de C.V.

Aneo 7: organigrama

ORGANIGRAMA DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA DE PASCO



Anexo 8: INMUEBLE SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PUBLICA DE PASCO

