



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión de recursos humanos y clima laboral,
en la agencia de compras de las Fuerzas Armadas – Lima
2015.”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. María Elena Kong Sandoval

ASESOR:

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ – 2015

Dra. Ana Maritza Boy Barreto
Presidente

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
Secretario

Dra. Galia Susana Lescano López
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi compañero y amigo fiel Jesucristo y a mi hijo Eladio Fernando

A Dios todopoderoso por las oportunidades que ha puesto en mi camino.

Porque son el apoyo y la fuerza que necesito cada día de mi vida, para seguir avanzando en este largo caminar, el trabajo y la formación de mi hijo, lo que hizo posible la culminación de mis estudios.

La autora

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi agradecimiento a todos los profesores de la Facultad, quienes han contribuido en mi formación profesional brindándonos su dedicación y amistad en el claustro universitario.

A la universidad César Vallejo por brindarnos todas las facilidades necesarias para el enriquecimiento de nuestro conocimiento y cultura pedagógica.

De igual forma a la escuela de Postgrado y coordinación del programa de maestría por la eficiencia mostrada con que se lleva a cabo todos estos procedimientos de estudios de postgrado mencionados.

Al Jefe de la Agencia de compras de las Fuerzas Armadas, Jefe de la Oficina General de Administración por su autorización y aprobación de realizar mi trabajo de investigación y a mis compañeros por su participación y apoyo.

DECLARACION JURADA

Yo, María Elena Kong Sandoval, estudiante, del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 17884730 con la tesis titulada “Gestión de recursos humanos y clima laboral en la agencia de compras de las fuerzas armadas - lima 2015”, declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 25 de abril 2015

María Elena Kong Sandoval
DNI N° 17884730

PRESENTACIÓN
SEÑOR PRESIDENTE
SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Pongo a vuestra consideración la tesis “Gestión de recursos humanos y clima laboral, en la agencia de compras de las fuerzas armadas – lima 2015”, con la finalidad de determinar la relación entre gestión de recursos humanos y clima laboral en los colaboradores de la agencia de compras de las fuerzas armadas.

Con lo cual cumpla con lo exigido por las normas y reglamentos de la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria – SUNEDU, para optar el grado de magister en Gestión Pública.

En este contexto presentando esta investigación, cuyo objetivo de determinar la relación entre gestión de recursos humanos y clima laboral, a fin de identificar las dimensiones que podrían fortalecer a la institución en estudio.

Considero que este trabajo dará origen a incentivar y fortalecer inquietudes de trabajadores de otras instituciones del sector público.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

| | Pagina |
|--|-----------|
| Caratula | i |
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria jurada | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| | |
| I INTRODUCCION | 14 |
| 1.1 Antecedentes | 15 |
| 1.2 Fundamentación científica de las variables | 19 |
| 1.2.1 Variable Gestión de recursos humanos | 19 |
| 1.2.2 Variable Clima Laboral | 29 |
| 1.3 Justificación | 36 |
| 1.4 Problema | 37 |
| 1.4.1 Problema General | 38 |
| 1.4.2 Problemas específicos | 38 |
| 1.5 Hipótesis | 39 |
| 1.5.1 Hipótesis general | 39 |
| 1.5.2 Hipótesis especifica | 39 |
| 1.6 Objetivos | 40 |
| 1.6.1 Objetivo general | 40 |

| | | |
|--------------|---|----|
| 1.6.2 | Objetivo específico | 40 |
| II. | MARCO METODOLOGICO | 42 |
| 2.1 | Variables | 43 |
| 2.2 | Operacionalización de var. | 49 |
| 2.3 | Metodología | 50 |
| 2.4 | Tipo de estudio | 50 |
| 2.5 | Diseño | 50 |
| 2.6 | Población, muestra y muestreo | 51 |
| 2.7 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 52 |
| 2.8 | Métodos de análisis de datos | 63 |
| III. | RESULTADOS | 64 |
| IV. | DISCUSIÓN | 78 |
| V. | CONCLUSIONES | 81 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 84 |
| VII. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 87 |
| VIII. | ANEXOS | 91 |
| | Anexo 1. Matriz de consistencia | |
| | Anexo 2. Instrumentos de variables 1 y 2 | |
| | Anexo 3. Resultados validez y confiabilidad de los Instrumentos | |
| | Anexo 4. Base de datos | |
| | Anexo 5. Carta de autorización de la institución | |

Índice de tablas

| N° | | Página |
|-----------|---|--------|
| Tabla 1. | Operacionalización de la variable Gestión de recursos humanos | 48 |
| Tabla 2. | Operacionalización de la variable Clima laboral | 49 |
| Tabla 3. | Análisis de validez y confiabilidad de ítems de la variable 1 Gestión de recursos humanos | 53 |
| Tabla 4. | Valores Alpha de Cronbach para Gestión de recursos humanos | 55 |
| Tabla 5. | Análisis de validez y confiabilidad de ítems de la variable 2 clima laboral | 55 |
| Tabla 6. | Valores Alpha de Cronbach para clima laboral | 58 |
| Tabla 7. | Estadísticos descriptivos de la variable 1 Gestión de recursos humanos | 59 |
| Tabla 8. | Baremo de la variable 1 Gestión de recursos humanos | 59 |
| Tabla 9. | Estadísticos descriptivos de la variable 2 Clima laboral | 60 |
| Tabla 10. | Baremo de la variable 2 Clima laboral | 60 |
| Tabla 11. | Niveles de confiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach | 62 |
| Tabla 12. | Niveles de variable 1 Gestión de recursos humanos | 65 |
| Tabla 13. | Niveles de variable 2 Clima laboral | 66 |
| Tabla 14. | Niveles de Gestión de recursos humanos vs Clima laboral | 67 |
| Tabla 15. | Prueba de normalidad para variable Gestión de recursos humanos y Clima laboral | 68 |
| Tabla 16. | Relación entre variable Gestión de recursos humanos y Clima laboral | 69 |
| Tabla 17. | Relación de la dimensión, política y procesos de selección y clima laboral | 71 |
| Tabla 18. | Relación de la dimensión, de Procesos de Contratación y clima | 72 |

| | | |
|-----------|---|----|
| | laboral | |
| Tabla 19. | Relación de la dimensión de los Lineamientos de capacitación en el proceso de formación y clima laboral | 74 |
| Tabla 20. | Relación de aspectos físicos y Clima laboral | 75 |
| Tabla 21. | Relación de la dimensión política de retención de los trabajadores y clima laboral | 77 |

Índice de figuras

| N° | | Página |
|-----------|---|--------|
| Figura 1. | Esquema de investigación correlacional | 50 |
| Figura 2. | Niveles de variable 1 Gestión de recursos humanos | 65 |
| Figura 3 | Niveles de variable 2 Clima laboral | 66 |
| Figura 4. | Niveles de Gestión de recursos humanos vs Clima laboral | 68 |
| Figura 5. | Relación entre variable Gestión de recursos humanos y Clima laboral | 70 |
| Figura 6. | Relación de dimensión, de Políticas y Procesos de selección y clima laboral | 71 |
| Figura 7. | Relación de la dimensión de Procesos de contratación y clima laboral | 73 |
| Figura 8. | Relación de la dimensión de los Lineamientos de capacitación en el proceso de formación y clima laboral | 74 |
| Figura 9. | Relación de la dimensión Estrategias de empleo de los trabajadores y clima laboral | 76 |
| Figura 10 | Relación de la dimensión Política de retención de los trabajadores Y clima laboral | 77 |

RESUMEN

El interés de este estudio fue determinar la relación entre gestión de recursos humanos y clima laboral de la agencia de compras de las fuerzas armadas lima, 2015.

El diseño de investigación utilizado es descriptivo correlacional. La muestra está constituida por una población de 60 colaboradores. El instrumento de recolección de datos utilizado fue un formato de encuesta destinada a recoger la información de los colaboradores para evaluar el clima laboral en la institución.

Los resultados obtenidos indicaron que existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y clima laboral en la agencia de compra de las fuerzas armadas, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.618^{**}$, con una $p=0.000$ ($p < .001$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa y significativa entre gestión de recursos humanos y clima laboral; es decir a mejor gestión de recursos humanos mayor clima laboral.

Palabra clave: Gestión de Personal y Clima Laboral

ABSTRACT

The interest of this study was to determine the relationship between human resource management and labor climate Procurement Agency of Lima Armed Forces, 2015.

The research design used is descriptive correlational. The sample consists of a population of 60 employees. The data collection instrument used was a form of survey to collect information of employees to assess the working environment in the institution.

The findings indicated that there is significant relationship between human resource management and labor climate in the purchasing agency of the armed forces, a correlation coefficient of $r = 0.618^{**}$ was obtained, with $p = 0.000$ ($p < .001$), with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Therefore, we can say that there is a direct and significant correlation between human resource management and working environment; ie better management of human resources, greater labor climate.

Keyword: personnel management and labor climate